



บทความวิจัย

ปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

Factors Predicting Health Promotion Behaviors among Professional Nurses in Community Hospitals, Ministry of Public Health

ยุวดี บาคาล, พย.ม. (Yuwadee Bakal, M.N.S.)*

สุวิณี วิวัฒน์วานิช, ปร.ด. (Suvinee Wivatvanit, Ph.D.)**

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพและปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

รูปแบบการวิจัย: การวิจัยแบบบรรยายเชิงทำนาย (Descriptive predictive research)

วิธีดำเนินการวิจัย: กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 347 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะองค์การ แบบสอบถามการจัดการสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ และแบบสอบถามพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามการจัดการสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ และแบบสอบถามพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เท่ากับ .89 และ 1.00 ตรวจสอบสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาคของแบบสอบถามทั้งสอง ได้เท่ากับ .93 และ .90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย: 1) พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.02$, $SD = 0.31$)

2) ปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ได้แก่ การจัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ทำงาน ($\beta = .366$) ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ($\beta = .176$)

* พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามธิบดี

** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



โรงพยาบาลขนาดเล็ก ($\beta=.133$) การนำองค์การและการบริหาร ($\beta=.128$) ได้รับการอบรมด้านส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.108$) ผ่านการรับรองเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=-.131$) และช่วงอายุ 30-39 ปี ($\beta=-.128$) โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพได้ ร้อยละ 22.3 ($R^2=.223$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สรุป: ปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ คือ การจัดโครงการสถานที่ทำงาน นำอยู่นำทำงาน ประสบการณ์ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลขนาดเล็ก การนำองค์การและการบริหาร ได้รับการอบรมด้านส่งเสริมสุขภาพ ผ่านการรับรองเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และช่วงอายุ 30-39 ปี โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 22.30 ฉะนั้น จึงควรส่งเสริมปัจจัยทำนายเหล่านี้ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลขนาดเล็ก ที่พยาบาลมีประสบการณ์ทำงานและอยู่ในช่วงอายุ 30-39 ปี

คำสำคัญ: พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ/พยาบาลวิชาชีพ/โรงพยาบาลชุมชน

Abstract

Purpose: To study health promotion behaviors of professional nurses and to identify predictors of health promotion behaviors of professional nurses in community hospitals, Ministry of Public Health.

Design: Descriptive predictive research.

Methods: The subjects consisted of 347 professional nurses in community hospitals, Ministry of Public Health selected by a multi-stage random sampling technique. The research instruments were a set of questionnaires: characteristics of workplace, healthy workplace management, and health promotion behavior of professional nurses in community hospitals, Ministry of Public Health. The healthy workplace management and health promotion behavior questionnaires were tested for content validity by 5 experts with the CVI of .89 and 1.00. Their Cronbach's alpha coefficients were .93 and .90, respectively. Percentage, mean, standard deviation, Pearson's product moment correlation and stepwise multiple regression were used to analyze data.

Findings: 1) Health promotion behavior of professional nurses in community hospitals, Ministry of Public Health was at a medium level ($\bar{x}=3.02$, $SD=0.31$).

2) Predictors of health promotion behavior of professional nurses in community hospitals were healthy workplace management ($\beta=.366$), work experience ($\beta=.176$), small hospital ($\beta=.133$), health promoting planning and management policy ($\beta=.128$), health



promoting training ($\beta = .108$) accredited health promoting hospital ($\beta = -.131$) and aged 30-39 years ($\beta = -.128$) accounted for 22.3% ($R^2 = .223$) of the variance.

Conclusion: Predictors of health promotion behavior of professional nurses in community hospitals were healthy workplace management, work experiences, small hospital, health promoting planning and management policy, health promoting training, accredited health promoting hospital and aged 30-39 years, accounted for 22.30% of the variance. Therefore, these predictors should be promoted, especially in small hospitals with experienced nurses aged 30-39 years.

