

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ของโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบของกระบวนการดำเนินงานสู่การเป็นสถานที่ส่งเสริมสุขภาพ เป็นแนวทางในการศึกษาตามขั้นตอนกระบวนการทางปัญญา กระบวนการบริหาร สู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ผลที่ได้จะออกมาในรูปของนโยบาย แผนงาน และโครงการ จากการจัดเวทีเชิงปฏิบัติการในพื้นที่การศึกษา คือ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งได้ผลดังต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. การศึกษาวิเคราะห์บริบทของโรงพยาบาล

ในด้านนโยบายทางโรงพยาบาลได้กำหนดขึ้นโดยยึดตามพันธกิจพระราชทานมาตั้งแต่แรกตั้งโรงพยาบาล เน้นความสำคัญในเรื่องของการรักษาพยาบาลมากกว่าการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ด้านการบริหารจัดการขึ้นอยู่กับผู้บริหารตัดสินใจในการปฏิบัติซึ่งมีลักษณะเป็นไปในเชิงแนวดิ่ง และขาดความต่อเนื่องจากการโยกย้ายของผู้บริหารบ่อยครั้ง จึงเป็นอุปสรรคในการมุ่งสู่งานส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ เมื่อมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโรงพยาบาล โดยนำเอาระบบคุณภาพมาตรฐานสากล ISO 9002 และ 9001:2000 มาใช้ ทางโรงพยาบาลได้พัฒนาปรับปรุงการบริการรวมทั้งได้ปรับเปลี่ยนนโยบายด้านต่าง ๆ และการพัฒนาทรัพยากรทางด้านบุคคลให้เกิดคุณภาพด้านบริการ เนื่องจากมีงบประมาณเพียงพอในการพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีความพร้อมและมีศักยภาพในการดำเนินงานตามนโยบาย จึงสามารถสร้างความมั่นใจต่อผู้ใช้บริการของโรงพยาบาล จากการที่มุ่งพัฒนาด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001:2000 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นทิศทางบวกและเป็นการนำไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพได้ในอนาคตต่อไป

2. การศึกษากระบวนการทางปัญญาเพื่อปรับเปลี่ยนและตรวจสอบกระบวนการทัศน์ ทำให้เกิดกระบวนการแสดงความคิดเห็นโดยการมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น การเข้าสู่กระบวนการชี้นำ (Advocacy) เพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์สู่การส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่และ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้วิธีการคิดในเชิงระบบ หรือเชิงโครงสร้าง มองในสิ่งที่ทำให้เห็นทั้งองค์ภาพ โดยมีฐานทฤษฎี ฐานทางด้านข้อมูล หรือฐานทางด้านองค์ความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพรองรับ มีการเชื่อมโยงองค์ประกอบกาย ใจ และจิตวิญญาณ พฤติกรรมส่วนบุคคล ครอบครัว ที่ได้รับผลจากสิ่งแวดล้อม การมีวิถีชีวิตในชุมชน และวัฒนธรรม ซึ่งปัจจัยและองค์ประกอบต่าง ๆ จะส่งผลต่อบุคคลมีสุขภาพดีได้ต้องอาศัยยุทธศาสตร์ 5 ประการของ Ottawa Charter โดยการพัฒนายุทธศาสตร์โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ที่จะต้องมองถึงผู้ได้รับผลประโยชน์ร่วมกัน หรือผู้เกี่ยวข้องทุกคน (Stakeholder) ดังนั้นทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการสร้างนโยบายสาธารณะที่ต้องการ มีวิธีการดำเนินการควบคุมและสร้างสิ่งแวดล้อมให้เป็นประโยชน์ต่อการสร้างสุขภาพ โดยบุคคลต้องมีทักษะในการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล มีการสร้างพลังชุมชนให้เกิดความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพ ด้วยการปรับเปลี่ยนแนวทางของระบบบริการให้ส่งผลที่ดีต่อสุขภาพในที่สุด ดังนั้นกระบวนการปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศนจึงเป็นวิธีการให้ทุกคนได้เรียนรู้ถึงวิธีการคิดที่ถูกต้องครอบคลุม การเรียนรู้องค์กรโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis เพื่อค้นหาศักยภาพขององค์กร และการตรวจสอบแนวคิดให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากทำให้เกิดการเรียนรู้ขององค์กรแล้ว จะต้องเรียนรู้ถึงปัญหาและความต้องการของชุมชนรอบข้างด้วย

3. การศึกษากระบวนการบริหาร เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย แผนงานและโครงการ โดยการจัดเวทีเชิงปฏิบัติการเพื่อเข้าสู่กระบวนการระดมสมอง มองอดีต ปัจจุบัน และอนาคต ภายใต้ยุทธศาสตร์ 5 ประการของ Ottawa Charter ซึ่งการมองอดีต และปัจจุบัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปร่วมกันสร้างภาพจากจินตนาการสู่อนาคตที่ทุกคนต้องการ ในการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตั้งแต่การสร้างวิสัยทัศน์ แล้วกำหนดนโยบายออกมาเป็นข้อ ๆ โดยใช้ข้อมูลจากการสร้างวิสัยทัศน์ เมื่อได้นโยบายที่ทุกคนร่วมกันคิด จึงเป็นการร่วมกันสร้างแผนที่ความคิดจากความต้องการและอาศัยศักยภาพของทุกคนที่ได้อธิบายความต้องการ แล้วสรุปเป็นข้อความสั้น ๆ ลงในหัวข้อหลัก คือ สิ่งแวดล้อม (กายภาพและสังคม) ชุมชนเข้มแข็ง (ภายในโรงพยาบาลและชุมชน) ทักษะส่วนบุคคล (บุคลากรในโรงพยาบาล และในชุมชน) การปรับเปลี่ยนระบบบริการสุขภาพ (เชิงรุก และเชิงรับ) ภายใต้นโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้ ซึ่งจากแนวคิดส่วนบุคคลและแนวคิดโดยกระบวนการมีส่วนร่วมของกระบวนการกลุ่มทำให้สามารถกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ตามหัวข้อหลักดังกล่าวออกมาเป็นโครงการ มีกิจกรรมนำไปสู่การปฏิบัติ เพื่อมุ่งดำเนินงานสู่ความเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในที่สุด

การอภิปรายผล

จากการศึกษารูปแบบการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชเชียงของ จังหวัดเชียงราย ผู้วิจัยได้อภิปรายผลดังนี้

