

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องศักยภาพในการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลพาน จังหวัด เชียงราย เพื่อศึกษาถึงศักยภาพของโรงพยาบาลพานในการพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ผู้วิจัยเลือกพื้นที่ศึกษาคือ โรงพยาบาลพาน จังหวัดเชียงราย ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชน โดยที่ผู้วิจัยคาดหวังว่ารูปแบบที่ใช้ศึกษาครั้งนี้จะเป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมของโรงพยาบาลชุมชนอื่น ๆ ที่จะพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในอนาคต การวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ และระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลพาน และผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาด้วยแบบสอบถามถึงความพร้อมของบุคลากรในด้านความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และทักษะในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลพานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ในระดับหนึ่ง โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 11.86 ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 79.06 ของคะแนนเต็ม ในด้านความคิดเห็นต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และผู้รับบริการของโรงพยาบาลพานทุกฝ่ายต่างมีความคิดเห็นไปในทิศทางที่ดีต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ประเด็นที่มีความคิดเห็นในทิศทางที่ต่ำมากที่สุด คือ การจัดระบบสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน ประเด็นที่มีความคิดเห็นในทางบวกน้อยที่สุดคือ การเปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมในระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาล และในด้านทักษะของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ พบว่า เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทักษะในการให้ข้อมูลข่าวสาร แก่ผู้รับบริการและคนทั่วไปมากที่สุด (ร้อยละ 96.3) รองลงไป คือ การสนับสนุนให้เกิดการพัฒนา ทักษะสุขภาพ (ร้อยละ 83.1) ทักษะที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ทำไม่เป็นคือ การแสวงหาการสนับสนุนทางการเมือง ซึ่งมีผู้สามารถทำเป็นร้อยละ 22.8

2. การศึกษาด้วยการสัมภาษณ์ การสังเกต และการสนทนากลุ่ม สรุปผลได้ดังนี้

1. ปรัชญา และนโยบายของโรงพยาบาลพาน

โรงพยาบาลพานมีปรัชญาในการดำเนินงาน คือ การเน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งให้ชุมชนสามารถดูแลตนเองได้ในด้านสุขภาพ โดยใช้แนวคิดเรื่องการดูแลตนเอง (Self Care) มาเป็นแนวทางและวางทิศทางการดำเนินงานว่าบทบาทของ โรงพยาบาลไม่ใช่เพียงแค่ให้บริการด้านสุขภาพเท่านั้น แต่ต้องมีการจัดการกับปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดภาวะสุขภาพด้วย ดังนั้น โรงพยาบาลจึงต้องมีการประสานงานและร่วมมือกับหน่วยงานราชการ เอกชน ชุมชนด้วย เพื่อให้การพัฒนาเกิดความต่อเนื่องและสอดคล้องกัน โดยที่ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดปรัชญาขึ้น ส่วนการกำหนดนโยบายใช้การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ กระบวนการเริ่มจากผู้บริหารเสนอกรอบแนวคิด ซึ่งนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวคิดในการจัดระบบบริการสุขภาพ จากนั้นให้เจ้าหน้าที่ระดมสมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล เมื่อได้วิสัยทัศน์แล้วก็กำหนดพันธกิจ คำขวัญของโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเมื่อโรงพยาบาลนำระบบคุณภาพ ISO เข้ามาพัฒนาองค์กร จึงได้กำหนดนโยบายคุณภาพขึ้นด้วยกระบวนการเดียวกัน

2. ทรัพยากรของโรงพยาบาล

ทรัพยากรในการดำเนินงานของโรงพยาบาล คือ บุคลากร งบประมาณ สิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน

ด้านความคิดเห็นของผู้บริหาร และความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อสภาพการณ์ปัจจุบันของโรงพยาบาลและแนวคิดในการดำเนินงานของโรงพยาบาลในอนาคต จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารของโรงพยาบาลพานมีความคิดเห็นในทางที่ดีต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เพราะคิดว่าจะทำให้ชุมชนสามารถดูแลสุขภาพตนเองได้ พึ่งพากันได้ชุมชนจนเกิดความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพขึ้น ไม่ต้องอยู่ในระบบสุขภาพแบบพึ่งพา ซึ่งจะเป็นการแก้ปัญหาที่แท้จริง ด้านความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่พบว่า เจ้าหน้าที่เห็นว่าการทำงานในปัจจุบันยังไม่เป็นระบบ การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพยังไม่เด่นชัด เน้นที่การรักษาพยาบาลมากกว่า การให้บริการยังไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย และยังทำแบบแยกส่วนไม่ได้ดูแลเป็นองค์รวม และเจ้าหน้าที่มีแนวคิดต้องการให้บริการมีความรวดเร็วมีคุณภาพ ให้บริการเป็นองค์รวม เจ้าหน้าที่ทุกคนมีความรู้ด้านสุขภาพขั้นพื้นฐานที่สามารถนำความรู้มาให้คำแนะนำแก่ผู้บริการและคนทั่วไป เจ้าหน้าที่เป็นตัวอย่างที่ดีในการดูแลสุขภาพตนเอง และมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชน จัดสิ่งแวดล้อม