Keywords: Health promotion behaviors/Professional nurse/Community hospitals

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีทำให้บุคคลมีการดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยความเร่งรีบ ตึงเครียด และแข่งขันเพื่อความอยู่รอด ไม่มีกิจกรรมในชุมชนเพื่อผ่อนคลายปัญหาชีวิตซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ ครอบครัวยุคใหม่ และชุมชน จากการศึกษาสถานภาพและบทบาทการส่งเสริมสุขภาพในภาคประชาชนของ รุจินาด อรรถสิทธิ์ และปารณัฐ สุขสุทธิ (2541) พบว่าประชาชนไทยกำลังเผชิญกับโรคไม่ติดต่อ รวมทั้งรูปแบบการดำเนินชีวิตของคนไทยมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น โดยประชาชนไทยมีการบริโภคไขมันเพิ่มขึ้นและเล่นโยนน้อยลง มีการออกกำลังกายน้อยลง บางส่วนยังคงสูบบุหรี่และดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมด้านสังคมและด้านกายภาพส่งผลกระทบต่อสุขภาพของคนไทยเพิ่มขึ้น ซึ่งการดำเนินชีวิตและพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญของการเจ็บป่วยและสาเหตุการตาย ถ้าบุคคลสามารถรับผิดชอบต่อตนเอง ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพให้เหมาะสมก็จะเกิดผลดีต่อสุขภาพได้ (Wivatvanit, 2002)

การส่งเสริมสุขภาพ เป็นพฤติกรรมด้านบวกทำให้บุคคลสามารถดำรงสุขภาพะ ซึ่ง Pender (1996) กล่าวว่า พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็นการปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เพื่อคงไว้หรือยกระดับภาวะสุขภาพของตนเอง ความพอใจของชีวิต และความมีคุณค่าในตนเอง ประกอบด้วยกิจกรรม 6 ด้าน คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านกิจกรรมทางกาย ด้านโภชนาการ ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาทางจิตวิญญาณ และด้านการจัดการกับความเครียด ถ้าบุคคลสามารถปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพก็จะก่อให้เกิดสุขภาพะ และเมื่อปฏิบัติจนเป็นแบบแผนในการดำรงชีวิตจะทำให้บุคคลนั้นมีสุขภาพะตลอดชีวิต ซึ่งการมีสุขภาพะจะทำให้บุคคลมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีผลผลิตในการทำงานมากขึ้น ลดการขาดงาน ลดการเจ็บป่วยและลดค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล (สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข, 2541) การส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นกลไกสำคัญในการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนไทยทุกคนให้มีสุขภาพะที่ดีตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ฟังมี ซึ่งบุคลากรในระบบสาธารณสุขเป็นพลังส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนระบบสุขภาพให้มุ่งไปสู่สัมฤทธิผล



อันเป็นสภาวะของสังคมไทย (วิพุธ พูลเจริญ สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ สุวิทย์ วิบูลผลประเสริฐ โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ และจิรัฐม์ ศรีรัตนบัลล์, 2543) และบุคลากรในระบบสาธารณสุขเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นเตือนให้ประชาชนมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ให้การศึกษาแก่ชุมชนด้านสุขภาพและช่วยแก้ไขปัญหาสุขภาพ

โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง เป็นโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข รับนโยบายพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ปรับเปลี่ยนระบบและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ บทบาทของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพไม่เพียงแต่ให้บริการทางการแพทย์และพยาบาลที่มีคุณภาพสูงแบบเบ็ดเสร็จเท่านั้น แต่ได้พัฒนาภาพลักษณ์ขององค์การที่รวมจุดเน้นเรื่องการส่งเสริมสุขภาพเข้าไว้ ได้แก่ บทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ป่วย และญาติให้มีการดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างถูกต้อง ร่วมกับบุคลากรโรงพยาบาลทุกคนทุกระดับ เพื่อให้เป็นบุคคลต้นแบบด้านการส่งเสริมสุขภาพ รับรู้ถึงนโยบายการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของโรงพยาบาลที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ (Whitehead, 2003) ร่วมกับการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาลที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Hospital Promotion Hospital: HPH) และการพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงาน (Healthy workplace) โดยมุ่งเน้นการควบคุม กำหนดมาตรฐานการดูแลรักษาพยาบาลและการผสมผสานการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคลากรและการสร้างนโยบายที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพ รวมไปถึงบรรยากาศที่น่าอยู่ น่าทำงานของบุคลากรในองค์การ (สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ, 2545) แต่จากการศึกษาของ อำนาง ศรีรัตนบัลล์ (2547) พบว่า โรงพยาบาลชุมชนส่วน