1. การวิเคราะห์บริบท ในด้านนโยบายของโรงพยาบาล พบว่าทางโรงพยาบาลได้สร้าง และตกแต่งโรงพยาบาลให้มีความสวยงาม สะอาด ร่มรื่น มีความสง่างาม เน้นให้มีการพัฒนา การแก้ปัญหาทางด้านสาธารณสุข โดยให้ชุมชนซึ่งเป็นผู้อาศัยอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดารมีส่วนร่วม ในการสนับสนุนภารกิจของโรงพยาบาล รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรโรงพยาบาล ในการดำเนินงานตามนโยบายนั้น เป็นการเน้นการรักษาพยาบาลเป็นอันดับแรก และการบริหารจัดการเป็นในลักษณะแนวดิ่ง คือ เป็นระบบสั่งการ และการรับนโยบายจากระดับบนมาดำเนินการ ปัจจุบันสำคัญที่มีผลต่อการพัฒนาระบบและการดำเนินงาน ได้แก่ การโยกย้ายของผู้บริหาร คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ซึ่งมีการดำรงตำแหน่งในระยะสั้น ๆ ส่งผลให้การดำเนินงานขาดความ ต่อเนื่อง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหรือผู้รับนโยบายขาดขวัญกำลังใจเนื่องจากการปรับเปลี่ยนนโยบาย ของผู้บริหารคนใหม่ที่เข้ามาแทน เช่น นโยบายในการพัฒนาตีผู้ป่วยที่ไม่มีการพบทวนนโยบาย ใหม่ หรือให้ระงับการดำเนินงานบางอย่าง เป็นต้น อีกทั้งผู้บริหารบางคนไม่เข้าร่วมรับการสัมมนา อบรมพัฒนาเชิงวิชาการแนวใหม่ ๆ พร้อมกับเจ้าหน้าที่ จึงเป็นปัจจัยทำให้เกิดการมองงานสู่ การพัฒนาที่ไม่ตรงกัน นั่นคือยังเป็นแนวคิดในรูปแบบของผู้บริหารฝ่ายเดียว ในด้านการบริการ หลังจากที่ได้ทางมูลนิธิฯ มีนโยบายพัฒนาคุณภาพระบบบริการ โดยนำเอาระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 มาพัฒนา โรงพยาบาลได้ดำเนินการฝึกอบรมทักษะของเจ้าหน้าที่ทุกระดับ ให้เกิดความ เข้าใจนำไปสู่การปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่การอบรม การจัดการคุณภาพทั้งองค์กร กิจกรรม 5 ส การพัฒนา พฤติกรรมบริการสู่ความเป็นเลิศ และระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9002 ได้มีการปรับเปลี่ยน นโยบายจากที่เน้นการรักษาพยาบาล มาเน้นการส่งเสริมสุขภาพอันดับแรก ซึ่งเกิดจากการมีส่วนร่วม ของเจ้าหน้าที่และผู้ให้บริการ ที่สำคัญคือผู้บริหารคนปัจจุบันได้เข้าร่วมกระบวนการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ด้านการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ การกำหนดวิถีคิด เชิงระบบร่วมกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลและตัวแทนชุมชน จึงมีผลทำให้เป็นแรงขับเคลื่อนในการ เปลี่ยนแปลงอย่างมาก ซึ่งแตกต่างจากที่ผ่านมาจึงเป็นโอกาสที่ดีในการสู่แนวทางการเป็นโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งมีเป้าหมายสำคัญที่ผู้ป่วยได้รับบริการที่มีคุณภาพ มีการสร้างสิ่งแวดล้อมทาง กายภาพ จัดภูมิทัศน์ให้สวยงามเอื้อต่อสุขภาพ การบริการข้อมูลข่าวสารด้านบริการ โดยให้ผู้ใ้ บริการและชุมชนมีส่วนร่วมในการเสนอแนะข้อคิดเห็น ความต้องการต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของ อนุวัฒน์ ศุภชติกุล และ จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ (2543)

สำหรับด้านทรัพยากรของโรงพยาบาล บุคลากรมีความพร้อมและมีศักยภาพเพียงพอต่อการดำเนินงานตามนโยบาย ซึ่งได้มีการพัฒนาบุคลากรทั้งด้านวิชาการที่หลากหลาย การปฏิบัติงานในระบบการทำงานเป็นทีม สามารถเป็นผู้นำทางด้านสุขภาพ โดยให้โรงพยาบาลเป็นศูนย์กลางของระบบบริการสุขภาพต่อชุมชนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คณะกรรมการพัฒนามาตรฐานงาน สถานบริการของกรมอนามัย (2542) แม้ว่าการกำหนดนโยบายของโรงพยาบาลไม่ได้กำหนดชัดเจนว่าจะพัฒนาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพก็ตาม แต่การปรับเปลี่ยนนโยบายคุณภาพเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพ จึงน่าจะเป็นจุดสำคัญของการปฏิรูประบบสุขภาพได้ต่อไป อีกทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติได้รับการพัฒนาโดยผ่านกระบวนการซึ่งนำไปสู่การปรับกระบวนการส่งเสริสุขภาพ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจากการจัดเวทีเชิงปฏิบัติการ ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนแนวคิดด้านการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ จึงเป็นผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนนโยบายดังกล่าว การดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาลนั้น ทรัพยากรด้านงบประมาณมีเพียงพอ สามารถนำมาพัฒนาองค์กรให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพ และสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายในชุมชนได้อย่างดี

2. กระบวนการทางปัญญาเพื่อการปรับเปลี่ยนและตรวจสอบกระบวนการทัศน์

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สร้างพลังอำนาจและค้นหาศักยภาพ ในการทำกิจกรรมนี้เป็นกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ ทำให้ทุกคนมีความรู้สึกรัก และผูกพันกัน มีความตื่นตัว ผ่อนคลาย สนุกสนานจากการเล่นเกมส์ต่าง ๆ การแสดงออกในลักษณะท่าทางที่วิทยากรกำหนด และพาทำก่อนและหลังจากการทำกิจกรรมอื่น ๆ ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกเท่าเทียมกัน กิจกรรมนี้สามารถปรับแนวคิดและความรู้สึกในการเป็นหุ้นส่วนซึ่งกันและกัน ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญและยอมรับในศักยภาพของผู้ปฏิบัติได้อย่างราบรื่น เช่นเดียวกันกับที่ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดการยอมรับแนวคิดของผู้บริหารเหมือนกัน จากการที่ให้ทุกคนได้มีโอกาสสร้างพลังและแสดงศักยภาพด้วยกระบวนการที่หลากหลาย เช่น การค้นหาจุดเด่นจุดด้อยของเพื่อนสมาชิก การร่วมกันทำงานกลุ่ม การแสดงตามที่วิทยากรกำหนด ทำให้เกิดการแสดงความสามารถของบุคคลในด้านต่าง ๆ โดยผ่านกระบวนการกลุ่ม ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองและกลุ่ม ในการร่วมกันคิดเพื่อบริหารจัดการที่ดี ปัจจุบัน อนาคตได้ตามความต้องการ จึงเป็นกลวิธีการแก้ไขอุปสรรคจากการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติในกระบวนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ การสร้างพลังอำนาจโดยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สังเกตได้จากการที่กลุ่มได้คิดค้นความต้องการในรูปของการแต่งเนื้อเพลง เช่น “โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช (เขียงของ) มุ่งเน้นส่งเสริมเรื่องสุขภาพ ชุมชนรับทราบตระหนักร่วมกันแก้ไข

ส่งเสริมสุขภาพทั้งกายใจ ชุมชนก้าวไกลร่วมใจพัฒนา" เป็นการแต่งเนื้อเพลงในลักษณะเพลงมาร์ช ปลุกใจให้ทุกคนเกิดจิตสำนึกและร่วมสร้างพลังขับเคลื่อนไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพ ทั้งการเล่นเกม และการแต่งเพลงนั้นเป็นกระบวนการกลุ่ม ทำให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นในความสามารถของตนสูงขึ้น สามารถแสดงศักยภาพของตนออกมาในรูปของการพูดการอภิปราย เสนอแนวคิดและวิธีการต่าง ๆ ตามที่ตนได้สร้างจินตนาการและนำประสบการณ์ของแต่ละคนมารวบรวมสรุปผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดการยอมรับให้เกียรติซึ่งกันและกัน ขจัดความขัดแย้งโดยปริยาย เนื่องมาจากการที่ทุกคนได้สร้างความสัมพันธ์ในด้านความคิดและจิตใจ ในการที่ได้ร่วมกันเป็นน้ำหนึ่งใจเดียว เพื่อกำหนดรูปแบบและงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้ทำ สามารถร่วมกันคิดและกำหนดงานออกมาได้ทุกขั้นตอน ทั้งนี้จากการที่ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อละลายพฤติกรรม เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันก่อนที่จะเข้าสู่กระบวนการอื่นเพื่อระดมสมองต่อไป

