

Spirituality for Sustainable Healthcare

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

การประชุม HA Regional Forum Chiangmai 2025 (HACC CMU)

"Building Quality and Safety Culture for the Future Sustainability"

ณ ศูนย์การประชุมนานาชาติ ดิ เอ็มเพรส เชียงใหม่

18 สิงหาคม 2568 เวลา 13.00-14.30 น.



HA Regional Forum Chiangmai 2025 วันที่ 18 สิงหาคม 2568

เสริมพลัง นั้งชิมชา



นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

การพัฒนาทักษะที่ปรึกษากระบวนการคุณภาพโรงพยาบาลด้วยมิติจิตวิญญาณ

HACC นครชัยบุรินทร์

วันที่ 13 กรกฎาคม 2568 เวลา 9.00-12.00 น.

Spiritual Healthcare in Action (SHA)

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

การนำแนวคิดจิตวิญญาณลงสู่การปฏิบัติ (Spiritual Healthcare in Action) @ QMR

4 กรกฎาคม 2568



Spiritual Healthcare in Action

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ที่ปรึกษาคณบดีด้านบริหารและพัฒนาคุณภาพ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

Organization Development : สานพลังร่วมพัฒนาคุณภาพบริการ ENT Service

ห้องจามจุรี บอลรูม A-B โรงแรมปทุมวันพรินซ์เซส

วันที่ 27 มิถุนายน 2568 เวลา 8.30-9.30 น.



จิตวิญญาณของ HA และ SHA

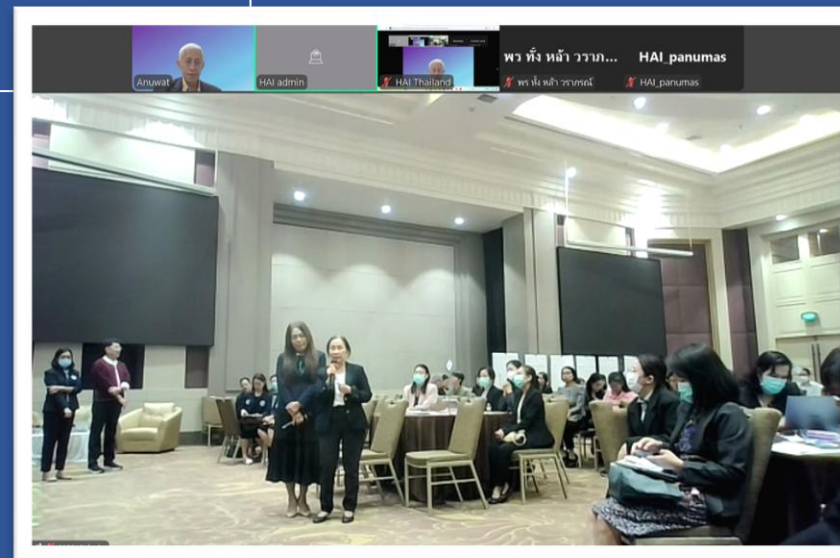
นพ.อนุวัฒน์ ศุภชติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

การนำแนวคิดจิตวิญญาณลงสู่การปฏิบัติ (Spiritual Healthcare in Action)

ณ ห้องประชุมแกรนด์เอ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น

วันที่ 17 มิถุนายน 2568 เวลา 9.30-10.30 น.



Heart and Standards: SHA for Elderly Care Excellence

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

การประชุม Leader for Change

Healthcare System for Aged Society through Co-production of Health

@ Impact เมืองทองธานี

วันที่ 14 มิถุนายน 2568

Spiritual Healthcare in Action

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ที่ปรึกษาคณบดีด้านบริหารและพัฒนาคุณภาพ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

บรรยาย แก่ ภาควิชาศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

ณ ห้อง 624 ชั้น 2 อาคารบริหาร

2 พฤษภาคม 2568 เวลา 8.00-8.45 น.



เนื้อหา

1. ทบทวนเส้นทางเดินของ HA & SHA
2. ความยั่งยืน
3. ที่มาและความหมายของ SHA
4. 3C-DALI กับ Spiritual Healthcare in Action
5. รักตนเอง
6. รักงาน
7. รักเพื่อน
8. รับฟังและรักผู้ป่วย
9. รักองค์กร
10. Mindfulness & High Reliability Organization
11. Healing & Success at the Quantum Level



ทบทวนเส้นทางเดินของ HA & SHA

Review the Journey

- 1981 Community hospital management
- 1983 Nursing service
- 1984 STAR the hospitals
- 1985 Rural healthcare system & network
- 1989 Nursing quality assurance

MOPH

Quality Improvement

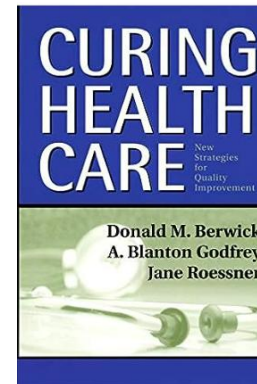
R&D Program

Philosophy

TQM in
8 Hospitals

หลักการของ TQM

- ✓ ลูกค้าสำคัญที่สุด (customer focus) มุ่งมั่นต่อ ลูกค้า
- ✓ จุดความฝันร่วมกัน (common vision) ปรับ ระบบบริหารจัดการ
- ✓ ทีมงานสัมพันธ์ (employee involvement) ทีม ที่ได้รับการฝึก
- ✓ มุ่งมั่นกระบวนการ (process focus) กระบวนการ TQM
- ✓ สถานด้วยอริยสัจสี่ (problem solving)
- ✓ ดีด้วยผู้นำ (leadership support) ผู้นำที่มี วิสัยทัศน์
- ✓ ปรับปรุงไม่สิ้นสุด (continuous improve)



y have

AWARENESS

Building the will for change and the conviction that improvement is possible

1986

The National Demonstration Project on Quality Improvement in Health Care (NDP) is launched to explore the application of modern quality improvement methods to health care.

1988

Improving Health Care Quality is first offered. This course is held 54 times over the next 11 years. Other courses are soon added to the curriculum.

1989

The NDP hosts its National Summit with 287 attendees. This is the precursor to IHI's National Forum on Quality Improvement in Health Care.

1990

The book *Curing Health Care* is published.

The Quality Management Network (QMN) holds its first meeting.

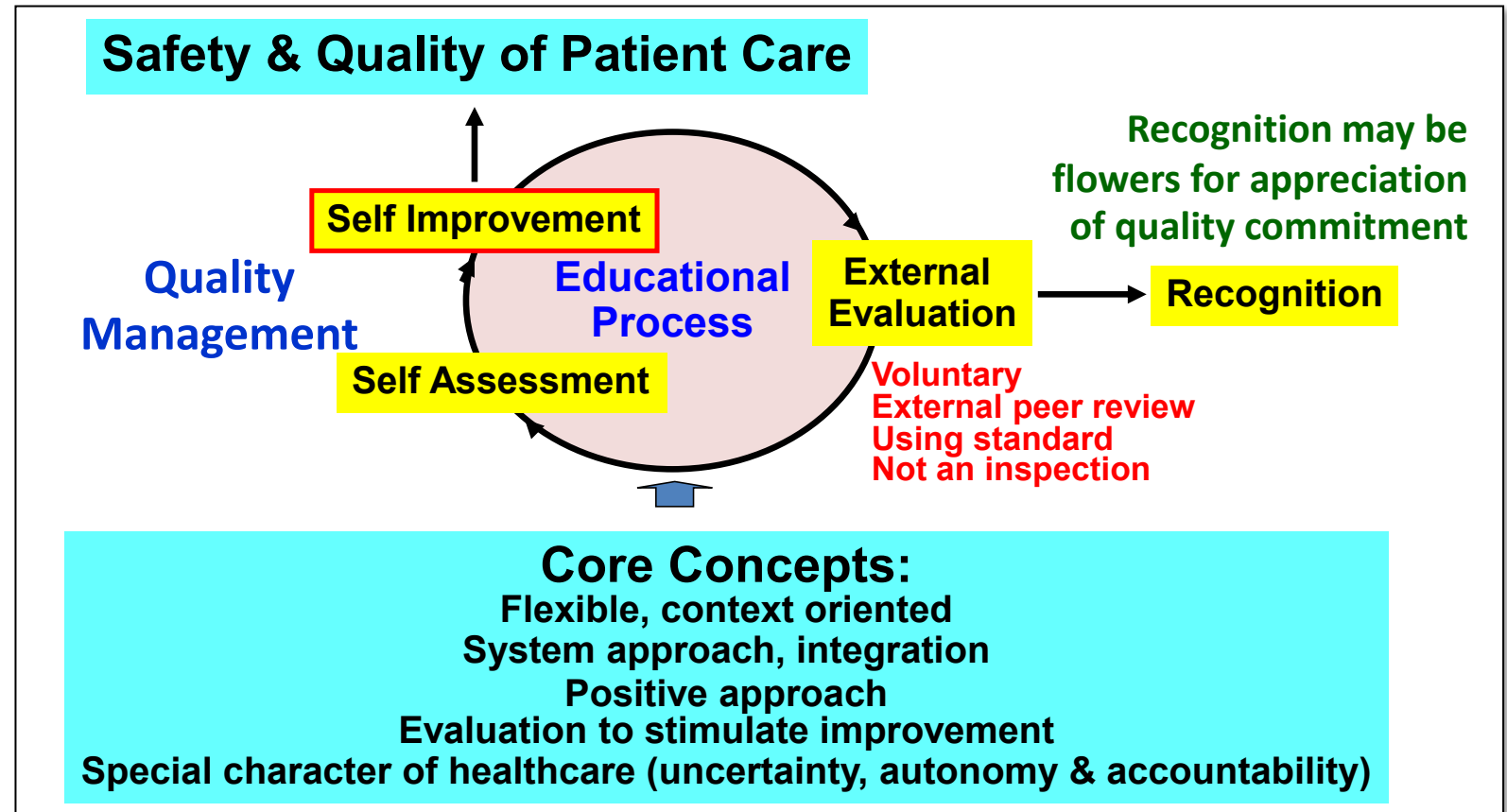
"Continuous Improvement as an Ideal in Health Care" by Don Berwick is published in the *New England Journal of Medicine*.

93 94 95 96

09 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23

HA Standards Implementation

HA as an Educational Process, Not an Inspection



1st HA
Standards

HA Standards
Implementation
(R&D Project)