ของโรงพยาบาลให้เอื้อต่อสุขภาพของเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการ ดึงให้ญาติและชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของผู้ป่วย และมีการประสานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานในชุมชนให้มากขึ้น ความพร้อมของผู้รับบริการและชุมชนพบว่า ผู้มารับบริการที่โรงพยาบาลยังติดกับแนวคิดด้านสุขภาพแบบเดิมที่พึ่งพาสังภายนอกโดยไม่ให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้สุขภาพดีและแก้ปัญหาสุขภาพ ซึ่งเป็นการบริการเชิงรับที่เคยได้รับมาจนชิน ในชุมชนเริ่มมีความตื่นตัวด้านสุขภาพในเขตชุมชนเมือง ในด้านงบประมาณโรงพยาบาลพานมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณที่จะดำเนินการ และมีความพร้อมในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการบริการ มีการนำคอมพิวเตอร์มาใช้ในระบบบริการ ทำให้บริการได้รวดเร็วขึ้น และสิ่งอำนวยความสะดวกในการส่งเสริมสุขภาพมีสถานที่และอุปกรณ์ออกกำลังกายของคลินิกวัยทองไว้บริการ

3. ระบบการบริหารจัดการ

การบริหารจัดการของโรงพยาบาลมีทั้งการบริหารในแนวดิ่งและการบริหารแนวราบผสมผสานกัน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องทุกคน การบริหารเพื่อมุ่งสู่คุณภาพ มีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านบุคลากร และเตรียมแผนดำเนินการ โรงพยาบาลได้ตั้งฝ่ายแผนงานและประเมินผลขึ้น เพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัว ตรวจสอบติดตามงานอย่างเป็นระบบ ในด้านชุมชน โรงพยาบาลได้แต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาโรงพยาบาลขึ้น จากหัวหน้าส่วนราชการองค์กรเอกชนต่าง ๆ ผู้นำชุมชน เพื่อให้มีส่วนร่วมในระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาล เป็นการปูพื้นฐานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

4. การดำเนินงานของโรงพยาบาลพาน

การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลพาน พบว่า มีกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพโดยการจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วยและญาติ การส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ และการส่งเสริมสุขภาพในชุมชน การจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลให้เอื้อต่อสุขภาพใช้กิจกรรม 5 ส. การควบคุมการแพร่กระจายเชื้อและสุขาภิบาลอาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย การบำบัดน้ำเสีย การกำจัดขยะ ห้ามสูบบุหรี่และจำหน่ายสินค้าที่บั่นทอนสุขภาพในโรงพยาบาล ซึ่งการดำเนินงานยังไม่สามารถสร้างสิ่งแวดล้อมให้เอื้อ และกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดีได้อย่างเต็มที่ ส่วนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วย รูปแบบกิจกรรมจะเป็นการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ โดยการให้ความรู้ข้อมูลข่าวสาร การให้สุศึกษา การให้บริการแนะนำปรึกษาทางด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องอยู่ในบริการทุกจุดของโรงพยาบาล และที่ดำเนินงานในรูปคลินิกพิเศษ กิจกรรมอื่น ๆ

การส่งเสริมการคลอตามธรรมชาติ การตั้งศูนย์ใจประสานใจดูแลผู้ป่วยเอดส์ และจัดทำอาหารและน้ำดื่มเพื่อสุขภาพ ซึ่งกิจกรรมที่ทำอยู่ส่วนใหญ่ยังไม่ชัดเจน ไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย การส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ที่มีกิจกรรมคือ การตรวจสุขภาพประจำปีให้เจ้าหน้าที่ การแข่งขันกีฬาภายในของโรงพยาบาล การสังสรรค์ประจำปีของเจ้าหน้าที่ การไปทัศนศึกษานอกสถานที่ การรณรงค์เพื่อการไม่สูบบุหรี่ ลดพฤติกรรมทำลายสุขภาพ และการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ ซึ่งมุ่งสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนโรงพยาบาล สร้างความสามัคคี สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในชุมชนมีกิจกรรมออกเยี่ยมผู้ป่วยในชุมชน การรณรงค์เพื่อการไม่สูบบุหรี่และวันมหกรรมกีฬาโลก การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพและโครงการนุหรีมวนสุดท้ายในชุมชน รูปแบบของกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในชุมชนจะเป็นการสร้างการเรียนรู้โดยการจัดประสบการณ์ และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในชุมชนทั้งหมดมุ่งส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชน

5. การพัฒนาองค์กร

การพัฒนาองค์กรของโรงพยาบาลมีการพัฒนาบุคลากรและระบบงานการพัฒนาบุคลากร คือ ปรับเปลี่ยนคนให้เหมาะกับงาน จัดให้มีการไปศึกษาดูงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต้นแบบเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้แก่เจ้าหน้าที่ สร้างขวัญกำลังใจและความเข้มแข็งในทีมการทำงาน ด้านการพัฒนาระบบงานใช้กิจกรรม 5 ส. แบ่งพื้นที่และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ดูแลฝึการทำงานเป็นทีม พัฒนาค่าน้ำด้วยการปรับโฉมตึกผู้ป่วยนอก และห้องพิเศษทุก ๆ ตึก ดำรงความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ จัดทำตู้รับความคิดเห็น และพัฒนาระบบบริหารงานคุณภาพเพื่อเข้าสู่การรับรอง ISO 9001 : 2000 เพื่อสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาจากผู้รับบริการและชุมชน