กิจกรรมการชี้นำเพื่อปรับกระบวนการทัศนที่เกี่ยวกับการทำงาน เป็นกระบวนการในการชี้นำ (Advocate) ทางด้านสุขภาพ เพื่อให้ทุกคนเกิดการเรียนรู้ และปรับแนวคิดใหม่จากการใช้กระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ในการชี้นำทางด้านสุขภาพ ที่ให้ทุกคนมีแนวความคิดเกี่ยวกับสุขภาพ คือ สุขภาพมิใช่การรักษาโรค แต่สุขภาพ หรือสุขภาพะ คือภาวะความเป็นอยู่ที่ดี ไม่เสี่ยงต่อการเป็นโรคภัยไข้เจ็บทั้งปวง โดยบุคคลสามารถควบคุมให้ตนอยู่ในภาวะดังกล่าวได้อย่างเข้มแข็ง ไม่ต้องพึ่งผู้อื่นโดยไม่จำเป็น ซึ่งการมองเรื่องสุขภาพจะไม่มองแบบแยกส่วน ต้องมองทุกมิติ ทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของคน ดังนั้นการรักษามิใช่การรักษาเฉพาะโรค แต่ต้องรักษาที่คน โดยเชื่อมโยงร่างกายไปสู่จิตใจ จิตวิญญาณ ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม การดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการรักษาพยาบาลไปพร้อม ๆ กัน โดยดูแลไปถึงครอบครัว ชุมชน และสังคม พบว่าที่ผ่านมาการปฏิบัติงานโรงพยาบาลของรัฐนั้น จะมุ่งเน้นการรักษาพยาบาลเป็นสำคัญ เป็นการรักษาโรคแบบตัดส่วนคือตัดการเติบโตของโรค มิใช่รักษาที่คน มิใช่รักษาแบบองค์รวม การส่งเสริมสุขภาพจึงเป็นการทำงานที่จะให้คนมีสุขภาพดี สุขภาพของบุคคลถูกกำหนดโดยความสัมพันธ์ของพื้นฐานทางชีววิทยา ระบบบริการสุขภาพ สิ่งแวดล้อม มีวิถีชีวิตเป็นตัวกำหนด การที่ทำให้บุคคลมีวิถีชีวิตที่ดี ต้องใช้ยุทธศาสตร์ 5 ประการของ Ottawa Charter (1986) การทำงานส่งเสริมสุขภาพต้องมองที่ 3 กลุ่มใหญ่ คือ กลุ่มที่มีปัญหาสุขภาพ ได้แก่ โรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ พฤติกรรมสุขภาพและวิถีชีวิต กลุ่มสถานที่ที่ต้องทำการส่งเสริมสุขภาพ เช่น โรงพยาบาล โรงเรียน โรงงาน ชุมชน เป็นต้น สุดท้ายคือกลุ่มอายุต่าง ๆ ในการที่จะต้องดำเนินการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพก็เพราะว่า โรงพยาบาลเป็นศูนย์กลางด้านสุขภาพ เป็นผู้บริโภครายใหญ่ และเป็นแหล่งของขยะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นปัญหาต่อชุมชน

การพัฒนาชุมชนให้เกิดการมีส่วนร่วมด้านสุขภาพ ต้องทำการวิเคราะห์ชุมชน โดยหลักการ Community Based Approach ค้นหาชุมชนกลุ่มปฏิบัติการเพื่อสร้างเครือข่ายสุขภาพในชุมชน จึงจะสำเร็จได้

ดังนั้นทุกคนต้องเรียนรู้ และปรับวิธีคิดแบบ "เชิงระบบ" หรือ "เชิงโครงสร้าง" การทำงานจะต้องวิเคราะห์ปัญหาโดยเอาพื้นที่เป็นตัวตั้ง เพราะในองค์กรนั้นทุกปัญหาจะเชื่อมโยงกันหมด การทำงานต้องร่วมกันวางแผนเชิงกลยุทธ์ โดยการมีส่วนร่วมเพื่อสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) ในลักษณะแนวราบ คือให้ผู้ปฏิบัติมีโอกาสร่วมปรึกษา วางแผน ร่วมคิด ร่วมทำ แบบ Pro-active มีความเมตตา เอื้ออาทรให้เกียรติซึ่งกันและกัน เพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ ด้วยความจริง เช่น เรื่องการส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจำเป็นต้องกำหนดแผนงาน นำกิจกรรมไปปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตที่ถูกต้องปลอดภัย ดังนั้นทุกคนต้องมีส่วนร่วมในการคิด ในการตั้งคำถาม แล้วค้นหาคำตอบ เพื่อนำไปปฏิบัติ ฉะนั้นก่อนที่จะทำสิ่งใดต้องเริ่มจากการปรับวัฒนธรรมทางความคิดก่อน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติและการสร้างปัจจัย ทำให้มีความยั่งยืน เพราะหากมีการดำเนินกิจกรรมที่มาจากการสั่งการ ไม่ได้ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วม หรือเกิดจากการตั้งงบประมาณเป็นหลัก กิจกรรมที่ทำมักจะหายไป ซึ่งจากการสังเคราะห์เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ มาเป็นกระบวนการสู่การเป็นสถานที่ส่งเสริมสุขภาพของ เกษม นครเขตต์ (2543) นั้น ขั้นตอนการปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ในกระบวนการทางปัญญา จึงเป็นส่วนสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง ในการที่จะทำให้ทุกคนได้รับรู้ถึงแนวคิดที่ถูกต้องในด้านสุขภาพ และกระบวนการดำเนินงานเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ เนื่องเพราะการที่จะให้องค์กรไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพได้นั้น สิ่งสำคัญคือการทำให้ทุกคนได้เรียนรู้และเข้าใจในเรื่องเดียวกัน ทิศทางการดำเนินงานในแนวทางเดียวกัน โดยวิธีการมีส่วนร่วมในเวทีด้วยกัน ซึ่งสามารถที่จะส่งผลออกมาตามความต้องการของทุกคนได้

กิจกรรมการลดความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน ในการทำงานสู่องค์กรส่งเสริมสุขภาพนั้น ปัจจัยสำคัญคือ การมีส่วนร่วมของทุกคนที่เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ในการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมรับผลประโยชน์ และร่วมประเมินผล ด้วยความจริงใจ เอื้ออาทร มีเมตตา ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ทั้งด้านความคิด ข้อเสนอแนะของทุก ๆ คน เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาร่วมกัน ดังนั้นทุกคนจึงต้องไม่คิดว่าความคิด ความต้องการ และการกระทำของตนถูกต้องเพียงผู้เดียว ไม่ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นจะทำให้การมีส่วนร่วมที่เข้มแข็งไม่เกิดขึ้น การลดความยึดมั่นถือมั่นในตัวตน จึงเป็นแนวทางสำหรับการดำเนินงานในกระบวนการสู่องค์กรส่งเสริมสุขภาพ จะพบว่าในโรงพยาบาลมีการบริหารงานแบ่งออกเป็นหลายฝ่าย แต่ละฝ่ายจะมีหัวหน้าฝ่าย หัวหน้างานและ

