

เกณฑ์ประเมินรับรอง และคู่มือการใช้เกณฑ์

สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ



คำนิยาม

ขอชื่นชมคณะผู้จัดทำเกณฑ์ประเมินรับรององค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพทั้ง 4 เกณฑ์ เป็นอย่างยิ่ง ที่ได้บูรณาการความรู้ สติปัญญาและประสบการณ์ของท่านผู้รู้และผู้เกี่ยวข้อง ทั้งหมด และได้กลั่นออกมาเป็นผลงานในระดับห้าดาวได้อย่างยอดเยี่ยมเพื่อใช้เป็นแนวทาง ประเมินรับรองหน่วยงานในระดับประเทศ ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนได้อย่างสมบูรณ์ เป็นมาตรฐานเดียวกัน เกณฑ์ประเมินดังกล่าวนี้ คือ 1) เกณฑ์ประเมินรับรองโรงพยาบาล และหน่วยบริการปฐมภูมิรอบรู้ด้านสุขภาพ 2) เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ ด้านสุขภาพ 3) เกณฑ์ประเมินรับรองชุมชนรอบรู้ด้านสุขภาพ และ 4) เกณฑ์ประเมินรับรอง โรงเรียนรอบรู้ด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

ความรู้รอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) เป็นศาสตร์และศิลป์ที่สำคัญของมนุษย์ ทุกคนที่ควรพึงจะรู้และนำไปปฏิบัติกับการดำเนินชีวิตในปัจจุบันให้เป็นรูปธรรม **ศาสตร์** หมายถึง สิ่งที่เป็นวิทยาการที่สามารถศึกษาได้โดยใช้หลักการสังเกต ทดลอง ค้นคว้าอย่างเป็นระบบ มีเหตุและผลเป็นไปตามตรรกะ เป็นวิชาการตั้งแต่มนุษย์มีกำเนิดเกิดมาได้เขียนได้ถ่ายทอด เป็นลายลักษณ์อักษรเป็นวัฒนธรรม จึงได้นิยามความรู้ด้านสุขภาพไว้ว่า เป็น “ระดับ ความสามารถของบุคคลที่จะจะได้รับ เพื่อดำเนินการและเข้าใจสารสนเทศ และบริการ ทางสุขภาพขั้นต้นที่จำเป็นเพื่อตัดสินใจทางสุขภาพได้อย่างเหมาะสม” **ศิลป์** หมายถึง สิ่งที่ใช้ความรู้สึก ประสบการณ์ สัญชาตญาณ ความสามารถส่วนบุคคลที่ควรจะพึงรู้แล้วนำไป ปฏิบัติและถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้รับรู้ต่อ ๆ ไป

เกณฑ์ประเมินรับรองทั้งหมดนี้จึงเป็นประโยชน์กับประชาชนและประเทศอย่าง แท้จริง จะทำให้คนไทยมีสุขภาพที่แข็งแรงมีอายุยืนยาวไม่ต้องเสียเวลาเสียเงินในการ เข้าโรงพยาบาล ทำให้รัฐประหยัดเงินงบประมาณ เพื่อที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาประเทศ ด้านอื่นที่จำเป็น

ขอขอบคุณทุก ๆ ท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำด้วยพลัง ด้วยจิตวิญญาณ และด้วยความเสียสละ ทำให้หนังสือคู่มือเกณฑ์ประเมินรับรองทั้ง 4 เกณฑ์ดังกล่าวนี้ มีความสมบูรณ์และมีคุณค่ายิ่ง และขออวยพรให้ภารกิจทั้งหลายทั้งปวงในหน้าที่ของท่าน ได้สำเร็จลุล่วง เพื่อประเทศชาติ ประชาชนโดยส่วนรวม และเพื่อความวัฒนาสถาพรของ ชาตินบ้านเมืองให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่าง มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนตลอดไป

พานิชย์ เจริญเผ่า

กรรมการปฏิรูปประเทศด้านวัฒนธรรมกีฬา แรงงาน และทรัพยากรมนุษย์

คำนำ

สมาคมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพไทยได้พัฒนาเกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพและคู่มือการใช้เกณฑ์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเจ้าของ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้าและประชาชน รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับสถานประกอบการและสังคม ว่าสถานประกอบการเป็นสถานที่ที่ปลอดภัย มีระบบแนวทางสนับสนุนให้ประชาชนมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ เกณฑ์นี้พัฒนามาจากความร่วมมือของกรมอนามัย กรมสุขภาพจิต กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข และคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ สมาคมฯ คาดว่าการนำเกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพไปใช้จะช่วยส่งเสริมให้สถานประกอบการพัฒนาตนเองไปสู่ “สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ” ภายในเล่มจะกล่าวถึงแนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพ กระบวนการพัฒนา หน้าที่ของเกณฑ์ และข้อเสนอแนะการใช้เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ

เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพจึงเปรียบเสมือนเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการดำเนินการ โดยเฉพาะการหาช่องว่างที่เป็นโอกาสการพัฒนา โดยเป็นการประเมินในเชิงบูรณาการที่มีการเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ แผนงาน/โครงการ ของสถานประกอบการกับเป้าหมายและทิศทางของการพัฒนาประเทศ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สถานประกอบการสามารถประเมินสถานะของการเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพได้ด้วยตนเอง และสามารถนำผลจากการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาของหน่วยงาน อันจะนำไปสู่การยกระดับเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ ต่อไป

นายแพทย์วชิระ เพ็งจันทร์

นายกสมาคมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพไทย

สารบัญ

- แนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพ 1
- เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ 2
- กระบวนการพัฒนาเกณฑ์ 3
- หน้าที่ของเกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ 4
- เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพประจำปี 2564 7
- ข้อเสนอแนะการใช้เกณฑ์ 14
- ระดับการให้การรับรองเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ 16
- ผนวก 17
 - แนวคิดสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ
 - นิยามศัพท์สำคัญ
 - รายชื่อนักวิชาการเครือข่าย



แนวคิด

ความรู้ด้านสุขภาพ

แนวคิดความรู้ด้านสุขภาพ¹ เน้นการเปลี่ยนแปลงภายในตัวบุคคลให้มีทักษะ 6 ทักษะสำคัญ และอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี ตามทฤษฎีของ Kurt Lewin ซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนและสิ่งแวดล้อม โดย 6 ทักษะสำคัญ ประกอบด้วย ทักษะการเข้าถึงบริการสุขภาพและข้อมูลสุขภาพ ทักษะทางปัญญา ในการทำความเข้าใจข้อมูล ทักษะทางสังคมในการสืบค้นโต้ตอบ ชักถาม ทักษะการตัดสินใจด้วยข้อมูลที่เพียงพอ ทักษะการปรับตนเอง ให้มีสุขภาพดี และทักษะทางสังคมในการบอกต่อเรื่องราวความสำเร็จ ในการจัดการสุขภาพ ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงระดับบุคคลไม่เพียงพอ จึงมีความพยายามในการพัฒนาองค์กร สถาบัน ชุมชน ที่แต่ละบุคคลใช้ชีวิตดำรงอยู่ให้สนับสนุนการพัฒนา 6 ทักษะ ดังกล่าว โดยในที่สุดความรู้ด้านสุขภาพก็จะเป็นสินทรัพย์ (Asset) ติดตัวผู้นั้น ไปใช้ในหลากหลายสถานการณ์และเรื่องราวต่าง ๆ ในชีวิต มีทางเลือกในการใช้ชีวิตอย่างปลอดภัย มีความสุข สุขภาพแข็งแรง ที่มีโอกาสอยู่นอกกรอบของสิ่งที่ถูกสอนได้ เพราะการสอนสั่ง ไม่ใช่คำตอบเดียว แต่เป็นสภาพแวดล้อมของบุคคลที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายทั้งการมีสุขภาพดี ผลิตภาพการทำงานที่ดีด้วย

¹อ่านเพิ่มเติม 1) แนวคิดหลักการองค์การรอบรู้ด้านสุขภาพ

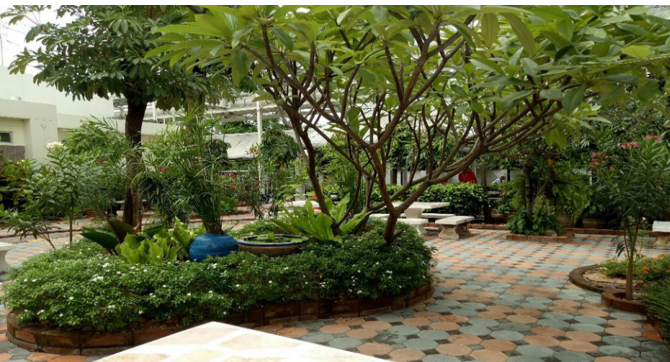
2) คู่มือแนวทางการพัฒนาสถานที่ทำงาน สถานประกอบการและชุมชนรอบรู้ด้านสุขภาพ



