

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงหาความสัมพันธ์ (Correlational Study Design) เพื่อศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา กลุ่มตัวอย่าง เป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลพังงา และ โรงพยาบาลตะกั่วป่า จังหวัดพังงา และกำลังปฏิบัติงานอยู่ใน เดือนธันวาคม พ.ศ. 2551 จำนวน 286 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบด้วยแบบสอบถาม 6 ส่วน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ใน ช่วง 0.8422 ถึง 0.9528

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ที่โรงพยาบาลทั่วไป มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 78.7 เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 38.72 ปี ($SD = 8.66$) อายุสูงสุดคือ 58 ปี และอายุน้อยที่สุดคือ 19 ปี ร้อยละ 64.7 มีสถานภาพสมรสคู่ ประมาณครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 55.6) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากับ 19283.17 บาท ($SD = 10676.76$) รายได้สูงสุด คือ 90,000 บาท และรายได้ต่ำสุด คือ 5,000 บาท เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 83.6 ไม่มีโรคประจำตัว

ปัจจัยด้านการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ร้อยละ 81.5 ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง โดยเจ้าหน้าที่มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 60.8) อยู่ในกลุ่มผู้ปฏิบัติการ ด้านการรักษาพยาบาล จำนวนชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์เฉลี่ย 46.88 ชั่วโมง ($SD = 11.95$) จำนวนชั่วโมงการทำงานสูงสุด คือ 120 ชั่วโมง และจำนวนชั่วโมงการทำงานต่ำสุด คือ 35 ชั่วโมง เกือบร้อยละ 60 มีการทำงานในเวลาปกติ (เช้าไป - เย็นกลับ) และพบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 14.46 ปี ปฏิบัติงานนานที่สุด 43 ปี น้อยที่สุด 1 ปี

การรับรู้ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไปจังหวัดพังงา ทั้ง 4 ด้าน พบว่าระดับพฤติกรรมจากการรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 90.9 ร้อยละ 90.6 และร้อยละ 64.7 ตามลำดับ) ส่วนการรับรู้อุปสรรคต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ร้อยละ 53.5 อยู่ในระดับปานกลาง

ระดับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยรวมของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ร้อยละ 64.7 อยู่ในระดับสูง เมื่อศึกษาแยกเป็นรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาทางจิตวิญญาณ ด้านโภชนาการ ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ด้านการจัดการกับความเครียด และด้านกิจกรรมทางกาย อยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 76.6 ร้อยละ 69.2 ร้อยละ 67.9 ร้อยละ 65 ร้อยละ 55.9 และร้อยละ 50.7 ตามลำดับ)

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ได้แก่ รายได้ การทำงานเป็นกะ การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม รับรู้อุปสรรคต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ส่วนปัจจัยด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ภาวะสุขภาพ ลักษณะงาน ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา โดยมีรายละเอียดสรุปตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1.1 เพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\chi^2 = 3.254$, $p = 0.071$)

สมมติฐานที่ 1.2 อายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.102$, $p = 0.085$)

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\chi^2 = 0.719$, $p = 0.397$)

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\chi^2 = 43.179$, $p = 0.204$)

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.162$, $p = 0.006$)

สมมติฐานที่ 1.6 ภาวะสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\chi^2 = 0.090$, $p = 0.765$)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 ลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\chi^2 = 0.540$, $p = 0.764$)

สมมติฐานที่ 2.2 ชั่วโมงการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = -0.015$, $p = 0.796$)

สมมติฐานที่ 2.3 การทำงานเป็นกะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ
($\chi^2 = 4.257, p = 0.039$)

สมมติฐานที่ 2.4 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($\chi^2 = -0.110, p = 0.062$)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความคิดและอารมณ์

สมมติฐานที่ 3.1 การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.395, p < 0.01$)

สมมติฐานที่ 3.2 การรับรู้อุปสรรคต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ มีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = -0.267, p < 0.01$)

สมมติฐานที่ 3.3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.464, p < 0.01$)

