

รายงานผลการดำเนินงานและการประเมินผลการดำเนินงานพร้อมสรุปบทเรียนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
ด้านความรู้ด้านสุขภาพ
สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง กรมอนามัย

สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ได้ขับเคลื่อนงานด้านความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อให้บุคลากรสาธารณสุขมีความรู้ สมรรถนะและทักษะของการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) นำไปสู่การถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับประชาชนให้เกิดความรู้ด้านสุขภาพในระดับบุคคล ส่งเสริมการปรับบริบทของสิ่งแวดล้อมให้ง่ายต่อการเข้าถึง เข้าใจ ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพที่จะไปสนับสนุนให้มีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ส่งเสริมให้เกิดการสร้างพลังและการมีส่วนร่วมของประชาชนในชุมชน และมีการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัยและนวัตกรรมด้วย ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ มีการดำเนินการภายใต้โครงการ ๒ โครงการ ได้แก่ ๑. โครงการพัฒนาศักยภาพสร้างความเข้มแข็งของนักวิจัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๔ เพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการ และ โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนหลักสูตรความรู้ด้านสุขภาพสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ระดับประเทศ ขยาย ๑๒ ศูนย์เขต ของกรมอนามัย และ ขยายสู่เขตสุขภาพที่ ๑๓ พร้อมทั้งขับเคลื่อนด้วยคณะกรรมการพัฒนาวิชาการของสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง อีกทั้งผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมือง ได้มีการกำหนดให้เป็นคำรับรองปฏิบัติราชการของกลุ่มงานด้วย

ผลการดำเนินงาน สามารถดำเนินงานตามเป้าหมายทั้ง ๒ โครงการ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการดำเนินกิจกรรมในบางกิจกรรม เช่น กิจกรรมที่ต้องเข้าประชุมในห้องประชุม จึงมีการปรับรูปแบบการดำเนินงานเป็นการประชุมในระบบออนไลน์ และลดบางกิจกรรมลงเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มีผลงานวิชาการเข้ารอบนำเสนอด้วย วาจา ๑ เรื่องและนำเสนอด้วยโปสเตอร์ ๕ เรื่อง มีการประกวด Like Talk ได้รางวัลที่ ๑ และที่ ๒ ในระดับ ส่วนกลาง

การประเมินผลดำเนินงาน ประเมินผลการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดำเนินการในรูปแบบการเยี่ยมชมเสริมพลังแบบออนไลน์ จากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพความรู้ด้านสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมสำหรับบุคลากรสาธารณสุข ภายใต้โครงการพัฒนาและขับเคลื่อนหลักสูตรความรู้ด้านสุขภาพสำหรับบุคลากรสาธารณสุขระดับประเทศ เมื่อวันที่ ๒ - ๔ ธันวาคม ๒๕๖๓ ณ ห้องชนกนันท์ ชั้น ๒ โรงแรมเอปี่น่า เฮ้าส์ จังหวัดกรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดหลักสูตรความรู้ด้านสุขภาพให้แก่บุคลากรสาธารณสุข มีผู้เข้าร่วมประชุมจาก ๑๒ ศูนย์อนามัย พบว่า พื้นที่ที่มีการดำเนิน และขอให้สถาบันพัฒนาสุขภาพเขตเมืองสนับสนุนเป็นที่เลี้ยง สรุปโดยรวม ดังนี้

๑. มีการนำหลักสูตรความรู้ด้านสุขภาพไปดำเนินงานต่อในพื้นที่

- ดำเนินการในพื้นที่โดยบูรณาการการร่วมกับ ๔ กลุ่มวัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม เช่น ศูนย์อนามัยที่ ๑ เชียงใหม่บูรณาการงานวัยเรียน (๑.อบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรครู และนักเรียนแกนนำ จำนวน ๒๖ โรงเรียน โรงเรียนละ ๔ คน ใน เขต สพป. เขต ๒ จังหวัดลำพูน /ประชุมพัฒนาศักยภาพครูและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เพื่อก้าวสู่โรงเรียนรอบรู้ด้านสุขภาพ จังหวัดเชียงราย) ศูนย์อนามัยที่ ๔ บูรณาการร่วมกับงานส่งเสริมสุขภาพดี ชะลอชรา ชีววัยยืนยาว individual wellness plan ในแกนนำชมรมผู้สูงอายุ ศูนย์อนามัยที่ ๑๑ นำหลักสูตรความรู้ด้านสุขภาพมาปรับใช้ในโครงการก้าวทำใจ เป็นต้น

- อบรมความรู้เรื่องความรู้ด้านสุขภาพให้แก่เครือข่าย เช่น ศูนย์อนามัยที่ ๓ นำความรู้ด้านความรู้ด้านสุขภาพมาถ่ายทอดและดำเนินงานในเครือข่ายโรงพยาบาลสรรพยา จังหวัดชัยนาท