เกณฑ์ประเมินรับรอง

สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ

การรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพโดยใช้เกณฑ์ประเมินนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับเจ้าของผู้บริหาร พนักงาน ลูกค้า ประชาชน และสังคม ว่าองค์กรเป็นสถานที่ที่มีระบบ แนวทางสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และปลอดภัยต่อการระบาดของโรคโควิด-19 โดยมีคำถามพื้นฐานสำหรับการรับรอง 2 ประการ คือ 1) องค์กร และบุคคล มีคุณลักษณะและผลลัพธ์การดำเนินงานตามแนวคิดองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพมากน้อยเพียงไร และ 2) ทำอย่างไรจึงจะสามารถพัฒนาปรับปรุงให้องค์กรและบุคคลในองค์กร เป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพได้ โดยมีเกณฑ์การประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพที่แสดงถึงคุณลักษณะที่สำคัญและจำเป็นต่อการเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ ตามแนวคิดองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพนำทาง (Navigate) เรียนรู้ร่วมกันและทำความเข้าใจตนเอง คิดและตัดสินใจร่วมกันบนพื้นฐานข้อมูล เป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ





กระบวนการ พัฒนาเกณฑ์

กระบวนการพัฒนาเกณฑ์ ประกอบด้วย

1. การกำหนดโจทย์การพัฒนาเกณฑ์ ที่ว่าด้วยคุณลักษณะสำคัญและจำเป็น ที่สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพสำหรับประเทศไทยควรเป็นอย่างไร
2. การศึกษาทบทวนเกณฑ์และการพัฒนาเกณฑ์ในประเทศและต่างประเทศ
3. การถอดบทเรียนการพัฒนาสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพในบริษัท ประเทศไทย
4. กระบวนการตรวจสอบ (Verify) ความถูกต้องของการทบทวนเกณฑ์และถอดบทเรียน โดยการทบทวนวรรณกรรม วิเคราะห์แนวคิดและแนวปฏิบัติที่ได้จากการถอดบทเรียน สังเคราะห์จนได้แนวคิดที่ชัดเจน และระบุคุณลักษณะสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ และยกร่างเป็นเกณฑ์ประเมินรับรองฯ
5. นำ (ร่าง) เกณฑ์ประเมินรับรองฯ ที่ได้ไปทดสอบคุณภาพ ด้วยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญเฉพาะองค์กรแต่ละแบบ กล่าวคือ โรงเรียน โรงพยาบาล สถานประกอบการ และชุมชน เป็นผู้ประเมินความตรงตามเนื้อหา โดยการพิจารณาว่าคุณลักษณะที่นำเสนอในเกณฑ์แต่ละข้อนั้นสอดคล้องหรือเป็นตัวแทนแนวคิดหรือทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์การรอบรู้ด้านสุขภาพมากน้อยเพียงไร (content validity index) เพื่อปรับภาษาให้เป็นภาษาที่สื่อและเข้าใจได้ในแต่ละบริษัท ของแต่ละ Settings ก่อนนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างผู้ใช้จริงในพื้นที่ แบบ Face validity ที่เรียกว่า Usability testing ตามแนวทาง Implementation scienceresearch เพื่อเตรียมการใช้จริงต่อไป โดยดูความเข้าใจ ความสามารถในการอ่าน ความชัดเจนของข้อความที่ต้องการสื่อ ความยากง่ายของเกณฑ์ และระยะเวลาที่ใช้
6. ปรับเนื้อหาและภาษาตามผลการประเมินจนได้เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ



หน้าที่ ของเกณฑ์ประเมินรับรอง สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ

ทำหน้าที่เป็น Directing tool เครื่องมือในการกำหนดทิศทางของผู้บริหารและ
ทีมนำของสถานประกอบการให้สามารถขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรตนเองเป็น
สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพที่เอื้อให้พนักงานเข้าถึง เข้าใจข้อมูลและบริการสุขภาพ
แสวงหาข้อมูลนำไปตัดสินใจจัดการสุขภาพตนเองได้ตามบริบทของตนเอง ส่งผลให้
ในที่สุด ปัญหาสุขภาพที่เคยมีลดน้อยลง มีสุขภาพดีขึ้น รวมถึงการลดค่าใช้จ่าย
ด้านสุขภาพและเพิ่มผลผลิตของสถานประกอบการด้วย

เป็นเกณฑ์ที่สะท้อนความสำเร็จขององค์กรหรือการมีกระบวนการดำเนินงาน
ขององค์กรที่มุ่งเพิ่มความรอบรู้ด้านสุขภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นหลักในระยะแรก
หรือมีทรัพยากรนำเข้า (Input) ในเรื่องคน เงิน ของ สนับสนุนการพัฒนาองค์กรเป็น
สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ เกณฑ์นี้จึงเป็นเครื่องมือที่องค์กรใช้ทำความเข้าใจ
และเข้าถึงข้อมูลองค์กรของตนเอง บริหารจัดการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
จนเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับได้รับรางวัล มีวัตถุประสงค์ กระตุ้น
เสริมแรงจูงใจให้สถานประกอบการพัฒนาตนเอง เป็นแหล่งสื่อสารข้อมูลสุขภาพและ
บริการที่เชื่อถือได้ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีสุขภาพดี เป็นเกณฑ์ที่เน้นการพัฒนา
อย่างต่อเนื่อง (CQI) จากระดับทำตามไปสู่การคิด ตัดสินใจปฏิบัติต่อเนื่องอย่างเป็น
ผู้รอบรู้ที่ส่งผลกระทบหรือการเปลี่ยนแปลงในระดับชุมชน สังคม

เป็นเกณฑ์ที่ใช้กรอบคิดรวมทั้ง House model (10 Attributes Framework
for HLHCO ของ Brach) ที่เป็นที่ยอมรับและนำไปใช้ในการพัฒนาองค์กรรอบรู้
ด้านสุขภาพมากที่สุดในปัจจุบัน และ Hamburger model ที่องค์กรต่าง ๆ ของ
ประเทศไทยคุ้นเคย โดยตัดส่วนรายละเอียดที่นอกเหนือจากบริบทไทยและเติมส่วน
ที่ขาดตามที่มีการถอดบทเรียนในพื้นที่ เช่น การสื่อสารที่ต้องมีให้หลากหลาย โดย
ภาษาพูด ภาษาเขียน การสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสื่อสาร ป้าย สัญลักษณ์และ

การสื่อสารกับผู้ที่มีปัญหาการสื่อสาร เลือกใช้ได้ตามบริบท ทั้งผ่านการอบรม การมีคลังข้อมูลทางเว็บไซต์ การจัดทำพจนานุกรมภาษาทางการแพทย์และสุขภาพให้คนในองค์กรได้เกิดความเข้าใจเรื่องสุขภาพและการเจ็บป่วย และแผนการสร้างสุขภาพวิถีการอยู่เป็นสุขรายบุคคล เป็นต้น **สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ** คือ สถานประกอบการ/สถานที่ทำงาน/โรงงาน ที่ถือว่า การรอบรู้ด้านสุขภาพเป็นเรื่องของทุกคนในองค์กร มีการจัดระบบ กระบวนการและบริการที่ให้ความสำคัญกับเรื่องข้อมูลและการสื่อสาร และเอื้อให้บุคลากรทุกคนมีความสามารถในการสื่อสาร การให้ข้อมูลสุขภาพ จนทำให้ผู้รับบริการเกิดการเข้าถึง นำข้อมูลไปตัดสินใจใช้ในการทำงานที่ปลอดภัย ลดความเสี่ยงจากการทำงานและการดำเนินชีวิตที่มีวิถีสร้างสุข (Wellness) ไม่ว่าบุคคลในองค์กรจะเป็นใครและมีลักษณะประชากรเป็นอย่างไร

เนื่องจากเกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพฉบับนี้ มุ่งเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับบุคลากรภายในองค์กรก่อน ประเด็นการรับรองจึงประกอบด้วย 5 หมวด โดยยังยึดหลักการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) โดยปรับหมวด 2 ไปรวมกับหมวด 1 และเน้นหมวด 2 เป็นเรื่องการสื่อสารที่เป็นคุณลักษณะสำคัญของการเป็นองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพ และปรับหมวด 3 ลูกค้า และหมวด 5 กำลังคนรวมเป็นหมวดเดียวกัน คือ หมวด 3 และผลลัพธ์จำแนกเป็น 3 ระดับ ตามแนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพของ Don Nutbeam คือ

ระดับที่ 1

ขั้นจำได้ ทำได้ ตามที่บอก ตามหน้าที่ (Functional health literacy)