สมมติฐานที่ 3.4 การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ($r = 0.308, p < 0.01$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงามีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยรวม ร้อยละ 64.7 อยู่ในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ย 35.75 คะแนน (SD = 6.17) นั้นย่อมแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของตนเองค่อนข้างเหมาะสม เมื่อพิจารณาระดับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่เป็นรายด้านทั้ง 6 ด้าน คือ ความรับผิดชอบต่อสุขภาพ กิจกรรมทางด้านร่างกาย โภชนาการ การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางจิตวิญญาณ และการจัดการกับความเครียด พบว่าอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่มีการรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ถึงร้อยละ 90.9 การรับรู้ความสามารถของตนเอง ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูงร้อยละ 90.6 และมากกว่าร้อยละ 60 มีการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมในระดับสูง ซึ่งอาจเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาล ได้มีโอกาสฝึกอบรมเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในเรื่องต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาดำเนินกิจกรรมในการส่งเสริมสุขภาพผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล การมีประสบการณ์ในการทำงานด้านสุขภาพ การเข้าร่วมโครงการส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาล เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การออกกำลังกาย นโยบายของโรงพยาบาลที่มีการส่งเสริมสนับสนุนในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดสถานที่ อุปกรณ์ เวลาที่เหมาะสม เพื่อการส่งเสริมสุขภาพ มีการประกาศเสียงตามสายให้ความรู้เชิญชวน เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพของตนเอง รวมทั้งการตกแต่งเดือนแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่อง

การปฏิบัติตัวที่ถูกต้อง ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานอยู่เป็นประจำ อาจเป็นผลให้เจ้าหน้าที่ที่มีการรับรู้และพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ถูกต้องเหมาะสม และการที่บุคคลเกิดการปฏิบัติส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง (Green & Krueuter, 1991) ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทุกด้านอยู่ในระดับสูง แตกต่างจากการศึกษาส่วนใหญ่ที่พบว่าพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาทิเช่น การศึกษาของ ภทรจิต นิลราช (2546) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลวิชาชีพสตรีในจังหวัดสงขลา และจากการศึกษาของเอมอร โพธิ์ประสิทธิ์ (2548) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลบางแพ โดยข้าราชการ พนักงานของรัฐ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลบางแพ จังหวัดราชบุรี มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพที่อยู่ในระดับต่ำอยู่ถึงร้อยละ 26.43 มีการรับรู้ประโยชน์ของการดูแลสุขภาพระดับต่ำร้อยละ 35.72 มีการรับรู้ความสามารถตนเองในการดูแลสุขภาพ ระดับต่ำร้อยละ 30.71 และยังมีทัศนคติต่อการดูแลสุขภาพ ระดับไม่ดีถึงร้อยละ 33.57

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ได้แก่ รายได้ การทำงานเป็นกะ การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม รับรู้อุปสรรคต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายได้

รายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา เพนเดอร์ (Pender, 1982) กล่าวว่า สภาพเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตในด้านตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล โดยผู้ที่มีสถานภาพทางเศรษฐกิจสูงจะมีรายได้สูง ซึ่งเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถดูแลให้ตนเองได้รับอาหาร ได้เพียงพอ ตลอดจนเข้าถึงบริการได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งสามารถจัดหาข้าวของเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกในการส่งเสริมสุขภาพ รายได้จึงมีความสำคัญต่อการมีศักยภาพของบุคคลในการดูแลสุขภาพของตนเอง สอดคล้องกับการศึกษาของกชกร สมมั่ง (2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาลลพบุรี การศึกษาของไพโรจน์ พรหมพันธุ์ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของคณาน โรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา และการศึกษาของรุ่งฤดี วงศ์ชุม (2548) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของแรงงานสตรีที่รับงานมาทำที่บ้าน ในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยที่การศึกษาของอุดมศักดิ์

