



จิตวิญญาณในระบบสุขภาพ
มิติสำคัญของการค้นหาความหมาย และยกระดับการทำงานขององค์กร
Spirituality in Healthcare:
Exploring the Meaning and Purpose of Life Through Work

ศจ. นพ สงคราม ทรัพย์เจริญ

นพ อนุวัฒน์ ศุภชติกุล , ดร. ดวงสมร บุญผดุง

ห้อง Sapphire 201 วันที่ 20 มีนาคม 2568

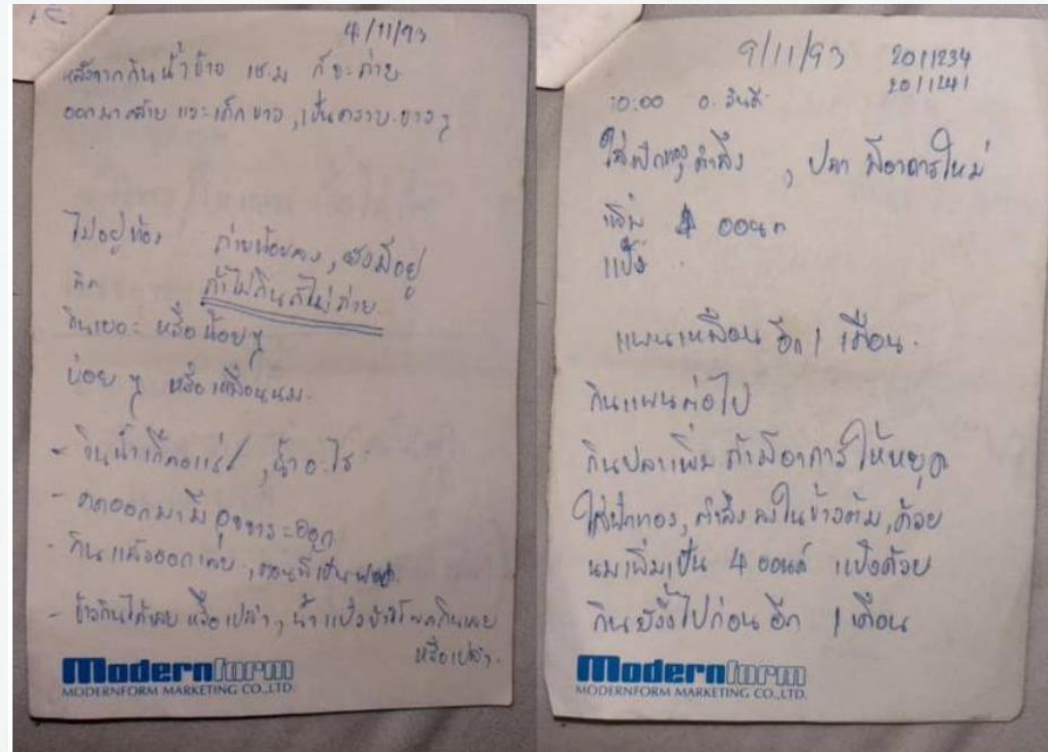
เวลา 08.45 น – 10.15 น



วิวัฒนาการ เส้นทางของการไล่ระดับจากการพัฒนาคุณภาพ
สู่การเน้นการให้ความสำคัญกับจิตวิญญาณของบุคลากรในการทำงาน
และการให้บริการด้วยการรับรู้ความต้องการด้านจิตวิญญาณของผู้รับบริการ
ยกระดับคุณภาพการบริการของประเทศไทย

story
of my **LIFE** Story of **SHA**

แบบอย่างของคุณภาพและมิติจิตวิญญาณ



กระดาษาโนดที่พ่อใช้จัดข้อมูลที่ ศ.พ.ญ. วันดี วราวิทย์
รักษาทารกน้อยผ่านทางโทรศัพท์ เมื่อ พ.ศ.2536

คุณภาพและมิติจิตวิญญาณเป็นสิ่งที่มีความสำคัญให้เห็นอยู่แล้วจากครูบาอาจารย์
เราเพียงนำมากล่าวหาเพื่อส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ
และการปฏิบัติที่กว้างขวางยิ่งขึ้น

จุดเริ่มต้นของ HA เส้นทางคุณภาพของประเทศไทย



**เริ่มจากศรัทธา (Trust)
& ความรัก (Love)
& การสร้างเครือข่าย (Network)**



Source: <https://gcmkindessjourneywordpresscom>.

เริ่มต้นจาก ศรัทธา



ศรัทธา (Trust)

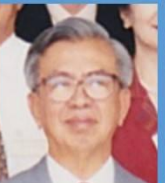
“ ที่มีต่อ โรงพยาบาล และ ศรัทธา ต่อ เพื่อนร่วมวิชาชีพ ”



ภาคีเครือข่าย การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (พรพ.)

เริ่มต้นจากกลุ่มคนเล็กๆ ที่ต้องการพัฒนาคุณภาพของ
โรงพยาบาล และร่วมสร้างเครือข่ายภาคี ความร่วมมือ

Launch of the HA Pilot Project
Orientation Program for CEOs and Hospital Coordinators from 35 Pilot Hospitals
13-15 January 1997

 Dr. Malinee Sukhvejvorakit Chair Person	 Dr. Chamnan Poo-aeum Prov Hosp Div Director	 Dr. Somsak Chunharas HSRI CEO	 Anthony Wagemakers CESO Consultant	 Dr. Panya Sonkom HA Project Consultant	 Ass.Prof. Thida Ningsanon HA Project Consultant
 Kasem Kornseri HA Project Consultant	 Dr. Chatrri Banchun Nopparat Hospital	 Prof.Dr. Sin Anurat Bumrungrad Hospital	 Dr. Anuwat Supachutikul HA Project Secretary	Agenda: Expectation from MOPH & HSRI Accreditation & its underlying principles QI efforts & development of HA program Experience of accreditation & QI Development of Thai hospital standards Implementation of hospital standards Roles & responsibilities Group discussion: hospital expectation, plan for implementation	

ความประทับใจ ในจุดเริ่มต้น HA



เชิญชวน คนมาทำคุณภาพ จาก “ข้างใน”
ไม่ใช่บังคับให้คนมาทำ ด้วยความไม่เข้าใจ
บทเรียนจาก Antony Wagemaker.