ระดับที่ 2

ขั้นปฏิสัมพันธ์/สื่อสารแลกเปลี่ยน (Interactive/communicative health literacy) คือ เมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไปก็รู้จักที่จะแลกเปลี่ยนกับคนอื่น

ระดับที่ 3

ขั้นมีวิจารณญาณ (Critical health literacy) สามารถวิเคราะห์เหตุปัจจัย กำหนดสุขภาพด้วยตนเองและจัดการได้ การร่วมวิพากษ์ในระดับสังคมเพื่อการมีชีวิตที่ดีขึ้นในกลุ่มคน หรือ ชุมชน คือ เมื่อตัวเองรู้เรื่องแล้วก็จะไปขับเคลื่อนคนอื่นด้วย ในสถานการณ์ภาคใหญ่ของสังคม สัมพันธ์กับปัจจัยกำหนดสุขภาพและสร้างทักษะ ในการผลักดันการเปลี่ยนแปลงระดับสังคมได้ด้วย

โดยเกิดผลลัพธ์ในภาพรวมขององค์กรจำนวน 5 ข้อ คือ

1. จำนวนคนรอบรู้ด้านสุขภาพ
2. จำนวนปัญหาสุขภาพที่เปลี่ยนแปลง
3. จำนวนปัจจัยกำหนดสุขภาพที่เปลี่ยนแปลง
4. จำนวนวัฒนธรรมหรือแบบแผนการปฏิบัติในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป
5. ลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและเพิ่มผลิตภาพของสถานประกอบการ

เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ ประจำปี 2564 ประกอบด้วย 5 หมวด 16 ประเด็น ดังนี้



เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการมาตรฐานสุขภาพ ประจำปี 2564

หมวด	ประเด็นการรับรอง	หลักฐาน	ระดับผลลัพธ์		
			Functional (ทำคามหน้าที่)	Interactive (ปฏิสัมพันธ์)	Critical (วิจารณ์ญาณ)
1. ผู้นำ/ การนำ	ผู้บริหารได้บูรณาการเรื่องความรอบรู้ด้านสุขภาพกับพันธกิจ โครงสร้าง และการปฏิบัติงานขององค์กร	นโยบาย/หลักฐานในโตที่สามารรถบ่งชี้หรือแสดงให้เห็นได้ว่าองค์กรมีจุดมุ่งหมายหรือความตั้งใจที่ชัดเจน	มีการนำนโยบายไปปฏิบัติในทุกกระดับ	มีเวทีแลกเปลี่ยน	มีผู้ส่วนได้ส่วนเสียมาแลกเปลี่ยน
			นำเรื่องความรอบรู้ด้านสุขภาพเข้าไปอยู่ในทุกกิจกรรมของกรวางแผน	บางแผนมีประเด็นความรอบรู้ด้านสุขภาพ	ทุกแผนมีประเด็นความรอบรู้ด้านสุขภาพ
2. การสื่อสาร	กำหนดแผนงานที่ต้องทำร่วมกันของทุกคนในองค์กร โดยมีวางแผน มาตรการในการประเมิน สร้างความเป็นธรรม และดูแลความปลอดภัยในองค์กร	บันทึกรายงาน, ภาพ, Poster, Social media, photo-novellas, เอกสาร, สื่อฯ	มีตัวอย่างสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้	องค์กรได้มีการสื่อสารสร้างความเข้าใจ นำความรู้ไปใช้ต่อในชุมชน และนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้	มีการวัดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง/มีเครื่องมือในการประเมินผล
			3. ใช้วิธีการและแนวทางการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพในการสื่อสารระหว่างบุคคล และเชื่อมั่นได้ว่าการสื่อสารนั้นสามารถสร้างความเข้าใจได้แก่ทุกส่วนงานในองค์กร		

หมวด	ประเด็นการวิจัย สถานการณ์รอบรู้ด้านสุขภาพ	หลักฐาน	ระดับผลลัพธ์		
			Functional (ทำตามหน้าที่)	Interactive (ปฏิสัมพันธ์)	Critical (วิจารณ์)
2. การ สื่อสาร (ต่อ)	4. นำกลุ่มเป้าหมายที่จะใช้สื่อ รวมถึงกลุ่มที่มีความรอบรู้ด้านสุขภาพระดับจำกัด เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบและทดสอบความเข้าใจสิ่งที่ได้เกิดขึ้น ด้วยเนื้อหาที่ง่ายต่อความเข้าใจ	บันทึก/รายงาน, ภาพ, Poster, Social media, Photo-novellas, เอกสาร, สื่อฯ	มีการประเมินผลสื่อภายในองค์กร	- สื่อที่ทำได้ต้องผ่านการประเมินกับกลุ่มเป้าหมายว่าสามารถนำไปใช้ได้ - เกิดผลโดยทีมทำงาน - มีการทดสอบประเมินความเข้าใจของผู้ใช้สื่อในกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ	- มีการเผยแพร่สื่อที่ประสบความสำเร็จในเครือข่าย/ สังคมภายนอก - มีการผลักดันนโยบาย/เป็นวัฒนธรรมองค์กร
	5. จัดทำแคมเปญใช้ภาษาทางการแพทย์เพื่อให้คนใจองครเกิดความเข้าใจเรื่องสุขภาพและการเจ็บป่วย	คู่มือสื่อ ไม้ว่าสื่อประเภทใด ถ้ามีศัพท์ทางการแพทย์ต้องแปลให้ด้วย	มีผลการทำงาน	มีต้นแบบเผยแพร่	มีการผลักดันนโยบาย/เป็นวัฒนธรรมองค์กร มีการเรียนรู้จากงานวิจัย
3. กำลังคน (บุคลากร ในองค์กร)	6. เตรียมบุคลากรในองค์กรให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และติดตามความก้าวหน้าของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ผลการอบรม/ผลการประเมินทักษะ ความรอบรู้ด้านสุขภาพ	มีประกาศแต่งตั้งทีมงานหรือทีมขับเคลื่อนเรื่องสุขภาพ	มีผู้นำหรือทีมนำขับเคลื่อนในองค์กรที่มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ และมีหน่วยสนับสนุนจากภายนอกที่มีความรู้เฉพาะเรื่องมามีส่วนร่วม	มีการส่งเสริมความก้าวหน้าของปฏิบัติการ

หมวด	ประเด็นการรับรอง สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ	หลักฐาน	ระดับผลลัพธ์		
			Functional (ทำตามหน้าที่)	Interactive (ปฏิสัมพันธ์)	Critical (วิจารณ์)
3. กำลังคน (บุคลากร ในองค์กร) (ต่อ)	7. นำความต้องการ ของบุคลากรทุกกลุ่ม และทุกคน ความเสี่ยงต่อการทำงาน สภาวะ สุขภาพ เข้าสู่การออกแบบ บริการ/กิจกรรม การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการประเมิน ระบบข้อมูลสารสนเทศและบริการสุขภาพ 8. บุคลากรที่เป็นผู้รอบรู้ด้านสุขภาพสามารถ มากเป็นแกนนำการเปลี่ยนแปลง	- แผนการจัดบริการ/ Flow การให้บริการ - ข้อเสนอแนะด้านสุขภาพ ของทุกคนทุกกลุ่ม มาสู่แผนจัดบริการ Profile บุคลากรรอบรู้ ด้านสุขภาพ	มีกิจกรรม/โครงการ สุขภาพ บุคคลที่ทำตาม จนเกิดผล	มีนวัตกรรมสื่อ - บุคคลที่หาข้อมูล ตัดสินใจเป็น - บุคคลที่อำนวยความสะดวก สะดวก/Health literate person	มีนวัตกรรมในสังคม ชุมชน - อยู่ด้วยกันจนเกิด เป็นผู้ได้รับการยอมรับ หรือได้รับความเชื่อถือ
4. การวัด วิเคราะห์ และการ จัดการ ความรู้	9. ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ในองค์กรที่มีทักษะด้านความรู้สุขภาพ ในระดับที่แตกต่างกัน	- ข้อมูลผู้รับบริการ / ครอบครัว/ชุมชน/ กลุ่ม/ชมรม - คลังข้อมูลทาง เว็บไซต์	- มีข้อมูลสุขภาพที่ดีขึ้น - มีเครื่องมือเป็น คำถามในการประเมิน ความเสีย/สุขภาพ กาย-จิต	- มีข้อมูลสุขภาพและ ทักษะความรู้ ด้านสุขภาพที่ขึ้นและ บอกต่อได้ - ทางเลือกวิธีปฏิบัติสร้าง สุขภาพกาย-จิต - ทางเลือกการใช้ชีวิตที่ ปลอดภัย	- มีข้อมูล มีวิจัยใช้ ผลักดันนโยบายได้