ใหญ่ยังให้บริการส่งเสริมสุขภาพตามแนวคิดเดิมขาดความเข้าใจในการส่งเสริมสุขภาพตามกระบวนการทัศน์ใหม่หรืออาจมีความเข้าใจแต่ไม่ได้ใช้แนวคิดการส่งเสริมสุขภาพตามกระบวนการทัศน์ใหม่ในการให้บริการสุขภาพ ให้บริการแบบตั้งรับที่มุ่งเน้นการรักษาอาการป่วยให้หายขณะอยู่โรงพยาบาลเพียงอย่างเดียว

พยาบาลวิชาชีพ เป็นบุคลากรที่มีสุขภาพที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจากพระราชบัญญัติวิชาชีพการพยาบาลและผดุงครรภ์ พ.ศ. 2540 กล่าวว่า การพยาบาลเป็นการกระทำต่อมนุษย์เกี่ยวกับการดูแลและการช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การฟื้นฟูสภาพ การป้องกันโรค และการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งการช่วยแพทย์กระทำการรักษาโรค ทั้งนี้โดยอาศัยหลักวิทยาศาสตร์และศิลปการพยาบาล (ศิริพร ชัมภลชิต, 2545) และจากการปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทยทำให้โรงพยาบาลโดยเฉพาะโรงพยาบาลชุมชนซึ่งเป็นบริการสุขภาพด่านแรกมีการเคลื่อนไหวเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น โดยมีการนำนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพและการจัดโครงการสถานที่ทำงานที่น่าอยู่ น่าทำงานเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการบริหารโรงพยาบาล เพื่อให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพทั้งบุคลากรในโรงพยาบาลและประชาชนทั่วไป ดังนั้น พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนควรเป็นแบบอย่างในการมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสม

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุขและศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพดังกล่าว เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมปัจจัยทางบวกต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรพยาบาล ก่อให้เกิดงานบริการสุขภาพแก่ประชากรที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการส่งเสริมสุขภาพ



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

2. เพื่อศึกษาปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย 3 กลุ่มปัจจัย คือ *คุณลักษณะส่วนบุคคล* ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การอบรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ *คุณลักษณะองค์การ* ได้แก่ 1) ขนาดโรงพยาบาล 2) หน่วยงานหลักที่ปฏิบัติงาน 3) การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ 4) สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน 5) ลักษณะงานที่ชอบ และ*การจัดการสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ* ได้แก่ 1) การนำองค์การและการบริหาร 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) การจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ 4) การจัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน ตามแนวคิดของ Pender (1996) กรมอนามัย (2553) และมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (2552) โดยพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Pender (1996) ซึ่งประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ 2) กิจกรรมทางกาย 3) โภชนาการ 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) การพัฒนาทางจิตวิญญาณ และ 6) การจัดการกับความเครียด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบบรรยายเชิงทำนาย (Descriptive predictive research)

ประชากร คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 347 คน ที่ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) ที่มีขั้นตอน ดังนี้

1) สุ่มโรงพยาบาลชุมชนเขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีทั้งหมด 64 แห่ง ใน 9 จังหวัด

2) สุ่มจำนวนพยาบาลวิชาชีพ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า มีจำนวน 2,671 คน

3) คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่าง 347 ราย

4) ทำการสุ่ม 10 โรงพยาบาล จากทั้งหมด 64 โรงพยาบาล

5) ในแต่ละโรงพยาบาลที่สุ่มได้ ทำการสุ่มแผนก และสุ่มพยาบาลจากแต่ละแผนกตามสัดส่วนของจำนวนประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพยาบาลวิชาชีพ มีลักษณะเป็นแบบเติมคำ และตรวจสอบรายการ (Check list) ที่สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การอบรมการส่งเสริมสุขภาพ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ย และเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณลักษณะองค์การของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีทั้งหมด 5 ข้อ เป็นการสอบถามเกี่ยวกับขนาดโรงพยาบาล (แบ่งเป็น ขนาดเล็ก กลาง ใหญ่)



