



มูมิวิชาการ : ด้านสาธารณสุขและบริหารสาธารณสุข

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ๑๐๐ ปีที่ ๑ เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เข้าใจคน สร้างพลัง พฤติกรรมสุขภาพถ้วนหน้า



รองศาสตราจารย์ ดร.นิตยา เพ็ญศิริินภา

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้เขียนและผู้รับผิดชอบมูมิวิชาการ : ด้านสาธารณสุขและบริหารสาธารณสุข

เข้าใจคน สร้างพลัง พฤติกรรมสุขภาพถ้วนหน้า*

นโยบายการประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประเทศไทย ได้ส่งผลกระทบต่อการจัดบริการสุขภาพของหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณตามนโยบาย 30 บาท รักษาทุกโรค ที่มีการเหมาจ่ายรายหัว และจัดสรรเงินงบประมาณให้ตามจำนวนประชากรที่มีสิทธิประกันสุขภาพในพื้นที่ ๆ ที่หน่วยบริการคู่สัญญา (CUP) รับผิดชอบ ซึ่งโรงพยาบาลต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยบริการคู่สัญญาจะต้องจัดบริการที่ครอบคลุมทั้งการรักษาพยาบาล และการบริการสุขภาพส่วนบุคคลที่เป็นบริการป้องกัน ผลปรากฏว่า โรงพยาบาลส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญกับบทบาทการรักษาพยาบาลมากกว่า และให้ความสำคัญน้อยกว่าบทบาทในด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค จึงเป็นที่มาของการผลักดันให้มีพัฒนาโรงพยาบาลตามมาตรฐานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HPH) เพิ่มเติมหรือควบคู่กับการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) ทำให้โรงพยาบาลต่าง ๆ หน่วยบริการคู่สัญญา รวมทั้งเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (PCU) ต้องหันมาพัฒนาการดำเนินงานด้านส่งเสริมสุขภาพมากขึ้น

ผลลัพธ์ของการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพที่ทุกฝ่ายปรารถนาให้เกิด คือ การมีพฤติกรรมสุขภาพและภาวะสุขภาพที่พึงประสงค์ของผู้รับบริการ ประชาชนในชุมชน รวมถึงผู้ให้บริการซึ่งจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีด้านสุขภาพด้วย อย่างไรก็ตาม การพัฒนาให้เกิดพฤติกรรมสุขภาพถ้วนหน้าของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นไปโดยสมัครใจและเกิดความยั่งยืน จำเป็นต้องใช้ความเข้าใจในเรื่องพฤติกรรม ความต้องการของมนุษย์ และการสร้างพลัง (Empowerment) บุคคล กลุ่ม และชุมชน ให้สามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่กำหนดสุขภาพได้ ซึ่งรวมถึงการมีพฤติกรรมสุขภาพที่พึงประสงค์ที่ส่งผลดีต่อสุขภาพ โดยการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพของกลุ่มเป้าหมายทั้งผู้รับบริการ ชุมชน และผู้ให้บริการ จำเป็นต้องมีการวิเคราะห์สาเหตุของพฤติกรรมที่มีทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกตน ซึ่งพฤติกรรมหนึ่ง ๆ อาจเกิดจากหลายปัจจัย และพฤติกรรมเดียวกัน อาจมีปัจจัยสาเหตุที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล ดังนั้น การจัดกิจกรรมพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพจึงต้องสอดคล้องกับปัจจัยสาเหตุของพฤติกรรม นอกจากนี้ ยังต้องมีการสร้างพลังให้บุคคลมีความเชื่อในความสามารถของตนว่า สามารถควบคุมสุขภาพของตน กลุ่ม หรือชุมชนได้ โดยกระบวนการสร้างพลังเพื่อส่งเสริมสุขภาพจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ที่ทำให้เข้าใจความเชื่อมโยงของปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะพฤติกรรมของตนเองกับสุขภาพ ได้พัฒนาทักษะที่จำเป็น มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและเลือกวิธีการดูแลสุขภาพที่เหมาะสมกับตน กลุ่มหรือชุมชน ตลอดจนได้รับการสนับสนุนและให้กำลังใจในการดูแลสุขภาพตามแผนที่กำหนดไว้ และมีการประเมินผลความสำเร็จหรือปัญหาอุปสรรคในการดูแลสุขภาพ อันเป็นวงจรการเรียนรู้เพื่อการจัดการสุขภาพของตนเอง กลุ่ม หรือชุมชนได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน โดยกระบวนการสร้างพลังมีความสอดคล้องกับนิยามของการส่งเสริมสุขภาพ ที่ว่า “เป็น

กระบวนการของการเพิ่มสมรรถนะให้คนสามารถควบคุมปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดสุขภาพและพัฒนาสุขภาพของตนเอง เป็นผลให้ผู้นั้นมีสุขภาพดีขึ้น” การสร้างพลังจึงเป็นกิจกรรมสำคัญของการส่งเสริมสุขภาพ

นอกจากนี้ ในการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องเข้าใจธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ว่า จะมีความพึงพอใจ มุ่งมั่น ทุ่มเททำงาน โดยใช้ศักยภาพเต็มที่ในการทำงานให้กับองค์กร เมื่อเขามองเห็นคุณค่าของตนเอง ได้รับการยอมรับนับถือ ได้มีความรับผิดชอบตัดสินใจในงานที่ทำ พบว่า งานนั้นมีความสำคัญและน่าสนใจ ได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถ ได้มีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับข้อมูลข่าวสารและทรัพยากรในการดำเนินงาน ซึ่งการที่ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในองค์กรและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการตอบสนองความต้องการดังกล่าว ก็คือ การสร้างพลังให้กับบุคลากรนั่นเอง ส่งผลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความสามารถและนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ในการดำเนินงานแก้ไขปัญหา และพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง มีการควบคุมกำกับตนเองและทีมให้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายของการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

* บทความนี้ดัดแปลงจากบทคัดย่อ เรื่อง “เข้าใจคน สร้างพลัง พฤติกรรมสุขภาพถ้วนหน้า” สำหรับนำเสนอในการประชุมวิชาการ 6th National Forum on Quality Improvement and Hospital Accreditation) วันที่ 15-18 มีนาคม 2548 ที่ อิมแพค เมืองทองธานี