หมวด	ประเด็นการรับรอง สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ	หลักฐาน	ระดับผลลัพธ์		
			Functional (ทำตามหน้าที่)	Interactive (ปฏิสัมพันธ์)	Critical (วิจารณ์ฐาน)
4. การวัด วิเคราะห์ และการ จัดการ ความรู้ (ต่อ)	10. สะท้อนความสำเร็จในการขับเคลื่อน สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ	- ข้อมูลการประเมิน ตนเอง/บทเรียน - ข้อมูลค่าใช้จ่ายเรื่อง สุขภาพของคนใน องค์กร	มีผลการประเมินตนเอง	มีผลการประเมิน ตนเองติดต่อกันอย่าง น้อยปีและเกิดการ เปลี่ยนแปลงเป็น HLW:Health Literate Workplace	เป็นศูนย์การเรียนรู้ สถานประกอบการ รอบรู้ด้านสุขภาพ
5. กระบวน งานพัฒนา ความ รอบรู้ด้าน สุขภาพ	11. เตรียมข้อมูลสารสนเทศด้านสุขภาพ ห้องพยาบาลและบริการสุขภาพให้ง่ายต่อ การเข้าถึง รวมถึงการช่วยเหลือในด้าน การนำทางให้เข้าถึงบริการสุขภาพ (Navigation) ด้วยภาษาที่เข้าใจง่าย และใช้ระบบสัญลักษณ์ หรือป้ายบอกทาง 12. ใช้ข้อมูลที่สำคัญหรือตามบริบท ขององค์กรนั้นๆ เป็นประเด็นสื่อสารหลัก (Tailored key message) ในการออกแบบ กิจกรรม/บริการและเน้นคุณภาพด้วย PDCA	แผนที่ คู่มือการใช้ บริการ	มีประกาศและคู่มือ	สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ ทุกที่ทุกเวลา มีการนำ ไปเผยแพร่ทั่วองค์กร	มีการนำไปเผยแพร่ ทั่วทั้งองค์กร
		ผลการประเมินความ รอบรู้ด้านสุขภาพ ก่อนหลัง	มีการประเมินผลความ รอบรู้ด้านสุขภาพผู้รับ บริการ	เปรียบเทียบความรอบรู้ ด้านสุขภาพก่อนหลัง และผู้รับบริการเข้าใจผล	กิจกรรม/บริการเพื่อ เพิ่มความรอบรู้ด้าน สุขภาพได้รับการเผยแพร่ เป็นอย่างดี

หมวด	ประเด็นการรับรอง สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ	หลักฐาน	ระดับผลลัพธ์		
			Functional (ทำตามหน้าที่)	Interactive (ปฏิสัมพันธ์)	Critical (วิจารณ์ฐาน)
5. กระบวนการพัฒนา ความรู้ด้าน สุขภาพ (ต่อ)	13. กิจกรรม เสริมสร้าง พัฒนาและแก้ปัญหา สุขภาพ เน้นการกระตุ้นให้คิดคำถาม และ ตรวจสอบว่าค่านึงมีความเข้าใจในทุกคำตอบ ที่ถาม 14. ออกแบบสถานที่และสิ่งแวดล้อมเพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดการสื่อสารอย่าง มีประสิทธิภาพ เช่น ที่เป็นส่วนตัวปรึกษา เฉพาะเรื่องและกระตุ้นการเพิ่มทักษะ ความรู้ด้านสุขภาพ 15. จัดการเรื่องความรู้ด้านสุขภาพ ในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง เช่น กรณี โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) รวมถึง การดูแลในช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของรุ่นวัย (Generation)	บันทึกคำถามที่ถาม บ่อย ข้อมูลสถานะแวดล้อม ในสถานประกอบการ โครงการพิเศษ/ รายการบ่งชี้ สถานการณ์เสี่ยงและ หัวข้อที่จำเป็นต้องใช้ ความระมัดระวัง	ทำตามได้ สถานประกอบการจัด สภาพแวดล้อมที่ทำให้ บุคลากรมี/เพิ่มทักษะ ความรู้ด้านสุขภาพ มีผลการทำงาน	ตรวจสอบความเข้าใจ ด้วยเทคนิคคำถาม 3 ข้อ (Ask me 3) บุคลากรในองค์กรร่วม ออกแบบจัดสภาพ แวดล้อม	ให้ทำให้อู (เทคนิค Teach-back) หรือ ตัดเป็นตอนๆและ อธิบาย (Chunk and check) บุคลากรในองค์กร ครอบครัว ใช้พื้นที่ร่วม กันได้ มีการผลิตนโยบาย/ เป็นวัฒนธรรมองค์กร

หมวด	ประเด็นการรับรอง สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ	หลักฐาน	ระดับผลลัพธ์		
			Functional (ทำตามหน้าที่)	Interactive (ปฏิสัมพันธ์)	Critical (วิจารณ์)
5. กระบวนการพัฒนา ความรู้ด้าน สุขภาพ (ต่อ)	16. สื่อสารเกี่ยวกับ การครอบครัว ของสิทธิของการรักษาและบริการอะไร ที่สิทธิไม่ครอบคลุมที่ต้องจ่ายเงินเอง หรือ เป็นสวัสดิการขององค์กร	เอกสารที่ใช้สื่อสาร	มีผลการทำงาน	- มีต้นแบบเผยแพร่ - มีสวัสดิการที่มากกว่า กฎหมายกำหนด	มีการผลักดันนโยบาย/ เป็นวัฒนธรรมองค์กร





หมายเหตุ :

ในแต่ละประเด็นการรับรองตามคุณลักษณะองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพจะอธิบายสั้น ๆ เป็นตัวแทนแนวคิดองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพที่สำคัญและจำเป็นในการพัฒนาเกณฑ์ระยะนี้ ซึ่งความเป็นจริงยังมีอีกหลากหลายคุณลักษณะที่นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพตามแนวคิดที่ขึ้นอยู่กับบริบทขององค์กรนั้น ๆ ซึ่งต้องทำการทดสอบหลังการปฏิบัติ/การดำเนินงานจริงในกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นคุณลักษณะที่ทำให้เกิดผลลัพธ์สุขภาพที่ดีขึ้นได้ อันจะนำมาพัฒนาปรับปรุงเกณฑ์ต่อไป





ข้อแนะนำ

การใช้เกณฑ์

1. การพัฒนาองค์กรเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ ถือได้ว่าเป็นเรื่องของทุกคน
2. รัฐบาลสถานประกอบการเพื่อเข้าถึง เข้าใจสถานประกอบการของตนเอง (มี Profile สถานประกอบการ) อธิบายเกี่ยวกับสถานประกอบการ ขนาด วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ บริการ กลุ่มบุคคลในสถานประกอบการเป็นใคร ความเชี่ยวชาญของบุคคลในองค์กร สิทธิประโยชน์ขององค์กร มาตรฐาน กฎระเบียบที่ใช้ โครงสร้างองค์กร กลไกการสื่อสาร หรือเรื่องราว/บทเรียนที่องค์กรมีความเชี่ยวชาญหรือโดดเด่น
3. ศึกษา เรียนรู้ ทำความเข้าใจแนวคิดและกระบวนการพัฒนาความรู้ด้านสุขภาพในคู่มือ “แนวทางพัฒนาสถานที่ทำงาน สถานประกอบการและชุมชนรอบรู้ด้านสุขภาพ” ประกอบการประเมินตนเองและพัฒนาสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ
4. ค้นหาทุนมนุษย์ ที่มีความเก่งในเรื่องต่าง ๆ ทุนสังคม ที่เป็นภาคีเครือข่ายร่วมให้ข้อมูล และระบุแกนนำที่สามารถชี้เป้าการดำเนินงานพัฒนาสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพได้ พร้อมค้นหาผู้ที่มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ มาเป็นทีมในการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ
5. ใช้เกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพที่เป็น Directing tool ในการกำหนดทิศทางของสถานประกอบการ ให้สามารถขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรตนเองเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ ใช้เกณฑ์นำทางให้สามารถเข้าถึงการใช้ข้อมูล เรียนรู้ ทำความเข้าใจตนเอง แสวงหาวิธีการพัฒนา/ทางเลือก ตัดสินใจเอง มุ่งสู่การพัฒนาเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพโดยการใช้เกณฑ์ จึงไม่ใช่เรื่อง/ทำอะไร (What) (กางเกณฑ์/ตอบตามเกณฑ์) แต่ทำมาได้อย่างไร (How to) และทำไม (วิธีคิด) และผลเป็นอย่างไร หรือใช้ข้อมูลผลวิเคราะห์ Strength & Weakness ของสถานประกอบการมาช่วยกระตุ้นความคิด การมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องเพื่อหา

โอกาสการพัฒนาสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพตามปฏิทินสถานประกอบการ
นั้น ๆ

6. พุดคุย ปรัชษาหารือ ตัดสินใจร่วมกันว่าจะพัฒนา ปรับปรุงอะไรบ้าง เป็น
ข้อตกลงการทำงานหรือ แผนปฏิบัติการพัฒนาสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ
ที่ระบุถึงความสำเร็จที่เกิดขึ้นด้วย

7. จัดทำกลไกการทำงานร่วมกัน เป็นกลุ่มคน/ชมรม/คณะทำงาน

8. เมื่อประเมิน ถอดบทเรียนและพัฒนาสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ
มาระยะหนึ่งมองเห็นว่าควรได้ร่วมชื่นชมตนเองและการรับรองจากภายนอกก็สามารถ
ขอการรับรองเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพต่อไป

9. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง





ระดับการรับรอง

เป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ

ระดับมุ่งมั่นตั้งใจ (ประกาศเกียรติคุณ Initiative) เป็นระดับที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจพัฒนาตนเองเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ ทำตามนโยบาย มีระบบสนับสนุนคน งบประมาณ ของกระบวนการพัฒนาเกี่ยวกับนโยบาย แผน ผู้รับผิดชอบ กิจกรรม ผลผลิตในระดับ Functional health literacy ผลลัพธ์มีบุคลากรรอบรู้ด้านสุขภาพ ในระดับ Functional/Interactive health literacy และมีภาวะสุขภาพที่ดีขึ้น

ระดับปฏิสัมพันธ์ (ระดับก้าวหน้า Advance) มีการดำเนินงานต่อยอดหรือพัฒนาก้าวกระโดดจนมีผลลัพธ์ด้านสุขภาพของบุคลากรในทางที่ดีขึ้น มีการทำงานเป็นทีม สื่อสารทั่วทั้งองค์กร ผลลัพธ์มีบุคลากรรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับ Interactive health literacy ในอัตราที่เพิ่มขึ้น นอกเหนือจากสุขภาพและปัญหาสุขภาพเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ยังพบปัจจัยกำหนดสุขภาพที่เปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมหรือแบบแผนการปฏิบัติในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป

ระดับวิจารณ์ญาณ (ระดับรางวัล Award) มุ่งเน้นเกิดการเปลี่ยนแปลงเป็น (HLW) ผลักดันให้มีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดผลกระทบต่อสังคม พัฒนาทั้งองค์กรเป็นที่ดูงาน ผลักดันนโยบายหรือขยายสู่สถานประกอบการหรือชุมชนอื่น ผลลัพธ์บุคลากรในองค์กรมีความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับ Interactive/critical health literacy สภาวะสุขภาพอยู่ในเกณฑ์ปกติ และมีวิถีชีวิต (Well being) ที่ดี ปลอดภัย โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (โควิด-19) มีบุคลากรรอบรู้ด้านสุขภาพเป็นแกนนำการเปลี่ยนแปลง นอกเหนือจากสุขภาพและปัญหาสุขภาพเปลี่ยนแปลงไปแล้ว ยังพบปัจจัยกำหนดสุขภาพที่เปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมหรือแบบแผนการปฏิบัติในองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป รวมทั้งสามารถลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพและเพิ่มผลิตภาพของสถานประกอบการด้วย



ผนวก

แนวคิดการพัฒนาเกณฑ์ประเมินรับรอง สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ

การพัฒนาสุขภาพและความปลอดภัยในสถานประกอบการได้มีการพัฒนามามากกว่า 50 ปี โดยนักอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มีการทำงานที่เน้นให้คนทำงานปลอดภัยหรือที่เรียกว่าพัฒนาที่ทำงานปลอดภัย ต่อมาเมื่อมีแนวคิดในการสร้างเสริมสุขภาพ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศมีการพัฒนามาตรการที่ทำให้ นักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยได้ใช้เป็นแนวปฏิบัติในการสร้างสุขภาพของบุคลากรทั้งปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกซึ่งหมายถึงกระบวนการทำงานและสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ดังที่รู้จักกันในหัวข้อ “สถานที่ทำงานสร้างเสริมสุขภาพ” “สถานที่ทำงานน่าอยู่”

การพัฒนาสถานประกอบการ มีการพัฒนาคุณภาพร่วมด้วย ดังนั้นเกณฑ์การประเมินรับรองตามมาตรฐานสากล เช่น ISO ก็ถูกนำมาใช้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผลการพัฒนาคุณภาพทำให้เกิดผลดีด้านการลงทุนของสถานประกอบการ และผลดีต่อสภาพแวดล้อมที่สถานประกอบการตั้งอยู่

ดังนั้นสถานประกอบการจึงเป็นสถานที่ที่มีแรงจูงใจในการได้รับการรับรอง ประกาศเกียรติคุณ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี โดยการดำเนินการอาจเป็นในรูปแบบของ CSR ซึ่งเป็นกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

การพัฒนาให้เกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพในระยะแรกจึงเน้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงกับบุคลากรภายในองค์กรก่อน เพื่อประโยชน์ทางธุรกิจของสถานประกอบการ เช่น การลดค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพของสถานประกอบการร่วมด้วย

งานวิจัยที่ตีพิมพ์ในช่วงปี 2020 ได้ผนวกแนวคิด “ความรอบรู้ด้านสุขภาพ” แต่ใช้คำว่า OHL (Organization health literacy) เพิ่มขึ้น ที่ผ่านมามีเท่าที่ค้นพบการพัฒนา Health literate Workplace โดย Bet Key Wory ซึ่งเป็นพยาบาลอาชีวอนามัย

ในปี 2012 ได้พยายามนำแนวทางการประเมินรับรององค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพของ Brach ไปใช้และสร้างการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารกิจกรรมในการทำงานชีวิตประจำวัน สังคมในองค์กรจนสรุปว่า มีความเป็นไปได้ในการนำเกณฑ์ประเมินไปใช้ ด้วยการใช้ 1) การพัฒนาบุคคลให้เกิดทักษะการเข้าถึง การเข้าใจข้อมูลและนำข้อมูลไปใช้ในการทำงานและชีวิตประจำวัน 2) พัฒนาการสื่อสารระหว่างบุคคล และ 3) การขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดเป็นนโยบาย การบริหารจัดการทรัพยากร การพัฒนาวัฒนธรรมการเข้าถึง เข้าใจข้อมูล การสื่อสารที่สร้างความเข้าใจ ตลอดจนส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตส่วนบุคคล ทำให้การทำงานและการดำรงชีวิตใช้หลักการทำงานอาชีวอนามัยที่เน้นความเสี่ยง (Risk assessment) เป็นสำคัญ ดังนั้นในการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพของบุคคลและองค์กรจึงน่าจะเป็นไปได้ง่ายให้คนในสถานประกอบการรอบรู้ด้านความเสี่ยง ทั้งต่อการทำงานและการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ สถานที่ ความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคติดต่อไวรัสโคโรนา (โควิด 19) หรือโรคติดต่ออื่น ๆ ตลอดจนความเสี่ยงต่อโรคไม่ติดต่อ เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง หรือมะเร็งได้ด้วยการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพให้กับคนทำงานในรูปแบบการอบรม การให้ข้อมูลและการสอบถามความต้องการ การดำเนินการส่วนใหญ่จะเป็นความรับผิดชอบของพยาบาลอาชีวอนามัยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ตลอดจนเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคล



องค์ความรู้เกี่ยวกับสถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพ² สรุปได้ดังนี้

1. แนวคิด HL และ HLO นำไปใช้ในระบบบริการสุขภาพและพัฒนาเป็นสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ ดังนี้

1.1 เพิ่มความตระหนักรู้ โดยแนวคิดความรู้ด้านสุขภาพถูกนำมาใช้เพื่อเพิ่มความตระหนักรู้เกี่ยวกับความรู้ด้านสุขภาพให้กับนายจ้าง ผู้จัดการ และพยาบาลอาชีวอนามัย นั่นคือ หากฝ่ายบริหารจัดการมีความรอบรู้ด้านสุขภาพสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับคนงานในโรงงาน เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพ

1.2 ผนวกในชุดการฝึกอบรม โดยแนวคิดความรู้ด้านสุขภาพถูกนำมาใช้เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของโปรแกรมพัฒนาให้กับคนงานในโรงงาน เป็นการริเริ่มการฝึกอบรมที่ให้ข้อมูลและข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความรู้ด้านสุขภาพ เพื่อให้คนงานได้เรียนรู้ข้อมูลสุขภาพเพื่อมาใช้ในการทำงาน อันเป็นพื้นฐานของการพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อผลักดันให้เป็นองค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพ

1.3 ทำความเข้าใจและความต้องการ โดยแนวคิดความรู้ด้านสุขภาพถูกนำมาใช้ศึกษาความต้องการและสำรวจความต้องการความรู้สุขภาพในองค์กร เนื่องจากต้องการทราบถึงสิ่งที่คนงานในโรงงานมีหรือขาดสิ่งใดในประเด็นความรู้ด้านสุขภาพ นำไปสู่วิธีการเพื่อบูรณาการเข้ากับการทำงานของคนงานโรงงานที่มุ่งเน้นอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1.4 การสร้างเครื่องมือสำหรับองค์กร โดยแนวคิดความรู้ด้านสุขภาพถูกนำมาใช้ในการสร้าง ออกแบบ และพัฒนาเครื่องมือให้เหมาะสมกับบริบทของคนงานในโรงงาน เป็นสิ่งที่ช่วยประเมินว่า การฝึกอบรม การพัฒนาโปรแกรมที่ผ่านมา

²อังคินันท์ อินทรกำแหง รายงานการทบทวนวรรณกรรมสถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้สุขภาพ ทั้งในและต่างประเทศ อย่างเป็นระบบ เสนอตสมาคมส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพไทย(สครท.) 2563

ช่วยให้คนงานในโรงงานมีความรอบรู้ด้านสุขภาพ รวมไปถึงอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของคนงานโรงงาน

1.5 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร โดยแนวคิดความรอบรู้ด้านสุขภาพ ถูกนำมาใช้ศึกษา โดยนำหลักฐานเชิงประจักษ์มาวิเคราะห์พิจารณาเป็นข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายเพื่อไปพัฒนาคนงานในโรงงานให้เกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและความปลอดภัย

2. ระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพ แบ่งเป็น

2.1 ระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่ จากงานวิจัยต่างๆ พบว่า หากเป็นเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องสุขภาพ เช่น แพทย์ พยาบาลอาชีวอนามัย จะมีระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพที่เพียงพอที่จะให้การช่วยเหลือและพัฒนาคนงานในโรงงาน ให้มีความรอบรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นได้ ส่วนเจ้าหน้าที่ในองค์กร เช่น ผู้จัดการ หรือระดับผู้บริหาร ก็จะมีระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับปานกลาง นั่นคือ มีข้อมูลสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย เข้าถึงได้ เข้าใจได้ แต่มักนำไปประยุกต์ใช้ไม่ประสบความสำเร็จ โดยกลุ่มนี้จึงต้องการพัฒนาความรอบรู้ด้านสุขภาพ เพื่อให้นำไปปฏิบัติใช้ อันเป็นแบบอย่างให้กับคนงานในโรงงานต่อไป

2.2 ระดับความรอบรู้ด้านสุขภาพของคนงานในโรงงาน จากงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า คนงานในโรงงานมักเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำ จึงมักมีความรอบรู้ด้านสุขภาพที่จำกัด หรืออาจเป็นผู้ที่มีความจำกัดทางด้านภาษาและวัฒนธรรม จึงเข้าถึงแหล่งข้อมูลสุขภาพได้ยาก รวมทั้งลักษณะการทำงานในโรงงาน ที่อาจทำงานเป็นกะทำงานชั่วโมงยาวนาน กลุ่มนี้จึงต้องการพัฒนาให้เกิดความรอบรู้ด้านสุขภาพเป็นอย่างมาก

3. เครื่องมือและชุดปฏิบัติการในการพัฒนาสถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพ ดังนี้

3.1 โปรแกรมการฝึกอบรม จากงานวิจัยต่าง ๆ ส่วนใหญ่มักศึกษาโปรแกรมการฝึกอบรม โดยโปรแกรมการฝึกอบรมมักนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่เป็นโรงงาน เนื่องจากบุคลากรทั้งในระดับปฏิบัติการหรือระดับแรงงานไป

จนถึงระดับผู้บริหารสูงสุด ยังขาดความรู้ด้านสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัย ดังนั้น สถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพ จึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้มีความพร้อมมีความรู้ด้านสุขภาพก่อน จึงมุ่งสู่องค์กรรอบรู้ด้านสุขภาพได้

3.2 ผู้เชี่ยวชาญ จากงานวิจัยที่สืบค้นมา พบว่า มีกล่าวถึงผู้เชี่ยวชาญทางด้านสุขภาพหรือทีมสหวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการริเริ่มหรือเริ่มต้นการพัฒนาเป็นสถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพ เนื่องจากเป็นผู้ที่นำข้อมูลสุขภาพ รวมทั้งกลุ่มนี้ถ้ามีอยู่ในโรงงานก็จะเข้าถึงได้ง่าย สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ให้คำแนะนำในการประยุกต์ใช้ในโรงงานได้เกี่ยวกับอันตรายจากการทำงาน การลดความเสี่ยงจากอันตราย และการป้องกันสุขภาพ เป็นต้น

3.3 วัสดุอุปกรณ์ จากงานวิจัย พบว่า วัสดุอุปกรณ์ที่เป็นข้อมูลสุขภาพ เช่น โบรชัวร์ แผ่นพับ คู่มือและอื่น ๆ ก็เป็นสิ่งสำคัญ เป็นเครื่องมือที่คนงานในโรงงานสามารถเข้าถึง นำมาใช้เพื่อให้เกิดความรู้ด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับโรงงาน ดังนั้น สื่อทางด้านสุขภาพจึงมีความสำคัญ สื่อที่มีการออกแบบที่ดีเข้าใจได้ง่ายก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดความรู้ด้านสุขภาพได้ทุกระดับขององค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับบริหารจัดการ รวมทั้งระดับองค์กร

3.4 แบบสอบถาม จากงานวิจัยต่าง ๆ พบว่า มีการสร้างเครื่องมือความรู้ด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับคนงานในโรงงาน การประเมินความรู้ด้านสุขภาพของคนงานในบริบทของโรงงาน จะทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ด้านสุขภาพของคนงานในโรงงาน เพื่อทำการวางแผนพัฒนาในสิ่งที่ยังขาด ช่อมแซมส่วนที่ขาดหายไป เติมเต็มศักยภาพของคนงานในโรงงานเพื่อนำไปสู่สถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพ

4. รูปแบบ/โมเดลการประเมินสถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพ

จากงานวิจัยและงานวิชาการที่สืบค้นมาได้ พบว่า ยังไม่มีรูปแบบหรือโมเดลการประเมินสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพในโรงงานโดยตรง นั่นคือ ยังไม่มีการศึกษาโมเดลการประเมินสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health literacy in a

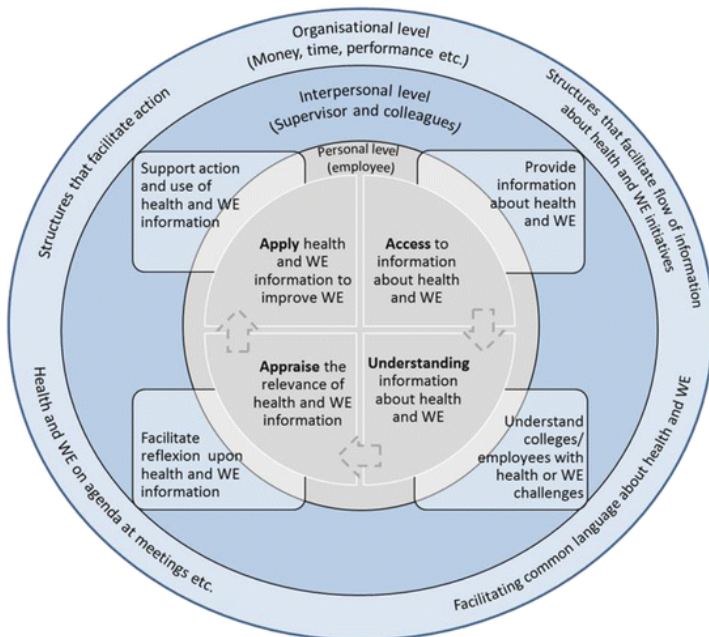
workplace) ในโรงงานในภาพรวมทั้งองค์กร แต่จากเอกสารวิชาการเป็นของ Larsen et al. (2015) เกี่ยวกับ Organizing workplace health literacy to reduce musculoskeletal pain and consequences ซึ่งเป็นการศึกษาการจัดการสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพเพื่อลดอาการปวดและผลกระทบจากโรคทางระบบกระดูกและกล้ามเนื้อของพนักงานในกลุ่มสถานที่ทำงานในประเทศเดนมาร์ก (Denmark) ซึ่งมีความคล้ายคลึงในบริบทของโรงงาน นั่นคือ เป็นสถานที่ทำงานรอบรู้ด้านสุขภาพ ที่ลดอาการเจ็บปวดทางด้านกล้ามเนื้อ หรืออาการสำคัญของ Office syndrome ซึ่งเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นบ่อยในโรงงานอุตสาหกรรมที่ลักษณะการทำงานค่อนข้างหนักและต่อเนื่องนาน ๆ เป็น Routine และการศึกษาของ Larsen et al. (2015) เป็นมาตรการ (Protocol) ที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก (External peer-review) สำหรับศูนย์วิจัยแห่งชาติเพื่อสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Affiliations National Research Centre for the Working Environment) เมืองโคเปนเฮเก้น ประเทศเดนมาร์ก โดยผลการศึกษาพบว่า จากอัตราความชุกของโรคทางระบบกระดูกและกล้ามเนื้อในสถานประกอบการมีสูงขึ้นที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งล้วนมีสาเหตุมาจากปัจจัยด้านบุคคล ระหว่างบุคคล และปัจจัยองค์กร (Individual, interpersonal and organizational factors) และที่ผ่านมาได้ใช้วิธีการสร้างความเข้าใจต่อพฤติกรรมสุขภาพและยังไม่เป็นผล ดังนั้น Larsen et al. (2015) ได้ทดลองใช้โปรแกรมเพื่อเสริมสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพด้วยกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ สมรรถนะและกรอบการสื่อสารและลงมือปฏิบัติการ (Building knowledge, competences and structures for communication and action) ทั้งในระดับพนักงาน (Employee level) ระดับระหว่างบุคคล (Interpersonal level) และระดับองค์กร (Organizational level) ด้วย 2 หลักสูตรคือ หลักสูตรสำหรับพนักงานในการเพิ่มความรู้ความเข้าใจผ่านการสื่อสารและปฏิบัติการ และหลักสูตรการสนทนาสุขภาพระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน เพื่อป้องกันและลดโรคปวดและเพิ่มความรู้ด้านสุขภาพ ภายใต้ความรับผิดชอบขององค์กรในการสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อให้พนักงานมีความรอบรู้ด้านอาชีวอนามัยมากขึ้น