Approach with Respect



- non judgmental ไม่ตัดสิน
- ownership เคารพความเป็นเจ้าของ
- look at the whole มองอย่างครอบคลุมองค์รวม
- Realistic Real world อยู่บนความเป็นจริง
- Non prescriptive วิธีการทำงานหรือการแสดงออกที่มีความยืดหยุ่นหรือไม่บังคับ
- Patient focus มุ่งเน้นที่ผู้ป่วย
- System focus เอาความรู้เชิงระบบมากระตุ้นการเรียนรู้
- Listening การฟังอย่างตั้งใจ
- Nonverbal communication บางอย่างไม่ต้องใช้คำพูดก็สื่อสารได้



Patient Focus & System Focus



ได้เห็นโรงพยาบาลของท่านในภาพรวมแล้ว น่า
ประทับใจพอสมควร คิดว่าท่านเข้าใจความหมายของ
“ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง” (patient focus) แล้ว

แต่รูปแบบของสถานที่ทำให้แนวทางเรื่องผู้ป่วยเป็น
ศูนย์กลางเป็นไปได้ยาก สิ่งอำนวยความสะดวกทาง
กายภาพถูกออกแบบไว้ในลักษณะเน้นระบบ (system
focus) ท่านคงเปลี่ยนแปลงไม่ได้ แต่เป็นที่แน่ชัดว่า
ท่านสามารถปรับปรุงได้ถ้าใส่ใจในเรื่องนี้

ผู้บริหารต้องมองดูภาพรวม



ในฐานะผู้บริหารของโรงพยาบาล ท่านจะต้องพิจารณาว่า ท่านต้องการทำงานในลักษณะของโรงงาน หรือเป็นโรงพยาบาล ซึ่งดูแลผู้ป่วยด้วยความรักความเข้าใจ

หญิงคนหนึ่งพาลูก 2 คนขึ้นไปบนใบหยกทาวเวอร์ที่ชั้นดูวิว ลูกคนหนึ่งมองไปไกลเห็นภาพทิวทัศน์ที่สวยงามของกรุงเทพ ลูกอีกคนหนึ่งสนใจอยู่กับแมลงวันที่กระจกและไม่เห็นความสวยงามของทิวทัศน์

ผู้บริหารจะต้องมองดูทิวทัศน์ ดูภาพรวม ไม่ใส่ใจกับ แมลงวัน บางครั้งเราก็ถูกดึงดูดความสนใจด้วยสิ่งเล็กน้อย และไม่ใส่ใจกับหน้าที่ของผู้บริหารที่ยิ่งใหญ่กว่า อย่าให้แมลงวันมา ดึงดูดความสนใจของเราไป แต่ก็ต้องรับรู้ว่ามีแมลงวันอยู่

เราต้องกลับไปสร้าง Respect & Authority



ในฐานะผู้นำเราต้องสร้าง respect เราต้องสละ power ของเราออกไปเพื่อแลกกับ respect และ authority สิ่งนี้จะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อเราอมสละบางสิ่งออกไป เต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งของทีม เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับทีม ลงไปหาผู้คน

นั่นเป็นการลงทุนที่สูง แต่ท่านจะได้รับ respect และ authority เกินกว่าที่จะวัดได้ ท่านจะต้องละทิ้งหอคอยงาช้างและเข้าไปหาผู้คน เราจะต้องเริ่มต้นดูที่เวลาของเรา และบริหารเวลาของเรา ถ้าเราใช้เวลามากกว่า 40% ในสำนักงาน นั่นไม่ใช่สิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำควรใช้เวลาอย่างน้อย 60-70% ในการทำงานกับผู้คน ค้นหาว่าอะไรทำให้ผู้คนทำงานในสิ่งที่ทำอยู่ สนใจในสิ่งที่ผู้คนทำงานอยู่ พบหน้ากับคนทำงาน ถามคำถาม แสดงความสนใจ

power คือการทำให้คนอื่นทำตามความต้องการของท่านได้

authority ผู้คนต้องการทำตามความต้องการของท่าน ผู้นำต้องการมี authority มากกว่า power

กระบวนการเยี่ยมสำรวจ และการรับรองโรงพยาบาล ต้องสร้าง ศรัทธา (Trust) และการยอมรับ



ศาสตราจารย์เกียรติยศนายแพทย์สงคราม ทรัพย์เจริญ
ประธานคณะกรรมการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล
คนแรก ของ HA ประเทศไทย



**ก้าวอย่างด้วยความมั่นคง
และหล่อเลี้ยงทั้ง
ด้านวิชาการและกำลังใจ**

โครงการ ที่พัฒนาขึ้นเพื่อหล่อเลี้ยงให้โรงพยาบาล มุ่งหน้าพัฒนาคุณภาพอย่างไม่โดดเดี่ยว ด้วยความเข้าใจ



โครงการครูเยี่ยมศิษย์

- เป็นโครงการที่ได้รับความร่วมมือจาก อาจารย์แพทย์ ที่มีความรัก ความห่วงใยลูกศิษย์ ที่ออกไปทำงานในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อให้กำลังใจ การให้คำแนะนำ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ คุณภาพและความปลอดภัย
- ได้รับฟัง ปัญหาอุปสรรค ข้อจำกัดของลูกศิษย์ ในพื้นที่จริง พร้อมทั้ง ให้คำชี้แนะ แนวทางการแก้ไข
- รวมทั้งการลงไปเป็นตัวอย่างสำหรับการเป็นบุคลากรทางการแพทย์ ที่ดี เป็นที่ศรัทธาของประชาชน
- เป็นโครงการที่ชี้้นำ **การใช้จิตวิญญาณในการทำงาน และศักดิ์ศรี วิชาชีพ**