6. การมีส่วนร่วมของบุคลากร หน่วยงานภาครัฐ และสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน

เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลพานใต้มีส่วนร่วมในการกำหนดปรัชญา นโยบายของโรงพยาบาลในบางขั้นตอนคือ ได้ร่วมระดมสมองเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ของโรงพยาบาล ส่วนการกำหนดพันธกิจและนโยบายคุณภาพ เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมเฉพาะผู้ที่เป็นแกนนำในการดำเนินการบริหารจัดการของโรงพยาบาลใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยยึดหลักประชาธิปไตย ยอมรับเสียงส่วนใหญ่ที่ชอบธรรม แต่การตัดสินใจครั้งสุดท้ายยังขึ้นกับผู้บริหาร ซึ่งบางครั้งเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่ายึดหลักอึดตายไปตาย การบริหารแนวคิง เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมคิด ร่วมดำเนินงาน ร่วมรับผลประโยชน์ และได้มีส่วนร่วมประเมินผลในบางกิจกรรม เช่น กิจกรรม 5 ส. และการดำเนินงานของจุดต่าง ๆ ซึ่งมีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นทุกระยะ ส่วนกิจกรรมที่เป็นงานพิเศษบาง

กิจกรรมเจ้าหน้าที่ไม่ได้เป็นผู้ริเริ่มเอง บางกิจกรรมไม่มีการประเมินผลจึงไม่ได้มีส่วนร่วมในทุกขั้นตอน กิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมดำเนินงานมีส่วนร่วมทุกขั้นตอน คือ โครงการบูรณาการสุดท้ายซึ่งเป็นโครงการนำร่องของโรงพยาบาล แต่เจ้าหน้าที่ได้เข้าร่วมเฉพาะที่เป็นคณะกรรมการ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ไม่ได้มีส่วนร่วมและยังไม่รับรู้ถึงการดำเนินงานของกิจกรรมนี้ ในด้านประชาชนและชุมชนนั้น ประชาชนและชุมชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางนโยบายของโรงพยาบาล มีส่วนร่วมเฉพาะการรับผลประโยชน์จากบริการสุขภาพที่จัดให้ และโรงพยาบาลพานได้เริ่มให้ตัวแทนชุมชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของโรงพยาบาลบางส่วนในรูปคณะกรรมการที่ปรึกษาของโรงพยาบาล

7. ผลลัพธ์ของการดำเนินงานของโรงพยาบาล

ผลลัพธ์ของการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาล บางกิจกรรมอยู่ในระยะเริ่มดำเนินงาน ยังไม่สามารถประเมินผลสำเร็จของงานได้ เช่น ปรัชญา นโยบาย ระบบบริหารจัดการที่มีการปรับเปลี่ยนใหม่ และการพัฒนาองค์กรที่กำลังดำเนินการ ด้านการดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพบางกิจกรรมได้ประเมินผลในเชิงปริมาณ สรุปเป็นผลงานของแต่ละปี เช่น กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วย การตรวจสุขภาพประจำปีของเจ้าหน้าที่ แต่ยังไม่มีการประเมินผลอย่างเป็นระบบว่ากิจกรรมที่ทำมีผลต่อสุขภาพของผู้รับบริการหรือไม่อย่างไร กิจกรรมที่ได้ประเมินผลอย่างชัดเจน คือ โครงการบูรณาการสุดท้าย ซึ่งเป็นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในชุมชน โดยมีผลลัพธ์สามารถทำให้ผู้เข้าร่วมโครงการเลิกบุหรี่ได้ สัมพันธภาพระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชนดีขึ้น และโรงพยาบาลกับชุมชนได้เรียนรู้การทำงานในลักษณะทีมสหวิชาชีพร่วมกัน ผลกระทบคือโครงการนี้ได้จุดประกายให้เกิดกระแสการเลิกบุหรี่ในชุมชนขึ้น และเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้กระบวนการทำงานร่วมกับชุมชน และดึงพลังของชุมชนให้มีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพคนในชุมชน

การอภิปรายผล

จากข้อค้นพบที่ได้จากการศึกษารั้งนี้ดังได้แสดงไว้ในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลศักยภาพในการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลพาน จังหวัดเชียงราย ได้ดังนี้

1. นโยบายเพื่อสุขภาพของโรงพยาบาล

การศึกษาจากเอกสารพบว่า แนวคิดเรื่องการจัดระบบบริการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting Health Care System) นั้น การส่งเสริมสุขภาพจะเริ่มต้นจากการปรับแนวคิดเรื่อง