และในเอกสารวิชาการนี้ ได้ให้ นิยามของสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ (Workplace Health Literacy) ไว้ดังนี้

สถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ (Workplace Health Literacy-WHL) หมายถึง การจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก/การสื่อสารข้อมูลที่เข้าใจได้ง่าย มีการส่งเสริมการป้องกันและการสนับสนุนการจัดการปัญหาและความท้าทายด้านสุขภาพ ในสถานประกอบการ และ WHL จะเกิดขึ้นได้จากการขับเคลื่อนใน 3 ระดับ

- 1) ระดับบุคคลหรือพนักงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรอบรู้ด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นใน 4 ด้านได้แก่ การเข้าถึงข้อมูลด้านสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Access to information about health and WE) การทำความเข้าใจข้อมูลด้านสุขภาพและปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Understanding information about health or WE challenges) การประเมินที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสุขภาพและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Appraise the relevance of health and WE information) และการประยุกต์ใช้ข้อมูลสุขภาพเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Apply health and WE information to improve WE) ดังนั้นพนักงานและผู้จัดการหรือหัวหน้างานจะต้องมีพื้นฐานความรู้สุขภาพในการจัดการปัญหาสภาพแวดล้อมในงานที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพ
- 2) ระดับระหว่างบุคคล (Interpersonal level) หรือหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน (Supervisor and colleagues) องค์กรมีโครงสร้างที่เอื้อเพื่อการสื่อสารสุขภาพ โดยมีการสื่อสารให้ข้อมูลสุขภาพ มีการทำความเข้าใจปัญหาสุขภาพ มีการเอื้ออำนวยความสะดวกในการแก้ปัญหาตามบริบทปัญหาสุขภาพ และสนับสนุนการใช้ข้อมูลสุขภาพและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกต้อง
- 3) ระดับองค์กร (Organization level) เป็นเรื่องทรัพยากร งบประมาณ เวลา และผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นองค์กรควรจัดให้มีกลไกหรือมีโครงสร้างในการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เพื่อให้มีการลงมือปฏิบัติการเพื่อสุขภาพองค์กร เช่น มีการใช้ภาษาที่ง่ายต่อการสื่อสารสุขภาพ มีช่องทางในการให้ข้อมูลสุขภาพที่สิ้นเปลืองได้สะดวก มีนโยบายและการจัดประชุมตามกำหนดอย่างต่อเนื่อง มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการลงมือปฏิบัติเพื่อเพิ่มความรู้ด้านสุขภาพและการจัดการปัญหาสภาพแวดล้อม

ในการทำงาน จึงสรุปได้ว่าในการศึกษานี้มุ่งทดลองขับเคลื่อน WHL โดยมีขั้นตอน 1) จัดทำคณะกรรมการที่เป็นผู้จัดการและหัวหน้างานที่มีความรู้วิชาชีพอนามัยเพื่อเป็นผู้สื่อสารสุขภาพกับพนักงานที่เผชิญกับปัญหาสุขภาพ 2) ให้ความรู้พนักงานและจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อลดปัญหาสุขภาพด้านความปลอดภัย และ 3) จัดระเบียบกระบวนการและโครงสร้างการทำงานด้านลดความปลอดภัย เช่น มีหน่วยการทำงานด้านการรณรงค์ มีการจัดประชุม มีการจัดทำป้ายและการสื่อสารสุขภาพ เป็นต้น และในการศึกษาของ Larsen et al. (2015) ได้เสนอกรอบแนวคิด โมเดล Workplace Health Literacy Model ไว้ดังภาพประกอบ



ภาพประกอบ : โมเดลแนวคิดการศึกษา ความสามารถของพนักงานในการเข้าถึง เข้าใจ ประเมินและประยุกต์ใช้ ข้อมูลสุขภาพ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กำหนดความรอบรู้ด้านสุขภาพในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล และองค์กร (The conceptual model of the study. The individual employee's ability to access, understand, appraise and apply information about health and work environment is affected by personal, interpersonal and organizational determinants. WE: Work Environment)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพส่วนใหญ่ มีความเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบที่ 3 พัฒนาศักยภาพ และองค์ประกอบที่ 6 การสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มุ่งเน้นไปที่ประชากรกลุ่มเสี่ยง โดยองค์ประกอบ ทั้งสอง มีความเกี่ยวข้องกับเครื่องมือโปรแกรมฝึกอบรมความรู้ด้านสุขภาพ รวมทั้ง อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งเป็นสิ่งที่เน้นมากสำหรับคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพ กลุ่มประเทศเอเชีย-โอเชียเนีย เน้นพัฒนาศักยภาพ ที่เป็นคนงาน หรือแรงงานในโรงงาน เนื่องจากเป็นบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำ ส่วนใหญ่ มีความรอบรู้ด้านสุขภาพจำกัด หรือมีระดับความรู้ด้านสุขภาพต่ำ จึงจำเป็นต้องการพัฒนาคนงานเป็นอย่างมาก ส่วนกลุ่มประเทศสหภาพยุโรปให้ความสำคัญกับการ พัฒนาความรู้ด้านสุขภาพในทุกระดับ แต่จะมุ่งเน้นไปที่ระดับบริหารจัดการ เช่น ผู้จัดการฝ่ายโรงงาน เพราะมีความเชื่อว่าผู้จัดการจะเป็นแบบอย่างที่ดีในด้าน ความรอบรู้ด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับคนงานในโรงงานได้ สำหรับการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทุกกลุ่มประเทศให้ความสำคัญกับการ สื่อสารที่ดี การสื่อสารที่เข้าใจง่าย โดยมองว่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกี่ยวกับการสื่อสารข้อมูลด้านสุขภาพ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ให้กับคนงาน ที่โรงงาน จะนำมาซึ่งการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยและสุขภาพให้กับองค์กรได้

ดังนั้น การสร้างรูปแบบหรือโมเดลการประเมินสถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพ หรือวิธีการประเมินเกณฑ์มาตรฐานสถานประกอบการ (โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพ สามารถสร้างเกณฑ์การประเมินขึ้นมาได้ด้วยองค์ประกอบองค์กร รอบรู้ด้านสุขภาพของ Brach et al. (2012) ดังที่กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข นำมาใช้ แต่สิ่งที่เพิ่มเข้ามา คือ นอกจากเรื่องความรู้ด้านสุขภาพ คนงานโรงงาน ผู้จัดการ และผู้บริหารควรมีความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การลด ความเสี่ยงหรืออันตรายที่เกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งการทำงานในโรงงานเป็นบริบท การทำงานที่เน้นความปลอดภัยสูง หากเสริมสร้างให้เป็นสถานประกอบการรอบรู้ ด้านสุขภาพ จะช่วยให้คนงานในโรงงานทำงานได้อย่างปลอดภัย มีสุขภาพที่ดี ช่วยลด ค่าใช้จ่ายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน เป็นต้น ด้วยบริบทโรงงานอุตสาหกรรม แตกต่าง