2540

Balance of learning mode & audit mode

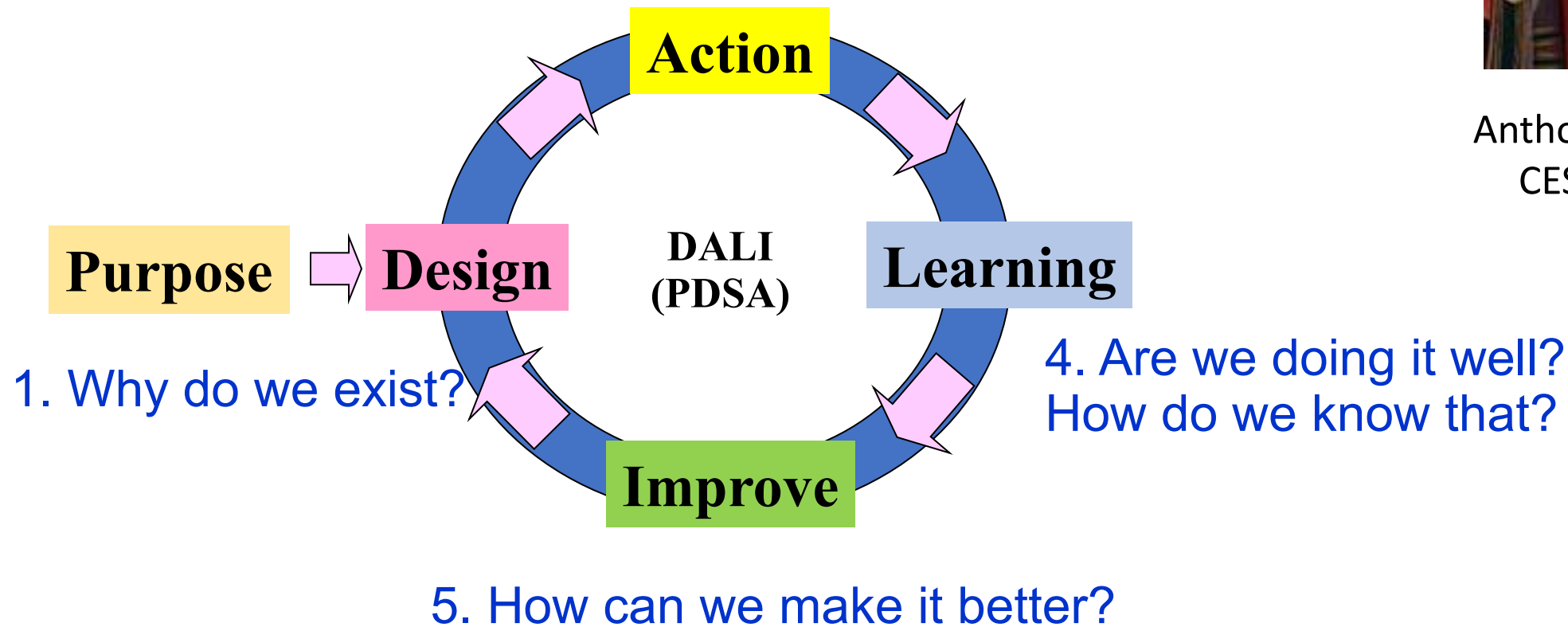
5 Questions that Encourage Learning

2. What are we doing?

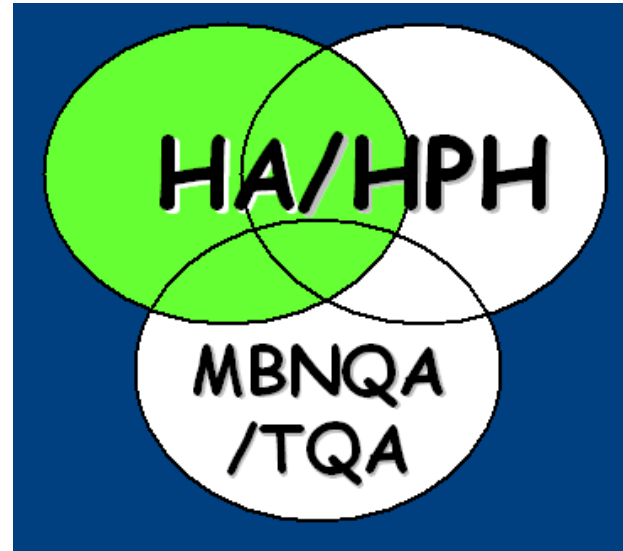
3. Why are we doing so?



Anthony Wagemakers
CESO Consultant



Comprehensive HA Standards



3rd HA Standards
(HA/HPH)



1st HA
Standards

HPH
Accreditation



2549

Scope of Implementation

Spirituality

HPH Accreditation

Hospital Accreditation

Quality Improvement

TQM in
8 Hospitals

1st HA
Standards

1st HA
Certificate

HPH
Accreditation

3rd HA/HPH
Standards

Humanized
Healthcare

93	94	95	96	97	98	99	00	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----	----

2550



แนวปฏิบัติ How to humanize health care

- ขยายกรอบแนวคิดเรื่องสุขภาพ
- ดูแลรักษาทั้งโรค ความเจ็บป่วย และความทุกข์
- เรียนรู้จากเรื่องเล่าและเรื่องราวชีวิต
- แสวงหาโอกาสทำงานกับคนทุกข์ยาก
- ละเอียดอ่อนต่อมิติทางสังคมวัฒนธรรม
- ส่งเสริมการเรียนรู้อุดมคติของชีวิต
- สร้างวัฒนธรรมจิตอาสาเพื่อการขัดเกลาตนเอง
- ปรับระบบงานและการจัดการให้เอื้อต่อการเรียนรู้

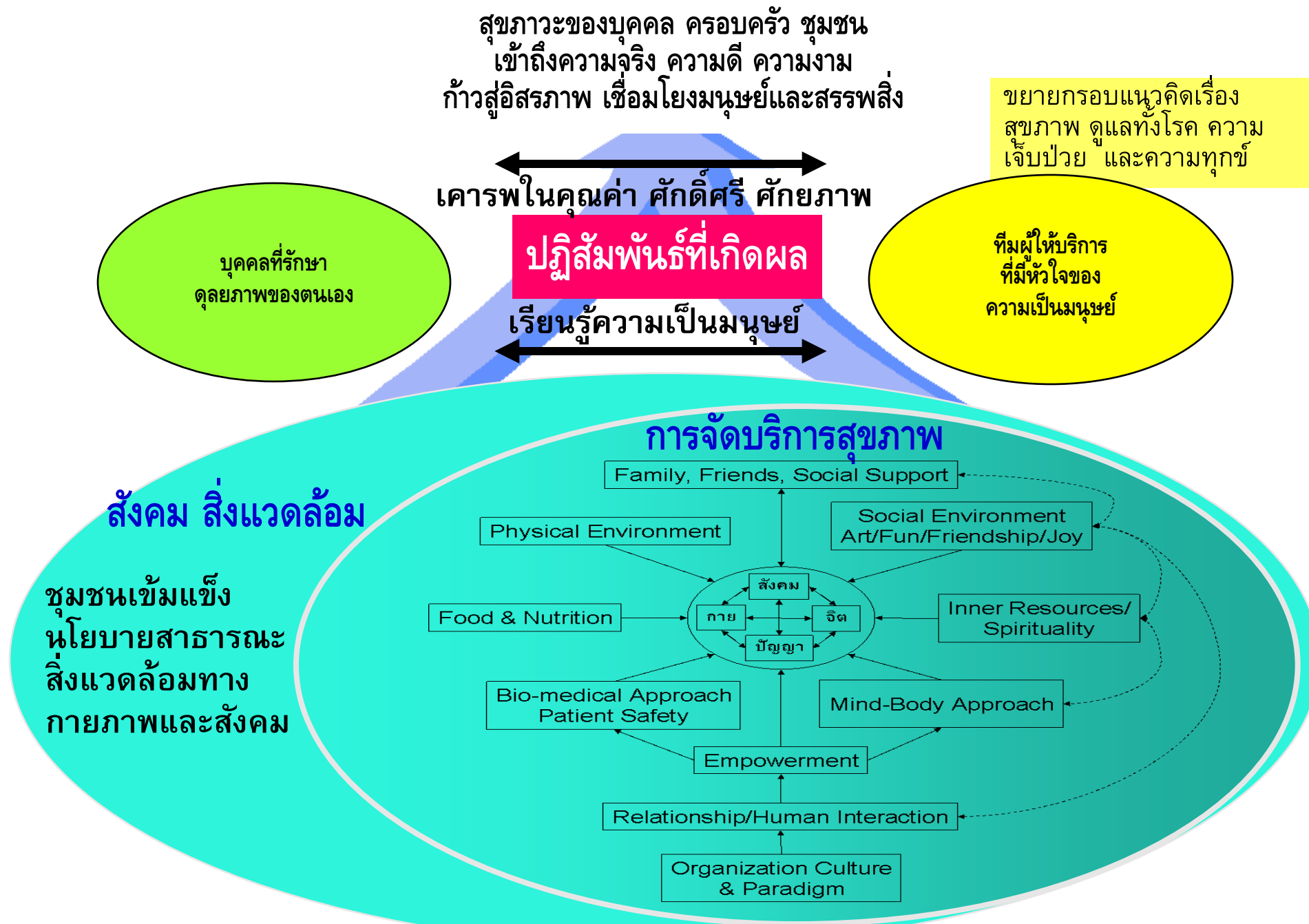


Humanized Healthcare



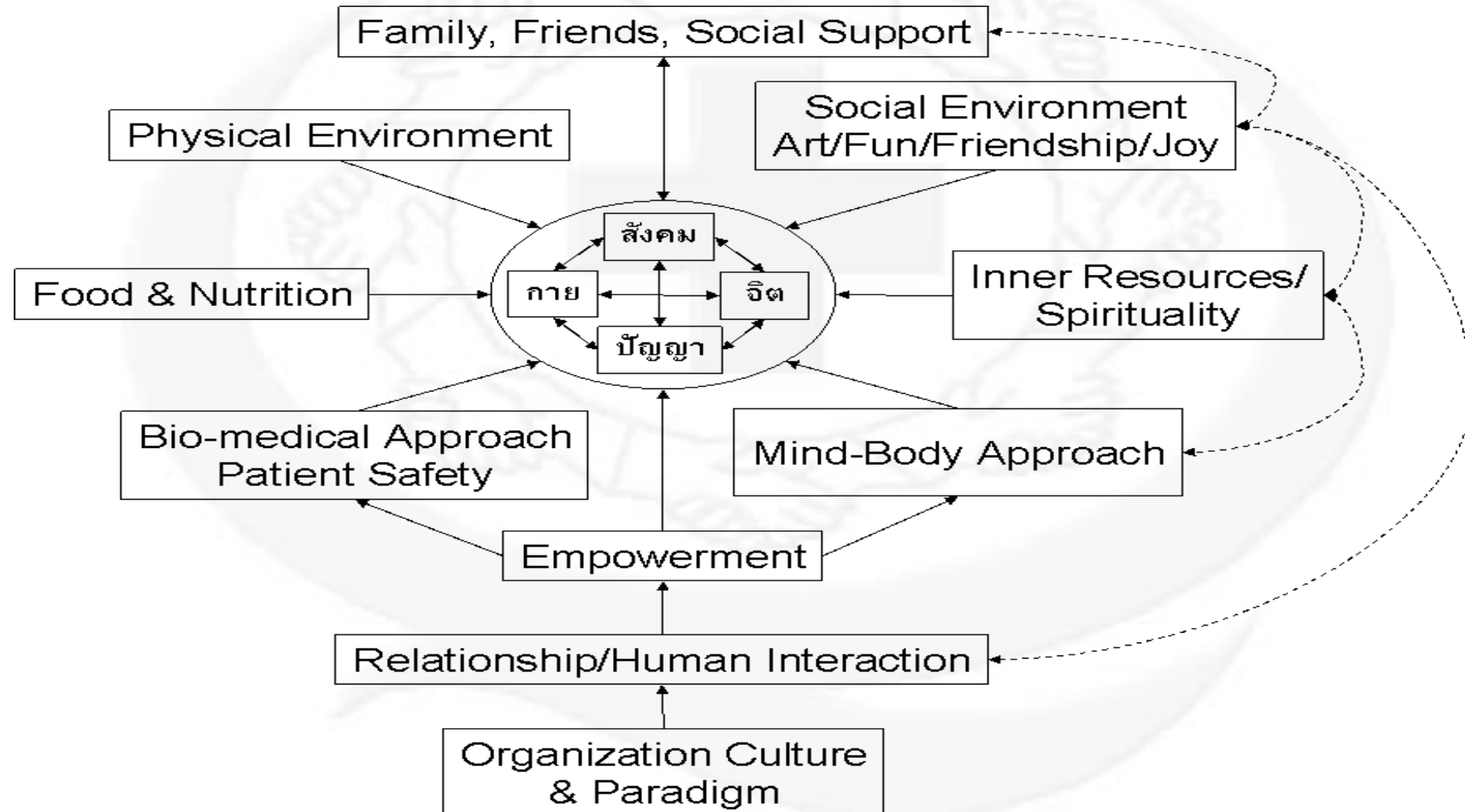
สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล





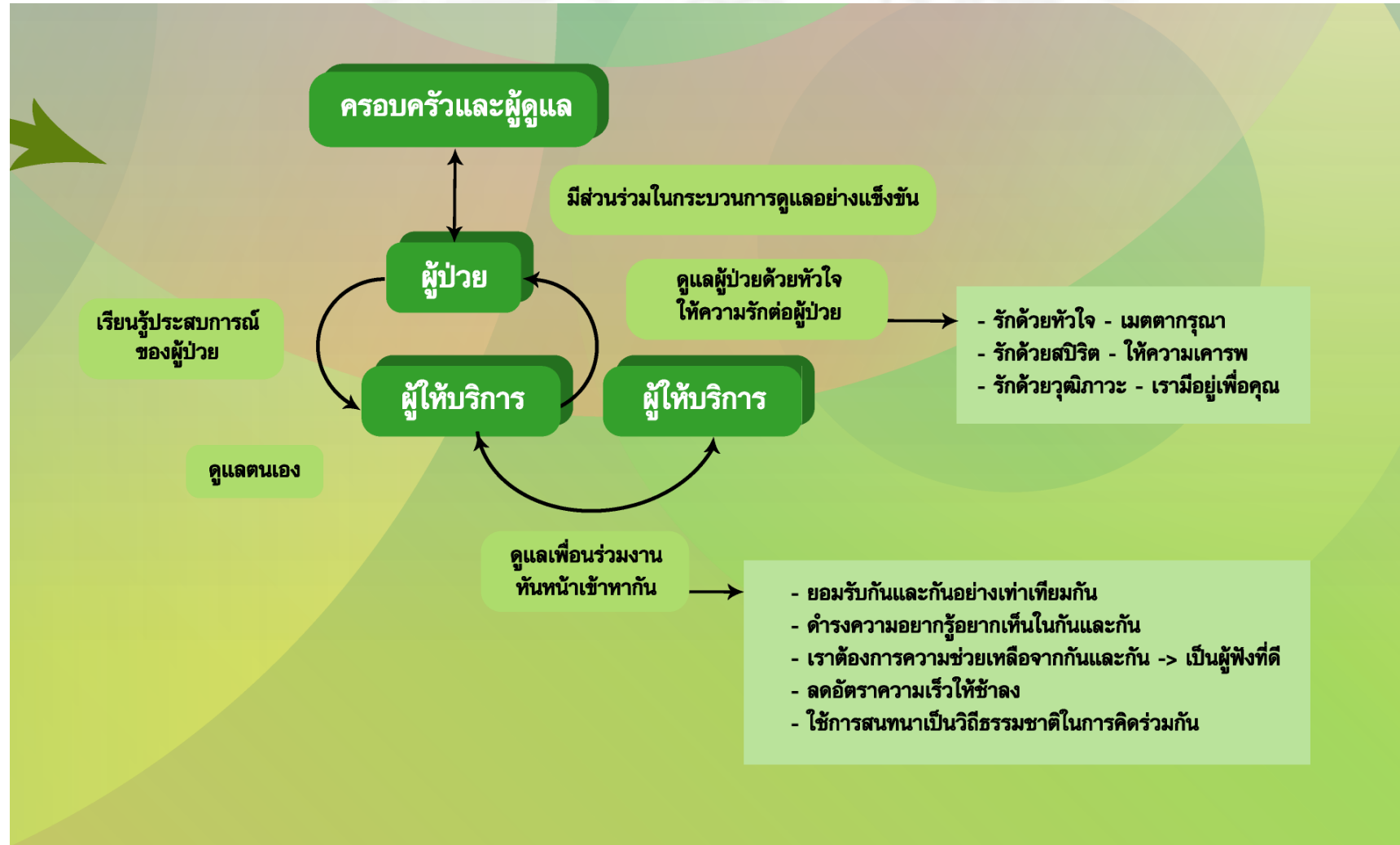


การจัดบริการสุขภาพ





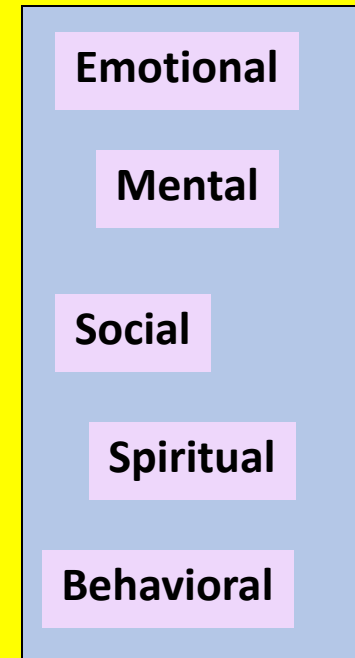
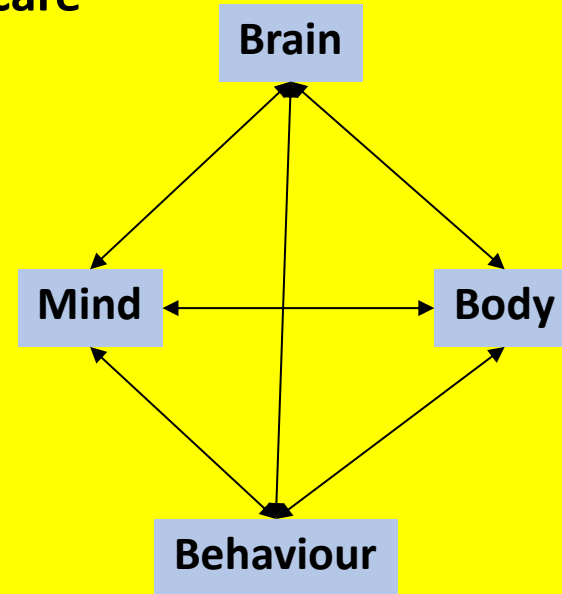
Relationship / Human Interaction





Mind-Body Medicine

Person's capacity for self-knowledge and self-care



Health

Relaxation
Hypnosis
Visual imagery
Meditation
Yoga
Biofeedback
Tai chi
Gi gong
Cognitive-behavioral therapies
Group support
Autogenic training
Spirituality



Catch Up With the World



HA National Forum Theme

- 1st (1999): **Quality Improvement** to Serve the Public
- 2nd (2000): Roadmap for a **Learning Society** in Healthcare
- 3rd (2002): **Simplicity** in a Complex System
- 4th (2003): Best Practices for **Patient Safety**
- 5th (2004): **Knowledge Management** for Balance of Quality
- 6th (2005): **Systems Approach**: A Holistic Way to Create Value
- 7th (2006): **Innovate, Trace & Measure**
- 8th (2007): **Humanized Healthcare**
- 9th (2008): **Living Organization**
- 10th (2009): **Lean & Seamless** Healthcare
- 11th (2010): **Flexible & Sustainable** Development
- 12th (2011): Beauty in **Diversity**
- 13th (2012): **The Wholeness of Work & Life**
- 14th (2013): **High Reliability Organization** (HRO)
- 15th (2014): **Engagement for Quality**
- 16th (2015): **Imagination** for Quality
- 17th (2016): Enjoy Quality **Every Moment**
- 18th (2017): **Inner Power**, Together We Can
- 19th (2018): **Value**, Quality, and Merit
- 20th (2019): **Change & Collaboration** for Sustainability
- 21st (2021): Enhancing **Trust** in Healthcare
- 22nd (2022): Towards Scaling-up and **Resilience** in Healthcare
- 23rd (2023): **Synergy** for Safety and Well-being
- 24th (2024): **Growth Mindset** for Better Healthcare System
- 25th (2025): Building Quality and Safety **Culture** for the Future Sustainability

องค์กรที่มีชีวิต (Living Organization)

มีความยืดหยุ่น ปรับตัว สร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้
เป็นองค์กรจัดการตัวเอง มีอิสระในการตีความข้อมูล
สื่อสารผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ
เป็นระบบเปิด มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
ประกอบด้วยเครือข่ายย่อยที่โยงใย มีอิทธิพลกระทบถึงกัน
ทำงานอย่างไร้พรมแดนเพื่อเติมเต็มในพื้นที่รอยเชื่อมต่อ
ผู้คนมีจิตใหญ่ ตื่นรู้ เบิกบาน
มองข้ามปัญหามาสืบค้นด้านบวก
พื้นที่ว่างเต็มไปด้วยสนามพลังที่มองไม่เห็น



Mindset & Mindfulness กับองค์กรที่น่าไว้วางใจ HRO

คาดการณ์



ครุ่นคิด เอา nearmiss มาเป็นโอกาสพัฒนา



ไวต่อการรับรู้ สถานการณ์รอบด้าน

ตาหู

หูฟัง



เคารพข้อมูลของ ผู้รู้สึกในเรื่องนั้น



พร้อมรับมือความเสี่ยง ทุกสถานการณ์

เตรียมพร้อม



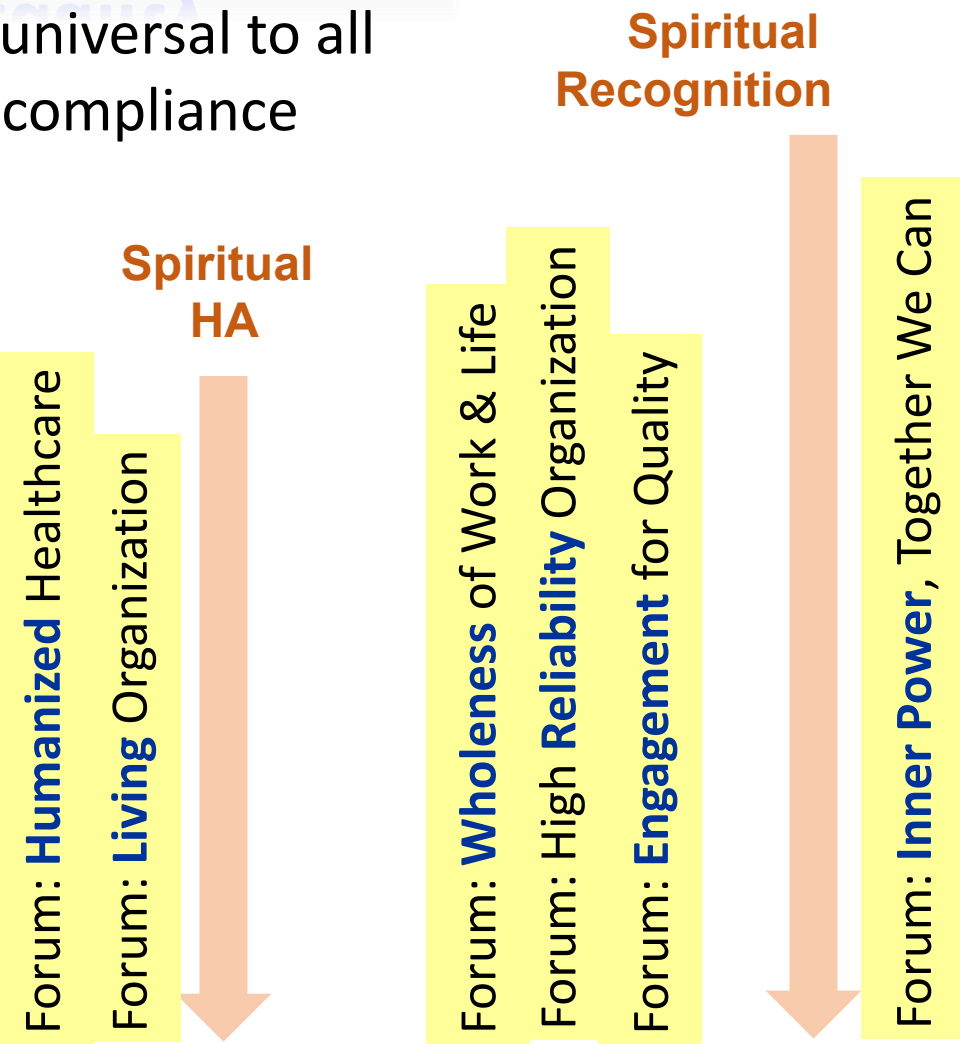
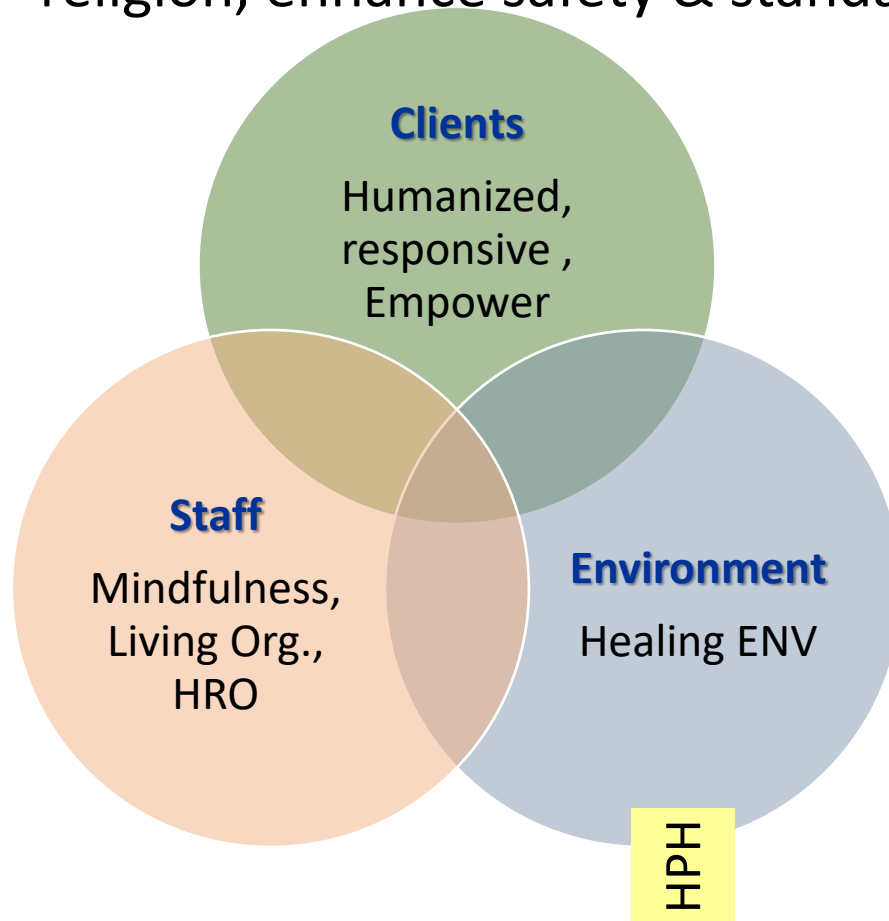
ยอมรับว่าซับซ้อน ไม่ด่วนเอาง่ายเข้าว่า