ครูเยี่ยมศิษย์ ด้วยเมตตา

โครงการธำรงรักษาและพัฒนาคุณภาพ ในบันไดขั้นที่ 1 และ ขั้นที่ 2

- โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเป็นความพยายามที่จะสร้างความเท่าเทียมกันในการเข้าถึงบริการสุขภาพ อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและเข้มแข็งของสังคมไทย
- เพื่อให้สร้างความมั่นใจให้โรงพยาบาลในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ามีความตื่นตัวในการพัฒนาคุณภาพอย่างกว้างขวางครอบคลุมทั้งประเทศ

“หัวหน้าพาทบทวนคุณภาพ”

1.C3THER (การทบทวนขณะดูแลผู้ป่วย)

เป็นขั้นตอน Check ใน PDCA แบบง่าย ๆ ในงานประจำ

- Care , การดูแลอย่างเต็มความสามารถด้วยความระมัดระวัง
- Communication, การสื่อสารข้อมูลที่จำเป็น
- Continuity, ความต่อเนื่องของการดูแลรักษาทั้งใน รพ.และเมื่อกลับบ้าน
- Team, (ความร่วมมือระหว่างวิชาชีพ เราจะเชื่อเชิญอย่างไร?)
- Human Resource Development, (ความรู้และทักษะของทีมงานที่เพียงพอ)
- Environment & Equipment (สิ่งแวดล้อมและเครื่องมือที่ดีและพอเพียง)
- Record (ความสมบูรณ์ของการบันทึก)



ฝึกสอนน้องด้วย
ความเมตตา

2. การทบทวนความคิดเห็น/คำร้องเรียนของผู้รับบริการ
3. การทบทวนการส่งต่อ/ขอย้าย/ปฏิเสธการรักษา
4. การทบทวนการตรวจรักษาโดยผู้ที่มีใช้แพทย์
5. การค้นหาและป้องกันความเสี่ยง
6. การทบทวนการเฝ้าระวังการติดเชื้อในโรงพยาบาล
7. การเฝ้าระวังความคลาดเคลื่อนทางยา (Medication Error)
8. การทบทวนการดูแลผู้ป่วยจากเหตุการณ์สำคัญ
9. การทบทวนความสมบูรณ์ของการบันทึกเวชระเบียน
10. การทบทวนการใช้ความรู้ทางวิชาการ
11. การทบทวนการใช้ทรัพยากร (Utilization Review)
12. การติดตามเครื่องชี้วัดสำคัญ

12 Activities Quality Reviews

การเยี่ยมเพื่อเรียนรู้และรับรู้การพัฒนาคุณภาพ ระหว่าง พรพ. และ สปสช (โครงการ 964)

- เพื่อให้กระตุ้นให้เกิดการประเมินและปรับปรุงตนเอง ไปร่วมรับรู้ผลงานการพัฒนาคุณภาพของโรงพยาบาล รวมทั้งสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและวางแผนร่วมกัน โดยดำเนินการครอบคลุมโรงพยาบาลทุกแห่งในระบบประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- เพื่อให้โรงพยาบาลมีคะแนนบอกระดับการพัฒนาคุณภาพของตนในแต่ละองค์ประกอบ สำหรับใช้วางแผนการพัฒนาอย่างเหมาะสม

- รับรู้เรื่องราวดี ๆ ในการทำงานคุณภาพของ รพ. -> ขยายผลเรื่องราวดี ๆ จากคนตัวเล็ก ๆ (การบริการด้วยหัวใจ)
- การพัฒนาเชิงระบบงานที่จะจัดทำเป็นแนวทางสำหรับ รพ.อื่นได้ รับรู้ระดับการพัฒนาตามมาตรฐาน
- Scoring ตามมาตรฐานโดยการดูแบบภาพรวมของแต่ละบท
- รับรู้การปฏิบัติในเรื่องที่ พรพ.และสปสช.ให้ความสำคัญ

Patient Safety Guide : SIMPLE

Patient Complaint Management System

Medical Record

- การเรียนรู้ร่วมกันกับโรงพยาบาล



ระบบการเยี่ยมให้คำปรึกษาเข้ม (Intensive Consultation Visit, ICV)

- แนวคิดการพัฒนาคุณภาพตามแนวทาง HA และการเชื่อมโยงกับแนวคิดโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (Health Promoting Hospital)
- เพื่อให้โรงพยาบาลที่อยู่ในระหว่างการพัฒนาได้รับการกระตุ้นให้มีความพร้อมมากขึ้นจากกระบวนการเยี่ยมให้คำปรึกษา
- ให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทบทวนความก้าวหน้าและผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาร่วมกับที่ปรึกษา สร้างความคุ้นเคยกับกระบวนการเยี่ยมสำรวจ และชี้ให้เห็นความเสี่ยงหรือโอกาสพัฒนาในมุมมองที่กว้างขึ้น



หยดน้ำชโลมใจ

ยกระดับ สู้จิตวิญญาณในการทำงาน

ความพอดีระหว่างความรู้ในเชิงวิชาการ
การฝึกฝนตนเองพร้อมที่จะเป็นผู้ให้ที่ดีที่สุด
หรือพร้อมที่จะเป็นผู้ให้ที่มีความรู้อย่างเชี่ยวชาญ
และมีความสุข



การค้นหาตัวดีกับตัวเลวในเรียงความของครูอะต๊ะจิ

“...เช้า ตื่น 7 โมงทุกวัน ฝึกซ้อมสำหรับแข่งกีฬา วันนี้ตามแม่ไปซื้อของ พ่อกลับบ้านสองทุ่มครึ่ง ดูทีวี แล้วก็นอน”
พอเคนจิอ่านจบเท่านั้น ทุกคนฮากันดัง พวกเด็กๆ คงรู้สึกเหมือนกันว่า มันเป็นเรื่องความที่ไม่ได้เรื่องเลย

“เอาละ ต่อไปนี้ครูจะสอนวิธีค้นหาตัวดีกับตัวเลวแล้วนะ ทุกคนรีบแคะหูแล้วฟังให้ดีนะ” ครูอะต๊ะจิพูดจบก็หันไปเขียนกระดาน