หน่วยงานหลักที่ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่รับผิดชอบ โรงพยาบาลผ่านการรับรองมาตรฐานสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน และการประเมินมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพของโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) การนำองค์การและการบริหาร มีจำนวน 6 ข้อ 2) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ มีจำนวน 5 ข้อ 3) การจัดกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ มีจำนวน 7 ข้อ และ 4) การจัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน มีจำนวน 18 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ เห็นด้วยมากที่สุด (5 คะแนน) ถึง ไม่เห็นด้วย (1 คะแนน)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ สร้างโดยผู้วิจัยตามแนวคิดของ Pender (1996) ประกอบด้วย 6 ด้าน คือ 1) ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ 2) กิจกรรมทางกาย 3) โภชนาการ 4) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล 5) การพัฒนาทางจิตวิญญาณ และ 6) การจัดการกับความเครียด มีจำนวนทั้งหมด 39 ข้อ ลักษณะคำตอบเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 4 ระดับ ตั้งแต่ ปฏิบัติเป็นประจำ (4 คะแนน) ถึง ไม่เคยปฏิบัติเลย (1 คะแนน) โดยมีเกณฑ์การแปลผลคะแนนรวมของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อยมาก

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.00 หมายถึง มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทุกชุดผ่านการตรวจสอบความตรงจากผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน และหาค่าความตรงตามเนื้อหา พบว่า แบบสอบถามการจัดการสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ และแบบสอบถามพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ มีค่าดัชนีความตรงตามเนื้อหา เท่ากับ .89 และ 1.00 นำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการที่มีลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเที่ยงของเครื่องมือ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค พบว่า แบบสอบถามทั้ง 2 ชุด มีค่าเท่ากับ .93 และ .90

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เลขที่ 064/2554 เมื่อ 1 เมษายน 2554 โดยผู้วิจัยมีการชี้แจงเป็นลายลักษณ์อักษรในแบบสอบถาม บอกวัตถุประสงค์ และรายละเอียด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามต้องสมัครใจเข้าร่วมในการวิจัย ไม่มีการระบุชื่อของผู้ตอบ เมื่อตอบแบบสอบถามแล้วใส่ซองปิดผนึกส่งมายังผู้วิจัย ข้อมูลที่ได้ ไม่มีการอ้างอิงถึงตัวบุคคล และโรงพยาบาลที่ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัด และเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลในการวิจัย จากคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถึงผู้อำนวยการและหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลเพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. หลังจากได้รับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูล



ผู้วิจัยได้ประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หรือผู้ประสานงานของกลุ่มงานการพยาบาล เกี่ยวกับ วัน เวลา เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูล

3. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการคัดเลือก กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 347 คน จากโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง จำนวน 10 โรงพยาบาล ส่งแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 347 ฉบับ ได้รับกลับคืนมาจำนวน 347 ฉบับ มีความ สมบูรณ์ จำนวน 347 ฉบับ คิดเป็น ร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. หาค่าร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ยมหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

2. วิเคราะห์ปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริม สุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โดยใช้การวิเคราะห์ ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง

สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 98 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี มาก ที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 40.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรสคู่ ร้อยละ 65 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 91.4 ประมาณหนึ่งในสามมีประสพ- การณ์การทำงาน 10-19 ปี ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย มากกว่า 20,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 76.1 ปฏิบัติงาน 40 ชั่วโมง/สัปดาห์ มากที่สุด คิดเป็น ร้อยละ 40 โดยประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง ปฏิบัติงานในเวรเช้า คือ เวลา 08.00-16.00 น. และ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ไม่เคยผ่านการอบรมเรื่อง การส่งเสริมสุขภาพ คิดเป็นร้อยละ 70

2. พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาล วิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนฯ โดยรวม พบว่า อยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.02, SD=.31$) โดยเมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพมีค่า เฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}=3.26, SD=.45$) รองลงมา คือ การ พัฒนาทางจิตวิญญาณ ($\bar{X}=3.21, SD=.48$) สำหรับ ด้านโภชนาการและด้านกิจกรรมทางกายมีค่าเฉลี่ย ต่ำที่สุด ($\bar{X}=2.83, SD=.40; \bar{X}=2.62, SD=.52$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนฯ จำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=347)

พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ	\bar{X}	SD	ระดับ
ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ	3.26	.45	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาทางจิตวิญญาณ	3.21	.48	ปานกลาง
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.14	.46	ปานกลาง
ด้านการจัดการกับความเครียด	3.14	.37	ปานกลาง
ด้านโภชนาการ	2.83	.40	ปานกลาง
ด้านกิจกรรมทางกาย	2.62	.52	ปานกลาง
โดยรวม	3.02	.31	ปานกลาง



ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ในรูปคะแนนดิบ (b) และคะแนนมาตรฐาน (β) (n=347)

ตัวแปรทำนาย	b	S.E _b	β	t	p-value
การจัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่	.174	.024	.366	7.301	.000
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน	.112	.031	.176	3.569	.000
โรงพยาบาลขนาดเล็ก	.084	.031	.133	2.696	.007
การนำองค์การและการบริหาร	.059	.029	.128	2.054	.041
ได้รับการอบรมเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ	.072	.034	.108	2.136	.033
ผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ	-.096	.045	-.131	-2.133	.034
ช่วงอายุ 30-39 ปี	-.083	.040	-.128	-2.054	.041
ค่าคงที่	2.304	.100	-	22.989	.000
R = .472 R ² = .223 S _{est} = .28081 F = 4.22 p-value = .041					

3. ปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า การจัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน ($\beta = .366$) ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ($\beta = .176$) โรงพยาบาลขนาดเล็ก ($\beta = .133$) การนำองค์การและการบริหาร ($\beta = .128$) ได้รับการอบรมเรื่องส่งเสริมสุขภาพ ($\beta = .108$) ผ่านการรับรองมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ($\beta = -.131$) และช่วงอายุ 30-39 ปี ($\beta = -.128$) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 22.3 ($R^2 = .223$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังตารางที่ 2

อภิปรายผลการวิจัย

1. พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02$, $SD = .31$) อธิบายได้ว่าพยาบาลวิชาชีพต้องปฏิบัติงานหมุนเวียน 24 ชั่วโมง ประกอบกับภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลา

ที่จะดูแลสุขภาพตนเอง บางส่วนไม่ได้ออกกำลังกายหรือออกกำลังกายไม่สม่ำเสมอ บางส่วนทำงานหนักจนไม่ได้รับประทานอาหารตามเวลาหรือรับประทานอาหารที่เตรียมง่าย เช่น อาหารสำเร็จรูป สอดคล้องกับการศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพผู้ช่วยนัก โรงพยาบาลลำปาง พบว่า พยาบาลวิชาชีพมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ยุพิน ต้นอนุชิตติกุล, 2544) และรุ่งทิวา อนุเมธางกูร (2548) ซึ่งผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพโดยรวมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลแม่สะเรียงอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

2. ปัจจัยทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคกลาง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษา พบว่า การจัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสูงสุดในการทำนายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ($\beta = .366$) อันดับที่สอง คือ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ($\beta = .176$) อันดับที่ 3 คือ โรงพยาบาลขนาดเล็ก ($\beta = .133$) อันดับที่ 4



คือ การนำองค์การและการบริหาร ($\beta=.128$) อันดับ 5 คือ ได้รับการอบรมเรื่องส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=.108$) อันดับ 6 คือ ผ่านการรับรองเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ($\beta=-.131$) และอันดับที่ 7 คือ ช่วงอายุ 30-39 ปี มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยต่ำสุด ($\beta=-.128$) โดยตัวแปรทำนายทั้ง 7 ตัว สามารถอธิบายพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .47 และมีค่าอำนาจทำนาย (R^2) เท่ากับ .223 ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่าการจัดโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงานส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพและมีทักษะในการดูแลสุขภาพของตนเอง ประกอบกับการทำตามบทบาทหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพในการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ คือ การจัดสิ่งแวดล้อมให้ปลอดภัย มีการประเมินผลการดำเนินงานทั้งจากผู้รับบริการและผู้ให้บริการ ซึ่งเป็นการจัดสภาพแวดล้อมที่เป็นรูปธรรม บุคลากรสามารถรับรู้ เข้าใจ จากการมีส่วนร่วมในโครงการส่งผลให้เกิดปัจจัยเอื้อต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของ พจณี ไตรเกษมศักดิ์ (2553) พบว่า ตัวแปรทำนายที่ร่วมกันทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข คือ การจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