ผู้ปฏิบัติ จากการดำเนินงานที่ผ่านมาเป็นแบบแนวตั้ง เป็นการสั่งการจากระดับบน การพิจารณา
งานต่าง ๆ หลายฝ่ายนั้นหัวหน้าฝ่ายเป็นผู้พิจารณาเพียงผู้เดียว จึงขาดการเชื่อมโยงทางด้าน
ความคิดระดับบนและล่าง ดังนั้นการลดความยึดมั่นถือมั่นในตัวตนจะทำให้บุคคลมองเห็นและ
ยอมรับข้อคิดข้อเสนอแนะของผู้อื่นด้วยความจริงใจ ถึงแม้ว่าจะถูกต้องตามที่ต้องการหรือไม่ก็ตาม
การแสดงการยอมรับในการพิจารณาของกระบวนการกลุ่มโดยทุกคนได้แสดงพลังศักยภาพด้วย
ความจริงใจ มีเมตตา เอื้ออาทรต่อกัน ตั้งแต่เริ่มต้นกระทั่งเสร็จสิ้นกระบวนการ จะเป็นการนำไปสู่
การสร้างชุมชนที่เข้มแข็งปราศจากข้อขัดแย้ง สามารถร่วมกันสร้างกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น
ในการทำงานในองค์กรจึงไม่ใช่เป็นการทำเพียงผู้เดียว จะต้องให้การยอมรับผู้อื่นด้วยจึงจะทำให้
งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จได้ เมื่อเรายอมรับข้อเสนอแนะของผู้อื่นมาร่วมพิจารณาดำเนินการ
จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีมีมิตรภาพ ความผูกพันของผู้ร่วมงาน ดังคำสอนของเจ้าอาวาส
วัดสภสมที่ว่า “การปฏิบัติหน้าที่และรู้จักเห็นอกเห็นใจกัน...ไม่ถือตัว ไม่ถือตน ไม่มีทิฐิมานะ
โน้มจิตโน้มตนไปสู่เขา เอาใจเขามาใส่ใจเรา เป็นการทำที่มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นประโยชน์
ส่วนรวมมาก่อนส่วนตัว” ดังนั้นการทำงานส่งเสริมสุขภาพจึงจำเป็นต้องลดความยึดมั่นถือมั่นใน
ตัวตน การทำงานกับชุมชนจำเป็นต้องเข้าไปหาชุมชน เข้าไปศึกษาและรับฟังข้อคิด ภูมิปัญญา
ของชาวบ้าน ศึกษาบริบท วัฒนธรรมและวิถีชีวิตให้เข้าใจ คอยแนะนำสนับสนุนในสิ่งที่ชุมชน
ต้องการ ปรับเปลี่ยนแนวทางจากที่เคยยื่นกิจกรรมให้ชุมชนเป็นผู้ทำตามความต้องการของตน
มาเป็นการให้ชุมชนทำในแนวคิดและความต้องการของชุมชนเอง

กิจกรรมการเรียนรู้องค์กร พบว่ากระบวนการเรียนรู้องค์กรด้วยการให้กลุ่มคิดค้น
ประดิษฐ์สิ่งก่อสร้างนั้น แต่ละกลุ่มจะต้องช่วยกันหาผู้นำในฐานะผู้บริหาร ซึ่งเปรียบเสมือนผู้ที่คอย
ช่วยเหลือ สนับสนุน แนะนำ และหาวิศวกรในการออกแบบ วางแผน ควบคุมการก่อสร้างและ
ที่เหลือจะเป็นผู้ลงมือปฏิบัติตามแบบและตามคำแนะนำ เป็นการบริหารทรัพยากรด้านบุคคล
ในการเลือกผู้เชี่ยวชาญ ตั้งแต่ผู้บริหาร วิศวกรและผู้ลงมือก่อสร้าง ในด้านเวลาหากมีความสามัคคี
ร่วมคิดร่วมทำก็จะใช้เวลาไม่นาน และการจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ได้ลงตัว สามารถประดิษฐ์สิ่งที่ต้องการ
ได้ครบถ้วน ถือว่าเป็นกระบวนการในการศึกษาความต้องการ ปัญหาอุปสรรคและศักยภาพนำไปสู่
การดำเนินงาน แต่การที่จะนำองค์กรประสบความสำเร็จในกิจกรรมใด ๆ นั้น จะต้องมีการศึกษา
วิเคราะห์อย่างเหมาะสมและมีมาตรฐาน ดังนั้นการวิเคราะห์และเรียนรู้องค์กรด้วยการทำ SWOT
Analysis จึงเป็นกระบวนการเรียนรู้องค์กรว่ามีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดอย่างไรบ้าง
ซึ่งพบว่าในโรงพยาบาลมีจุดแข็งในเรื่องความสามัคคีของบุคลากรเป็นอันดับแรก มีทรัพยากรที่มี
ความพร้อมและมีศักยภาพสูง ซึ่งหากจะกำหนดนโยบายของโรงพยาบาลสู่การเป็นโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพย่อมสามารถทำได้ เพราะมีโอกาสดีจากการได้รับงบประมาณสนับสนุนของมูลนิธิโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช และได้รับความเชื่อถือ ความช่วยเหลือจากชุมชน แต่ในส่วนของจุดอ่อนนั้นยังติดขัดอยู่ที่ผู้บริหาร และสำหรับข้อจำกัดในส่วนของวัฒนธรรมชาวบ้านนั้นยังสามารถที่จะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมความคิดได้ สิ่งสำคัญคือการทำให้องค์กรเข้มแข็งด้วยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติและชุมชน สามารถจะทำให้เกิดกระแสดังกล่าวความต้องการจากเสียงส่วนใหญ่จึงจะปรับเปลี่ยนองค์กรได้ ดังที่ นันทา อ่วมกุล และเพชรรัตน์ คีร์วงค์ (2542) ได้กล่าวว่าการพัฒนาโครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กรด้านส่งเสริมสุขภาพ กระทำได้โดยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทุกคน รวมทั้งการประสานงานอย่างเข้มแข็งกับชุมชนในเขตรับผิดชอบ จากการเรียนรู้ขององค์กรทำให้ทุกคนสามารถพูดอภิปรายในส่วนของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และข้อจำกัดได้ ทั้งนี้เป็นเพราะว่าได้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นกระทั่งได้ร่วมคิด ร่วมสร้าง และร่วมนำเสนอในกระบวนการสร้างสิ่งประดิษฐ์ ทำให้ทุกคนสามารถมองเห็นภาพขององค์กรในด้านต่าง ๆ ได้ชัดเจนขึ้น

กิจกรรมการตรวจสอบแนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เป็นกิจกรรมที่ให้ทุกคนได้ทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของตนเองเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพให้ถูกต้องและตรงกันตามยุทธศาสตร์ของ Ottawa Charter ทั้งในด้านการกำหนดนโยบายสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ที่มุ่งเน้นการสร้างสุขภาพมากกว่าการซ่อมสุขภาพ โดยการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของเจ้าหน้าที่และชุมชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการกำหนดนโยบายถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในแนวทางการดำเนินงานอื่น หากทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนด จะทำให้มีความรู้สึกว่ายโยบายนั้นเป็นของตนเองและยินดีปฏิบัติตาม การทบทวนการสร้างสิ่งแวดล้อมให้ส่งผลต่อการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งในส่วนของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ชยะ กลิ่น เสียง สารเคมี เป็นต้น และส่วนของสิ่งแวดล้อมทางสังคม เช่น การมีความเอื้ออาทร ความสามัคคีกันของเจ้าหน้าที่กับตนเองและกับชุมชน เพราะการสร้างสุขภาพนั้นสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญยิ่งต่อวิถีชีวิต การอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้เกิดความสมดุลในทุกระดับสอดคล้องกับการดำเนินชีวิต สิ่งแวดล้อมดีก็จะเอื้อต่อการสร้างสุขภาพ การสร้างความเข้มแข็งของเจ้าหน้าที่และชุมชนเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการส่งเสริมสุขภาพ เพราะเรื่องสุขภาพไม่ใช่เป็นเรื่องของใครคนใดคนหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของทุกคน ดังนั้นการสร้างเสริมความเข้มแข็งด้านสุขภาพจึงต้องสร้างให้ชุมชนมีความสามารถเกิดความเข้มแข็ง สร้างพลังอำนาจให้กับชุมชน จะทำให้เกิดศักยภาพในการแก้ปัญหาและการปฏิบัติในทุก ๆ ด้านไปพร้อม ๆ กัน โดยที่ทุกคนต้องรู้ ต้องเข้าใจ และสร้างเสริมทักษะส่วนบุคคลให้มีวิถีในการดำรงชีวิตที่ดี เพิ่มทางเลือกที่จะสามารถควบคุมสภาวะสุขภาพและสิ่งแวดล้อมได้ด้วย