ใคร่ครวญ



Moving with Spirituality

Concepts: Spirituality is our capital, universal to all religion, enhance safety & standard compliance



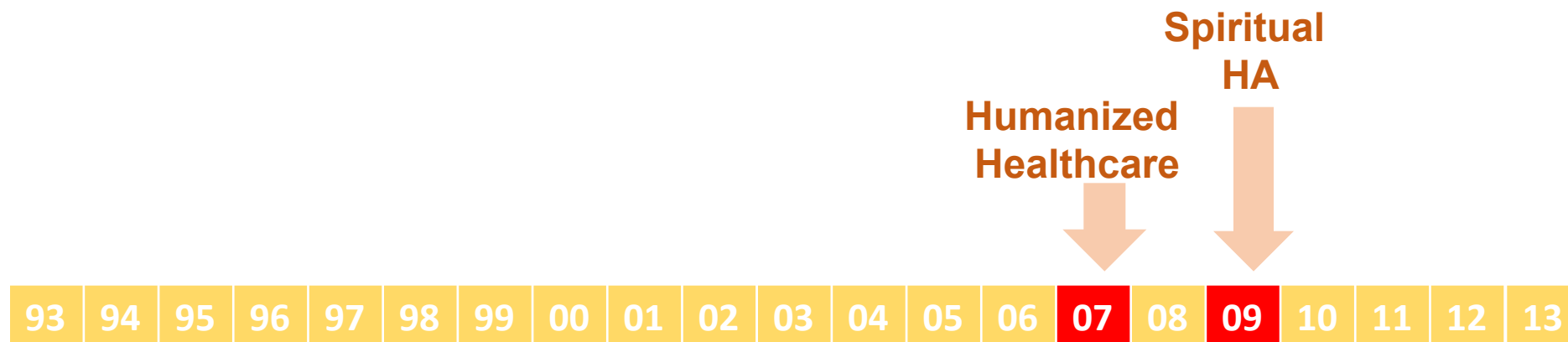
2552

2559



Spirituality in Healthcare

Self: Awareness
Team: Deep listening & productive discussion
Patient: Humanized Healthcare, empowerment
Org: Living Organization
Env: Healing Environment
Survey: Appreciation
Tool: Narrative/storytelling



Spirituality in Daily Lives Quality

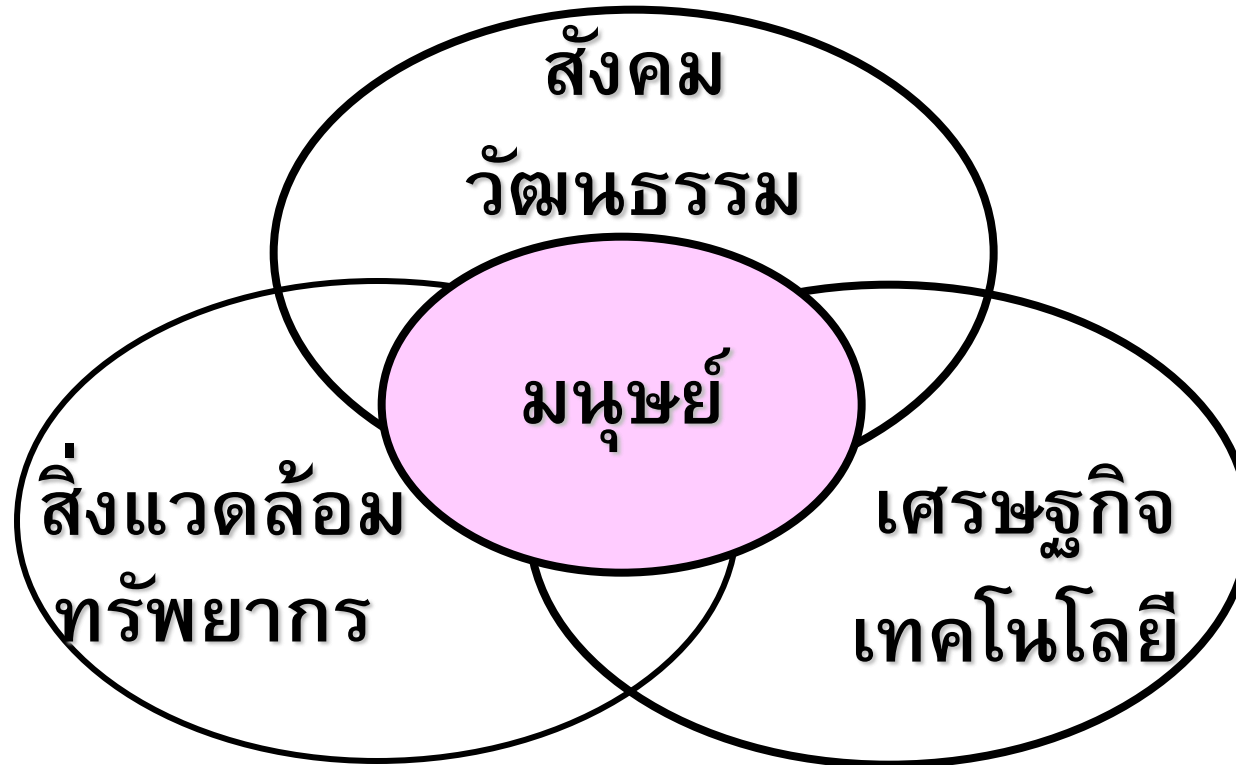
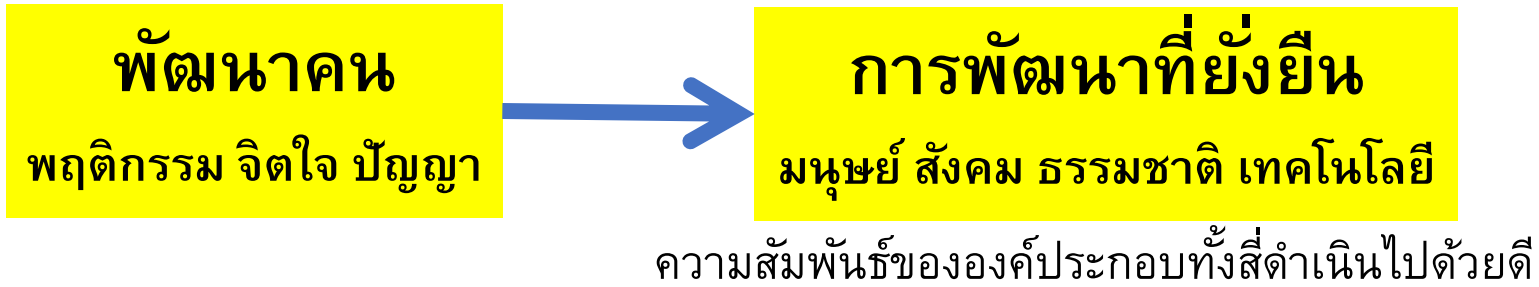


ตนเอง: ใช้พลังของจิตที่นิ่งและตื่นรู้
เพื่อนรอบตัว: รับฟังและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
ผู้ป่วย: ดูแลด้วยหัวใจ เคารพศักดิ์ศรี
องค์กร: ใช้พลังขององค์กรที่มีชีวิต
สิ่งแวดล้อม: สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา
สังคม โลก มนุษยชาติ: รับผิดชอบต่อสังคมในภาพใหญ่



ความยั่งยืน

ความยั่งยืนของมนุษยชาติ



ความยั่งยืนของมนุษยชาติ: คนเป็นศูนย์กลาง

พัฒนาคน

พฤติกรรม: สร้างสรรค์เกื้อกูล ไม่เบียดเบียน

จิตใจ: รักธรรมชาติ เมตตา สันโดษ สติ อุดมคติ

ปัญญา: รู้เหตุผลและคุณค่า บริโภคด้วยปัญญา
ความเชื่อ/ค่านิยม ไม่ประมาท เข้าใจโลก

คนเป็นศูนย์กลาง

พัฒนาคนก่อน

คนเป็นแกนการพัฒนา

พัฒนาเพื่อเป็นคนที่ดี งาม สมบูรณ์

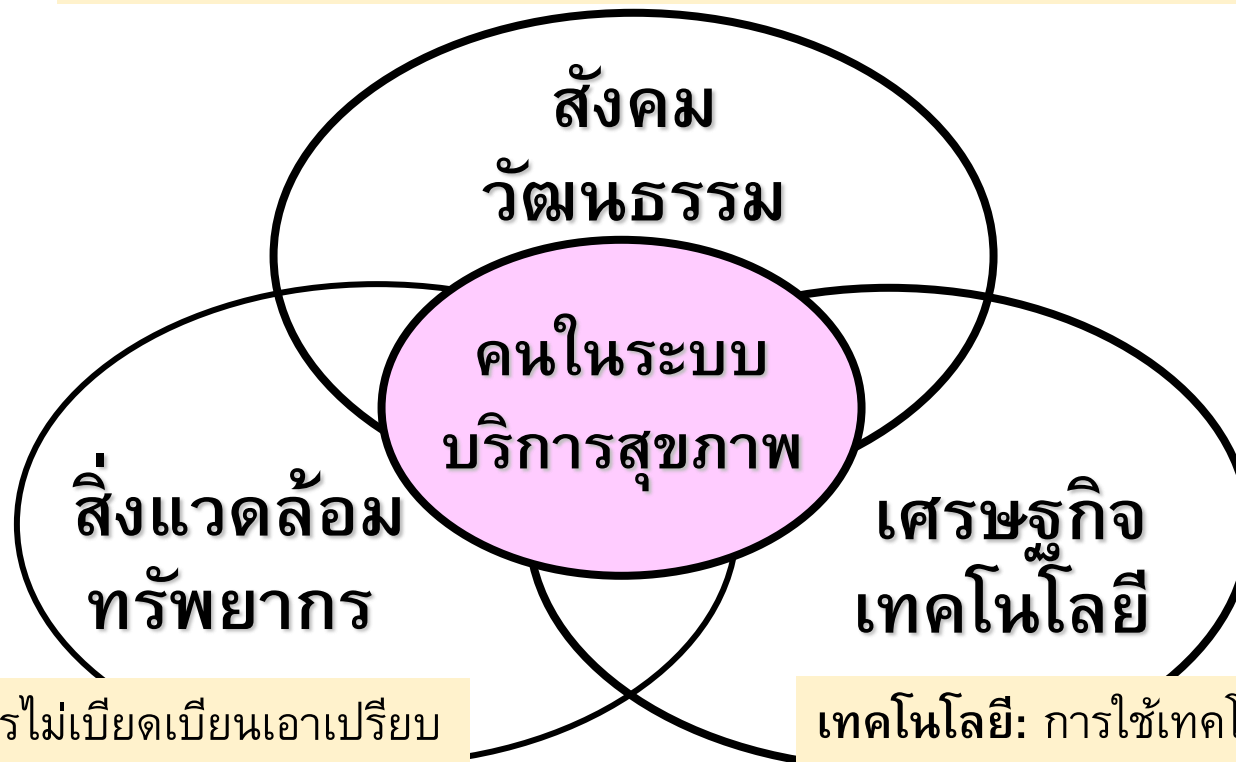
เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์