สำหรับประสบการณ์การปฏิบัติงาน เป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นทำให้พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานเกิดความชำนาญในงาน มีทักษะในการปฏิบัติการพยาบาลและการตัดสินใจที่ดีในการกระทำพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้ การเป็นโรงพยาบาลขนาดเล็ก (ขนาด 10-30 เตียง) ทำให้มีการบริหารจัดการได้ง่าย สามารถบริหารบุคคลได้อย่างทั่วถึงกว่าโรงพยาบาลที่มีขนาดใหญ่ ประกอบกับการนำองค์การและการบริหาร หากองค์การมีการปรับปรุงระบบจะเกิดผลมากกว่าการเปลี่ยนแปลง

ระดับบุคคล การบริหารและการสร้างนโยบายจึงเป็นเครื่องมือส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญในการเอื้อต่อสุขภาพของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรของโรงพยาบาล เช่น นโยบายปลอดบุหรี่ ปลอดสุราในโรงพยาบาล การจัดการอาหารสุขภาพให้กับผู้ป่วย ญาติ และบุคลากร ฉะนั้น โรงพยาบาลที่มีการนำองค์การและการบริหารที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพย่อมส่งผลให้พยาบาลในองค์กรมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี ทั้งนี้ การได้รับการอบรม ทำให้พยาบาลวิชาชีพได้รับข้อมูลความรู้ ซึ่งการเพิ่มพูนความรู้ทำให้พยาบาลมีการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม การผ่านการรับรองเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นโครงการที่เข้ามาใหม่เป็นการเปลี่ยนแปลงองค์การที่มีแรงผลักดันจากผู้ให้บริการที่ต้องมีมาตรฐานของบริการ มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างไม่สิ้นสุด จึงทำให้พยาบาลมีงานคุณภาพเพิ่มเข้ามานอกเหนือจากงานประจำ ซึ่งอาจส่งผลให้ทำงานหนักจนมีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ โดยเฉพาะในพยาบาลที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ซึ่งเป็นวัยที่รับภาระทุกอย่าง เช่น การประกอบอาชีพเลี้ยงดูบุตรและบิดามารดา อาจส่งผลให้ไม่มีเวลาในการดูแลสุขภาพตนเองและมีพฤติกรรมสุขภาพไม่ดี

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลหรือสถานบริการสุขภาพควรมีการจัดทำโครงการสถานที่ทำงานน่าอยู่ นำทำงาน มีการบริหารและการนำองค์การให้ชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องกำหนดงานส่งเสริมสุขภาพ ให้อยู่ในวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายขององค์กร กำหนดให้มีผู้รับผิดชอบและจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนให้บุคลากรของโรงพยาบาล ได้รับการอบรมเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะในโรงพยาบาลขนาดเล็ก ที่พยาบาลมีประสบการณ์ทำงาน และมีอายุช่วง 30-39 ปี



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- จิราภรณ์ ชันมัน. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรทางการแพทย์ในกองอายุรกรรม โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชาสุขภาพศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จันทนา อิ่มมอญ. (2545). *การปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชญานิศ ลือวานิช. (2548). *ปรัชญาและหลักการส่งเสริมสุขภาพ. ภูเก็ต: สำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.*
- ชลาทิพย์ หลี่จ้วน. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชา (สุขภาพศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลดา ไชยกุลวัฒนา. (2542). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวิถีชีวิตที่ส่งเสริมสุขภาพของวัยผู้ใหญ่ตอนต้นเขตอำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพวรรณ วงษ์ใจ. (2545). *การปฏิบัติของพยาบาลวิชาชีพเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปติมา หิริสังจะ. (2544). *ความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชนต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในเขตสาธารณสุข*

เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ปานจันทร์ บังเกิดผล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชาการจัดการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- มธุรดา ม่วงมัน. (2546). *ปัจจัยด้านสถานการณ์และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พจนี ไตรเกษมศักดิ์. (2553). *ปัจจัยทำนายภาวะสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พลับปลิง ใจคอดี. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะของงาน บรรยากาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิไลณัฐ โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรจิต นิลราช. (2546). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพสตรีในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท* สาขาวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยุพิน ตันอนุชิตติกุล. (2544). *พฤติกรรมสร้างเสริม*



สุขภาพของพยาบาลวิชาชีพงานผู้ป่วยหนัก
โรงพยาบาลลำปาง. ค้นคว้าแบบอิสระปริญญา
มหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.

