

# Evaluation of Personnel health promotion system effectiveness in Uthai Thani Hospital, 2018-2020

---

*Kanit Prueangprach, M.P.A\**

## **Abstract**

Evaluate efficiency Personnel health promotion system Uthai Thani Hospital, 2018–2020 The objective is to assess the implementation of the personnel health promotion system Uthai Thani Hospital Uthai Thani province and study the model of personnel health promotion Uthai Thani Hospital according to an achievement-oriented management model (CIPP Model) 4 aspects, consisting of Context, Input, Process, and Product. The data sources used in this research A total of 568 people were divided into 3 groups as follows : 1) The group that provided information according to the interview form consisted of 7 hospital administrators and 23 members of the Uthai Thani Hospital Executive Committee 2) The group that gave the information according to the questionnaire consisted of 499 Uthai Thani Hospital personnel 3) The group provided the information. According to the group discussion, the personnel of Uthai Thani Hospital had a decrease in body mass index (BMI) for 3 consecutive years, totaling 39 people. Tools used in this research It was an interview, questionnaire and group discussion.

The results of the study found that 1) Context: The objectives were set according to the project goals. and in accordance with the policy of the Ministry of Public Health. be appropriate. Overall opinion at a high level. 2) In terms of inputs, it was found that the assessment of the readiness of budget procedures readiness of materials is appropriate. Overall opinion at a high level. 3) On the process aspect, it was found that the assessment of project management control regarding the analysis of the cost-effectiveness of resource use project implementation and project audits are appropriate. Overall opinion at a high level 4) Productivity It was found that the overall health promotion behavior moderate. The results of monitoring body mass index (BMI) of Uthai Thani Hospital personnel for 3 consecutive years 2018-

2020 found that Uthai Thani Hospital personnel The body mass index (BMI) was stable at 76.73 percent, the body mass index (BMI) increased by 15.19 percent, and the body mass index (BMI) was decreased by 8.08 percent. Those with a lower body mass index (BMI) had overall health enhancing behaviors, found that they were at a good level. The group of personnel with stable body mass index (BMI) and increased body mass index (BMI) had overall health enhancing behaviors moderate level. 5) Personnel health promotion model Uthai Thani Hospital. From in-depth interview of the personnel of Uthai Thani Hospital with a continuous decrease in body mass index (BMI) for 3 years It was found that Regarding the policy, the personnel were of the opinion that the good policy was the personnel health promotion policy. Environmental management, personnel were of the opinion that Organizing a good environment, including a place to exercise, fitness center, fitness club. In terms of activities, the personnel had an opinion that good activities were running mini marathon “wing srang sook”, behavior modification training activities.

**Keywords:** health promotion; health promotion hospital

---

\*Uthai Thani Hospital

Received: October 17, 2021; Revised: November 20, 2021; Accepted: December 28, 2021

# การประเมินประสิทธิภาพระบบการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี ปี 2561 - 2563

คณิต เปรื่องปราช, รพ.ม.\*

## บทคัดย่อ

การวิจัยประเมินประสิทธิภาพ ระบบการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ปี 2561-2563 มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระบบการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี ศึกษารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี และนำผลการวิจัยไปจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี ตามรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้ CIPP Model 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริบท (Context) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) ด้านกระบวนการ (Process) และด้านผลผลิต (Product) แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวนทั้งสิ้น 568 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ผู้บริหารโรงพยาบาลอุทัยธานี จำนวน 7 คน และคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลอุทัยธานี จำนวน 23 คน 2) บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีผลตรวจสุขภาพประจำปี ต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี (ปี 2561 – 2563) จำนวน 499 คน 3) บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานีที่มีดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี จำนวน 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ แบบสอบถาม และแบบสนทนากลุ่ม

ผลการศึกษาพบว่า 1) ด้านบริบท (Context) มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ และสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข มีความเหมาะสมความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ด้านปัจจัยนำเข้า (Input) พบว่า การประเมินความพร้อมของวิธีดำเนินการกับงบประมาณ ความพร้อมด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความเหมาะสมความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ด้านกระบวนการ (Process) พบว่า การประเมินการควบคุมการบริหารโครงการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร การดำเนินโครงการ และการตรวจสอบโครงการมีความเหมาะสม ความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก 4) ด้านผลผลิต (Product) พบว่า พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการติดตามค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ต่อเนื่อง 3 ปี (2561-2563) พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) คงที่ ร้อยละ 76.73 มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.19 มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลง ร้อยละ 8.08 บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีค่าดัชนีมวลกาย