แสงวนิช (2546) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาล ประจวบคีรีขันธ์ ก็พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดูแลตนเอง และสอดคล้องกับการศึกษาของเบคเกอร์และไมแมน (Becker & Maiman, 1974) พบว่าผู้ที่มีรายได้เพียงพอจะมีเวลาเอาใจใส่สุขภาพได้ดี ในขณะที่ผู้ที่มีรายได้ไม่เพียงพอจะใช้เวลาส่วนใหญ่ในการประกอบอาชีพ ทำให้มีเวลาเอาใจใส่สุขภาพน้อยกว่าผู้ที่มีรายได้เพียงพอ

การทำงานเป็นกะ

การทำงานเป็นกะมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา โดยคนที่ทำงานในเวลาปกติมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพดีกว่าคนที่ทำงานเป็นกะ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานเป็นกะ สามารถจัดสรรเวลาว่างหน้า เพื่อปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้ และการทำงานเป็นกะ ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้น จึงมีโอกาที่จะเลือกบริโภคสิ่งที่จะส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพได้มากขึ้น มีโอกาสได้ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพจากแหล่งต่าง ๆ ได้มากขึ้น (วลิตา ศักดิ์บัณฑิตสกุล, กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล, พยอม อยู่สวัสดิ์ และอุษาพร ขวลิคนิธิกุล, 2541) ทำให้คนทำงานเป็นกะมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพสูงกว่าคนที่ทำงานเวลาปกติ

การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

การรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา เพนเดอร์ (Pender, 1996) กล่าวว่า การรับรู้ประโยชน์ของการกระทำ (Perceived Benefits of Action) เป็นการที่บุคคลจะกระทำพฤติกรรมใด ๆ โดยมักจะคำนึงถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติพฤติกรรมนั้น การคาดการณ์ถึงประโยชน์ของการกระทำเป็นสิ่งจูงใจการปฏิบัติกิจกรรมซึ่งประโยชน์อาจเกิดขึ้นทั้งภายในหรือภายนอกก็ได้ แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ ที่เป็นแรงกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมตามการรับรู้ของตน สอดคล้องกับการศึกษาของสุกัญญา ไผทโสภณ (2540) ที่พบว่า การรับรู้ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี เช่นเดียวกับการศึกษาของอุบล ไตรถวิล (2544) ในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการศึกษาของฉัตรณณ์ ผลึกเพชร (2547) ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดพัทลุง

การรับรู้อุปสรรคของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

การรับรู้อุปสรรคของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา อธิบายได้ว่าการรับรู้อุปสรรคเป็นการคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัย โดยบุคคลจะเลือกปฏิบัติในสิ่งที่เชื่อว่าจะเป็นผลดีมากกว่าผลเสียดังที่เพนเดอร์ (Pender, 1996) กล่าวว่า การรับรู้อุปสรรคของการกระทำ (Perceived Barrier of Action) เป็นการรับรู้อุปสรรคที่ขัดขวางต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหรือสิ่งที่คาดคะเน ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับความไม่เป็นประโยชน์ ความไม่สะดวกสบาย ค่าใช้จ่าย ความยากลำบากหรือระยะเวลาที่ใช้กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ อุปสรรคเปรียบเสมือนสิ่งกีดขวาง ไม่ให้บุคคลปฏิบัติพฤติกรรมหรือจูงใจให้บุคคลหลีกเลี่ยงที่จะปฏิบัติพฤติกรรม ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการศึกษาของสุกัญญา ไพทโสภณ (2540) ในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี การศึกษาของอุบล ไตรถวิล (2544) ในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการศึกษาของ ณัฐภรณ์ ผลึกเพชร (2547) ของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดพัทลุง

การรับรู้ความสามารถตนเอง

การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา อธิบายได้ว่าการรับรู้ความสามารถของตนในการส่งเสริมสุขภาพ เป็นความเชื่อมั่นว่าตนเองมีความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จ ซึ่งต้องใช้ความพยายามและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติเพื่อให้ตนเองสามารถดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข และมีสุขภาพดีขึ้น ซึ่งเพนเดอร์ (Pender, 1996) กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นการตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถของบุคคลในการกระทำพฤติกรรมนั้นให้สำเร็จ และเป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพโดยตรง บุคคลที่เชื่อว่าตนมีทักษะและความสามารถที่จะปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพได้อย่างถูกต้อง จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการกระทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุกัญญา ไพทโสภณ (2540) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของอุบล ไตรถวิล (2544) และการศึกษาของ ณัฐภรณ์ ผลึกเพชร (2547) ที่ศึกษาในบุคลากรสาธารณสุขเช่นเดียวกัน

การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม

การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา การได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม มีส่วนทำให้

เจ้าหน้าที่เกิดมีพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม เพราะการได้รับคำแนะนำและสนับสนุนจากบุคคล การดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม มีลักษณะเป็นเครือข่ายที่ต้องอาศัยการพึ่งพาซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดการยอมรับ ได้รับความรัก รู้สึกมีคุณค่าเป็นที่ต้องการของบุคคลอื่น ซึ่งการสนับสนุน ทางด้านร่างกาย จิตใจหรือวัตถุสิ่งของ รวมทั้งการได้รับคำแนะนำ ตักเตือน คำปรึกษา การให้ คำรับรองให้เกิดความมั่นใจ เป็นทิศทางที่สามารถนำไปแก้ปัญหาก็เผชิญอยู่ เกิดเป็นแรงผลักดัน ให้เกิดพฤติกรรมที่เหมาะสม (Pender, 1996) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของจूरรัตน์ เพชรทอง (2540) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการตำรวจ จังหวัด สุพรรณบุรี การศึกษาของอุบลรัตน์ รุ่งเรืองศิลป์ (2540) ซึ่งได้ศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของ นักศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษา จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และการศึกษาของชุมพล คอวนิช (2541) ที่ได้ ศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของนายทหารประทวน โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้า ซึ่งพบว่า การรับรู้แรงสนับสนุนจากบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

เพศ

จากการศึกษา พบว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั้งเพศหญิงและเพศชาย อยู่ในสังคมชนบท ซึ่งมีลักษณะชุมชน สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ เดียวกัน สิ่งเหล่านี้ย่อมมีส่วนเกี่ยวข้องกับการเกิดความเชื่อและพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งในเพศ หญิงและเพศชายที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของอุบล ไตรถวิล (2544) ซึ่งศึกษา พฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการศึกษา ของวาทีนา ทาตาญ (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพของบุคลากร โรงพยาบาล นพรัตน์ราชธานี

อายุ

จากการศึกษา พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก บทบาทหน้าที่การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ไม่ว่าอายุเท่าใด ปฏิบัติงานลักษณะใดๆ ก็ตาม เจ้าหน้าที่ก็จะได้รับการเรียนรู้และฝึกทักษะ มีโอกาสได้รับข่าวสารเช่นเดียวกัน ปัจจัยพื้นฐานที่บ่งชี้ความแตกต่างของอายุจึงไม่ได้เป็นตัวบ่งชี้ ถึงวุฒิภาวะหรือความสามารถในการจัดการกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของพงศ์เทพ เกตุไสว (2544) ที่ศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดปทุมธานี พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดปทุมธานีที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับอุษณิ แสงสุข (2546) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการครู

มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานสามัญศึกษา จังหวัดอุบลราชธานี พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ

สถานภาพสมรส

จากการศึกษา พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ที่เป็นโสดมีการพึ่งพาตนเองมากขึ้น จากการที่มีอาชีพมั่นคง มีความสามารถในการดูแลตนเองได้ จึงเป็นตัวของตัวเองมากขึ้น ไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการสนับสนุนจากคู่สมรส สอดคล้อง การศึกษาของวาทินา ทาตาญ (2545) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมสุขภาพในบุคลากรโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี การศึกษาของณัฐภรณ์ ผลึกเพชร (2547) ในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดพัทลุง เช่นเดียวกับ การศึกษาของ อุบล ไตรถวิล (2544) ในเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่าสถานภาพสมรสต่างกันมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา

จากการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสภาพความเป็นจริงในปัจจุบัน นโยบายของรัฐบาลได้นั้นเกี่ยวกับการดูแลตนเองของประชาชนมากขึ้น มีการรณรงค์ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ผ่านสื่อต่างๆที่เข้าใจได้ง่าย จึงเป็นการง่ายต่อการที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาน้อยจะสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ในการปฏิบัติตัวดูแลตนเอง นอกจากนี้ภายในโรงพยาบาลมีบุคลากรหลายระดับทำงานร่วมกันเป็นทีม บุคลากรได้รับความรู้ในการดูแลตนเองเหมือนกัน และการ ได้มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน อาจทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์การดูแลตนเองซึ่งกันและกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้มีแนวทางในการปฏิบัติพฤติกรรมดูแลสุขภาพที่ดีในแนวทางเดียวกันได้ สอดคล้องกับ การศึกษาของอุบล ไตรถวิล (2544) ที่ได้ศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการศึกษาของยุพดี กรรพฤทธิ์ (2543) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของครูประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่พบว่าบุคลากรดังกล่าวถึงแม้จะมีระดับการศึกษาต่างกัน ก็มีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ไม่แตกต่างกัน

ภาวะสุขภาพ

จากผลการศึกษา พบว่าภาวะสุขภาพไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลทุกคนได้รับการดูแลสุขภาพที่ดี มีโครงการส่งเสริมสุขภาพ เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี การฉีด

วัดขึ้น และมีการติดตามภาวะสุขภาพของเจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีชมรมสร้างเสริมสุขภาพหลากหลายให้เลือก เช่น ชมรมแอโรบิค ชมรมฟิตเนส เป็นต้น ทำให้ผู้ที่มีภาวะสุขภาพดีอยู่แล้ว และผู้ที่มีปัญหาสุขภาพต่างก็มีการดูแลตนเอง ต้องการมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้ตนเองมีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของสุริสา ล่ำซำ และคณะ (2550) ที่ได้ศึกษาภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสร้างเสริมสุขภาพของอาจารย์ กลุ่มคณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลักษณะงาน

จากการศึกษา พบว่าลักษณะงานไม่มีความ สัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการประเมินความเสี่ยงสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาล ตามลักษณะงานที่แบ่งออกเป็นออกเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มเสี่ยงสูง ปานกลาง และต่ำ นั้น เป็นการประเมินโดยการจัดกลุ่มตามที่ได้มีการประเมินไว้แล้ว มิได้เกิดจากการรับรู้โดยตรงของผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งอาจไม่เป็นไปในทางเดียวกันก็ได้ ประกอบกับการประเมินความเสี่ยงเป็นประจำทุกปี จึงมีการปรับปรุงหรือจัดสิ่งแวดล้อมใหม่ให้เหมาะสมกับการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ลักษณะงานในกลุ่มเสี่ยงสูง ปานกลาง และต่ำ ไม่มีความแตกต่างกัน

ชั่วโมงการทำงาน

ชั่วโมงการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากชั่วโมงการทำงานของเจ้าหน้าที่ ถึงแม้จะมีจำแนกแตกต่างกันบ้าง แต่ก็เกินไปตามมาตรฐาน กล่าวคือ ตามกฎหมายแรงงานกำหนดให้มีการปฏิบัติในเรื่อง ชั่วโมงการทำงานเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้ คือ กำหนดเวลาทำงานปกติทุกประเภทงานต้องไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวัน และไม่เกิน 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (มาตรา 23) เว้นแต่ งานอันตรายไม่เกิน 7 ชั่วโมงต่อวันและไม่เกิน 42 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน, 2541) สำหรับชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ รวมชั่วโมงการทำงานในวันหยุด และชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 36 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ (www.lrtothai.com/download/labourlaw) จึงไม่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ไม่มีผลกระทบในการรู้คิด การตัดสินใจ ในการให้ความสำคัญและเห็นประโยชน์ในการส่งเสริมพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งฤดี วงศ์ชุม (2539) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของแรงงานสตรีที่รับงานมาทำที่บ้าน กรณีศึกษาจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระยะเวลาในการทำงานต่อวันและระยะเวลาในการทำงานต่อสัปดาห์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพรายด้านและโดยรวม