- รุจินา อรรถลิขัฐ และปารณัฐ สุขสุทธิ. (2541).
สถานภาพและบทบาทการส่งเสริมสุขภาพ
ของภาคประชาชน. เอกสารประกอบการประชุม
วิชาการประจำปีครั้งที่ 2 ของสถาบันวิจัย
ระบบสาธารณสุข เรื่อง การส่งเสริมสุขภาพ:
บทบาทแห่งยุคของทุกคน ระหว่างวันที่ 6-8
พฤษภาคม 2541. Retrieved March 10, 2010,
from [http:// library.hsri.or.th/cgi-bin/websis](http://library.hsri.or.th/cgi-bin/websis).
- วิพุธ พูลเจริญ, สมศักดิ์ ชุณหรัศม์, สุวิทย์ วิบูล-
ผลประเสริฐ, โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์, และ
จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2543). *สู่การปฏิรูประบบ
สุขภาพแห่งชาติ*. กรุงเทพฯ: ดีไซร์.
- วันทนา ขวัญเมือง. (2546). *ปัจจัยด้านสถานการณ์
พฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาล
โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหา-
วิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศิริพร ชัมภลลิขิต. (2545). *การจัดการศึกษาหลักสูตร
พยาบาลศาสตรบัณฑิตที่เน้นการส่งเสริมสุขภาพ*.
เอกสารประกอบการสัมมนาทางวิชาการ เรื่อง
แนวทางการจัดการศึกษาหลักสูตรพยาบาล
ศาสตรบัณฑิตวันที่ 9-10 เมษายน 2545.
เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.
- สาธารณสุข, กระทรวง สำนักงานಯัยสิ่งแวดลอม
กรมอนามัย. (2553). *คู่มือ สถานที่ทำงานนำอยู่
นำทำงาน “สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี
มีชีวิตชีวา”*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
กิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สิรินาถ สงวนทรัพย์. (2545). *การปฏิบัติของพยาบาล*

วิชาชีพเพื่อสนับสนุนการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพของโรงพยาบาลพิจิตร. วิทยานิพนธ์
ปริณญามหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารทางการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่.

- สุกัญญา ไพทโสมณ. (2540). *พฤติกรรมการส่งเสริม
สุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดอุทัยธานี*.
วิทยานิพนธ์ปริณญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
สุขศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สำนักงานนโยบายและแผนสาธารณสุข. (2541). *แผน
แม่บทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ*. นนทบุรี:
สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ. (2545).
*บันทึกประสบการณ์การจัดเครือข่ายบริการปฐมภูมิ
บริบทที่หลากหลาย*. เอกสารประกอบการ
ประชุมวิชาการ “สู่ความยั่งยืนการสร้างหลัก
ประกันสุขภาพถ้วนหน้า.” 26-28 สิงหาคม
2545 ณ ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์
คลองเตย กรุงเทพมหานคร. (อัดสำเนา).
- อำนาจ ศรีรัตนบัลล์. (2545). *กระบวนการทัศน์ใหม่ของการ
การสร้างเสริมสุขภาพ*. เอกสารประกอบการ
สัมมนาพยาบาลศาสตรศึกษาแห่งชาติ ครั้งที่ 3
เรื่อง การพัฒนาการจัดการศึกษาหลักสูตร
พยาบาลศาสตรบัณฑิต เพื่อตอบสนองการ
ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ:
โรงแรมดิเอ็มเมอรัลด์.

ภาษาอังกฤษ

- Lambert. A.V. et al. (2004). Cross-cultural
comparison of workplace stressors, ways
of coping and demographic characteristics
as predictors of physical and mental
health among hospital nurses in Japan,
Thailand, South Korea and the USA
(Hawaii). *International Journal of Nursing*



- Studies*, 41, 671-684.
- Palumbo, V.M, Rambur, B., McIntosh, B. & Naud, S. (2010). Registered nurses' perceptions of health and safety related to their intention to leave. *American Association of Occupational Health Nurses*, 58(3), 95-103.
- Pender, N.J. (1996). *Health promotion in nursing practice*. (3rd ed.). Stanford: Appleton & Lange.
- Whitehead, D. (2003). The health promoting nurse as a health policy career expert and entrepreneur. *Nurse Education Today*, 23, 585-592.
- Wivatvanit, S. (2002). *The relationship between the duration of health behavior and quality of life of the elderly*. Doctoral dissertation, Department of Philosophy (Demography), Graduate School, Mahidol University.