- พัฒนารูปแบบและกระบวนการให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่สนใจ เช่น พระสงฆ์ เป็นต้น
- ขับเคลื่อนการดำเนินงานภายในหน่วยงาน/นำความรู้และทักษะมาพัฒนาประยุกต์ใช้กับงานประจำ
- นำมาพัฒนาเป็นคู่มือกระบวนการสร้างความรอบรู้

๒. ปัจจัยความสำเร็จ

- ทีมงานเข้มแข็ง
- เครือข่ายให้ความสำคัญ/เครือข่ายเข้าใจแนวความคิดของความรู้ด้านสุขภาพ /ความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในพื้นที่/ความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
- ผู้บริหาร /คณะกรรมการความรู้ด้านสุขภาพ เห็นความสำคัญ มีการสนับสนุนงบประมาณ
- เนื้องานตรงความต้องการของพื้นที่ (ตอบโจทย์พื้นที่) /กระบวนการมีความน่าสนใจ เข้าใจง่าย
- การตระหนักถึงการดูแลสุขภาพของตัวผู้สูงอายุ

๓. ปัญหาอุปสรรค

- สถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙)
- อุปสรรคในการอ่านและทำแบบประเมินสุขภาพตนเอง และความไม่สะดวกในการเดินทางของผู้สูงอายุ
- ขาดการกำหนดเป็นนโยบายที่มีแผนงานโครงการรองรับ/การเปลี่ยนผู้รับผิดชอบงานบ่อยๆ
- บางเครือข่ายไม่เข้าใจแนวคิดที่ชัดเจนของความรู้ด้านสุขภาพเพราะยังเป็นเรื่องใหม่ ต้องทำความเข้าใจความแตกต่างของความรู้ด้านสุขภาพกับการอบรมให้ความรู้ทั่วไป
- บางข้อความคำถามหรือกระบวนการบางขั้นตอนมีความเข้าใจได้ยาก
- ต้องใช้เวลามาก ผู้ปฏิบัติมีความเข้าใจยังไม่ชัดเจนทำให้ต้องใช้เวลามากในแต่ละขั้นตอน

๔. ภาคีเครือข่ายร่วมดำเนินการในการสร้างความรอบรู้ประกอบด้วย

- หน่วยงานราชการ เช่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด /สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ /โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) / โรงเรียน เป็นต้น
- ผู้นำชุมชน
- ชมรมผู้สูงอายุ
- วัด
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

๕. หน่วยงานต่างๆต้องการการสนับสนุนจากสถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง /กรมอนามัย

- จัดอบรมฟื้นฟูความรู้เพื่อพัฒนาผู้รับผิดชอบงาน
- คู่มือการจัดกิจกรรม
- ข้อมูลข่าวสารต่างๆจากเครือข่าย
- หากต้องดำเนินการจริงในพื้นที่อยากให้สถาบันพัฒนาสุขภาวะเขตเมือง เป็นพี่เลี้ยงก่อน ๑-๒ ครั้ง
- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ข้อเสนอแนะกระบวนการพัฒนาทักษะ
- สื่อต่าง ๆ Infographic ที่เข้าใจง่ายสำหรับผู้สูงอายุและประชาชนทั่วไป

บทเรียนการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ : จากการทำนงงานเรื่องความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้ด้านสุขภาพ ในระยะเวลา ๑๐ เดือน และภายใต้การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID-๑๙) จึงได้จัดทำกรรณบัตรบทเรียนแบบออนไลน์ ตาม Style New normal เพื่อถอดบทเรียนการดำเนินงานด้านความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ของแต่ละกลุ่มงาน ในปีงบประมาณ ๒๕๖๔ และเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อเป็นการเรียนรู้และพัฒนา Health Literacy ให้สถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้ด้านสุขภาพ สรุปได้ดังนี้

๑ . ผลการดำเนินงาน / ผลสำเร็จ

๑.๑ จัดทำ/พัฒนาหลักสูตร เช่น หลักสูตรการสร้างเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพในผู้ป่วย NCDs สำหรับบุคลากรสาธารณสุข

๑.๒ สามารถลดปัญหาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการใช้ยา ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร และสมุนไพรได้ ผู้รับบริการเกิดแรงจูงใจทางสุขภาพได้รับการเสริมสร้างความรู้ทาง

๑.๓ ผู้มารับบริการได้รับการเสริมสร้างความรู้สุขภาพเรื่อง Office Syndrome

๑.๔ การพัฒนาสื่อออนไลน์

๑.๕ การพัฒนางานวิจัยด้านความรู้สุขภาพ

๑.๖ บูรณาการกลุ่มวัย เช่น คริสเตอร์แม่และเด็ก ร่วมกับคลินิก WCC และคลินิก ANC ดำเนินงาน