เป็นปัจจัยในการพัฒนา

มนุษย์

ระบบบริการสุขภาพที่ยั่งยืน

สังคม: สร้างบรรยากาศแห่งการช่วยเหลือเกื้อกูล ไม่เบียดเบียน
เอื้อต่อการพัฒนาคน สมาชิกในสังคมตระหนักในหน้าที่
รับผิดชอบที่จะดูแลสุขภาพของตนเอง



ธรรมชาติ: การไม่เบียดเบียนเอาเปรียบ
ธรรมชาติ ใช้ทรัพยากรเท่าที่จำเป็น

เทคโนโลยี: การใช้เทคโนโลยีอย่างสมเหตุผล
คุ้มค่า เกื้อหนุนในการพัฒนาคนและระบบ

ระบบสุขภาพที่ยั่งยืน
คือระบบที่ตอบโจทย์สังคม
ให้คุณค่าแก่ผู้รับบริการ

ระบบคุณภาพที่ยั่งยืน (Sustainable Quality System)

Sustainability เป็นแนวทางการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างคุณค่าในระยะยาว โดยนำวิธีการที่องค์กรปฏิบัติภายใต้สิ่งแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม และนิเวศวิทยามาพิจารณา เพื่อส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กร

“ความสามารถขององค์กรในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมของกิจการ เพื่อนำเอาวิธีการปฏิบัติที่ดีที่สุดร่วมสมัยมาใช้และรักษาผลการดำเนินงานที่เหนือชั้นไว้ได้” (Zairi & Liburd 2001)

ระบบคุณภาพที่ยั่งยืนหมายถึงอะไร

ระบบคุณภาพซึ่งเป็นที่ยอมรับ ให้ผลดีมีคุณค่า มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

หรือ

ระบบคุณภาพที่ใช้แนวคิดความยั่งยืนเข้ามาร่วม

หรือ

ระบบคุณภาพที่ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนขององค์กร

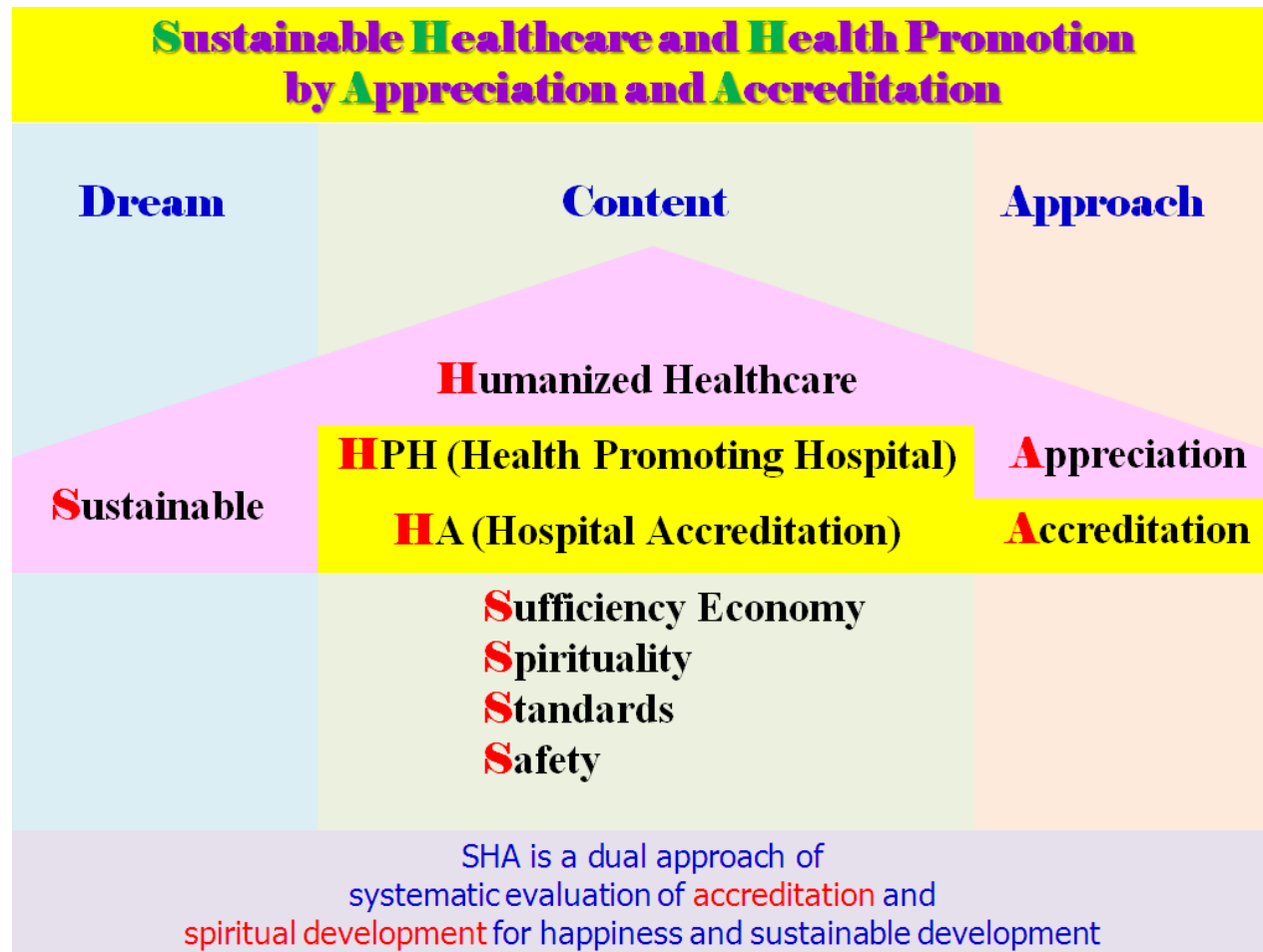
หรือ

ระบบคุณภาพที่ส่งผลให้เกิดความยั่งยืนของสังคมและสิ่งแวดล้อม



ที่มาและความหมายของ SHA

ที่มาและความหมายของ SHA



2552

Spiritual HA

Spiritual Healthcare in Action 2566

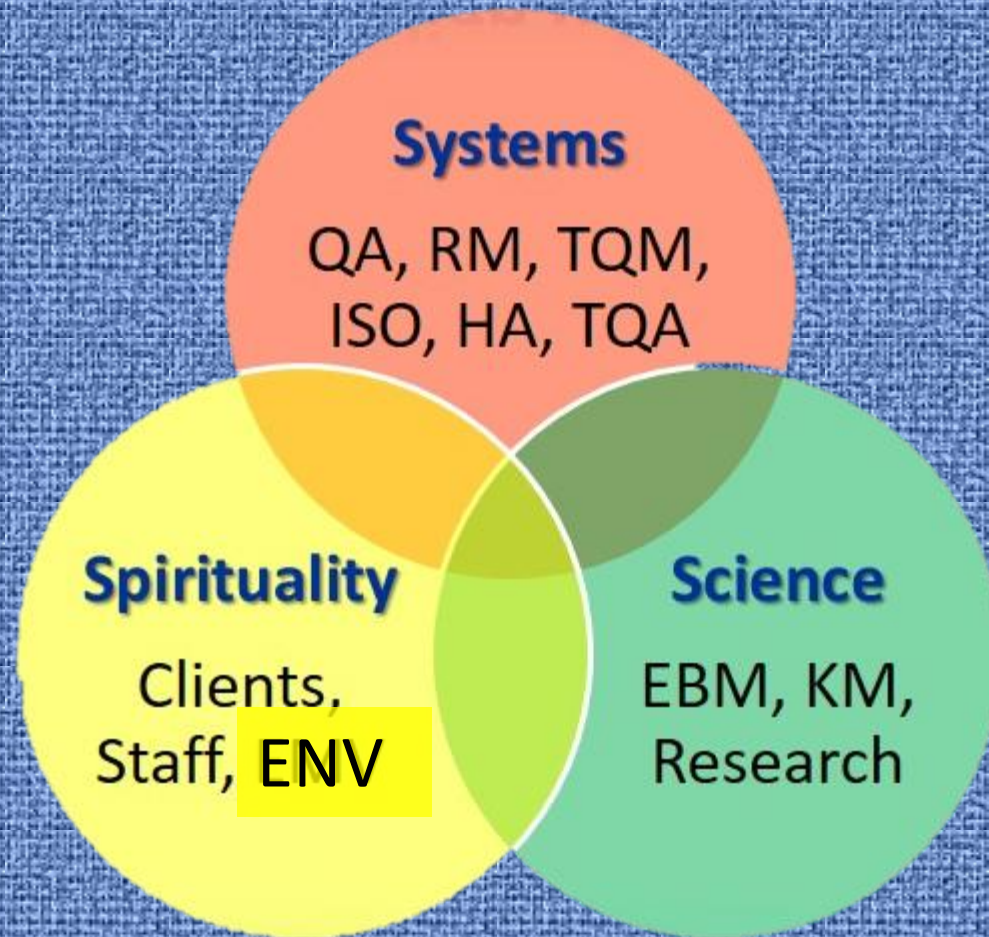
Sustainable Healthcare
by Spiritual Approach

2568



กระแสหลักของการพัฒนา





Balance of Improvement Initiatives

Spirituality

เป็นเรื่องของความมีจิตใจสูง งดงาม เมตตา รับผิดชอบ
สมานฉันท์ เกื้อกูลกัน ไม่เห็นแก่ตัว
เป็นเรื่องของความเชื่อในสิ่งยึดเหนี่ยว
เป็นเรื่องของการสำนึกรู้ภายใน
เป็นเรื่องของคุณค่า เป็นเรื่องของอุดมคติ
เป็นความสามารถที่จะให้ความหมายแก่ชีวิตและทุกสิ่ง
เป็นชุมพลภายใน เป็นเรื่องของพลังชีวิต
เป็นวิถีอันศักดิ์สิทธิ์ของการดำเนินชีวิตอย่างกลมกลืน
กับความงามโดยรอบ และความงามในตัวเรา

เป็น inner resource for healing

Spirituality = All Non-material (information & energy) - Ego

Spiritual Health (สุขภาวะทางปัญญา)

สสส.ให้นิยาม “สุขภาวะทางปัญญา” ว่า

ศักยภาพในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น เข้าใจชีวิต ตามความเป็นจริง นำมาสู่ชีวิตที่สมดุลและมีความสุข มีจิตใจที่มั่นคง เห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับผู้อื่นและธรรมชาติ สามารถดูแลตนเอง ร่วมขับเคลื่อนให้เกิดสังคมที่เกื้อกูล เคารพความแตกต่างหลากหลายและมีศักยภาพในการฟื้นคืน

เน้นการทำงานเพื่อ

- 1) ส่งเสริมศักยภาพในการรับฟังและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน (empathy)
- 2) สนับสนุนการให้และจิตอาสาเพื่อสังคมที่เกื้อกูล
- 3) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกใหม่ อันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบและโครงสร้าง (system change)

แนวคิดของ SHA



Spiritual Responsiveness	การใส่ใจต่อการเยียวยาความทุกข์ของมนุษย์ และตอบสนองความต้องการทางจิตวิญญาณ นอกเหนือจากการดูแลรักษาโรคและความเจ็บป่วย โดยต้องได้เกณฑ์มาตรฐาน (standard) และความปลอดภัย (safety)
Human Growth	การส่งเสริมให้มนุษย์เติบโตเต็มศักยภาพของตนเอง และงอกงามไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
Inspiration	การสร้างแรงบันดาลใจที่หลากหลายเพื่อให้ทุกคนมีจินตนาการมีพลังที่จะสร้างสรรค์องค์กรและทุ่มเทให้กับการยกระดับคุณภาพชีวิต คุณภาพบริการ และคุณภาพขององค์กร
Reflection and Refinement	การสร้างระบบที่ทำให้เกิดการทบทวนสะท้อนคิด ที่เป็นส่วนหนึ่งของการสื่อสาร การสะท้อนผล และการรับฟังเพื่อให้การทำงานเป็นวิถีของการขัดเกลาตนเองและเป็นโอกาสที่มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ศักยภาพสูงสุดของตน