สุขภาพใหม่ โดยสุขภาพมิได้หมายถึง การปราศจากโรคภัยไข้เจ็บแต่เพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพจะมีความหมายครอบคลุมกว้างขวางถึงปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และวิถีชีวิตประชาชนด้วย ระบบบริการที่จะสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพได้ จึงต้องปรับบทบาทหลายประการ คือ เน้นการสร้างความเข้มแข็งให้บุคคล ชุมชน ในการควบคุมปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ เน้นการจัดบริการในระดับชุมชนมากกว่าการจัดบริการในสถาบัน เน้นการประสานงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ (อารี วัลยะเสวี และคณะ, 2542, หน้า 23-24) แม้ว่าปรัชญาและนโยบายของโรงพยาบาลพานจะไม่ได้กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่าจะพัฒนาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา และวัตถุประสงค์ของนโยบายโรงพยาบาลที่เน้นชุมชนเป็นศูนย์กลาง และมุ่งให้ชุมชนสามารถพึ่งพาตนเองได้ในด้านสุขภาพ และแนวคิดด้านสุขภาพที่ผู้บริหารชี้หน้าว่าต้องมุ่งมองสุขภาพให้ครอบคลุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพ และวางทิศทางการดำเนินงานของโรงพยาบาลว่า ต้องมีการประสานงานและร่วมมือกับหน่วยราชการ องค์กรเอกชน และชุมชนด้วย โดยใช้การมีส่วนร่วมจากผู้บริหารและผู้บริหารในกระบวนการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของโรงพยาบาล มีการกำหนดแผนงาน/กิจกรรม และมีการเตรียมความพร้อมทั้งด้านการพัฒนาบุคลากร พัฒนาองค์กร การปรับระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาลเพื่อสนับสนุนในการพัฒนาโรงพยาบาลรองรับการเปลี่ยนแปลง จึงถือว่าโรงพยาบาลพานได้ให้ความสำคัญ และขานรับกระแสการปฏิรูประบบสุขภาพอย่างจริงจัง สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากกระแสการปฏิรูประบบสุขภาพ ซึ่งมีกระบวนการชี้หน้าทางสังคม เช่น มีการประชุม อบรมในเรื่องเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และผู้บริหารของโรงพยาบาลเห็นความสำคัญและให้ความสนใจ และใช้การชี้หน้าต่อในกลุ่มเจ้าหน้าที่ จนทำให้เจ้าหน้าที่ต้องสนใจหาความรู้เพิ่มเติม

2. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

โรงพยาบาลพานยังไม่มีศักยภาพอย่างเต็มที่ในด้านการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ เนื่องจากโรงพยาบาลยังไม่มีกำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่ชัดเจน แม้ว่าโรงพยาบาลจะมีการปฏิบัติกิจกรรม 5 ส. อย่างสม่ำเสมอ จนทำให้สถานที่มีความสะอาด เป็นระเบียบ สะดวกต่อการใช้ประโยชน์และปลอดภัยในระดับหนึ่ง และมีการกำจัดขยะ และบำบัดน้ำเสียที่ไม่ก่อมลภาวะให้กับชุมชน แต่การจัดสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลยังไม่เหมาะสมและเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ

สำหรับเจ้าหน้าที่และผู้รับบริการบางด้าน เช่น ไม่มีร้านอาหารที่ได้มาตรฐาน สถานที่รับประทานอาหาร และสถานที่พักผ่อน ถูกรบกวนจากแมลงและยุง กลิ่นคาว

สิ่งแวดล้อมทางด้านสังคมภายในโรงพยาบาลมีกิจกรรม/แผนงานสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เกิดบรรยากาศที่มีความสุขสำหรับเจ้าหน้าที่ ด้วยการจัดให้เจ้าหน้าที่ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น การแข่งขันกีฬา การเลี้ยงพบปะสังสรรค์ในกลุ่มเจ้าหน้าที่ จัดพิธีรดน้ำดำหัวผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่อาวุโสในวันสงกรานต์ การไปทัศนศึกษา จัดสวัสดิการเยี่ยมไข้เมื่อเจ้าหน้าที่หรือบุคคลในครอบครัวเจ็บป่วย จัดสวัสดิการช่วยเหลือเมื่อเจ้าหน้าที่แต่งงาน เสียชีวิตหรือประสบภัยพิบัติ ซึ่งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ทุกระดับเข้าร่วมกิจกรรมเหล่านี้อย่างสม่ำเสมอ

ด้านสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายนอกองค์กร โรงพยาบาลมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับหน่วยงานราชการ เอกชน และชุมชนมาตลอด ทั้งที่เป็นกิจกรรมบริการและกิจกรรมอื่น ๆ เช่น การสนับสนุนหน่วยปฐมพยาบาล สนับสนุนวิชาการด้านสุขภาพ ร่วมพิธีทางศาสนา และพิธีตามวัฒนธรรมประเพณีของชุมชน ร่วมการแข่งขันกีฬาสัมพันธ์ของอำเภอพาน

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าโรงพยาบาลพานยังไม่มีสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพอย่างเต็มที่ ที่เป็นเช่นนี้เพราะโรงพยาบาลกำลังอยู่ในช่วงเริ่มต้นแก้ไขปรับปรุงพัฒนาองค์กร ซึ่งได้ทำอย่างเป็นขั้นตอน โดยจัดการกับปัญหาสำคัญเร่งด่วนก่อน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านการบริการ การจัดการสิ่งแวดล้อมทางด้านกายภาพ ถือเป็นความสำคัญระดับรองลงไป โรงพยาบาลได้จัดการอย่างค่อยเป็นค่อยไป เมื่อการบริหารจัดการการพัฒนาองค์กรของโรงพยาบาลเริ่มเข้าระบบดีแล้ว มีความเป็นไปได้ว่าสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลจะได้รับการพัฒนาอย่างจริงจัง

3. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ

โรงพยาบาลมีศักยภาพในด้านการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ จากการศึกษาพบว่าโรงพยาบาลได้ดำเนินงานกิจกรรม/โครงการที่เป็นการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพทั้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่ ผู้รับบริการ และชุมชน โรงพยาบาลได้ส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่เป็นตัวอย่างด้วยการตรวจสุขภาพประจำปีให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับ ส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนทักษะและพฤติกรรมสุขภาพ โดยใช้สุขบัญญัติแห่งชาติ และเนื่องจากลักษณะงานบริการด้านสุขภาพเป็นงานที่เสี่ยงต่ออันตรายทั้งด้านกายภาพ เคมี ชีวภาพ โรงพยาบาลได้สนับสนุนการพัฒนาทักษะของเจ้าหน้าที่ทั้งด้านองค์ความรู้ และอุปกรณ์ป้องกันอันตราย การพัฒนาทักษะด้านสุขภาพในกลุ่มผู้รับบริการ จัดการศึกษาให้

ในหลายรูปแบบ เช่น การให้สุขศึกษา ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพ จัดให้ผู้รับบริการได้เรียนรู้ การดูแลสุขภาพตนเองด้วยการจัดประสบการณ์ตรง เช่น การส่งเสริมการคลอตามธรรมชาติ การทำ กายภาพบำบัด การผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเอง

การพัฒนาทักษะด้านสุขภาพในชุมชน โรงพยาบาลจัดทำกิจกรรม/โครงการที่เป็นการ พัฒนาทักษะด้านสุขภาพขึ้นในชุมชนหลายกิจกรรม เช่น การอบรมให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพแก่ แก่นนำครอบครัว อบรมการป้องกันไข้เลือดออกด้วยการกำจัดลูกน้ำ ยุงลายแก่สถานศึกษา ผู้นำ ชุมชน อสม. การเยี่ยมดูแลติดตามผลพฤติกรรมสุขภาพในชุมชนของคณะกรรมการสุขภาพดีที่บ้าน (Home Health Care) นอกจากนี้ยังมีการประสานงานเพื่อให้ อสม. ดูแลพฤติกรรมต่อเนื่อง เช่น โครงการบูรณาการรวมศูนย์ในชุมชน

กิจกรรมการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพมีสอดแทรกอยู่ในการบริการทุกจุด โดยทำใน หลายรูปแบบ สิ่งนี้อาจจะเป็นผลมาจากความสามารถของเจ้าหน้าที่ ซึ่งจากการศึกษาด้วยแบบสอบถาม เกี่ยวกับทักษะในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพพบว่า ทักษะที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ทำเป็น สูงที่สุด คือ การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ผู้รับบริการและบุคคลทั่วไป รองลงไปคือการสนับสนุนให้เกิด การพัฒนาทักษะด้านสุขภาพ เนื่องจากการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลในปัจจุบันยัง อยู่ในลักษณะเป็นกิจกรรม ยังไม่เป็นกระบวนการส่งเสริมสุขภาพ กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งหมด แม้จะยังไม่สามารถประเมิผลได้อย่างชัดเจนทั้งหมด และยังไม่ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย แต่ก็ เป็น พื้นฐานให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับได้เรียนรู้ถึงวิธีการพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ ซึ่งจะ ทำให้ เจ้าหน้าที่ได้พัฒนาตนเองจนสามารถดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพได้อย่างเป็นกระบวนการ

4. การสร้างความเข้มแข็งด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน

โรงพยาบาลมีศักยภาพด้านความเข้มแข็งของชุมชน คือ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลมีการ รวมตัวกันอย่างเป็นปึกแผ่นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเป็นผู้มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถในหลากหลายสาขา และให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือพึ่งพากันได้ทั้งในเรื่อง ส่วนตัวและส่วนรวม โรงพยาบาลสามารถพึ่งพาตนเองได้ในระดับสูง โดยมีทรัพยากรพอเพียงต่อการ ดำเนินงาน และสามารถควบคุมและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง สิ่งที่กำหนดความเข้มแข็ง ของชุมชนโรงพยาบาลก็คือ การใช้ระบบบริหารงานแบบมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วน ร่วมคิด ร่วมวางแผน และดำเนินงานในลักษณะคณะกรรมการหรือคณะทำงานชุดต่าง ๆ ตามแต่ความ

ถนัดและความสนใจของเจ้าหน้าที่ เป็นโครงสร้างทางสังคมแบบแนวนอน (Horizontal) ทำให้เกิดความร่วมมือและเกิดการมีส่วนร่วมของคนทั้งหมดได้อย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้และแสดงศักยภาพอย่างอิสระ เป็นปัจจัยหนุนให้เกิดความรักความสามัคคีซึ่งเป็นฐานของความเข้มแข็ง และพลังของส่วนรวม การมีโครงสร้างทางสังคมแบบแนวนอนทำให้เกิดภาวะผู้นำตามธรรมชาติและมีความหลากหลายไปตามกิจกรรม (อุทัย คุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงษ์, 2540, หน้า 9-29) และการได้มีส่วนร่วมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกร่วมกันว่าตนเองเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมของโรงพยาบาล

ความเข้มแข็งของชุมชนอำเภอพาน หน่วยราชการเอกชน และชุมชนได้มีการประสานงานร่วมมือ ร่วมใจกันดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ดังนั้นจึงเป็นกลไกที่เอื้อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารเชิงสังคม (Social Relations) คือการช่วยเหลือพึ่งพาพัฒนาทั้งกันและกัน ด้วยความปรารถนาดีรักใคร่ มีความเอื้ออาทรและเมตตากรุณาต่อกันในฐานะเพื่อนมนุษย์ (อุทัย คุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงษ์, 2540, หน้า 31-32)

การที่ชุมชนของโรงพยาบาลพาน และชุมชนอำเภอพาน ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลต่างก็มีความเข้มแข็ง และชุมชนโรงพยาบาลซึ่งเป็นชุมชนเล็กของชุมชนอำเภอพานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน ซึ่งในปัจจุบันพบว่าในชุมชนเริ่มมีการตื่นตัวเรื่องสุขภาพ จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันทั้งด้านข้อมูล ข่าวสาร ทักษะคิด ถือเป็นกาเปิดเวทีสาธารณะ (Civic Forum) ให้พูดคุยกันถึงเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะเป็นฐานให้เกิดประชาคมด้านสุขภาพที่เข้มแข็งต่อไป

5. การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ

โรงพยาบาลพานมีศักยภาพในด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ กล่าวคือ โรงพยาบาลได้เริ่มทบทวนบทบาทและปรับเปลี่ยนภารกิจ โดยการเสนอกรอบแนวคิดชี้แนะจากผู้บริหาร มีการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณด้านการรักษาและป้องกันการเจ็บป่วยด้วยการชี้แนะในกลุ่มเจ้าหน้าที่งานการเงิน และการจัดตั้งฝ่ายแผนงานและประเมินผลขึ้น เพื่อตรวจสอบ ติดตามแผน และการบริหารงบประมาณ มีการปรับเปลี่ยนระบบบุคลากร และบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการส่งเสริมสุขภาพ ปรับเปลี่ยนระบบงาน และแบบแผนการปฏิบัติของโรงพยาบาล ปรับเปลี่ยนระบบคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมขององค์กร และบุคลากรในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมสุขภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ ทั้งในระดับมหภาคและในระดับชุมชน

ถนัดและความสนใจของเจ้าหน้าที่ เป็นโครงสร้างทางสังคมแบบแนวนอน (Horizontal) ทำให้เกิดความร่วมมือและเกิดการมีส่วนร่วมของคนทั้งหมดได้อย่างกว้างขวาง เปิดโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ และแสดงศักยภาพอย่างอิสระ เป็นปัจจัยหนุนให้เกิดความรักความสามัคคีซึ่งเป็นฐานของความเข้มแข็ง และพลังของส่วนรวม การมีโครงสร้างทางสังคมแบบแนวนอนทำให้เกิดภาวะผู้นำตามธรรมชาติและมีความหลากหลายไปตามกิจกรรม (อุทัย คุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงษ์, 2540, หน้า 9-29) และการได้มีส่วนร่วมทำให้เจ้าหน้าที่มีความรู้สึกร่วมกันว่าตนเองเป็นสมาชิกของโรงพยาบาล เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจกรรมของโรงพยาบาล

ความเข้มแข็งของชุมชนอำเภอพาน หน่วยราชการเอกชน และชุมชนได้มีการประสานงานร่วมมือ ร่วมใจกันดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของชุมชนมาตลอดระยะเวลาอันยาวนาน ดังนั้นจึงเป็นกลไกที่เอื้อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสารเชิงสังคม (Social Relations) คือการช่วยเหลือพึ่งพาพัฒนาซึ่งกันและกัน ด้วยความปรารถนาดีรักใคร่ มีความเอื้ออาทรและเมตตากรุณาต่อกันในฐานะเพื่อนมนุษย์ (อุทัย คุลยเกษม และอรศรี งามวิทยาพงษ์, 2540, หน้า 31-32)

การที่ชุมชนของโรงพยาบาลพาน และชุมชนอำเภอพาน ซึ่งเป็นที่ตั้งของโรงพยาบาล ต่างก็มีความเข้มแข็ง และชุมชนโรงพยาบาลซึ่งเป็นชุมชนเล็กของชุมชนอำเภอพานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้ร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกัน ซึ่งในปัจจุบันพบว่าในชุมชนเริ่มมีการตื่นตัวเรื่องสุขภาพ จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนกันทั้งด้านข้อมูล ข่าวสาร ทักษะคติ ถือเป็นารเปิดเวทีสาธารณะ (Civic Forum) ให้พูดคุยกันถึงเรื่องเดียวกัน ซึ่งจะเป็นฐานให้เกิดประชาคมด้านสุขภาพที่เข้มแข็งต่อไป

5. การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ

โรงพยาบาลพานมีศักยภาพในด้านการปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ กล่าวคือ โรงพยาบาลได้เริ่มทบทวนบทบาทและปรับเปลี่ยนภารกิจ โดยการเสนอกรอบแนวคิดชี้แนะจากผู้บริหาร มีการปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณด้านการรักษาและป้องกันการเจ็บป่วยด้วยการชี้แนะในกลุ่มเจ้าหน้าที่งานการเงิน และการจัดตั้งฝ่ายแผนงานและประเมินผลขึ้น เพื่อตรวจสอบ ติดตามแผน และการบริหารงบประมาณ มีการปรับเปลี่ยนระบบบุคลากร และบทบาทหน้าที่ให้เหมาะสมกับการส่งเสริมสุขภาพ ปรับเปลี่ยนระบบงาน และแบบแผนการปฏิบัติของโรงพยาบาล ปรับเปลี่ยนระบบคุณธรรมจริยธรรม และวัฒนธรรมขององค์กร และบุคลากรในองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการส่งเสริมสุขภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพ ทั้งในระดับมหภาคและในระดับชุมชน

ได้ก่อให้เกิดกระแสการปฏิรูประบบสุขภาพ การชี้แจงจากส่วนกลาง และความมุ่งมั่นเอาใจจริงเอาใจของผู้บริหารและทีมงานของโรงพยาบาล ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ทั้งผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งเป็นเครือข่ายการทำงานของโรงพยาบาลมีความคิดเห็นเป็นไปในทิศทางบวกต่อการดำเนินงานของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในระดับหนึ่ง เป็นผลจากเมื่อได้รับการชี้แจงจากผู้บริหาร และการได้ไปศึกษาดูงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต้นแบบ ทำให้เจ้าหน้าที่มีความตื่นตัว ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพด้านทักษะในการดำเนินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่จะมีทักษะในการให้ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพ และให้การสนับสนุนบุคคลให้เกิดการพัฒนาทักษะด้านสุขภาพ ที่เป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ส่วนทักษะการแสวงหาการสนับสนุนทางการเมืองที่เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ทำไมเป็นนั้น อาจจะเป็นเนื่องมาจากการใช้ภาษาในการตั้งคำถามไม่ชัดเจน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ของคำถาม เห็นว่าการเมืองเป็นเรื่องใหญ่ที่ไกลตัว จึงตอบคำถามว่าทำไมเป็น จากที่กล่าวมาจะเห็นว่าในการปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพนั้น โรงพยาบาลได้ทำอย่างเป็นขั้นตอน ทั้งการจัดระบบงานการพัฒนาองค์กร พัฒนาบุคลากร ให้มีความพร้อม เพื่อที่จะให้บริการสุขภาพของโรงพยาบาลมีคุณภาพ และสร้างศักยภาพด้านสุขภาพให้ผู้รับบริการได้สูงสุด

สรุป

ปัจจัยภายในที่เป็นจุดแข็ง (Strength) ของโรงพยาบาลพาน

จากการศึกษาศักยภาพในการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลพาน จังหวัดเชียงราย พบว่า โรงพยาบาลพานมีปรัชญา นโยบายที่เอื้อต่อการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดปรัชญา นโยบายของโรงพยาบาล ระบบบริหารจัดการของโรงพยาบาลมีการดำเนินงานพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระบบบริการเป็นเชิงรุกตามเป้าประสงค์ของปรัชญา นโยบายที่กำหนดไว้อย่างเป็นขั้นตอน ทรัพยากรของโรงพยาบาล คือ ผู้บริหารมีแนวคิดที่สอดคล้องกับวิธีการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มองเห็นข้อดีของด้านโครงสร้างองค์กร และมีความมุ่งมั่นในการแก้ไข ปรับปรุง พัฒนาองค์กรอย่างจริงจัง และได้ดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลมีวิสัยทัศน์ที่เอื้อต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนิน

งานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับหนึ่ง มีความคิดเห็นในทางบวกต่อการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่มีทักษะในการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ นอกจากนี้โรงพยาบาลยังมีความพร้อมในเรื่องงบประมาณในการดำเนินงานในเชิงรุก และมีสื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ทำให้ระบบบริการมีความรวดเร็วขึ้น มีการปรับโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อให้การบริหารงานมีความคล่องตัว ตรวจสอบติดตามประเมินผลได้อย่างเป็นระบบ ทีมการทำงานของโรงพยาบาลมีความเข้มแข็ง และโรงพยาบาลได้ดำเนินงานที่เป็นกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งในด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม การส่งเสริมสุขภาพผู้ป่วย การส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่ และการส่งเสริมสุขภาพในชุมชนเพื่อเป็นการเรียนรู้และสร้างสมประสบการณ์ที่จะพัฒนาการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพให้เป็นกระบวนการ และในการดำเนินงานได้ใช้การมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ทั้งร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์ และร่วมประเมินผลในบางกิจกรรม สิ่งเหล่านี้ น่าจะเป็นจุดแข็งของโรงพยาบาลในการพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ

จุดอ่อนหรือข้อจำกัด (Weakness) ของโรงพยาบาลพาน

ข้อจำกัดของโรงพยาบาลพาน คือ โครงสร้างองค์กรในปัจจุบันยังเป็นโครงสร้างแบบเดิม ที่มุ่งเน้นการบำบัดรักษาเป็นหลัก การดำเนินงานต่าง ๆ ยังไม่เป็นระบบ การประสานงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการประชาสัมพันธ์ถึงกิจกรรมของโรงพยาบาลยังไม่พอเพียง การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของโรงพยาบาลทั้งการพัฒนาหน่วยงาน และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพมุ่งที่ผู้ป่วย และผู้รับบริการ คือ ให้หายจากโรคด้วยความพึงพอใจในบริการ ยังไม่ครอบคลุมการทำให้สุขภาพดีในกลุ่มประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นการดำเนินงานในระดับที่เป็นกระบวนการ จำนวนเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลที่มีทักษะในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพที่เป็นการใช้กระบวนการทางสังคม เช่น การระดมพลังมวลชน การแสวงหาความสนับสนุนทางการเมืองมีจำนวนน้อย กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ทำอยู่ยังขาดความชัดเจน และยังไม่ครอบคลุมเป้าหมายทั้งหมด การจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลยังไม่สามารถเอื้อหรือกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพที่ดีได้ทั้งหมด

ปัจจัยภายนอกที่น่าจะเป็นโอกาส (Opportunity) ของโรงพยาบาลพานในการพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ คือ ผู้รับบริการ และเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกับโรงพยาบาลมีความเห็นด้วยกับการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และชุมชนของอำเภอพานมีการประสานงานและให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ

กันในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ มาตลอด และโรงพยาบาลได้เริ่มวางรากฐานให้ตัวแทนชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในกิจการของโรงพยาบาลบ้างแล้ว ความสัมพันธ์ของโรงพยาบาลกับชุมชนและการเรียนรู้ ร่วมกับชุมชนในลักษณะดังกล่าว น่าจะส่งผลดีต่อการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของ โรงพยาบาลพาน

ปัจจัยภายนอกที่เป็นข้อจำกัด (Threaten) ของโรงพยาบาลพานก็คือ การกำหนดปรัชญา นโยบายของโรงพยาบาลพานไม่ได้เปิดโอกาสให้ชุมชนได้มีส่วนร่วม จึงไม่สามารถคาดประเมินได้ว่าปรัชญา นโยบาย และทิศทางการดำเนินงานที่กำหนดขึ้นโดยเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลจะสามารถตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของชุมชนได้จริง และการส่งเสริมสุขภาพยังเป็นแนวคิดใหม่ในระบบสุขภาพ ซึ่งยังเข้าไปไม่ถึงกลุ่มผู้รับบริการส่วนใหญ่ที่ยังติดยึดอยู่กับค่านิยมด้านสุขภาพแบบพึ่งพิง ผู้รับบริการยังไม่ให้ความสำคัญกับกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ มุ่งการรักษาเมื่อเกิดปัญหาหรือเจ็บป่วยแล้วมากกว่าการส่งเสริมสุขภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ในปัจจุบัน โรงพยาบาลพานยังไม่ได้ประกาศนโยบายเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ต่อไปเมื่อโรงพยาบาลมีความพร้อมทุกด้าน การกำหนดนโยบายเพื่อสุขภาพของโรงพยาบาลเพื่อให้ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการของชุมชนเพื่อให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลได้จริง โรงพยาบาลต้องเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลและชุมชนได้มีส่วนร่วม
2. โรงพยาบาลต้องมีการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพ โดยถือเป็นการพัฒนา ภาวลักษณะขององค์กร และส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงานด้วย
3. การจัดการสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมทางสังคมต้องให้มีความสอดคล้อง ไม่ขัดแย้งกัน เช่น ทำให้สถานที่สะอาด สวยงามเป็นระเบียบ และผู้อยู่อาศัยก็มีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดี
4. พัฒนาการดำเนินงานกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลให้มีความชัดเจน โดยเพิ่มการประชาสัมพันธ์ และการประสานงานระหว่างจุดต่าง ๆ ให้มากขึ้น การดำเนินงานทุกอย่าง ได้รับรู้ทั่วกัน เพื่อประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนผู้รับบริการ

5. การดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในชุมชน ต้องมีการประเมินผลว่าทุกกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการหรือไม่ และการประสานงานระหว่างจุดต่าง ๆ ให้มากขึ้น การดำเนินงานทุกอย่างได้รับรู้ทั่วกัน เพื่อประชาสัมพันธ์แก่ประชาชนผู้รับบริการ

6. นำรูปแบบการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในชุมชน คือ โครงการบูรหิรมวนสุดท้าย ซึ่งเป็นโครงการนำร่องของโรงพยาบาลมาขยายผลเพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลให้เป็นกระบวนการ

7. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเครือข่าย เพื่อสร้างความมั่นคงทางความคิด และแรงจูงใจในการดำเนินงานให้ต่อเนื่อง จนการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพเกิดเป็นกระบวนการ

8. กิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพต้องปรับให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ เช่น สังคม วัฒนธรรม และความเชื่อด้านสุขภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาถึงระบบบริการสุขภาพที่ประชาชนต้องการเพื่อจะได้จัดบริการสุขภาพให้สามารถตอบสนองปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างแท้จริง เนื่องจากการจัดระบบบริการสุขภาพปัจจุบันยังไม่ได้ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2. ศึกษาถึงผลลัพธ์ทางสุขภาพของการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลเนื่องจากกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ทำอยู่ในปัจจุบันยังไม่มีผลการประเมินผลอย่างเป็นระบบ