มวลกาย (BMI) ลดลง มีพฤติกรรมกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี กลุ่มบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) คงที่และดัชนีมวลกาย(BMI) เพิ่มขึ้น มีพฤติกรรมกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 5) รูปแบบการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี จากการสนทนากลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี พบว่า ด้านนโยบาย บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นนโยบายที่ดี ได้แก่ นโยบายส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดี ได้แก่ สถานที่ออกกำลังกาย ฟิตเนสเซ็นเตอร์ ชมรมออกกำลังกาย ด้านกิจกรรม บุคลากรมีความคิดเห็นว่าเป็นกิจกรรมที่ดี ได้แก่ กิจกรรม วิ่ง สร้าง สุข กิจกรรมอบรมปรับเปลี่ยน

**คำสำคัญ :** การส่งเสริมสุขภาพ; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

\*โรงพยาบาลอุทัยธานี

ได้รับต้นฉบับ 17 ตุลาคม 2564; แก้ไขบทความ: 20 พฤศจิกายน 2564; รั้งลงตีพิมพ์: 28 ธันวาคม 2564

## บทนำ

สุขภาพเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต การมีสุขภาพดีเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน พึงมีสิทธิเท่าเทียมกันที่จะมีสุขภาพดี การมีสุขภาพที่ดีมีความสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคม องค์การอนามัยโลกเห็นความสำคัญของการมีสุขภาพดีมิใช่เพียงปราศจากโรค เท่านั้น แต่ต้องมีความสมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยได้กำหนดเป้าหมายที่จะให้ประชาชนทั้งหลายได้มีโอกาส และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาสุขภาพการส่งเสริมสุขภาพระดับนานาชาติได้มีการดำเนินการตั้งแต่ พ.ศ. 2529 จาก การประชุมนานาชาติที่ประเทศแคนาดา องค์การ

อนามัยโลกได้เสนอแนะให้ประเทศสมาชิกดำเนินกิจกรรมหลักในการส่งเสริมสุขภาพ 5 ประการที่รู้จักกันในนามของ “กฎบัตรออตตาวาเพื่อการ ส่งเสริมสุขภาพ” (Ottawa Charter for Health) จนกระทั่งมาถึง “กฎบัตรกรุงเทพฯ” ใน พ.ศ. 2548 ว่า ด้วยการสร้างเสริมสุขภาพในโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Bangkok Charter for Health Promotion in Globalized World) โดยกล่าวถึงประเด็นสำคัญ 4 ประการ คือ 1) เพื่อให้การส่งเสริมสุขภาพเป็นประเด็นหลักในวาระการพัฒนาของโลก 2) การสร้างเสริมสุขภาพเป็นแก่นความรับผิดชอบของทุกๆ รัฐบาล 3) ให้การส่งเสริมสุขภาพเป็นประเด็น

มุ่งเน้นหลักของชุมชนและภาคประชาสังคม และ 4) การสร้างเสริมสุขภาพเป็นหนึ่งใน ข้อบังคับสำหรับหลักปฏิบัติของบริษัท ที่ดี เป้าหมายที่สำคัญอย่างหนึ่งของการ ส่งเสริมสุขภาพ คือการทำให้ประชาชน มีพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพ สามารถ ปฏิบัติกิจกรรมในการดำเนินชีวิตประจำวัน เพื่อเพิ่มพูนคุณภาพและความผาสุกของ ตนเอง เพื่อให้ตนเองมีสุขภาพดีทั้งทางด้าน ร่างกายจิตใจ สังคม (Pender, Murdaugh, &Parsons, 2006)<sup>(1)</sup> การส่งเสริมสุขภาพ นับเป็นการลงทุนที่มีค่า เป็นกระบวนการ ที่ช่วยส่งเสริมให้ประชาชนเพิ่ม ความสามารถในการควบคุมสุขภาพตนเอง ได้ดีขึ้น ช่วยลดความไม่เสมอภาคและปัญหา ทางด้าน สุขภาพการเจ็บป่วยและการตาย ก่อนวัยอันควรก็จะลดลงอันจะนำไปสู่ผลดี ด้านสุขภาพที่ มากที่สุด สำหรับประชาชน

การพัฒนาคน ได้รับการให้ความสำคัญอย่างยิ่ง ถูกกำหนดให้เป็นนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ทั้งในระดับโลก และ ระดับประเทศ ได้แก่ การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals 2030) และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านสุขภาพ (Global Strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030) ซึ่งกำหนดโดยองค์การอนามัยโลก (WHO) ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนา สุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และกำหนด เป็นวาระสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศไทย

4.0 ด้วยการยกระดับคุณค่ามนุษย์ (Human Wisdom) (ยุทธศาสตร์บุคลากร เป็นเลิศ กระทรวงสาธารณสุข กันยายน 2560)<sup>(2)</sup>

ดังนั้นผู้วิจัยในบทบาทหัวหน้า กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กลุ่ม การกิจด้านพัฒนาระบบบริการและ สนับสนุนบริการสุขภาพ ซึ่งเป็น แกนนำ ในการพัฒนากำลังคนทางการแพทย์และ สาธารณสุข รวมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ บุคลากร จึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพ ระบบการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี ปี 2561-2563 โดยประยุกต์ใช้แบบการบริหารแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้ CIPP Model และ รูปแบบการส่งเสริมสุขภาพของ เพนเดอร์ (Pender)<sup>(3)</sup> มาเป็นกรอบแนวคิด ในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อจะได้นำข้อมูลไป สู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรและสนับสนุน ในการสร้าง เสริมสุขภาพบุคลากรของ โรงพยาบาลอุทัยธานี ให้มีสุขภาพที่ดีทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจเพื่อลดโอกาสเสี่ยง ของการเกิดโรคที่ป้องกันได้ อันจะส่งผล ให้บุคลากรทางการพยาบาลมีสุขภาพและ คุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมทั้งจะเนนงานให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพื่อให้ บริการ ที่มีคุณภาพแก่ผู้รับบริการและประชาชน ตลอดจน เป็นแบบอย่างที่ดีในการสร้าง เสริมสุขภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินการดำเนินงานระบบการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี ตามรูปแบบการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้ CIPP Model 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบริบทหรือสภาพแวดล้อม ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการและด้านผลผลิต
2. เพื่อศึกษารูปแบบการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี
3. เพื่อนำผลการวิจัยไปจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ในการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี

## วัสดุและวิธีการ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) จึงได้ค้นคว้าข้อมูลทางเอกสาร และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา และรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้ เครื่องมือที่สำคัญในการวิจัย คือ ตัวผู้วิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดครบถ้วน ดังนั้นผู้วิจัยจะต้องได้มีการเตรียมตัวในส่วน of ความรู้ด้วยการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งตัวผู้วิจัยต้องมีการเตรียมแนวคำถามในการวิจัย โดยใช้คำถามสัมภาษณ์ปลายเปิด ที่มีการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ก่อนลงสัมภาษณ์จริง การประเมินระบบการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ศึกษาจากแหล่งข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

กับการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี อย่างหลากหลาย ทั้งแหล่งข้อมูลเชิงคุณภาพ และ แหล่งข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 3 กลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารโรงพยาบาลอุทัยธานี จำนวน 7 คน คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลอุทัยธานี จำนวน 23 คน บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานีที่มีผลการตรวจสุขภาพประจำปีต่อเนื่อง 3 ปี (ปี 2561–2563) จำนวน 499 คน บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานีที่มีดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี จำนวน 39 คน

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้แนวคิดการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้ CIPP Model ของสตัฟเฟิลบีม (Stufflebeam D.L. 2002 : 164)<sup>(4)</sup> เพื่อประเมินผลการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี ให้ได้สารสนเทศที่สำคัญ 4 ด้าน ได้แก่

1. การประเมินด้านบริบท (Context Evaluation) หมายถึง การพิจารณาคุณค่าหรือการตีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับเป้าหมายของโครงการ การจัดสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลที่เอื้อต่อสุขภาพของบุคลากร และความต้องการของบุคลากรจากการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร
2. การประเมินด้านปัจจัยนำเข้า (Input Evaluation) หมายถึงการพิจารณาคุณค่าหรือการตีความพร้อมของวิธีการดำเนินการกับงบประมาณวัสดุ อุปกรณ์

และสมรรถภาพของบุคลากร ที่สนับสนุน การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพบุคลากร

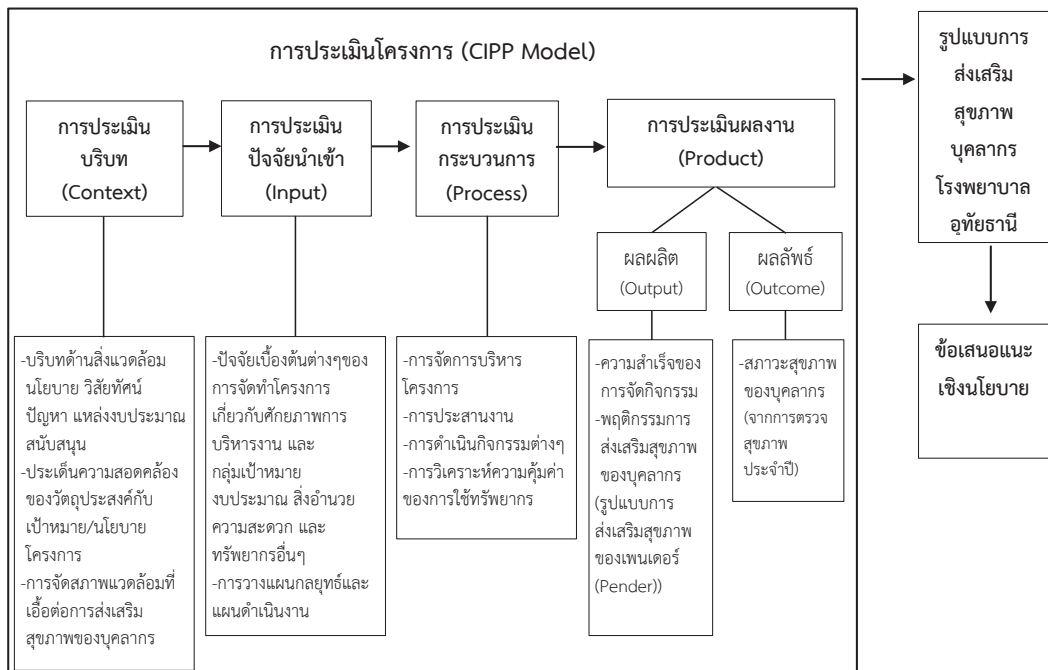
3. การประเมินด้านกระบวนการ (Process Evaluation) หมายถึง การพิจารณาคุณค่าหรือ การตีความการควบคุม การบริหารโครงการเกี่ยวกับการวิเคราะห์ ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรกับการตรวจสอบ การดำเนินงาน และการตรวจสอบ โครงการ

4. การประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation) หมายถึงการ พิจารณาคุณค่าหรือการตีความความสำเร็จ

ของการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ประกอบด้วย

4.1 ผลผลิต (Output) เน้นการ ประเมินความสำเร็จของการจัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาล อุทัยธานี การมีส่วนร่วมของบุคลากร จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม และพฤติกรรม การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร

4.2 ผลลัพธ์ (Outcome) เน้น การประเมินสภาวะสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี จากค่าดัชนีมวลกาย (BMI)





เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาเครื่องมือตามกรอบแนวคิดของการวิจัย เป็นแบบสอบถามจากกลุ่มที่เป็นแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลอุทัยธานี ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยเป็นแบบรายการสำหรับการสัมภาษณ์ ตอนที่ 2 เป็นแบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เกี่ยวกับด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้าและด้านกระบวนการ ผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง ใช้แบบสัมภาษณ์ชุดเดียวกันผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้ง 2 กลุ่ม ผู้สัมภาษณ์บันทึกเสียงรับฟัง และจดประเด็นลงในแบบสัมภาษณ์ ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า และด้านกระบวนการ โดยเป็นแบบเขียนบรรยาย

2. แบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามและคำตอบให้เลือกโดยทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง  ที่ตรงกับความเป็นจริง ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร เกี่ยวกับด้านกระบวนการ

และด้านผลผลิต ในแต่ละข้อคำถามโดยใช้เป็นแบบมาตราส่วนการประเมินค่า (Rating scale) ด้วยเทคนิคการจัดแบบลิเคิร์ต (Likert) (ศิริวรรณ และคณะ. 2541: 167)<sup>(5)</sup> มีข้อให้เลือกตอบ 5 ระดับ

3. แบบสนทนากลุ่ม (Focus Group) ในกลุ่มบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลง ต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี เพื่อประเมินคันทารุรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสนทนากลุ่มเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้สนทนากลุ่ม โดยเป็นแบบรายการสำหรับสนทนากลุ่ม ตอนที่ 2 เป็นแบบสนทนากลุ่มแสดงความคิดเห็นที่มีต่อการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ในด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ เพื่อประเมินรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ผู้วิจัยเป็นผู้จัดบันทึกสนทนากลุ่มด้วยตนเอง และบันทึกเสียงรับฟังและจดประเด็นลงในแบบสนทนากลุ่ม ตอนที่ 3 เป็นแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ด้านบริบท ด้านปัจจัยนำเข้า ด้านกระบวนการ และด้านผลลัพธ์ โดยเป็นแบบเขียนบรรยาย



## การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ได้ผ่านการพิจารณา และได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของโรงพยาบาล อุทัยธานี เลขที่ 7/2564 ลงวันที่ 1 มิถุนายน 2564

## ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไป ผู้บริหารโรงพยาบาล อุทัยธานี จำนวน 7 คน คณะกรรมการ บริหารโรงพยาบาลอุทัยธานี จำนวน 23 คน บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีผลการตรวจสุขภาพประจำปี ต่อเนื่อง 3 ปี (ปี 2561 – 2563) จำนวน 499 คน และบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มี ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลงอย่างต่อเนื่อง เป็นเวลา 3 ปี จำนวน 39 คน

### 4.1 ผลการประเมินด้านบริบท (Context Evaluation)

มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ทุกระดับ ตั้งแต่ระดับกระทรวง ระดับ จังหวัด และมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ มีการ จัดสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลที่เอื้อต่อ สุขภาพของบุคลากร ผู้บริหารโรงพยาบาล อุทัยธานี และกรรมการบริหารโรงพยาบาล อุทัยธานี มีความคิดเห็นด้านบริบทโดยรวม อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า วัตถุประสงค์ เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ และ มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานตาม เกณฑ์มาตรฐานการประเมินโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพและให้ข้อเสนอแนะว่า โรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และภาระงานของบุคลากร มีการจัดสภาพ แวดล้อมของโรงพยาบาลที่เอื้อต่อการ ส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เพราะโรงพยาบาล มีการกำหนดมาตรการควบคุมดูแล สิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาลให้เอื้อ ต่อการ เรียนรู้ ส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาล เช่น ศูนย์ออกกำลังกาย การจัดสิ่งแวดล้อม เพื่อการเรียนรู้ และบุคลากรต้องการให้มีการดำเนินโครงการโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพ เพราะเป็นการส่งเสริมทำให้ทุกคน มีสุขภาพสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

### 4.2 ผลการประเมินด้านปัจจัย นำเข้า (Input Evaluation)

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรโรงพยาบาล ที่ผ่านมา มีการ วางแผนร่วมกันทั้งระดับผู้บริหาร และ ระดับผู้ปฏิบัติ มีการเตรียมความพร้อม ของวิธีดำเนินการกับการจัดสรรงบประมาณ ตามโครงการ และมีการหาแหล่งงบประมาณจากภายนอกมาสนับสนุน ได้แก่ กองทุนสร้างเสริมสุขภาพ (สสส) มีการ เตรียมความพร้อม ด้านการวัสดุ อุปกรณ์ ตามโครงการ นอกจากนี้มีการคัดเลือก บุคลากรที่มีสมรรถภาพให้เพียงพอและ เหมาะสมกับการสนับสนุนการดำเนินงาน และมีการเพิ่มสมรรถภาพของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินโครงการมีความ เหมาะสม เพราะการดำเนินการส่งเสริม

สุขภาพบุคลากรโรงพยาบาล มีการกำหนด ผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ประกอบด้วย ทีมสหสาขาวิชาชีพ ได้แก่ แพทย์ พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ เพื่อร่วมกันออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับบริบทของโรงพยาบาล และให้ข้อเสนอแนะว่า โรงพยาบาลควรส่ง คณะกรรมการเข้ารับการอบรมหลักสูตร กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มกิจกรรมทางเลือกในการส่งเสริมสุขภาพให้กับบุคลากร ผู้บริหารโรงพยาบาล อุทยานี่และกรรมการบริหารโรงพยาบาล อุทยานี่ มีความคิดเห็นด้านบริบทโดยรวม อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า มีความพร้อมของวิธีดำเนินการกับงบประมาณ เพราะ การดำเนินการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาล มีการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดสรร งบประมาณตามกิจกรรม การส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ในแผน ยุทธศาสตร์ของโรงพยาบาล มีความพร้อม ด้านวัสดุอุปกรณ์ เพราะการดำเนินการ ส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาล มีการเตรียมความพร้อมด้านการวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอต่อความต้องการของ บุคลากรในโรงพยาบาล

#### 4.3 ผลการประเมินด้าน กระบวนการ (Process Evaluation)

พบว่า มีการวิเคราะห์ความคุ้มค่า ของการใช้ทรัพยากรในการดำเนินการ ในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน และมีส่วนร่วมในการตรวจสอบโครงการ