3C-DALI กับ Spiritual Healthcare in Action

3C – DALI วงล้อของการเรียนรู้และพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ : บุชาครู

Baldrige Framework

Concepts

รู้ใจทย์

Context

กำหนดเป้า

Purpose

Criteria

**Juran Trilogy of Quality Management
(QP, QC, QI)**

Action

Learning

เฝ้าติดตาม

Design

Spread

IHI

Improve

Deming PDSA

ปรับเปลี่ยน

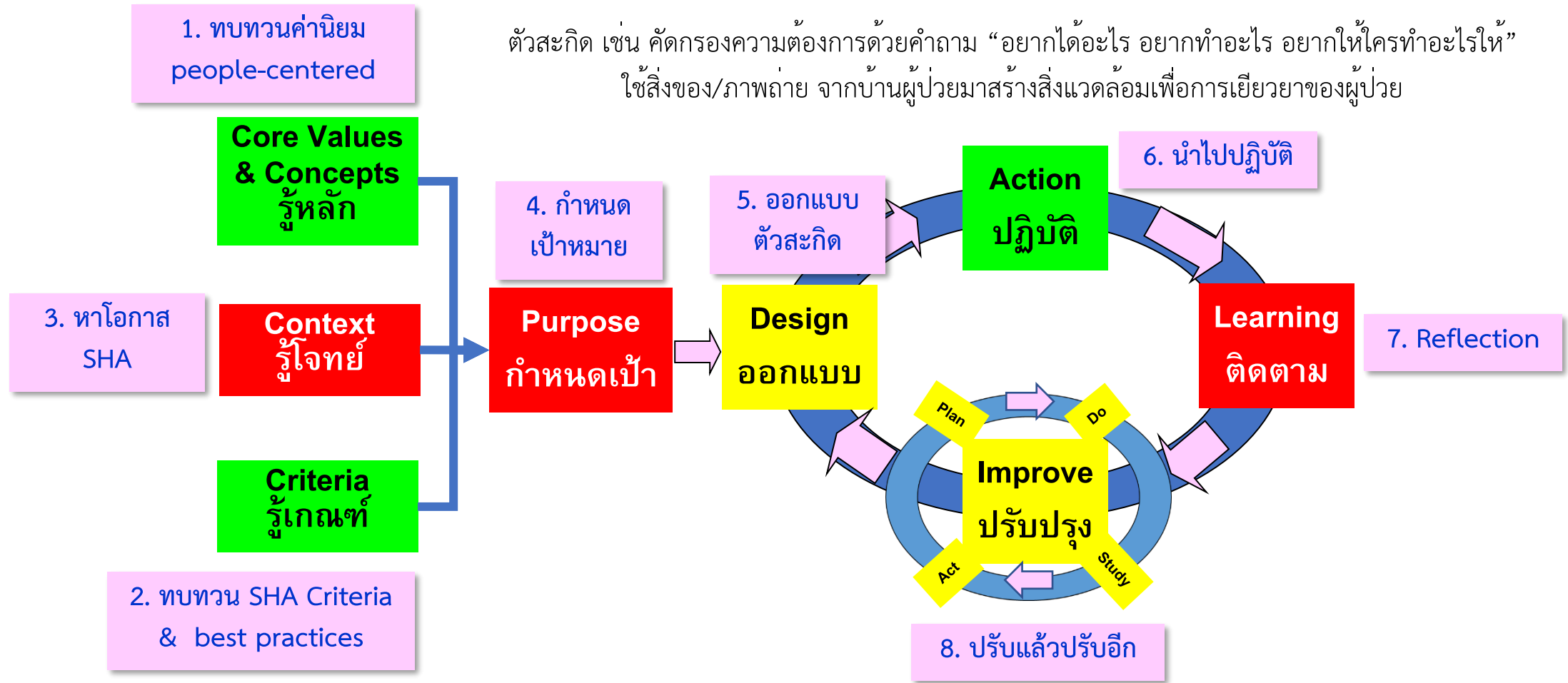
Plan

Do

Act

Study

เริ่ม SHA ในหน่วยงาน



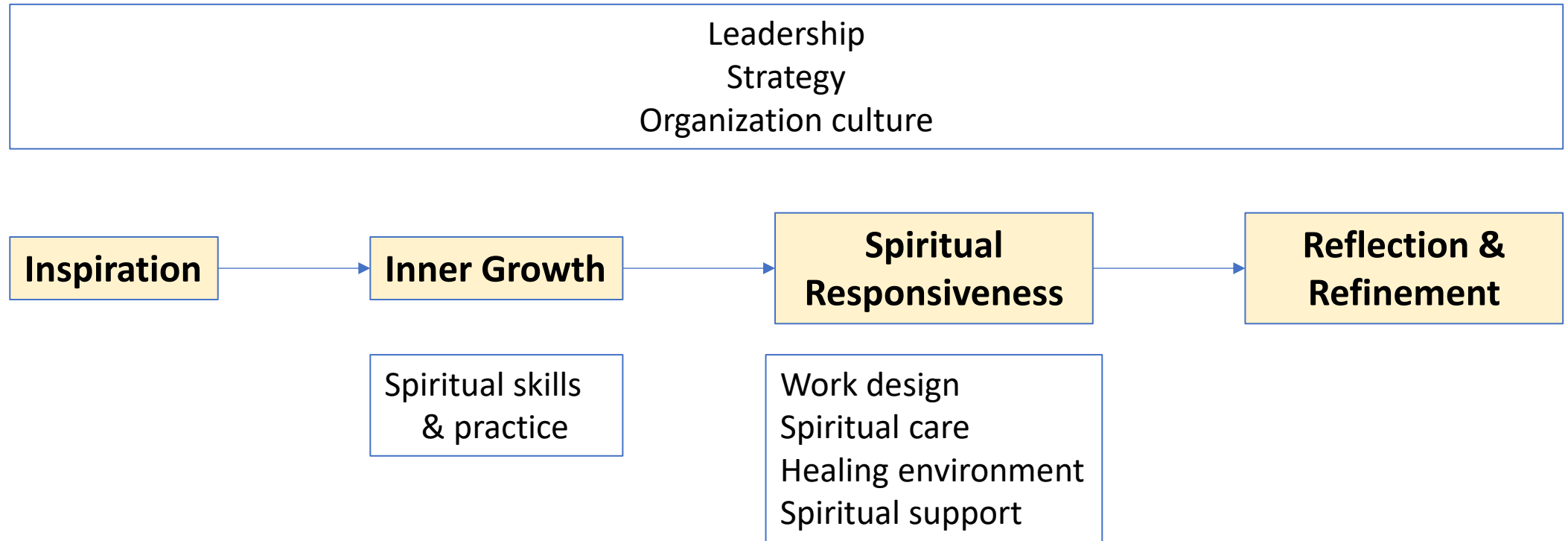
Spirituality คือ Super Core Values



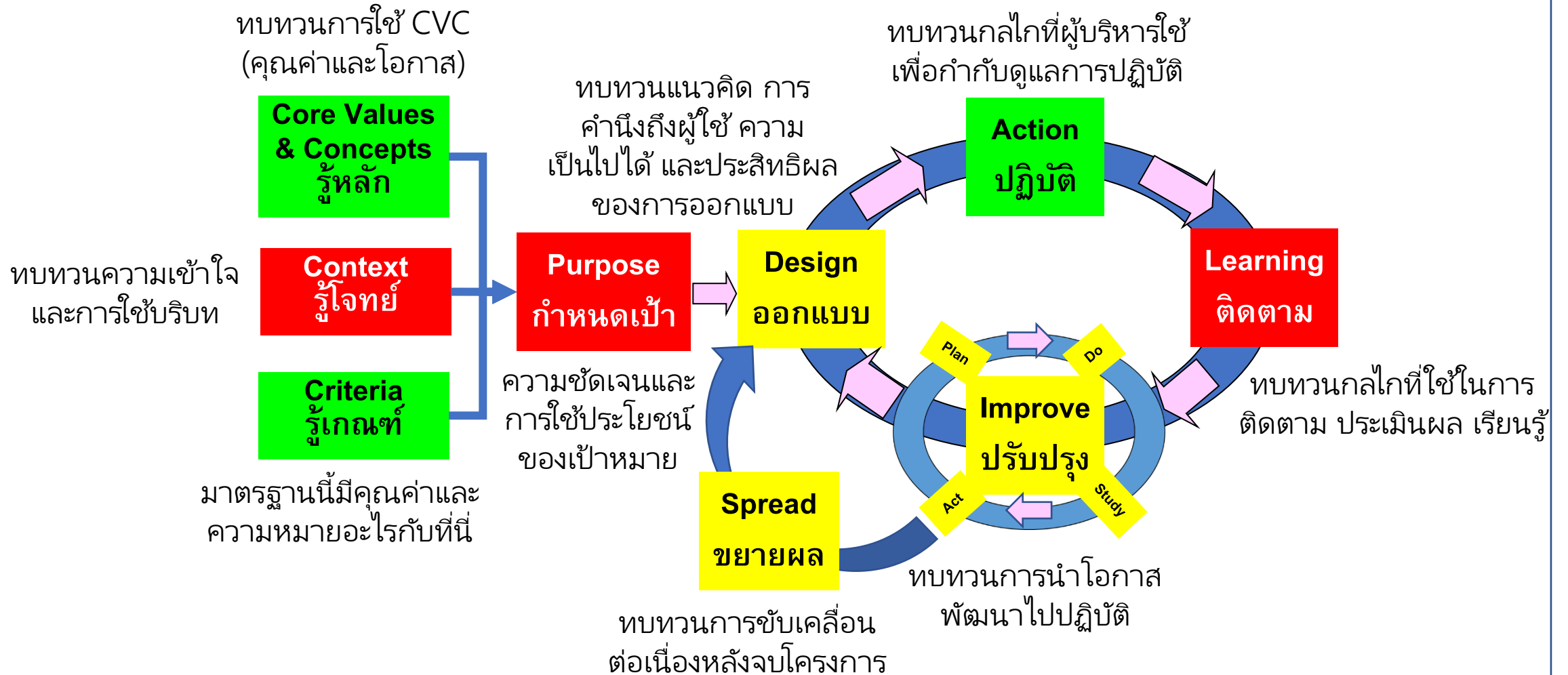
สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization)

Core Values	ชุดความคิดที่เชื่อมโยงกับมิติจิตวิญญาณ
Visionary leadership	กล้าฝัน กล้าขับเคลื่อนในสิ่งที่ยากลำบาก/ผู้คนอาจหัวเราะเยาะ
Systems perspective	มองเป็นองค์รวม มองความเชื่อมโยง ใส่ใจทุกส่วน ได้ยินทุกเสียง
Agility	ไม่ติดกรอบ ไวต่อการรับรู้และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ
Patient/customer focus	ให้บริการด้วยจิตใจที่เบิกบาน มิได้จำกัดกรอบด้วยหน้าที่ มิได้ทำเพราะหน้าที่เป็นตัวผลักดัน แต่ทำด้วยสำนึกของเพื่อนมนุษย์
Focus on health	สุขภาพคือดุลยภาพ นำศักยภาพของผู้ป่วยมาเติมเต็มสุขภาวะ
Community responsibility	ค้นหา/เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงศักยภาพ
Value on staff/teamwork	ใช้แนวคิดองค์กรที่มีชีวิต
Individual commitment	มี SHA กับตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กร
Creativity & innovation	เปิดโอกาสให้จิตใต้สำนึกทำงานให้มากขึ้น
Management by fact	ใส่ใจใน fact ที่เป็นความรู้สึกของผู้อื่น การแปลความ การให้คุณค่า ลดการใช้ความรู้สึกของตนเองมาตัดสิน
Focus on result	มุ่งเป้าระยะยาวที่เกิดจากจินตนาการอันยิ่งใหญ่
Evidence-based	ทำตามหลักฐาน ขวนขวายหาหลักฐานในสิ่งที่ผลลัพธ์ยังไม่มี
Learning	เรียนรู้จากทุกเรื่องราว ทุกแห่งหน ใช้เรื่องเล่าเพื่อปลุกจิตของผู้ฟัง
Empowerment	ให้โอกาสผู้อื่น พร้อมช่วยเหลือ ลดความเป็นเจ้าของ