ตนเองมากขึ้น มีการออกกำลังกายที่ถูกต้องสม่ำเสมอ การรับประทานอาหารที่ถูกสุขอนามัย ครบถ้วนและปลอดภัย การใช้ชีวิตแบบมีสุขภาพจิตที่ดี การพัฒนาบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ มีการเสนอข่าวสารด้านสุขภาพ เพื่อทำให้เกิดความเสมอภาค โดยยึดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง สามารถเลือกการบริการทางการแพทย์ได้ ทั้งแบบภูมิปัญญาท้องถิ่น และการแพทย์แผนปัจจุบัน จากการปรับเปลี่ยนระบบบริการสาธารณสุขให้สอดคล้องในการส่งเสริมสุขภาพ

กิจกรรมการเรียนรู้ชุมชน ในการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ องค์ประกอบสำคัญหนึ่งคือ การยึดชุมชนเป็นศูนย์กลางการส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้เนื่องจากชุมชน ได้รับผลกระทบโดยตรง ทั้งในด้านการรับรู้ การเข้ารับบริการ และการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมสุขภาพ หากเป็นการกำหนดโดยบุคลากรของรัฐฝ่ายเดียว ส่วนใหญ่ก็จะสูญหายไป ไม่มีความยั่งยืน ดังนั้นการดำเนินงานจึงต้องมีกิจกรรมการเรียนรู้ชุมชน โดยการศึกษาถึงปัญหา ความต้องการ และศักยภาพของชุมชน จึงจะสามารถนำมาพัฒนางานและพัฒนาองค์กรได้ จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ของชาวบ้านที่มองโรงพยาบาลเป็นอย่างไร และมีความต้องการให้โรงพยาบาลซึ่งมีผลกระทบต่อชุมชนนั้นทำอะไร เป็นเช่นไร ซึ่งพบว่าชุมชนที่อยู่รอบโรงพยาบาลนั้นให้ความเชื่อถือ และยินดีให้การช่วยเหลือโรงพยาบาลอยู่แล้ว แต่ที่ผ่านมา ไม่ได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันจึงทำให้เกิดปัญหาระหว่างองค์กรและชุมชน ดังที่ชาวบ้านบอกว่า “หากทางโรงพยาบาลต้องการให้ชาวบ้านทำอะไรให้บอก ชาวบ้านพร้อมเสมอ” จึงแสดงว่า ที่ผ่านมาการสื่อสาร การประสานงานระหว่างโรงพยาบาลและชุมชนไม่ชัดเจน ไม่ต่อเนื่อง หรือไม่มี การบอกกล่าวกัน การเข้าไปในชุมชนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลอาจจะเป็นการติดต่อกับบางกลุ่ม เช่น อาสาสมัครสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มจัดตั้งโดยทางโรงพยาบาล และให้กลุ่มนี้เป็นผู้เชื่อมต่อไปยัง ชาวบ้านอีกทีหนึ่ง ในส่วนของชาวบ้านกลุ่มใหญ่ยังไม่มี การประสานกันอย่างชัดเจน ดังนั้นการรับรู้ ปัญหา และความต้องการของชาวบ้านจึงเป็นการบอกผ่านมายังกลุ่มที่จัดตั้ง นอกจากนี้ก็ยังมีกลุ่ม ต่าง ๆ ที่รวมตัวกันทำกิจกรรมตามที่ต้องการ หรือรวมกลุ่มกันเพื่อแก้ปัญหา เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มหนุ่มสาว เป็นต้น ซึ่งกลุ่มเหล่านี้ก็ได้แสดงความต้องการในการช่วยเหลือทาง โรงพยาบาลเช่นกัน “ถ้าทางโรงพยาบาลจะเข้าไปทำอะไร ขอให้บอก แจ้งไปที่ประธานแม่บ้าน คนเดียว สามารถจะส่งข่าวไปยังแม่บ้านได้ทุกหมู่บ้าน” หรือแม้กระทั่งในกลุ่มวัยรุ่น ประธานแม่บ้าน ก็สามารถที่จะกระจายข่าวไปยังแม่บ้านทุกคนให้บอกและพาลูกที่เป็นวัยรุ่นเข้าร่วมกิจกรรมได้ นอกจากนี้ชาวบ้านยังได้แสดงความต้องการและปัญหาต่าง ๆ จากการเข้ารับบริการของทาง โรงพยาบาล เช่น ในด้านยารักษาโรคชาวบ้านบอกว่า “อยากให้เจ้าหน้าที่ห้องยาช่วยเขียนชื่อยา เป็นภาษาไทย รักษาโรคอะไร จะได้แยกชนิดยาถูกต้อง” หรือ “อยากให้ถามคนไข้ด้วยว่ายาที่เคย

รับไปยังเหลืออยู่หรือเปล่า เพราะทุกครั้งที่มาโรงพยาบาลยาที่บ้านยังเหลือและได้รับเพิ่มทุกครั้ง" แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ในการปฏิบัติตามคำสั่งแพทย์ในการรับประทานยานั้นยังไม่สมบูรณ์ชัดเจน ใช้ภาษาที่ชาวบ้านไม่เข้าใจ ทำให้มีโอกาสใช้ทรัพยากรสิ้นเปลืองได้ ในด้านการเข้ารับบริการนั้น ชาวบ้านมีความต้องการเหมือนกัน คือ อยากให้เจ้าหน้าที่พูดเพราะ ยิ้มแย้ม ทักทาย ตรวจโรค ให้ละเอียด แสดงว่าการที่ชาวบ้านมารับบริการจากทางโรงพยาบาลไม่ใช่เพื่อการเข้ารับการรักษาโรคเพียงอย่างเดียว แต่ต้องการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนช่วยรักษาจิตใจด้วย เพราะหากเข้าโรงพยาบาล เห็นผู้ให้บริการยิ้มแย้มทักทายด้วยอัธยาศัยที่ดี มีเมตตา ก็เป็นการรักษาโรคไปพร้อม ๆ กันด้วย สิ่งเหล่านี้ทางองค์กรหรือผู้รับผิดชอบจำเป็นต้องเอาใจใส่นำมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการและเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนด้วย

3. กระบวนการบริหาร ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้เทคนิคการสร้างอนาคตร่วมกันในเวทีเชิงปฏิบัติการ จากกระบวนการดังกล่าว เริ่มด้วยการมองอดีต และปัจจุบัน ซึ่งทำให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และสรุปรวมเป็นภาพประสบการณ์ที่เป็นเหตุการณ์ในด้านสังคม เศรษฐกิจ และสุขภาพ ทำให้ทุกคนได้มองย้อนอดีตถึงปัจจุบันดูรูปแบบวิถีชีวิต วัฒนธรรมทางสังคม และเศรษฐกิจ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความภาคภูมิใจ และความผิดหวังของตนในการทำงานที่ผ่านมา จึงเป็นการให้ทุกคนได้มีแนวความคิดนำประสบการณ์ดังกล่าวมาเชื่อมโยงกับความรู้ความเข้าใจในเรื่องโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ เพื่อมองภาพในอนาคตว่าภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ภายใต้กฎบัตร Ottawa Charter ควรมีวิสัยทัศน์อย่างไร ให้ครอบคลุมและสามารถกลั่นกรองวิสัยทัศน์ออกมาเป็นนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งพบว่าทุกกลุ่มสร้างวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน โดยมีการเน้นชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อสร้างความเข้มแข็ง เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยเจ้าหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นในการเป็นแกนนำด้านการสร้างเสริมสุขภาพ ในสภาพแวดล้อมที่น้อยอยู่ ทุกคนมีความสุขและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายซึ่งมุ่งเน้นการสร้างสุขภาพ โดยพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้มีความรู้ความเข้าใจ มุ่งมั่นในคุณภาพบริการด้วยความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม เป็นแกนนำในการส่งเสริมสุขภาพแก่ชุมชน เพื่อสร้างศักยภาพให้แก่ชุมชน ส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และพัฒนาสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพทั้งกายและใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพของคณะกรรมการพัฒนามาตรฐานงาน สถานบริการของกรมอนามัย (2542) ในการสร้างบทบาทการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล การพัฒนาสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพรวมทั้งสร้างชุมชนในเขตรับผิดชอบให้เข้มแข็ง สอดคล้องกับการกล่าวของ นันทา อ่วมกุล และเพชรรัตน์ ศิริวงศ์ (2542) ภายใต้นโยบายที่กำหนดขึ้นมานำไปสู่การกำหนดแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ Ottawa Charter คือ

การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ

ทางกายภาพ ในส่วนนี้พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสนใจสิ่งที่เป็นปัญหาและเป็นผลกระทบต่อสุขภาพ คือการกำจัดของเสียในโรงพยาบาล และการพัฒนาสภาพภูมิทัศน์ โดยได้เขียนโครงการซื้อ การจัดการขยะและสิ่งเหลือใช้ในโรงพยาบาล ทั้งเพื่อให้มีการจัดการขยะที่ถูกต้อง และให้ทุกคนร่วมมือกันแก้ไขปัญหาขยะ ทั้งการทำลายและการนำกลับมาใช้ ไม่ทำให้สภาพแวดล้อมเสีย ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรคได้ กิจกรรมที่ทำ คือ การอบรมเจ้าหน้าที่ให้สามารถปฏิบัติในการกำจัดขยะ และการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง ทั้งนี้จะต้องได้รับความร่วมมือจากผู้ใช้บริการ โรงพยาบาลทุกคนด้วย ซึ่งในด้านการปฏิบัติจะมีการประเมินผลทุก 3 เดือน ในส่วนของหน่วยงานเครือข่าย ได้แก่ เทศบาลเวียงเชียงของ ในการจัดเก็บและทำลายขยะ จากการติดตามการกำจัดขยะโรงพยาบาล ได้มีมาตรการหลายอย่าง อาทิ การมีถังขยะแยกออกเป็นประเภทของขยะ เช่น ขยะอันตราย ขยะเปียก ขยะแห้ง และขยะที่สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ (Recycle) แต่สำหรับการ Recycle ขยะนั้นยังไม่มีมีการปฏิบัติ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่างบประมาณที่กำหนดสูงเกินไป ยังไม่มีแนวทางและผู้นับถืออย่างชัดเจน และเห็นว่าปัจจุบันได้เพิ่มมาตรการการกำจัดอยู่แล้ว อีกทั้งมีการประสานงานเทศบาลในการเก็บขยะ และการแก้ปัญหาที่สำคัญคือการสร้างความตระหนักและจิตสำนึกในการแยกทิ้งขยะให้ถูกต้อง เป็นต้น

โครงการบ้านหลังที่สอง และโครงการโรงพยาบาลและบ้านสวยด้วยมือเรา เป็นความต้องการในการสร้างสิ่งแวดล้อมให้น่าอยู่ ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข สร้างความสามัคคีของเจ้าหน้าที่ให้ร่วมมือกันรับผิดชอบต่อที่ทำงาน และบ้านพักอย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ พร้อมมีการประกวดหน่วยงานที่ให้มีส่วนร่วม ได้แก่ สำนักงานเกษตรอำเภอ ป่าไม้ และชุมชน จากการติดตามพบว่ายังไม่มีมีการดำเนินงานที่ชัดเจน ทั้งนี้เนื่องจากการใช้งบประมาณสูงในการจัดมูมพักผ่อน อีกทั้งแต่ละห้องก็มีมูมพักสำหรับเจ้าหน้าที่อยู่แล้ว ในส่วนการตกแต่งสวนหย่อมนั้นมีการดำเนินงานปลูกไม้ดอก ไม้ประดับให้สวยงามอยู่แล้ว ความสำคัญในส่วนนี้จึงอาจค่อยเป็นค่อยไป

โครงการการสร้างสถานที่จอดรถยนต์และรถจักรยานยนต์ภายในโรงพยาบาล เป็นการจัดระเบียบการจอดรถของเจ้าหน้าที่และผู้ใช้บริการ ที่บริเวณข้างห้องคลอด และตึกอุบัติเหตุ ในเรื่องนี้มีการดำเนินงานในส่วนของบริเวณตึกอุบัติเหตุเท่านั้น และรอดำเนินการสร้างตามโครงการกำหนด เนื่องจากต้องพิจารณาด้านการใช้งบประมาณและความจำเป็นเร่งด่วนในด้านอื่น ๆ

ทางสังคม คือ โครงการกำลังใจให้คุณ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ให้มีความสุข โดยการจัดบอร์ดประกวดเจ้าหน้าที่ดีเด่น จัดทัศนศึกษา จัดงานรื่นเริงประจำปี ในส่วนของการปฏิบัตินั้นเรื่องการจัดบอร์ดยังไม่มีการดำเนินงาน เนื่องจากการกำหนดผู้รับผิดชอบและประเด็นขั้นตอนการประกวด สำหรับการจัดทัศนศึกษาโรงพยาบาลมีนโยบายอยู่แล้ว ในการจัดสรรงบประมาณพาเจ้าหน้าที่พักผ่อนท่องเที่ยวและหาประสบการณ์จากการดูงานตามสถานที่ต่าง ๆ แต่ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับสถานการณ์ และปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น งบประมาณค่าใช้จ่าย ความเหมาะสมกับสถานการณ์บ้านเมืองและนโยบายระดับสูง ซึ่งขึ้นอยู่กับพิจารณาของคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ส่วนการจัดงานรื่นเริงนั้นโรงพยาบาลจัดทุกปีอยู่แล้ว เช่น งานปีใหม่ งานรับส่งเจ้าหน้าที่ เป็นต้น

การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน

ภายในโรงพยาบาล ได้แก่ โครงการโรงพยาบาลน่าอยู่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมแสดงศักยภาพนำไปสู่การเป็นตัวอย่างที่ดีด้านสุขภาพแก่ชุมชน ภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี บรรยากาศน่าอยู่ ด้วยการจัดการขยะมูลฝอย น้ำเสียและสิ่งปฏิกูล ปรับปรุงภูมิทัศน์และภูมิสถาปัตย์ให้สวยงามด้วยกิจกรรม 5 ส ซึ่งต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงาน 850,000 บาท จึงเป็นเรื่องที่ใหญ่และมีส่วนเกี่ยวข้องมาก จึงยังไม่มีผลการดำเนินงานที่ชัดเจน อีกทั้งมีการพัฒนาปรับปรุงบริเวณภายในและภายนอกอาคารสถานที่อยู่แล้ว

โครงการรวมใจเป็นหนึ่งเดียว เพื่อสร้างความสามัคคี มีส่วนร่วมทำให้องค์กรเข้มแข็ง เจ้าหน้าที่ทำงานอย่างมีความสุข โดยปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสารให้รวดเร็ว ถูกต้อง เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่รวมกลุ่มทำกิจกรรมตามความสามารถ จัดอบรมพัฒนาองค์กรปีละครั้ง มีเวทีประชาคมทุก 3 เดือน ทำงานเป็นทีม และปรับโครงสร้างองค์กรแบบแนวราบ ในส่วนของโครงการนี้เป็นความต้องการของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีอยู่ในแผนพัฒนาบุคลากรอยู่แล้ว และมีคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรรับผิดชอบ ได้ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาองค์กรทุกปี ซึ่งต้องเพิ่มกิจกรรมบางอย่าง เช่น เวทีประชาคม และการบริหารองค์กรแบบแนวราบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ต้องการ