เพราะโรงพยาบาลใช้หลักการบริหารงาน อย่างมีระบบตามวงจรคุณภาพของ เดมมิง (PDCA) โดยมีกระบวนการ ดำเนินงาน มีการตรวจสอบ ทบทวน และ ประเมินผลผู้บริหารโรงพยาบาล อุทยานี่ และกรรมการบริหาร โรงพยาบาลอุทยานี่ มีความคิดเห็น ด้านบริบทโดยรวม อยู่ในระดับมาก สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมในการ วิเคราะห์ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร เพราะการดำเนินการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพมีการเตรียมความพร้อม ด้านการจัดสรรงบประมาณตามแผนงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ทั้งแหล่ง งบประมาณภายในหน่วยงาน และภายนอก หน่วยงาน และมีการติดตามประเมินผลการ ดำเนินงานเป็นระยะ

#### 4.4 ผลการประเมินด้านผลผลิต (Product Evaluation)

4.4.1 ผลผลิต (Output)  
พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลอุทยานี่ มีความคิดเห็นด้านผลผลิต วัตถุประสงค์การส่งเสริมสุขภาพ ดังนี้ วัตถุประสงค์การสร้างเสริมสุขภาพใน ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับ ปานกลาง จำนวน 462 คน คิดเป็นร้อยละ 92.6 รองลงมา ในระดับดี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 เมื่อพิจารณาวัตถุประสงค์ การสร้างเสริมสุขภาพรายด้าน พบว่า ด้านการออกกำลังกาย อยู่ในระดับดี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 53.90

ด้านโภชนาการ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 458 คน คิดเป็นร้อยละ 91.80 ด้านการจัดการความเครียด อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 459 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 ด้านแอลกอฮอล์และสารเสพติด อยู่ในระดับดี จำนวน 428 คน คิดเป็นร้อยละ 85.80 ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 59.70

#### 4.4.2 ผลลัพธ์ (Outcome)

เน้นการประเมินสภาวะสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี จากค่าดัชนีมวลกาย (BMI) พบว่า จากการตรวจสุขภาพประจำปี 2563 พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี จำนวนทั้งสิ้น 520 คน มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) อยู่ในช่วงปกติ (18.5-22.9) จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 38.07 ช่วงอ้วนระดับ 2 (25.5-29.9) จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 27.69 ช่วงอ้วนระดับ 1 (23.5-24.9) จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 21.34 ช่วงน้ำหนักน้อยกว่ามาตรฐาน (<18.5) จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 3.07 ช่วงอ้วนระดับ 3 (>35) จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.69 และพบว่าผลการติดตามค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ต่อเนื่อง 3 ปี (2561-2563) พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) คงที่ ร้อยละ 76.73 จำนวน 399 คน มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) เพิ่มขึ้น ร้อยละ 15.19 จำนวน

79 คน มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลง ร้อยละ 8.08 จำนวน 42 คน บุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลง มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับดี กลุ่มบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) คงที่และดัชนีมวลกายเพิ่มขึ้น มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพรายด้าน พบว่า กลุ่มบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลง มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพด้านการออกกำลังกาย ด้านโภชนาการ ด้านการจัดการความเครียด อยู่ในระดับดี พฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพด้านแอลกอฮอล์และสารเสพติด ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง กลุ่มบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) คงที่และดัชนีมวลกายเพิ่มขึ้น มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน

#### 4.5 รูปแบบการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โรงพยาบาลอุทัยธานี

จากการสนทนากลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี จำนวน 39 คน เพื่อการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาล ผลการสนทนากลุ่ม พบว่า ด้านนโยบาย บุคลากรมีความคิดเห็นว่า

นโยบายที่ดี ได้แก่ นโยบายส่งเสริมสุขภาพบุคลากร เนื่องจากนโยบายการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรที่ทักษะในการส่งเสริมสุขภาพ และรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรม การสร้างเสริมสุขภาพ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง นโยบายการตรวจสุขภาพประจำปี เพราะ ผลจากการตรวจสุขภาพสร้างความตระหนักเรื่องการดูแลสุขภาพ และทราบถึงภาวะเสี่ยงที่จะเกิดโรค และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อมบุคลากรมีความคิดเห็นว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดี ได้แก่ สถานที่ออกกำลังกาย ฟิตเนสเซ็นเตอร์ เนื่องจากเป็นทางเลือกให้กับบุคลากร ในการออกกำลังกาย และกลุ่มได้เสนอแนะ พัฒนาฟิตเนสเซ็นเตอร์ให้มีอุปกรณ์ในการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ในการให้คำปรึกษาวิธีออกกำลังกาย การจัดตั้งชมรมออกกำลังกาย เพราะ เป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม ให้กำลังใจ ชักชวนกันออกกำลังกาย ด้านกิจกรรม บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการกิจกรรมที่ดี ได้แก่ กิจกรรมวิ่ง สร้าง สุข เพราะเป็นกิจกรรมที่สร้างกระแส จนเกิดความตระหนักในการออกกำลังกายในจังหวัดอุทัยธานี อย่างมาก จนเกิดการออกกำลังกายต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเป็นกิจกรรม