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

จากการศึกษา พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าเจ้าหน้าที่มีอาชีพที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสุขภาพอนามัยเช่นเดียวกัน ความเข้าใจ ความเชื่อ และพฤติกรรมการปฏิบัติตัวเพื่อการส่งเสริมสุขภาพเป็นไปในทางเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันก็ตาม สอดคล้องกับการศึกษาของณัฐกรณ์ ผลึกเพชร (2547) ที่ศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ จังหวัดพัทลุง และการศึกษาของอุบล ไตรถวิล (2544) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ประสิทธิภาพหรือระยะเวลาการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรสาธารณสุขดังกล่าว

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา มีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. ทีมสุขภาพควรมีการวางแผนงานโครงการ จัดกิจกรรมที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพให้กับกลุ่มเจ้าหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้ต่ำ และเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในเวลาปกติ โดยเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ เพื่อค้นหาปัญหาและสามารถให้การสนับสนุนส่งเสริมได้อย่างเหมาะสมต่อไป
2. ควรมีการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ โดยการสำรวจสิ่งที่ขัดขวางต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ อาจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นจริงหรือสิ่งที่คาดคะเน เช่น ความไม่สะดวกสบาย ค่าใช้จ่าย ความยากลำบากหรือระยะเวลาที่ใช้กระทำการนั้น ๆ แล้วนำผลการสำรวจมาวิเคราะห์ เพื่อหาแนวทางในการจัดสิ่งแวดล้อมหรือระบบการสนับสนุน เพื่อให้เกิดความรู้สึกระส่ำระสาย และมีความเป็นไปได้ในการมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ
3. หน่วยงานควรกำหนดค่านโยบายมุ่งเน้นให้บุคลากรได้ความรู้และข่าวสารทางสื่อต่าง ๆ อย่างทั่วถึงประจำสม่ำเสมอ จัดโครงการ/ กิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรมที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เช่น โครงการตรวจสุขภาพประจำปี โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ โครงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพ เป็นต้น เพื่อให้เกิดการรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพในที่สุด
4. ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการมีพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น ให้เห็นต้นแบบที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน การสอนหรือแนะนำจนเกิด

ความมั่นใจว่าตนเองมีความรู้และทักษะในการปฏิบัติ การพูดให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือ สนับสนุนด้วยความตั้งใจจริง ทั้งจากผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และครอบครัว

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้ ศึกษาในกลุ่มเจ้าหน้าที่ทุกอาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพังงา ซึ่งผลการศึกษายู่ในภาพรวม ไม่เฉพาะเจาะจงกลุ่มอาชีพ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมี การศึกษาในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ เช่น แพทย์ พยาบาลวิชาชีพ พนักงานแปล เป็นต้น เพื่อให้มีความเข้าใจถึงปัจจัยที่แท้จริงในแต่ละกลุ่มอาชีพ เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่ตรงจุด และ มีความเฉพาะเจาะจงมากยิ่งขึ้น
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมป้องกันโรคจากการทำงาน เพื่อประโยชน์ ในการป้องกันโรค หรือลดความเสี่ยงที่จะเกิดจากการทำงานโดยตรง
3. ศึกษาพัฒนาโปรแกรมที่ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีการรับรู้ประโยชน์ของพฤติกรรม ส่งเสริมสุขภาพ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อการมี พฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสมในบุคลากรทุกคนของโรงพยาบาล