๑.๗ เป็นคำรับรองการปฏิบัติราชการของสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง

๑.๘ สามารถขยายลงพื้นที่เขตสุขภาพที่ ๑๓ กรุงเทพมหานคร

๑.๙ เป็นแหล่งศึกษาดูงาน และได้รับเชิญเป็นวิทยากรจากหน่วยงาน ทั้งกรมควบคุมโรค โรงพยาบาลในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

๒ . วิธีการดำเนินงาน

๒.๑ ประเมินตนเองตามคุณลักษณะขององค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพ

๒.๒ การค้นหาปัญหาค้นหา ประเมิน ปัญหา และแรงจูงใจของผู้รับบริการแต่ละคน

๒.๓ ดำเนินการแก้ไขตามประเด็นปัญหาที่พบ สำหรับคลินิกใช้ ... ด้วยกระบวนการสนทนาเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Motivation Interviewing / ฝึกทักษะการใช้คำถามทั้งบุคลากรและผู้รับบริการ / ในคริสเตอร์ ใช้ ๔ ก้าว อย่าง ๙ ขั้นตอน

๒.๔ ติดตามประเมินผล เช่น กลุ่มงานเภสัชกรรม ติดตามการใช้ยา จากนั้นเภสัชกรจะประเมินปัญหา และแรงจูงใจ โดยใช้เทคนิคการสนทนา เป็นต้น

๒.๕ สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความรู้สุขภาพ

๓. ปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความสำเร็จ

๓.๑ การมีนโยบายที่ชัดเจนของผู้บริหารสถาบันพัฒนาสุขภาพะเขตเมือง ผู้บริหารเล็งเห็นถึงความสำคัญ และกำหนดให้ Health Literate Organization เป็นนโยบายหลักในการดำเนินงานขององค์กร

๓.๒ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านสาธารณสุขให้มีความรู้ในเรื่องความรอบรู้ด้านสุขภาพ / การได้รับการสนับสนุนองค์ความรู้ด้าน HL จากผู้เชี่ยวชาญ/อาจารย์ จากภายนอกอย่างต่อเนื่อง

๓.๓ ผู้รับบริการ ตระหนักถึงความสำคัญ ให้ความร่วมมือ ในการเข้าร่วมกิจกรรม

๓.๔ การได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ สื่อการเรียนรู้ เพียงพอแก่การดำเนินงาน

๓.๕ บุคลากรมีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ได้รับ การพัฒนาศักยภาพตามสายงาน ที่รับผิดชอบ ปฏิบัติหน้าที่ได้ดี

๓.๖ การให้มีการทดลองใช้หลักสูตรทำให้บุคลากรมีความเข้าใจและมีความมั่นใจในการเป็นวิทยากร ถ่ายทอด การให้มีส่วนลงมือทำจะช่วยพัฒนาการเรียนรู้อะเอียดและเติบโตมากกว่าเขียนหลักสูตรไว้มือไม่ได้ลงมือทำจริง

๓.๗ ทีมงานมีความสามัคคี และร่วมมือในการจัดทำหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปทดลองใช้

๔ สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการดำเนินงาน

๔.๑ พบว่ามีช่องว่าง (Gap Analysis) ดังนี้

- มีเวลาน้อยและจำกัดในการดำเนินกิจกรรม /สื่อสารได้น้อย
- ปัจจุบันอยู่ในสภาวะการระบาดของโรค COVID ๑๙ ส่งผลให้การดำเนินการทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาจต้องชะลอตัวลง ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างเต็มรูปแบบ
- ขาดการติดตามประเมินผล
- บุคลากรมีความสามารถและทักษะเป็นผู้สอนและผู้พูดในเรื่องความรู้ด้านสุขภาพที่ไม่เท่ากัน

๔.๒ แนวทางการดำเนินงานหลังการวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis)

- ปรับแผนกิจกรรมให้มีความกระชับ ใช้ระยะเวลาสั้นที่สุด
- ปรับรูปแบบการดำเนินงานเป็นการติดต่อพูดคุยเพิ่มเติมทางโทรศัพท์ ทางไลน์ (แต่ก็ยังคงพบข้อจำกัดใน ผู้รับบริการสูงอายุที่ไม่มีโทรศัพท์ส่วนตัว หรือสมาร์ตโฟน)

- ปรับหลักสูตรให้เป็นรูปแบบการเรียนรู้ออนไลน์/ระยะสั้น

- สื่อสารเพิ่มมากขึ้น

๔.๓ แนวทางการพัฒนางาน (Next step)

- พัฒนาเป็นรูปแบบออนไลน์มากขึ้น/ทั้งหมด/ระยะสั้น

- พัฒนาแบบประเมินความรู้ เฉพาะด้านเพิ่มขึ้น เช่น หลักสูตรด้านเภสัชกรรม