ภายในชุมชน ได้แก่ โครงการใจประสานใจในชุมชนด้านสุขภาพ เพื่อมุ่งวิเคราะห์ชุมชนให้เกิดการมีส่วนร่วมและประสานกันกับโรงพยาบาลสู่การพึ่งตนเอง โดยการให้มีผู้รับผิดชอบจัดเวทีประชาคม เพื่อค้นหาปัญหาชุมชน จัดอบรมแกนนำเพื่อสร้างเครือข่ายในชุมชน จึงถือว่าเป็นโครงการที่มุ่งสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนได้ดี ซึ่งยังไม่ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม แต่ถ้าหากมีการปฏิบัติอย่างจริงจัง และยึดแนวทางให้ชุมชนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนาระบบ

สุขภาพ ผู้รับผิดชอบกิจกรรมนี้จะต้องกำหนดให้ชัดเจน เข้าใจในวัฒนธรรมชุมชน และสามารถเชื่อมประสานเครือข่ายระหว่างโรงพยาบาล หน่วยงาน และในชุมชนได้ ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลานาน จึงจะสัมฤทธิ์ผล จึงควรเร่งดำเนินการโดยเร็ว และอาจจะเลือกหมู่บ้านหรือชุมชนที่มีความพร้อม ความต้องการ และมีศักยภาพเพียงพอในการเปลี่ยนแปลง หน่วยงานหลักของโรงพยาบาลมีฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรคเป็นหน่วยงานที่มีการประสานงานกับชุมชน และมีพลังเครือข่าย คือ กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขของหมู่บ้านที่มีศักยภาพคอยช่วยเหลืออยู่แล้วจึงน่าจะมีโอกาสดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของโครงการได้

การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลด้านสุขภาพ โครงการที่กำหนดออกมาจะเป็นในรูปแบบของการออกกำลังกาย และการเรียนรู้ด้านสุขภาพ ได้แก่

โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีร่างกายแข็งแรง เป็นแบบอย่างที่ดี สร้างความสามัคคี และใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ โดยการออกกำลังกายด้วยแอโรบิค โครงการนี้ได้ดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีจำนวนสมาชิกประมาณ 20-30 คนและมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จากประชาชนภายนอก ร่วมทำกิจกรรมทุกวันราชการ เวลา 16.30-17.30 น. จึงถือว่าเป็นการตื่นตัวและปลุกกระแสความต้องการในการออกกำลังกายเข้าจังหวะ ด้วยการเต้นแอโรบิค ซึ่งเจ้าหน้าที่มีความต้องการและมีทัศนคติที่ดีในการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอยู่แล้ว ทำให้ผู้บริหารเห็นความสำคัญในความต้องการ จึงได้มีนโยบายให้เจ้าหน้าที่แต่งชุดกีฬา (ชุดวอร์ม) ขึ้นทำงานในวันพุธเวลาราชการ และมีกิจกรรมออกกำลังกายตามความถนัดของบุคคลในช่วงบ่าย 3 โมง ถือว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่การส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคล และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อชุมชนด้วย จากกระแสดังกล่าวทำให้ผู้นำชุมชนเกิดความตระหนักในด้านส่งเสริมสุขภาพ ได้มีการจัดการแข่งขันกีฬาประเภทต่าง ๆ ในระดับอำเภอขึ้น ส่วนในชุมชนมีกลุ่มผู้สูงอายุเริ่มรวมกลุ่มกันออกกำลังกาย และมีแนวโน้มขยายกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพไปสู่ชุมชนข้างเคียงเช่นกัน ส่วนโครงการจักรยานเพื่อสุขภาพ และโครงการจ็อกและไทเก๊กนั้น มีการรวมกลุ่มผู้สนใจพูดคุยกันเพื่อหาแนวทางการดำเนินงานและรวบรวมสมาชิกผู้สนใจ ดังนั้นในระยะอันใกล้นี้จึงน่าจะเห็นกิจกรรมเป็นรูปธรรมชัดเจน สำหรับโครงการรักษสุขภาพ เป็นการสร้างความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของบุคคล ให้มีทัศนคติที่ดี สามารถปฏิบัติกรดูแลสุขภาพของตนให้แข็งแรง อยู่เสมอ จึงเป็นโครงการที่สอดคล้องและสามารถเชื่อมโยงสนับสนุนโครงการออกกำลังกายอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

การปรับเปลี่ยนระบบบริการ

เชิงรุก ได้แก่ โครงการการลดอุบัติเหตุการติดเชื้โหนอนพยาริในตำบลริมโขง เพื่อให้ชุมชนมีความรู้ในการป้องกันการติดเชื้โหนอนพยาริ สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ถูกสุขลักษณะ ลดอัตราการติดเชื้โหนอนพยาริในชุมชนริมโขงได้ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมและวิถีชีวิตของชุมชน จัดเวทีประชาคมสร้างความเข้มแข็งด้านการรณรงค์ป้องกัน และการตรวจ บำบัดรักษา โดยการร่วมมือของโรงพยาบาล หน่วยงาน และชุมชน ซึ่งยังไม่มี การดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากอยู่ในช่วงของการพัฒนางานระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 ทำให้กำลังเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบยังไม่มีความพร้อม

เชิงรับ ได้แก่ โครงการบริการดูแลสุขภาพจิต เพื่อให้เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลและผู้ใช้บริการมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้งานบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อผู้ใช้บริการ โดยการ จัดเวทีประชาคม ปรับวัฒนธรรมการบริการไปสู่ความเป็นเลิศอย่างมีคุณภาพมาตรฐาน ซึ่งกิจกรรมนี้ โรงพยาบาลได้ดำเนินการอยู่แล้ว โดยนำระบบคุณภาพมาตรฐานด้านบริการ ISO 9001:2000 เข้ามาพัฒนา ในความต้องการให้มีเวทีประชาคมนั้น อาจปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มจากการประชุมของ คณะกรรมการพัฒนาระบบคุณภาพ ให้มีการเปิดเวทีพูดคุยของเจ้าหน้าที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำมติไปปรับปรุงแก้ไข ซึ่งน่าจะเป็นช่องทางในการสร้างชุมชนเข้มแข็งได้อย่างดี และเป็น การปรับเปลี่ยนระบบบริการที่มีคุณภาพตามความต้องการได้

สรุป จากการจัดเวทีเชิงปฏิบัติการ โดยนำรูปแบบกระบวนการดำเนินงานสู่ความเป็น สถานที่ส่งเสริมสุขภาพมาศึกษาในการนำไปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ โดยการ วิเคราะห์บริบท การเข้าสู่กระบวนการทางปัญญา กระบวนการบริหาร ซึ่งได้กำหนดใช้วิธีการ การสร้างอนาคตร่วมกัน สามารถทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลทั้งผู้บริหารและปฏิบัติ เปลี่ยน แนวความคิดจากการเน้นการรักษาพยาบาล มามุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค ในระดับ นโยบาย ซึ่งนำไปสู่การปฏิรูปสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพได้ ในการปฏิบัติตามกระบวนการ ต่างๆของรูปแบบดังกล่าวสามารถทำให้ทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ สามารถร่วมกันแสดงความคิดเห็น และสรุปออกมาเป็นแผนปฏิบัติการที่ครอบคลุมยุทธศาสตร์ Ottawa Charter ทุกข้อ จากการนำแผนไปปฏิบัติพบว่า คณะกรรมการบริหารคุณภาพได้มีมติ เปลี่ยนนโยบายด้านสุขภาพจากเน้นการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกัน และฟื้นฟู สมรรถภาพ มาเป็นเน้นการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพ ทั้งนี้ มาจากการที่ผู้บริหารได้เข้าร่วมกิจกรรมในกระบวนการดำเนินงานสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพในทุกขั้นตอนพร้อมกับเจ้าหน้าที่และตัวแทนของชุมชน ซึ่งขั้นตอนที่สำคัญคือการปรับเปลี่ยน