แนวคิดและมาตรฐาน SHA

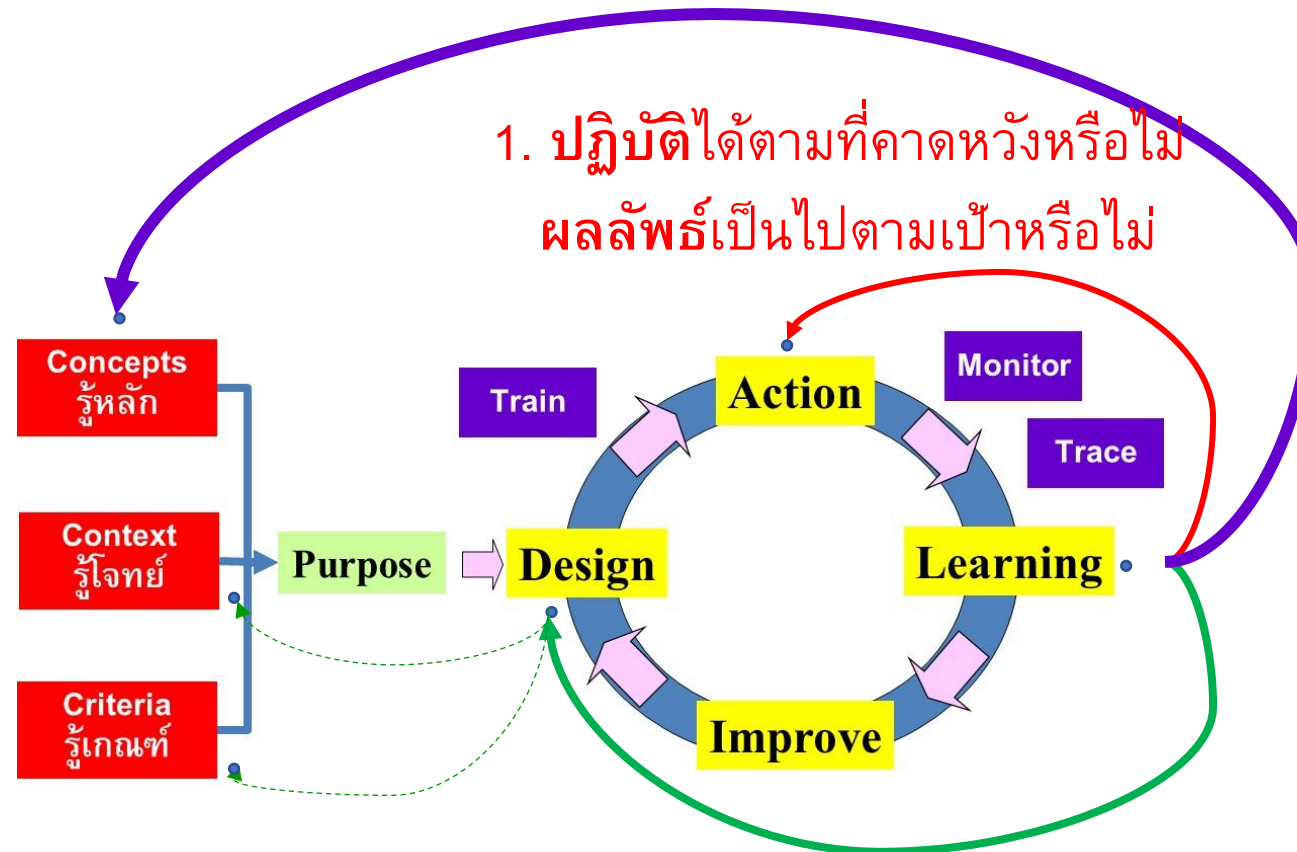


Focus on Learning



ไคร่ครวญ ด้วย Triple Loop Learning

3. ค่านิยมและแนวคิดของทีมงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร



2. ออกแบบได้เหมาะสมกับโจทย์/บริบทของเราหรือไม่
มีความรู้อะไรที่จะปรับปรุงเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติสำหรับที่อื่น

Reflection & Refinement

Reflection คือการทบทวน ไคร่ครวญ สะท้อนคิด

Refinement คือการปรับปรุง ปรับแต่งวิธีทำงานให้ดีขึ้น ประณีตขึ้น

จับเอาสองคำนี้มาพิจารณาการทำงานใน 3 ระดับ

(1) **การดูด้านจิตวิญญาณที่ผู้ให้บริการแต่ละคนได้ทำลงไปตามโอกาสที่พบ** อาจจะเป็นการไคร่ครวญด้วยตนเองแล้วตั้งปณิธานว่าจะทำต่อไป ทำให้ดีขึ้นอย่างไร หรือเป็นการเล่าให้เพื่อนฟัง และให้เพื่อนสะท้อนคิด พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ หรือชวนกัน commit ทำร่วมกัน

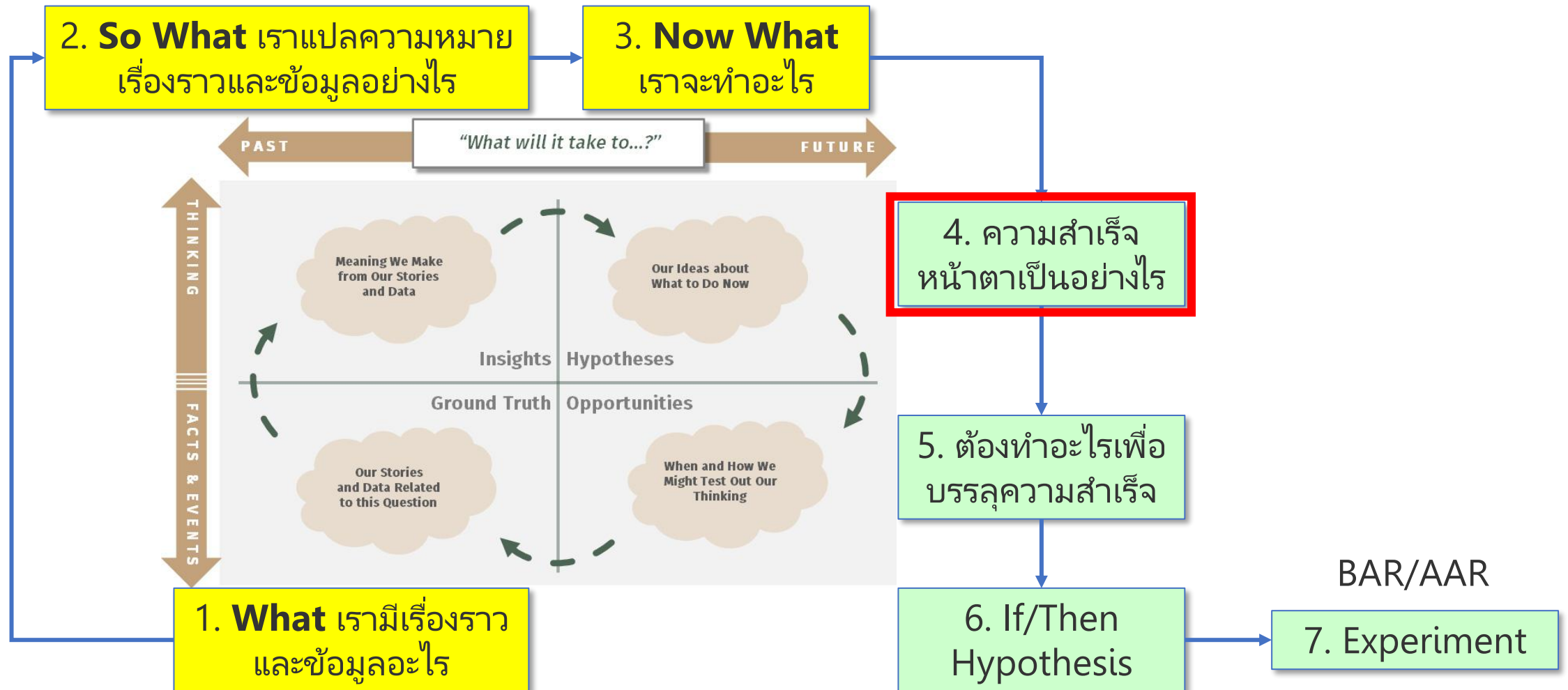
(2) **การดูแลด้านจิตวิญญาณที่มีลักษณะเป็นโครงการที่ชัดเจน** มีความคงเส้นคงวา ก็มาทบทวนร่วมกันในทีมงานว่าสิ่งที่ทำมีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร มีความสำเร็จไม่สำเร็จอย่างไร จะปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างไร

(3) **การดูแลด้านจิตวิญญาณที่มีลักษณะฝังเข้าไปเป็นวัฒนธรรมองค์กร** เกิดขึ้นอย่างคงเส้นคงวา ไม่เลือกกลุ่มผู้ป่วย สถานที่ เวลา ไม่จำกัดด้วยขอบเขตใดๆ ก็ถอยออกมาดูในภาพรวมว่าส่วนใดทำได้ดีแล้ว จะขยายผลอย่างไร ส่วนใดยังทำได้ไม่ดี จะเรียนรู้จากส่วนที่ทำได้แล้วได้อย่างไร

เวที SHA reflection ในหน่วยงานควรเป็นอย่างไร weekly, monthly จะพูดคุยกันเรื่องอะไร

คำถามสำหรับสมาชิกทีมแต่ละคน	คำถามสำหรับทีม
ฉันให้คุณค่ากับอะไรบ้าง	ทีมให้คุณค่ากับอะไร
ความสุขของฉันคืออะไร	ความสนุกในการทำงานเป็นทีมคืออะไร
ฉันต้องการอะไรมากที่สุดในชีวิต	เป้าหมายของทีมคืออะไร
สิ่งที่ฉันคิดว่าฉันทำได้ดีคืออะไร	สิ่งที่ทีมทำได้ดีคืออะไร
อะไรคือสิ่งที่ทำให้ฉันมีแรงในการใช้ชีวิตต่อไป	อะไรคือสิ่งที่ทำให้ทีมมีพลังในการทำงานร่วมกันต่อไป
ฉันกำลังใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่หรือไม่	ทีมกำลังใช้เวลาอย่างคุ้มค่าอยู่หรือไม่
ฉันกำลังละเลยหรือเพิกเฉยเรื่องสำคัญบางเรื่องอยู่หรือไม่	ทีมกำลังละเลยเรื่องสำคัญบางเรื่องไปหรือไม่
ฉันกำลังมีมุมมองที่ดีและเป็นประโยชน์อยู่หรือไม่	ค่านิยมร่วมของทีมที่ควรรักษาไว้คืออะไร
ฉันกำลังใช้ชีวิตในแบบที่เป็นตัวเองอย่างแท้จริงอยู่หรือไม่	ทีมมีวิธีการทำงานและผลงานที่พึงประสงค์หรือไม่
ฉันคิดเรื่องลบๆ ก่อนที่จะเผลอหลับไปหรือไม่	ทีมมีความคิดลบๆ อะไรแทรกอยู่หรือไม่
ฉันให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือไม่	ทีมให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือไม่
ฉันให้บางอย่างมาควบคุมตัวเอง ทำให้ตัวเองเครียดอยู่หรือไม่	ทีมมีอิสระในการทำงานเพียงใด
ฉันได้ทำตามเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้หรือไม่	ทีมได้ทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

Emergent Learning Practice





รักตนเอง



THE NEUROSCIENCE OF A SMILE

LET'S TALK ABOUT HOW A SMILE AFFECTS OUR BRAINS TO CELEBRATE "WORLD SMILE POWER DAY" ON JUNE 15TH! WHEN YOU SMILE, YOUR BRAIN RELEASES ENDORPHINS AND SEROTONIN, SCIENTIFICALLY PROVEN TO HELP WITH STRESS RELIEF AND SUBJECTIVELY IMPROVE MOOD. IT WAS SHOWN (MUHLBERGER ET AL. 2010) THAT RECEIVING A SMILE TRIGGERS THE PATHWAYS THAT REACT TO REWARDS. GO OUT THERE AND SMILE!