ดำ

-สิ่งที่ทำ -สิ่งที่ดู -สิ่งที่รู้สึก -สิ่งที่คิด -สิ่งที่พูด -สิ่งที่ฟัง -อื่นๆ

ให้กา X ลงบนสิ่งที่ทำ นอกนั้นให้เขียนวงกลมรอบ

พวกเด็กๆ พากันตะโกนบอกกันไปทีละคำ ในที่สุดเรียงความบทนี้ได้ถูกกากบาทจนหมดทุกประโยค เด็กๆ เริ่มแปลกใจ

“เมื่อก็ ครูบอกว่าพอไล่ตัวเลวออกแล้วจะเป็นเรียงความที่ดีใจ แต่นี้ไม่เห็นเหลืออะไรเลย”

การเขียนเป็นการสื่อความหมายที่จำเป็น แต่ก็ยังพบว่ามีปัญหาในการเขียนมาก

ในการตอบแบบประเมินตนเองเพื่อขอรับรอง HA เป็นกิจกรรมหนึ่งที่จะช่วยให้ทีมงานได้ทบทวนและวิเคราะห์ความพยายามในการพัฒนาที่ผ่านมา ปัญหาที่คือส่วนมากจะเขียนเฉพาะในสิ่งที่ทำ ไม่มีสิ่งที่รู้สึก สิ่งที่เกิด สิ่งที่ได้ สิ่งที่ได้ จึงไม่สามารถประเมินได้ว่าผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้นเป็นอย่างไร จะพัฒนาต่อไปได้อย่างไร เพียงบอกแต่ว่า รพ.มีกิจกรรมข้อเสนอแนะ แต่ไม่ได้ขยายความว่ามีข้อเสนอแนะเกิดขึ้นเท่าไร ได้นำข้อเสนอแนะนั้นไปปฏิบัติได้เพียงใด เจ้าหน้าที่ที่มีความรู้สักอย่างไรต่อระบบข้อเสนอแนะดังกล่าว ย่อมเท่ากับไม่ได้ให้ข้อมูลที่มีประโยชน์แก่ผู้อ่าน สมควรที่จะกา X ให้



การประเมินตนเองคือการทำ self-reflection
คือการส่องกระจกให้เห็นตนเอง ด้วยตนเอง
มิใช่เพียงงานเอกสารที่ต้องส่ง สรพ.ตามเงื่อนไข

เจ้าชายน้อยกับคนจุดโคม

ดาวดวงที่ห้าเป็นดาวดวงเล็กที่สุด มีที่พอสำหรับตั้งเสาไฟฟ้าต้นหนึ่งและคนจุดโคมยืนเท่านั้น เมื่อเจ้าชายมาถึงดาวดวงนี้ เขาก็โค้งคำนับคนจุดโคมอย่างนอบน้อม

“สวัสดี ทำไมคุณดับตะเกียงของคุณเสียล่ะ”

“เป็นคำสั่งตามหน้าที่ สวัสดี” คนจุดโคมตอบ

แล้วเขาก็จุดโคมใหม่

“ทำไมถึงจุดตะเกียงอีกล่ะ”

“เป็นคำสั่งตามหน้าที่” คนจุดโคมตอบ

“ฉันไม่เห็นเข้าใจเลย” เจ้าชายน้อยกล่าว

“ก็ไม่มีอะไรที่ต้องเข้าใจนี้ คำสั่งตามหน้าที่ก็คือคำสั่งตามหน้าที่ สวัสดี” แล้วเขาก็ดับโคมของเขา “อาชีพรที่ฉันทำอยู่นี้แย่มาก เมื่อก่อนนี่ก็เป็นอาชีพที่ดีสมควรอยู่หรอก ฉันดับไฟในตอนเช้า และจุดไฟในตอนเย็น ตลอดวันฉันก็ว่างได้พักผ่อน และตลอดกลางคืนก็ได้นอน”

“และตั้งแต่นั้นมาล่ะ คำสั่งตามหน้าที่เปลี่ยนแปลงไปรี”

“คำสั่งตามหน้าที่ไม่ได้เปลี่ยนไปหรอก นั่นแหละคือจุดโศกนาฏกรรมล่ะ ดาวมันยิ่งหมุนเร็วเข้าทุกปี และคำสั่งตามหน้าที่ก็ไม่ได้เปลี่ยนไปด้วย เดียวนี้ดาวมันหมุนรอบตัวเองทุกๆ 1 นาที”

พวกเราล่ะครับ ตั้งคำถามกับคำสั่งตามหน้าที่ซึ่งมีมานานแล้วบ้างหรือเปล่า ทำความเข้าใจในเหตุผลของการปฏิบัติอย่างนั้นบ้างหรือเปล่า ว่าคุณค่าของการปฏิบัตินั้นอยู่ตรงไหน จะเพิ่มคุณค่าให้มากขึ้นได้อย่างไร



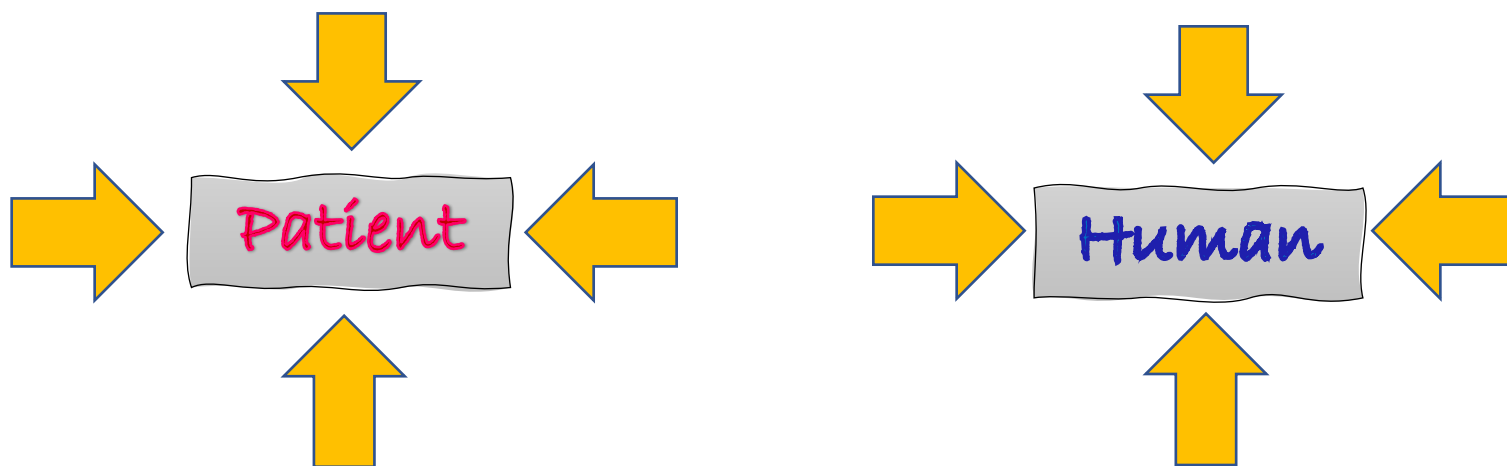
เราเห็นคุณค่าของการตั้งคำถาม “ทำไม” กับงานที่เราทำหรือไม่
เรามีพื้นที่ปลอดภัยพอที่จะตั้งคำถาม “ทำไม” หรือไม่
เราสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลง
ด้วยการ reframe งานที่เราทำอยู่หรือไม่