จากบริบทองค์กรด้านสุขภาพ เช่น โรงพยาบาล คลินิก เป็นต้น จึงจำเป็นที่จะต้อง
ทำการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในประเด็นอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมทั้งสื่อ
วัสดุอุปกรณ์ที่ควรพัฒนาให้สามารถใช้และเข้าใจง่าย เพื่อให้เกิดสถานประกอบการ
(โรงงาน) รอบรู้ด้านสุขภาพต่อไป





นิยามศัพท์สำคัญ

บูรณาการ กระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงองค์ความรู้ตั้งแต่ 2 องค์ความรู้ขึ้นไปเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้องเป็นระบบ (ราชบัณฑิตยสถาน) ในที่นี้หมายถึง กระบวนการผสมผสานเชื่อมโยงความรู้ด้านสุขภาพกับพันธกิจ โครงสร้าง และการปฏิบัติงานขององค์กร

กลุ่มเป้าหมายที่มีความรอบรู้ด้านสุขภาพที่จำกัดหรือมีความแตกต่างหรือไม่เพียงพอ เป็นกลุ่มรายได้ต่ำ การศึกษาต่ำ (การอ่านออก เขียนได้จำกัด) พนักงานที่มีอายุมาก มีสถานะสุขภาพด้วยโรคเรื้อรัง ควบคุมไม่ได้ ใช้บริการรักษาพยาบาลโดยไม่จำเป็น เลือกรับบริการและผลิตภัณฑ์สุขภาพไม่เหมาะสม และหรือมีพฤติกรรมป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพน้อย เช่น การไปรับวัคซีน ไข้หวัดใหญ่ สูดบุหรี่ ดื่มเหล้า รู้จักการดูแลตนเองน้อย กินยาไม่ต่อเนื่อง ยากที่จะอ่านฉลากยา หรืออาหาร ไม่ค่อยเข้าใจเกี่ยวกับการรักษาที่ตนเองได้รับ ใช้บริการฉุกเฉินบ่อย ๆ เข้าโรงพยาบาลหรือไปหาหมอบ่อย ๆ ขาดนัดบ่อย ขาดงานบ่อย บอกกินยาแต่อาการไม่ดีขึ้น เจ็บ บอกอาการตนเองลำบาก ไม่มีคำถามเมื่อมาใช้บริการ มักกรอกข้อมูลไม่ครบ/ไม่ถูกต้อง กรอกแบบฟอร์มนาน ไม่มีแว่น บอกชื่อยาไม่ได้ เป็นต้น

ข้อมูลสำคัญและจำเป็น/ประเด็นสื่อสารหลัก (Tailored key message)

เป็นข้อมูล/ข้อความสุขภาพสำคัญและจำเป็นที่พนักงานควรรู้ ตามสภาพปัญหาความต้องการและวิถีชีวิตของคน ๆ นั้น ซึ่งมีความสำคัญต่อชีวิตและสุขภาพในแต่ละช่วงชีวิตและบริบทเพื่อให้เกิด ความรอบรู้ด้านสุขภาพ และนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดี

Ask me 3 เป็นเทคนิคการยกระดับความรู้ด้านสุขภาพ ด้วยกระตุ้นให้พนักงานถามและตอบตัวเองได้ว่า วันนี้มีปัญหาสุขภาพอะไร จะต้องทำอะไรบ้าง และทำไมต้องทำเช่นนั้น ดังตัวอย่างกรณีพนักงานฟันผุ

คำถาม	สิ่งที่พนักงานเข้าใจเมื่อสิ้นสุดการตรวจ
“วันนี้ฉันมีปัญหาสุขภาพอะไร”	มีฟันผุ 3 ซี่
“ฉันจะต้องทำอะไร”	ใช้ไหมขัดระหว่างซี่ฟัน แปรงฟัน 2 ครั้งต่อวัน ทุกวันและหรือ หลังอาหาร ลดเครื่องดื่มหวานและผลไม้ มาหาหมอตามนัด
“ทำไมต้องทำเช่นนั้น”	ถ้าฟันผุมากขึ้นเขาจะเจ็บปวดมาก อาจต้องถอนฟัน



Teach back การสาธิตกลับ เป็นเทคนิคตรวจสอบความเข้าใจ ที่เป็นวิธีการที่ทำให้ผู้ให้ข้อมูลแน่ใจได้ว่าตนเองอธิบายให้ข้อมูลอย่างชัดเจน เพียงพอที่จะทำให้พนักงานเข้าใจได้ ไม่ใช่เป็นการทดสอบความรู้ โดยการให้พนักงาน อธิบาย บอกเล่า ด้วยภาษา คำพูดของเขาเองในสิ่งที่เขาเข้าใจ ทำเป็น หากไม่เข้าใจ ก็สามารถอธิบาย และเติมข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นและให้พนักงานบอกเล่าได้อีก

Chunk and check ตัดข้อความที่ต้องอธิบายจำนวนมาก ให้เป็นตอนสั้น ๆ และอธิบายแทรกด้วย teach back เพื่อสอบถามความเข้าใจก่อนอธิบายต่อ

Photo-novellas เป็นสื่อเรื่องเล่า เรื่องราวประกอบภาพที่สามารถกระตุ้นการเรียนรู้ ความเข้าใจและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนที่มีความสามารถในการอ่านออก เขียนได้จำกัด หรือมีความรอบรู้ด้านสุขภาพไม่เพียงพอ



รายชื่อนักวิชาการเครือข่ายผู้ร่วมพัฒนาเกณฑ์ฉบับนี้

นักวิชาการที่เป็นทีมกลาง

- พญ.พรพันธ์ บุณยรัตนพันธ์
ที่ปรึกษาสมาคมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพไทย
- นพ.วชิระ เพ็งจันทร์
นายกสมาคมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพไทย
- นพ.ชาญชัย พินเมืองงาม
อุปนายกสมาคมส่งเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพไทย
- รศ.ดร. ชะนวนทอง ธนสุกาญจน์
คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- นพ.เกษม เวชสุทธานนท์
ผู้อำนวยการสถาบันสุขภาพะเขตเมือง กรมอนามัย
- นางมุกดา สำนวนกลาง
นักวิชาการอิสระ
- นางวิมล โรมา
สำนักคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ กรมอนามัย
- นางสาวสมพร อินทร์แก้ว
กรมสุขภาพจิต
- นางสาวสุธาทิพย์ จันทร์รักษ์
นักวิชาการกองสนับสนุนสุขภาพภาคประชาชน

นักวิชาการที่ทบทวนเกณฑ์ประเมินรับรองสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ

- รศ.ดร.อังศินันท์ อินทรกำแหง

สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

นักวิชาการถอดบทเรียนสถานประกอบการรอบรู้ด้านสุขภาพ :

บริษัท เอ็นเอ็กซ์พี แมนูแฟคเจอร์ริง (ไทยแลนด์) จำกัด

- นางศรีวิภา เลี้ยงพันธ์สกุล

ข้าราชการบำนาญ กรมอนามัย

- นางสาวมนัญญา เรือจิตร

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ กรมอนามัย

ผู้ตรวจสอบความถูกต้อง (Verify) ผลการทบทวนเกณฑ์และถอดบทเรียน

- รศ.ดร. ชะนวนทอง ธนสุกาญจน์

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเกณฑ์การประเมินรับรองสถานประกอบการ

รอบรู้ด้านสุขภาพ

- นายวินัยศักดิ์ เหมืองทอง

ผู้จัดการโครงการ SHAP กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม

- ดร.แรกขวัญ สุระวาสี

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

- คุณวรทัยชนก สามารถ

พยาบาลประจำฝ่ายการแพทย์ บ. AIA

- คุณปัญญารัตน์ สีเหมภูมิพิจิตร

ผู้จัดการแผนกสิ่งแวดลอม อาชีวอนามัยและความปลอดภัย บ. NXP

นักวิชาการทำ Usability testing :

บริษัทโตโยต้าเมืองนนท์ จำกัด สาขาชัยพฤกษ์

- นางศรีวิภา เลี้ยงพันธ์สกุล

ข้าราชการบำนาญ กรมอนามัย

- นางสาวสุพิชญา ไชยรัตน์

พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ศูนย์อนามัยที่ 4 สระบุรี กรมอนามัย





บันทึก

A series of horizontal dotted lines for writing, consisting of 20 lines spaced evenly down the page.



บันทึก

A series of horizontal dotted lines spanning the width of the page, providing a template for writing or recording information.