ที่เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพราะการอบรมการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การควบคุมอาหาร และการออกกำลังกาย เป็นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรหลังจากอบรมบุคลากรสามารถนำไปออกแบบการควบคุมน้ำหนัก และดัชนีมวลกาย และการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี เพราะเป็นการประเมินภาวะสุขภาพ เพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการดูแลสุขภาพ และทราบถึงภาวะเสี่ยงที่จะเกิดโรค และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการส่งเสริมสุขภาพ

## วิจารณ์

จากการวิจัยประเมินประสิทธิภาพระบบการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ปี 2561-2563 พบว่า โดยภาพรวมผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี มีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดวัตถุประสงค์เป็นไปตามเป้าหมายของโครงการ และสอดคล้องกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข มีการจัดสภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร รวมทั้งการประเมินความพร้อมของวิธีดำเนินการกับงบประมาณ มีการหาแหล่งงบประมาณจากภายนอกมาสนับสนุนการดำเนินงาน มีการเตรียมความพร้อม

ด้านวัสดุอุปกรณ์ และสมรรถภาพของบุคลากรที่สนับสนุนการดำเนินโครงการ และมีการควบคุมการบริหารโครงการเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร มีการติดตามประเมินผลทุกขั้นตอนการดำเนินโครงการ ส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลง มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับดี และจากผลการตรวจสุขภาพประจำปี 2563 พบว่า ค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงปกติ (18.5-22.9) และจากผลการติดตามค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ของบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ต่อเนื่องเป็นเวลา 3 ปี (2561-2563) พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานีส่วนใหญ่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) คงที่และลดลง และพบว่ากลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลง มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับดี กลุ่มบุคลากรที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) คงที่และดัชนีมวลกาย (BMI) เพิ่มขึ้น มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

จากการสนทนากลุ่มบุคลากรโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่มีค่าดัชนีมวลกาย (BMI) ลดลงอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา

3 ปี จำนวน 39 คน เพื่อการประเมินผลการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพบุคลากรโรงพยาบาล ผลการสนทนากลุ่ม พบว่าด้านนโยบาย บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร เนื่องจากนโยบายการสร้างเสริมสุขภาพบุคลากร ส่งผลให้บุคลากรที่ทักษะในการส่งเสริมสุขภาพ และรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ ทำให้มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพ ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพแข็งแรง นโยบายการตรวจสุขภาพประจำปีเพราะ ผลจากการตรวจสุขภาพสร้างความตระหนักเรื่องการดูแลสุขภาพ และทราบถึงภาวะเสี่ยงที่จะเกิดโรค และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ทศพร พรหมวา<sup>(6)</sup> ศึกษาพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของพยาบาลโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช ผลการวิจัยพบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง การรับรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ ส่วนการรับรู้อุปสรรคอยู่ในระดับปานกลาง มีความ

สัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมกรรมการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการจัดสิ่งแวดล้อม บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการจัดสิ่งแวดล้อมที่ดี ได้แก่ สถานที่ออกกำลังกาย ฟิตเนส เซ็นเตอร์ เนื่องจากเป็นทางเลือกให้กับบุคลากร ในการออกกำลังกาย และกลุ่มได้เสนอแนะ พัฒนาฟิตเนส เซ็นเตอร์ให้มีอุปกรณ์ในการออกกำลังกายเพิ่มขึ้น รวมทั้งมีเจ้าหน้าที่ในการให้คำปรึกษา วิธีออกกำลังกาย การจัดตั้งชมรมออกกำลังกายเพราะ เป็นสิ่งแวดล้อมทางสังคม ที่ช่วยกระตุ้นส่งเสริม ให้กำลังใจ ชักชวนกันออกกำลังกาย ด้านกิจกรรม บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการออกกำลังกายที่ดี ได้แก่ กิจกรรม รุ่ง สร้าง สุข เพราะเป็นกิจกรรมที่สร้างกระแส จนเกิดความตระหนักในการออกกำลังกายในจังหวัด อุทัยธานีอย่างมาก จนเกิดการออกกำลังกายต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเป็นกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม กิจกรรมอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพราะการอบรมปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การควบคุมอาหาร และการออกกำลังกาย เป็นการเพิ่มศักยภาพบุคลากรหลังจากอบรมบุคลากรสามารถนำไปออกแบบการควบคุมน้ำหนัก และดัชนีมวลกาย และการส่งเสริมสุขภาพป้องกันโรค กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปี เพราะเป็นการประเมินภาวะสุขภาพ เพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการดูแลสุขภาพ และทราบถึงภาวะเสี่ยงที่จะเกิดโรค และนำไปสู่

การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เพนเดอร์ (Pender)<sup>(3)</sup> มโนทัศน์หลักของรูปแบบการส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย 3 มโนทัศน์หลัก ได้แก่ ประสบการณ์ และคุณลักษณะของปัจเจกบุคคล อารมณ์ และการคิดที่เฉพาะเจาะจงกับพฤติกรรม และผลลัพธ์ด้านพฤติกรรมโดยอธิบายปัจจัยที่มีความสำคัญหรือมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ประโยชน์ของการปฏิบัติพฤติกรรม การรับรู้อุปสรรคสร้างเสริมสุขภาพ ความเชื่อมั่นของบุคคลเกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการบริหารจัดการและกระทำพฤติกรรมใดๆ ภายใต้อุปสรรคหรือสภาวะต่างๆ ในการปฏิบัติพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพ ความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรม ความรู้สึกในทางบวกหรือลบที่เกิดขึ้นก่อน ระหว่าง และหลังการปฏิบัติพฤติกรรม อิทธิพลระหว่างบุคคล พฤติกรรม ความเชื่อ หรือทัศนคติของคนอื่นที่มีอิทธิพลต่อความคิดของบุคคล อิทธิพลจากสถานการณ์ เป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1.1 ข้อค้นพบเชิงประจักษ์จากการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้ทราบถึงปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จ (Key Success Factor) คือ การมีนโยบายที่ชัดเจน การสร้างความตระหนัก เรื่องการส่งเสริมสุขภาพ ในบุคลากร

การจัดตั้งแวดล้อมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ โดยเฉพาะสิ่งแวดล้อมทางสังคม ดังนั้นโรงพยาบาลควรสนับสนุนการดำเนินการในประเด็นดังกล่าวให้มากขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

2.1 คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลควรกำหนดนโยบายส่งเสริมสุขภาพ โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้ามามีส่วนร่วม

2.2 ควรมีการตั้งคณะกรรมการส่งเสริมสุขภาพบุคลากร โดยประกอบด้วยตัวแทนจากสหสาขาวิชาชีพ และในแต่ละช่วงวัย

2.3 คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลควรส่งเสริมให้เกิดสิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ ชมรมออกกำลังกาย กิจกรรมวิ่งสร้างสุข อย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

ควรส่งเสริมให้มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาระบบการส่งเสริมสุขภาพสำหรับบุคลากรในแต่ละช่วงอายุ เช่น การวิจัยเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติด้านการสร้างเสริมสุขภาพวัยทำงานตามปัญหาสุขภาพที่พบบ่อย

## กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สุรชัย โชคครรชิตไชย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุทัยธานี ที่สนับสนุนการวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบคุณคณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอุทัยธานี ที่ให้ความร่วมมือและให้ข้อมูล ช่วยให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง



## เอกสารอ้างอิง

1. Pender, NJ, Murdaugh, CL, Parsons MA. Health Promotion in Nursing Practice. 4th ed. New Jersey: Pearson Education; 2006.
2. กระทรวงสาธารณสุข. ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข; 2560.
3. Pender NJ, Murdaugh CL, Parsons MA. Health promotion in nursing practice. 2nd ed. Norwalk, Connecticut: Appleton & Lange; 1987.
4. Stufflebeam DL. The CIPP model for evaluation. In: International handbook of educational evaluation [Internet]. 2002. [cited 2021 Oct 20]. Available from:<http://www.Tlsn-01.ac.uk/docs/workshop/commentaries.paf>.
5. ศิริวรรณ เสรีรัตน์. การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: บริษัทเอเอ็นการพิมพ์; 2541.
6. ทศพร พรหมวา. พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของพยาบาล : กรณีศึกษาโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2547.