Sustainable Healthcare & Health Promotion by Appreciation & Accreditation

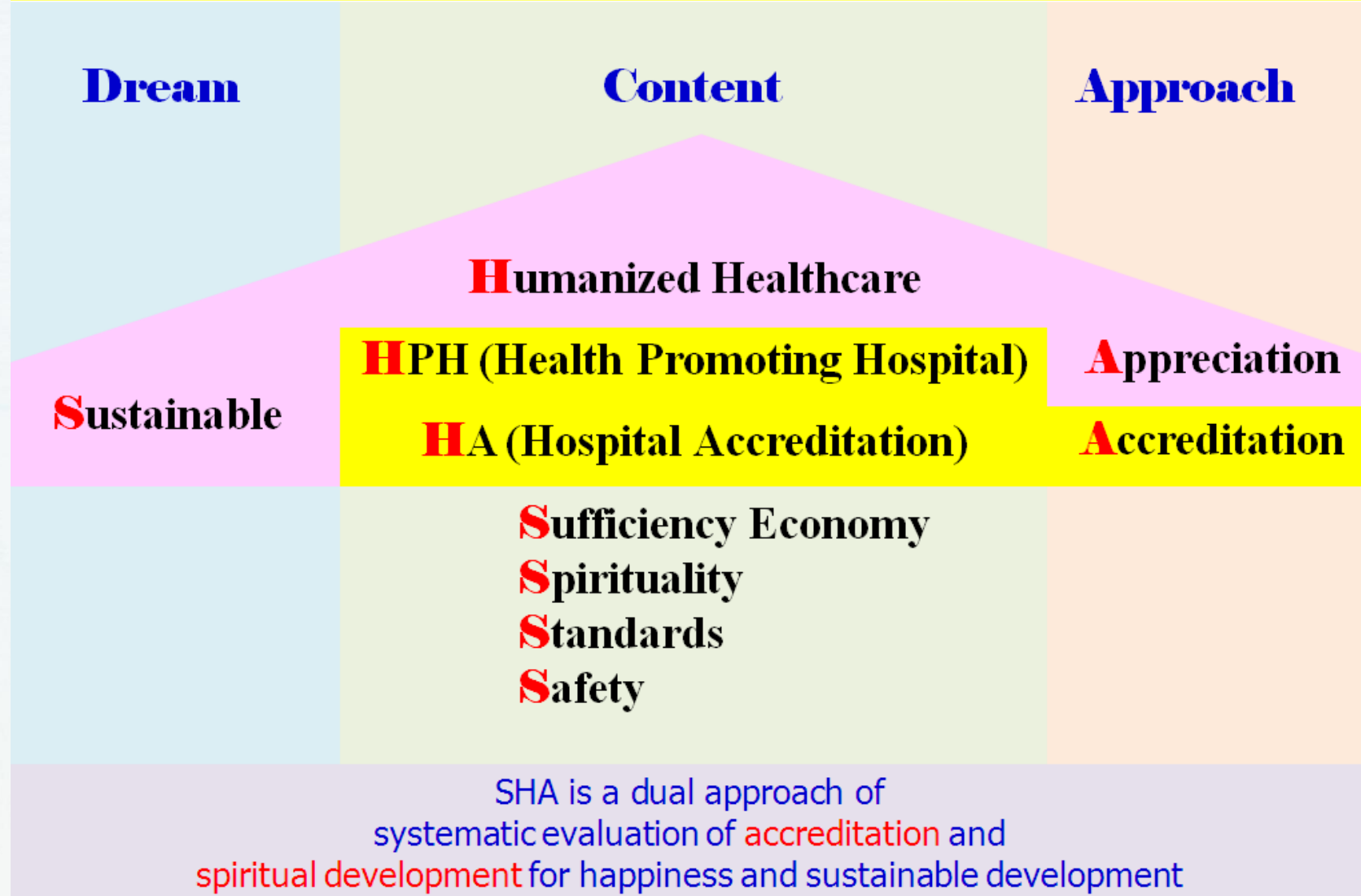
SHA Program

Goal:

To move a focus from patient-centered to human-centered healthcare, balancing bio-medical and spiritual aspect of care.



Sustainable Healthcare and Health Promotion by Appreciation and Accreditation



การก่อตัวของ SHA

Sustainable Healthcare by HA & HPH

Spiritual Healthcare Appreciation

Spiritual Health สุขภาวะทางจิตตปัญญา

นิยาม

คุณภาพใหม่ของจิตใจที่เกิดจากการเข้าถึงความจริง คุณค่า และความหมายอย่างรอบด้าน ทั้งของตนเอง ผู้อื่น ธรรมชาติ และสิ่งที่ยึดเหนี่ยวศรัทธา ผ่านช่องทางทั้งทางวิทยาศาสตร์ วัฒนธรรม และปัญญาญาณ

ผลลัพธ์

ทำให้เกิดคุณภาพของจิตใจที่สงบ สันติ มีอิสระ เปิดกว้าง มีความรัก ความเมตตา กรุณา เสียสละ ให้อภัย อดทนอดกลั้นได้ต่อความแตกต่าง และสมานฉันท์ ละวางการยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง เข้าใจและเข้าถึง คุณค่าและความหมายของสิ่งต่างๆ

นิยามสุขภาพทางปัญญา ใน ธรรมนูญสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 3



สุขภาวะทางปัญญา (Spiritual Health)

คือ ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน และความรู้อย่างแยกได้ใน เหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่การตื่นรู้ และเกิดปัญญาในการดำรงชีวิตที่สมดุล และเป็นสุข

นิยามสุขภาวะทางปัญญา ของ สสส.