กระบวนการทัศน์ทำให้ทุกคนได้เข้าใจในการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ โดยผู้บริหารมองเห็นความสำคัญ ในด้านการส่งเสริมสุขภาพทั้งในส่วนของปัจเจก องค์กร ชุมชนที่เกี่ยวข้อง และเข้าใจถึงยุทธศาสตร์ Ottawa Charter ที่จำเป็นต้องกำหนดนโยบายให้มีทิศทางที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อม มีความต้องการที่จะให้เกิดอย่างเป็นรูปธรรมทำให้เกิดการเคลื่อนไหวทาง สังคม จึงเป็นปัจจัยสำคัญทำให้กลุ่มผู้บริหารทำการเปลี่ยนแปลงนโยบายดังกล่าว จากผลของ นโยบายใหม่ที่ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในด้านเชิงรุกและเชิงรับ มีโครงการหลาย โครงการที่ได้นำไปปฏิบัติ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมต่อการมีสุขภาพที่ดีอย่างชัดเจน แต่การเขียนโครงการเพื่อนำไปปฏิบัติให้เป็นรูปธรรมนั้น เนื่องจากกระยะเวลามีจำกัด ผลที่ออกมา คือได้โครงการในจำนวนจำกัดเช่นกัน ทั้งนี้จะต้องมีกระบวนการต่อเนื่องที่จะเพิ่มความสามารถ ให้ทุกคนมีสุขภาพที่ดีจากการใช้ศักยภาพของตนให้สมำเสมอ จากการได้รับข่าวสารสุขภาพอย่าง ทั่วถึง มุ่งเน้นผู้ป่วยและชุมชนเป็นศูนย์กลางบริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมผสมผสานกัน มีบริการการแพทย์ทางเลือก สร้างชุมชนเข้มแข็งด้านสุขภาพ เพื่อมุ่งสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพ ส่วนการติดตามประเมินผลจากการดำเนินงานนั้นจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อที่จะได้นำมา ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม และนำไปดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป โดยทางโรงพยาบาล จะต้องมีการมีการผู้รับผิดชอบกิจกรรมสู่การเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพโดยตรงชัดเจน และ ทันสมัยตลอดเวลา เนื่องจากโรงพยาบาลอยู่ในช่วงของการนำเอาระบบคุณภาพมาตรฐาน ISO 9001 มาใช้ ซึ่งจะต้องผ่านการรับรองคุณภาพในเดือนกรกฎาคม 2544 จึงเป็นสาเหตุให้ทุกคน ต้องมุ่งสนใจในงานคุณภาพของตนเพื่อให้ผ่านการตรวจสอบจากบริษัทภายนอก แต่ในส่วน กิจกรรมที่เป็นความต้องการและสามารถดำเนินกิจกรรมได้อยู่แล้ว เจ้าหน้าที่ได้ดำเนินการอย่าง เป็นรูปธรรม และขยายออกสู่ชุมชนที่เข้าร่วมเวทีนำไปปฏิบัติได้ทันที คือการออกกำลังกาย ซึ่งเป็น การสร้างทักษะส่วนบุคคล ทำให้ชุมชนเกิดการเรียนรู้ในด้านสุขภาพของตนเอง การรวมกลุ่มกัน ภายในชุมชนและขยายออกไปเรื่อย ๆ เป็นผลกระทบทางด้านสุขภาพในทิศทางบวก ดังนั้น โรงพยาบาลจะต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนารูปแบบกิจกรรมของโรงพยาบาลเพื่อให้สอดคล้อง กับแนวความคิดของการส่งเสริมสุขภาพ และแนวคิดของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพต่อไป

ในด้านประสิทธิภาพของรูปแบบที่นำมาศึกษานั้น ในส่วนของการวิเคราะห์บริบทเพื่อหา ปัญหา ความต้องการ และศักยภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องได้ข้อมูลที่ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อที่จะนำไปประกอบการทำข้อมูลในขั้นตอนการชี้แนะ และการให้ข้อมูลในการปรับเปลี่ยน กระบวนทัศน์ก็จะต้องเป็นข้อมูลที่ทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วนและตรงกับงานที่จะดำเนินการ สำหรับ การตรวจสอบแนวความคิดเพื่อให้ทุกคนได้รับข้อมูลที่ตรงกัน และทิศทางเดียวกันควรจะทำเพิ่ม

อีกครั้งในช่วงก่อนทำแผนปฏิบัติการ เพราะเห็นว่าเป็นช่วงที่ทุกคนจะต้องคิดถึงภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จึงจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการกำหนดโครงการที่เหมาะสมของผู้เข้าร่วมได้ดี อย่างไรก็ตามจากการทำกระบวนการดังกล่าวสามารถสร้างความสำเร็จในการที่ให้ทุกคนได้กำหนดแผนปฏิบัติการได้ครบถ้วน สิ่งจำเป็นอีกประการหนึ่งคือ การดำเนินงานในกระบวนการจัดการให้ครบถ้วนจึงจะสามารถระบุชัดเจนว่ารูปแบบดังกล่าวมีประสิทธิภาพสูงสุดได้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. การดำเนินการในกระบวนการทางปัญญา ขั้นตอนการตรวจสอบแนวคิด ควรเพิ่มเวลาเพื่อให้มีการทบทวนและตรวจสอบแนวคิดของทุกคนให้มากขึ้น
2. ระยะเวลาระหว่างกระบวนการทางปัญญา และกระบวนการบริหาร ควรมีระยะเวลาพัก 1-3 วัน เพราะหากนานกว่านี้อาจจะทำให้ผู้เข้าร่วมเวทีเชิงปฏิบัติการลืมข้อมูลที่สำคัญได้
3. ในกระบวนการชี้นำเพื่อปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ ข้อดีคือการได้รับข้อมูลที่ตรงกับเป้าหมายและเป็นข้อมูลที่ทันสมัย สามารถส่งผลต่อการดำเนินงานทุกขั้นตอนให้เกิดความราบรื่นบรรลุเป้าหมาย
4. จากการใช้รูปแบบการดำเนินงานสู่การเป็นสถานที่ส่งเสริมสุขภาพ พบว่าบุคลากรของโรงพยาบาลตระหนักในด้านส่งเสริมสุขภาพมากยิ่งขึ้น มีนโยบายด้านการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างชัดเจน ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่โรงพยาบาลควรจะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาด้านอื่น ๆ ให้ครอบคลุมยุทธศาสตร์ Ottawa Charter โดยการสร้างกระแสการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่อย่างต่อเนื่อง
5. หลังจากเสร็จสิ้นเวทีเชิงปฏิบัติการ เกิดการเคลื่อนไหวด้านการออกกำลังกายของชุมชน ดังนั้นทางโรงพยาบาลควรจะเร่งดำเนินการเชิงรุกโดยจัดเวทีประชาคม เพื่อให้ชุมชนได้ร่วมกันหาวิธีการปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพตามความต้องการที่แท้จริง
6. วิธีการจากกระบวนการต่าง ๆ สามารถสร้างสิ่งแวดล้อมทางสังคมให้เกิดความเอื้ออาทร ความสามัคคี ให้เกียรติต่อกัน เช่น กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สร้างพลังอำนาจ โรงพยาบาลควรนำไปใช้อย่างต่อเนื่อง
7. ทางโรงพยาบาลควรนำรูปแบบการดำเนินงานสู่การเป็นสถานที่ส่งเสริมสุขภาพประยุกต์ใช้ในองค์กรอื่น เพื่อที่จะขยายแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพให้กว้างขวางครอบคลุมทุก ๆ องค์กร และทุก ๆ กลุ่ม พร้อมกับผลักดันให้เกิดการปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพส่วนบุคคลและชุมชนต่อไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาถึงผลลัพธ์ และการประเมินผลจาก Input (ปัจจัยนำเข้า) Process (กระบวนการบริหารจัดการ) และ Outcome ประกอบด้วย Output (การบรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการ) Effect (ประโยชน์ที่ผู้เกี่ยวข้องได้รับ) และ impact (ผลกระทบ) ของกิจกรรมที่ดำเนินการ