Spiritual Health สุขภาวะทางจิตตปัญญา

ภาวะที่เกิดการพัฒนาด้านในของบุคคล
จนเข้าถึงความจริง คุณค่า และความหมาย ของตนเอง และสิ่งต่างๆ
ทำให้รู้ทั่ว รู้เท่าทัน แยกแยะได้ ละวางการยึดตนเองเป็นศูนย์กลาง
นำไปสู่การตื่นรู้และเกิดปัญญาในการดำรงชีวิตที่สมดุลและเป็นสุข



Team Reflection เพื่อยกระดับการทำงานของทีม

- ทีมให้คุณค่ากับอะไร
- ความสนุกในการทำงานเป็นทีมคืออะไร
- เป้าหมายของทีมคืออะไร
- สิ่ง que ทีมทำได้ดีคืออะไร
- อะไรคือสิ่งที่ทำให้ทีมมีพลังในการทำงานร่วมกันต่อไป
- ทีมกำลังใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่หรือไม่
- ทีมละเลยเรื่องสำคัญบางเรื่องไปหรือไม่
- ค่านิยมร่วมที่ทีมควรรักษาไว้คืออะไร
- ทีมมีวิธีการทำงานและผลงานที่พึงประสงค์หรือไม่
- ทีมมีความคิดลบบๆ อะไรแทรกอยู่หรือไม่
- ทีมให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือไม่
- ทีมได้ทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

หาความหมายและคุณค่าจากงาน

Passion: ค้นหาอะไรที่เราชอบทำ ทำแล้วมีความสุข

Purpose: กำหนดเป้าหมายชีวิต

Meaning: ค้นหาความหมายของงาน

Value: งานนั้นสร้างคุณค่าอะไร

Drive: เชื่อมโยงคุณค่าของงานกับเป้าหมายของชีวิต

การให้คุณค่าและความหมายของงาน

	คุณค่าและความหมาย
งานเยี่ยมบ้าน	บ้านและครอบครัวเป็นที่เยียวยาที่ยั่งยืน
การจ่ายยาผู้ป่วย ER	Real-time drug delivery
พยาธิวิทยา	The best information for accurate diagnosis
ICU	คืนชีวิตที่มีคุณภาพให้ครอบครัว
IPC	Break transmission with awareness & culture
วิสัญญี	พาผู้ป่วยผ่านอุโมงค์เวลาแห่งนิทราอย่างปลอดภัย
ห้องคลอด	การทำคลอดความฝันของแม่
งานช่าง	Shop คือพื้นที่ศักดิ์สิทธิ์ของช่าง
วงเสวนา	พื้นที่ปลอดภัยเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ผู้ป่วย	ผู้ให้โอกาสเราฝึกฝนการดูแลด้วยความเอื้ออาทร
Patient Diary	เครื่องมือสื่อสารความรู้สึก ความต้องการ ความใฝ่ฝัน

Inner Development Goals (IDGs)

1 Being

การเป็น การอยู่
การเชื่อมโยงกับตนเอง

Inner Compass |
การมีเข็มทิศภายใน
Integrity and Authenticity |
ความซื่อตรงและความ
จริงแท้
Openness and Learning Mindset |
การเปิดรับและมีวิธีคิดที่
พร้อมเรียนรู้
Self-Awareness |
การตระหนักรู้ในตนเอง
Presence |
การเป็นปัจจุบัน

2 Thinking

การคิด
ทักษะของการรู้คิด

Critical Thinking
การคิดเชิงวิพากษ์
Complexity Awareness
การตระหนักรู้ในความ
ซับซ้อน
Perspective Skills
การเข้าถึงมุมมอง
Sense-Making
การสร้างความหมาย
Long-term orientation and Visioning
การกำหนดทิศทางและมี
วิสัยทัศน์ระยะยาว

3 Relating

การสัมพันธ์
การใส่ใจผู้อื่นและโลก

Appreciation
การชื่นชมขอบคุณ
Connectedness
การมีความสัมพันธ์
เชื่อมโยง
Humility
การมีความอ่อนน้อมถ่อม
ตน
Empathy and Compassion
การมีความเข้าอกเข้าใจ
และความกรุณา

4 Collaborating

การร่วมมือ
ทักษะทางสังคม

Communication Skills
ทักษะในการสื่อสาร
Co-Creation Skills
ทักษะในการร่วมสร้างสรรค์
Inclusive Mindset and Intercultural Competence
การมีวิธีคิดแบบไม่ทอดทิ้ง
กันและมีความสามารถเชิง
พหุวัฒนธรรม
Trust
การมีความไว้วางใจ
Mobilization Skills
ทักษะในการนำกลุ่ม

5 Acting

การลงมือทำ
สร้างการเปลี่ยนแปลง

Courage
การมีความกล้าหาญ
Creativity
การมีความคิดสร้างสรรค์
Optimism
การมองเชิงบวก
Perseverance
การมีความพากเพียร

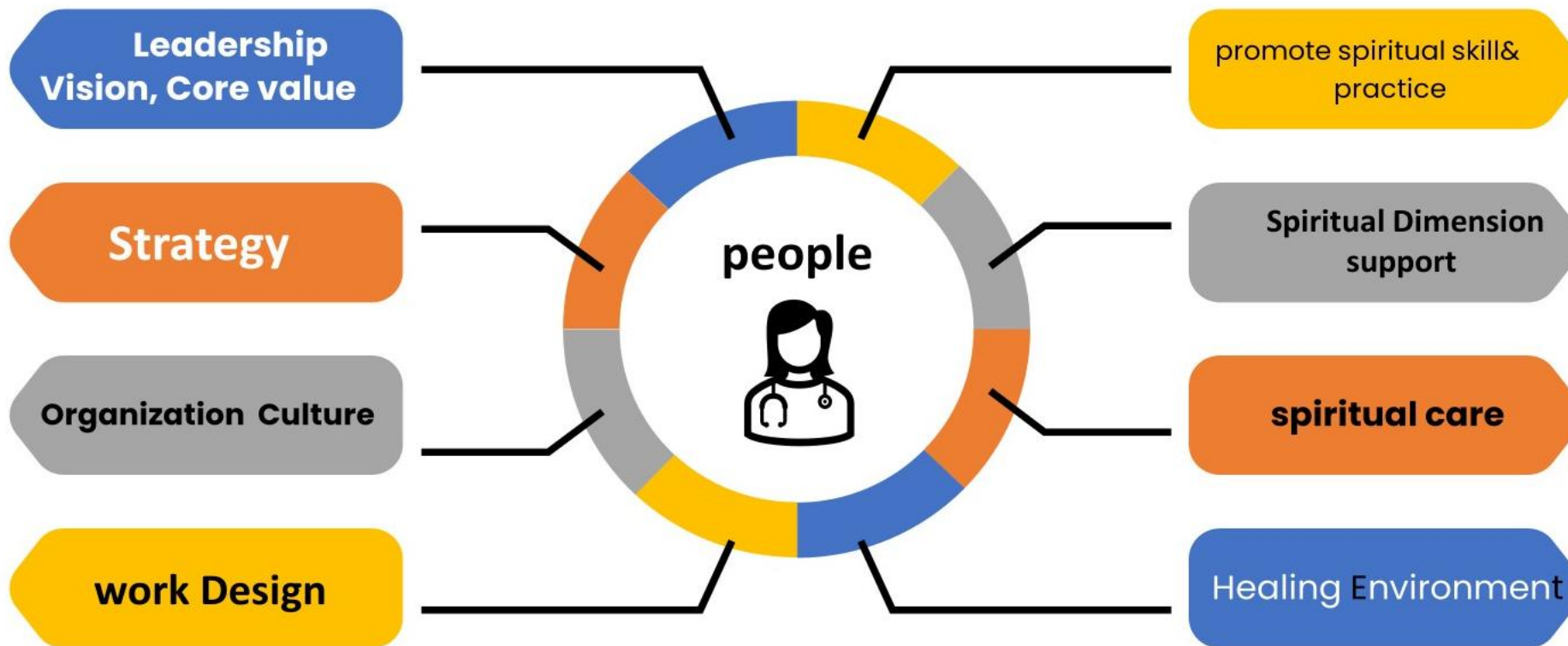
**ทำคุณภาพเพื่อคนที่เรารัก
ประชาชนหรือคนในชุมชน คิดถึงเด็กและอนาคต
นั้นแสดงถึงความยั่งยืน**



ปัจจัยในองค์กรที่จะส่งเสริมจิตวิญญาณให้คนทำงาน มีระดับจิตวิญญาณสูง



SHA Model



ความคลี่คลาย การขยายตัว และการยอมรับ ของ HA - SHA ในปัจจุบัน และในอนาคต



A New Paradigm in Organization: Synergy with Spiritual

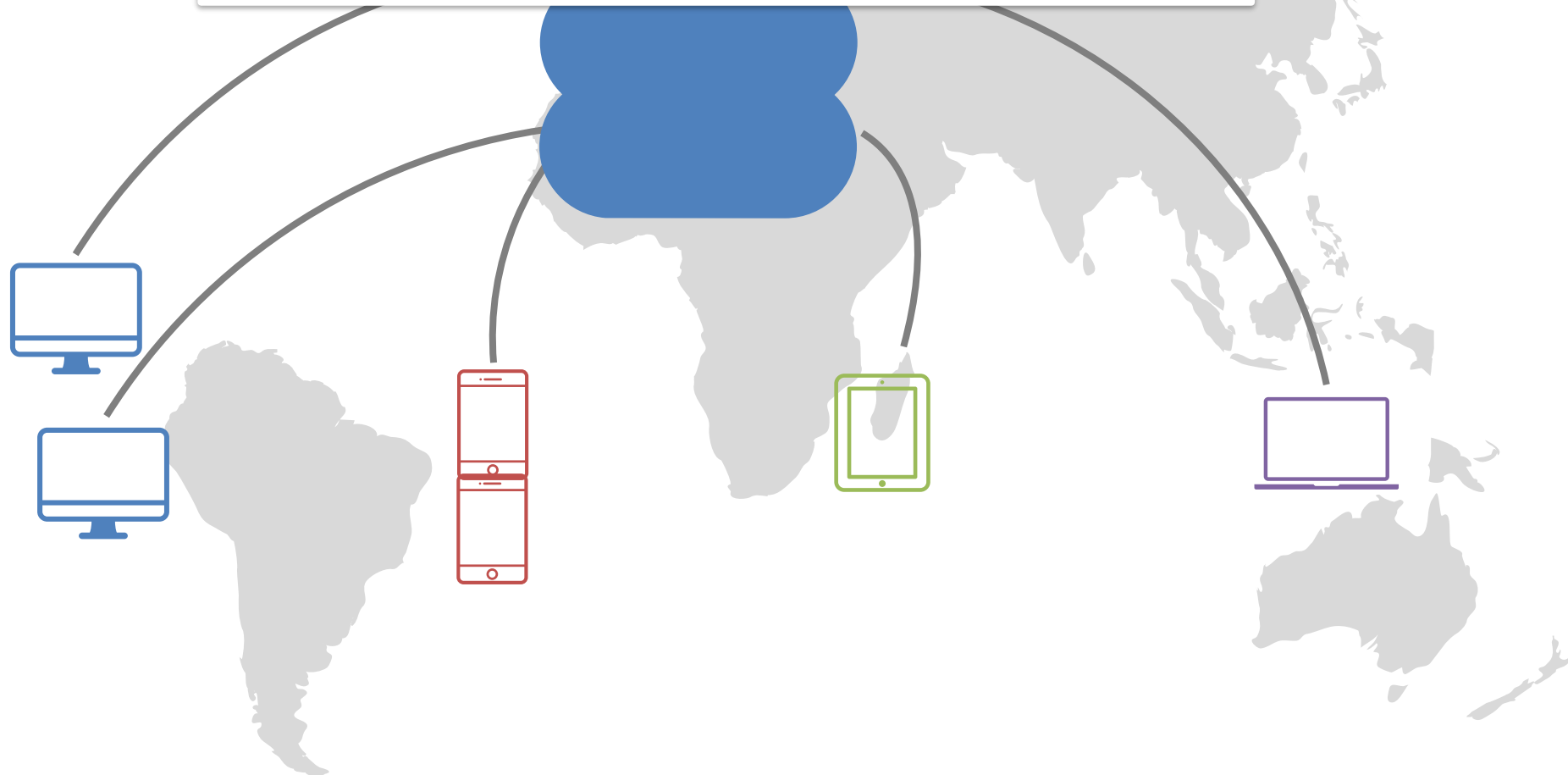


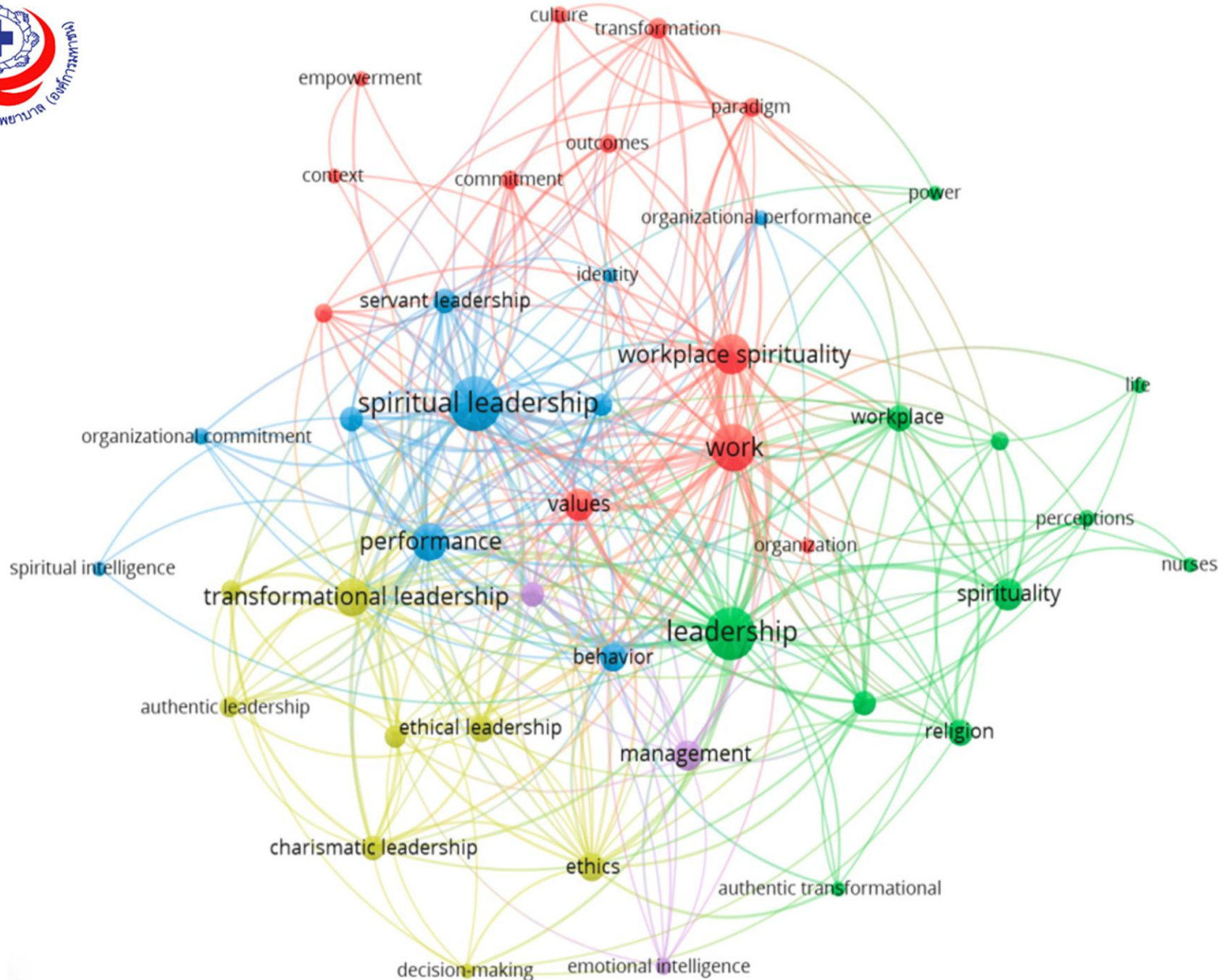
Source: <http://brianaspinall.com/leadership-the-value-of-synergy/>

In Healthcare



SHA / Spiritual in workplace journey
in difference model.





The Clusters of the Reviewed Publications

☐ สีแดง การตีพิมพ์
เรื่องจิตวิญญาณใน
การทำงาน

☐ สีน้ำเงิน การตีพิมพ์
ลักษณะผู้นำทางจิต
วิญญาณที่มีผลต่อ
การเปลี่ยนแปลง

☐ สีเขียว การตีพิมพ์
ลักษณะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ที่ควรมี
ค่านิยม ที่มีคุณค่า
ทางจริยธรรม

หนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่เกี่ยวข้องกับ
การความปลอดภัยของผู้ป่วยคือสุขภาพ
ทางจิตวิญญาณของเจ้าหน้าที่และผู้ป่วย
Elahe Mousavi 2022.





**The Association of American
Medical Colleges (AAMC),**



The World Health Organization (WHO)



**The Joint Commission on Accreditation of
Healthcare Organizations (JCAHO)**



**Recommend that spiritual issues be addressed in clinical care
and education of health professional**

ขอบคุณและสวัสดีค่ะ