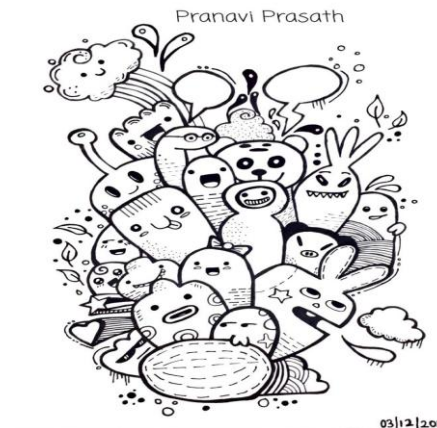
@ASCENDNEUROSCIENCE



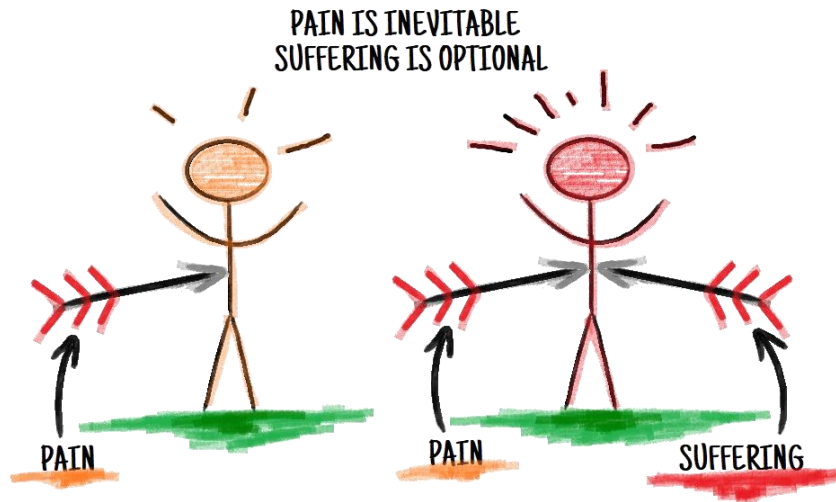
your Smile
is our Reward

วิธีการให้รางวัลตนเอง

1. จัดทำบัญชีรายการงานที่ต้องทำ ชิดรายการที่ไม่ต้องทำหรือทำเสร็จแล้วออก แค่นี้ก็ทำให้ยิ้มได้
2. เล่นกับเด็กหรือสัตว์เลี้ยงที่บ้านสัก 15 นาที ถือว่าเป็น mental & physical break
3. กินน้ำชายามบ่ายเพื่อความเพลิดเพลิน
4. หาเวลางีบสัก 20 นาที
5. Dance break
6. ไปเดินเล่นสูดอากาศบริสุทธิ์ในสวน
7. ทำงานศิลปะเพื่อให้มี mental break และสมองได้ทำงานด้านความคิดสร้างสรรค์
8. เขียนรายการงานที่ทำสำเร็จและติดไว้ในที่ที่เห็นได้ทุกวัน ฉลองกับความสำเร็จนั้น
9. อาบน้ำหรือแช่น้ำนานๆ
10. ปูที่นอน จัดที่นอนใหม่
11. นำของใหม่ๆ มาใช้
12. ดูหนังเรื่องโปรด
13. Doodle วาดลายเส้นขยุกขยิก
14. วางแผนท่องเที่ยวในฝัน
15. ไม่ทำอะไรเลย นั่งเฉยๆ อยู่กับลมหายใจของตัวเอง



ไม่ปักลูกศรดอกที่ 2 ใส่ตัว



Pain vs. Suffering

Pain

- First Arrow
- Inevitable
- Sensation
- Impermanence (Sickness, old age, death) is inherent in human condition

Suffering

- Second Arrow
- Optional
- Pain + resistance
- Attachment to the outcome (Avoidance/Clinging)

PRIMARY SUFFERING

(First arrow)

CHRONIC PAIN/ILLNESS

(in the sense of basic unpleasant sensations)

RESISTANCE

SECONDARY SUFFERING

(Second arrow)

BLOCKING

- Hardening against unpleasant sensations
- Restlessness
- Inability to "stop"
- Feeling driven
- Addictions of all kinds. e.g.
 - food
 - cigarettes
 - alcohol
 - recreational drugs
 - excessive talking
 - excessive working

DROWNING

- Feeling overwhelmed by unpleasant sensations
- Exhaustion
- Physical inactivity leading to loss of function, weakening of muscles, etc.
- Giving up
- Lack of interest, vagueness
- Being emotionally brittle and edgy
- Depression
- Self-pity and victim mentality
- Tendency to catastrophize and loss of perspective
- Dominated by physical experience
- Loss of initiative
 - withdrawal
 - isolation

FIGURE 1: THE WISE ARROWS

ไม่ปักลูกศรดอกที่ 2 ใส่ตัว

Pain vs. Suffering

Pain

- First Arrow
- Inevitable
- Sensation
- Impermanence
(Sickness, old age, death) is inherent in human condition

Suffering

- Second Arrow
- Optional
- Pain + resistance
- Attachment to the outcome
(Avoidance/Clinging)

DON'T SHOOT THE SECOND ARROW:
HOW TO AVOID UNNECESSARY PAIN



1ST ARROW = PAINFUL LIFE EVENT, "OFF" DAY

2ND ARROW = JUDGMENTS ABOUT IT

เช่น การตำหนิตนเอง ว่า “ฉันไม่ดีพอ”

ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย! ปุณฺณผู้ไม่มีการดับแล้ว อันทุกข-
เวทนาถูกต้องอยู่ ย่อมเศร้าโศก ย่อมกระวนกระวาย ย่อมรำไร
รำพัน เป็นผู้ท้อบอกร่ำไห้ ถึงความมึนสติฟั่นเฟือน เขาย่อมเสวยซึ่ง
เวทนาทั้ง ๒ ฝ่าย คือ เวทนาทั้งทางกายและทางจิต.

ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย! เปรียบเหมือนบุรุษพึงยิงบุรุษด้วยลูกศร
แล้วพึงยิงซ้ำซึ่งบุรุษนั้นด้วยลูกศรที่สองอีก บุรุษผู้ถูกยิงด้วยลูกศร
สองลูกอย่างนี้ ย่อมเสวยเวทนาทางกายด้วย ทางจิตด้วย



เราถูกอัตตา (Ego) หลอก

ความรู้สึกเหนื่อยและท้อเป็นสิ่งที่อัตตา (Ego) หลอกเรา
อัตตา ทำให้เราคิดว่าเราคือมัน มันคือเรา
อัตตาเป็นเพียงผู้จัดการ ไม่ใช่เจ้าของบริษัท
การกดเก็บ ทำให้ปมชีวิตหลบไปอยู่ในเงามืด และเราควบคุมไม่ได้

เราถูกอัตตา (Ego) หลอก

ความรู้สึกเหนื่อยและท้อเป็นสิ่งที่อัตตา (Ego) หลอกเรา
อัตตา ทำให้เราคิดว่าเราคือมัน มันคือเรา
อัตตาเป็นเพียงผู้จัดการ ไม่ใช่เจ้าของบริษัท
การกดเก็บ ทำให้ปมชีวิตหลบไปอยู่ในเงามืด และเราควบคุมไม่ได้

สຸບິນโยคะ (Dreamwork)

Subconscious ของเราคือคลังเก็บข้อมูลมหาศาล
มีบางส่วนที่เราจดเก็บไว้โดยไม่รู้ตัว
เราสามารถเข้าถึงมันได้ผ่านความฝัน
ตัวเราในความฝันคือตัวตนที่แท้จริงของเรา
ซึ่งบางครั้งเราไม่ต้องการ เพราะมันไม่ดีพอสำหรับเรา
แต่ยิ่งกด มันก็ยิ่งอยู่นอกเหนือการควบคุม
ทางออกคือการทำรู้จักกันมัน ใช้ประโยชน์ในการขัดเกลาตัวเอง

ฝึกเขียน Dream Diary

22 เมษายน 2568

ฝันว่าได้ไปเยี่ยมบ้านของชายหนุ่มผู้หนึ่งซึ่งสร้างอยู่กลางธรรมชาติ เป็นบ้านใต้ถุนสูง ฝาผนังเฉียงออก เปิดโล่งทุกด้านมองเห็น ทิวทัศน์โดยรอบ และโดยรอบนั้นเองมีชั้นวางสิ่งประดับหรือของที่ระลึกต่างๆ บางก็เป็นของที่พบเห็นทั่วไป เช่น ตุ๊กตาดินเผา บ้างก็เป็นของประติมากรรม เช่น พวงมาลัยที่เป็นรูปนก

มีความรู้สึกว่าการมาครั้งนี้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่น่าประทับใจ และอยากจะฟื้นฟูการเขียนบันทึกที่จำเจซึ่งเต็มไปด้วย กิจกรรม มาเป็นการบันทึกความสัมพันธ์ของผู้คน ตระหนักได้ว่าคราวนี้ไม่ค่อยได้ถ่ายรูปอะไรไว้เลย จึงหยิบกล้องขึ้นมาถ่ายภาพที่ อยู่บนบ้านรอบๆ ตัวนั้นก่อน

จุดแรกที่เข้ามาในสายตาคือตุ๊กตาดินเผา ก็รู้สึกว้าวที่ไหนก็มี มองไปอีกก็เห็นจุดเรืองแสงออกมา ภายในเหมือนมีรูปวาดหรือ องค์พระสีทอง พร้อมชื่ออยู่ด้านล่าง พยายามถ่ายให้เห็นภาพพระทั้งองค์พร้อมชื่อ แต่ก็ทำได้ยาก ต้องเอียงหมุมกล้อง บางครั้งเงา ตัวเองก็ไปบังแสง พอจะถ่ายข้อความก็ไม่เห็นพระทั้งองค์ เป็นความใส่ใจแต่ความงามของภาพ แต่ไม่ได้เชื่อมโยงถึงแหล่งที่มาว่ามีความหมายอะไร

นั่งกินข้าวอยู่คนเดียว เสร็จแล้วก็เอาน้ำเข้าเข้าไปเก็บ เห็นในห้องครัวมีงานที่กินแล้ววางอยู่ในถาด ก็โยนจานจากระยะไกล ไปที่ถาดนั้น แต่ปรากฏว่าไม่ลงถาด ไปลงถังน้ำซึ่งมีน้ำยาสีข้าวๆ อยู่ในถัง

ออกมาจากบ้าน เหมือนนอนอยู่บนเลื่อน มองเห็นยอดอาคารต่างๆ ที่มีแสงเขียวแดงสว่างไสว มีชื่ออาคารที่ดูสับสน ระหว่าง คำว่า วิถี กับ อาชีวะ

รม กับ ไม้กวาด

8 กรกฎาคม 2568

ความฝัน มีการฝึกซ้อมการเดิน ซึ่งจะต้องทั้งเดินให้ตรงและมีมุมเฉียงออก ก็พยายามลากเส้นเพื่อให้เป็นแนวทางฝึกเดินที่ชัดเจน จากระยะสั้นก็ทำให้ยาวขึ้น พอยาวออกก็ปรากฏว่ามุมที่เฉียงทำให้ระยะระหว่างเท้ากว้างเกินไป ต้องไปกำหนดมาจากจุดสุดท้าย ระหว่างนั้นมีคนหนึ่ง เป็นหมอกับคนไข้หรือเป็นพ่อกับลูกก็ไม่แน่ใจ กำลังนั่งถกเถียงกันอยู่ รอย่นานพอสมควร ทนไม่ไหวต้องไปขอให้หลบออกไป แต่สุดท้ายก็กลับมาใช้เส้นทางอีกด้านหนึ่ง แล้วคราวนี้ก็ไม่ได้ใช้เส้นอะไรแล้ว ใช้รอยต่อของกระเบื้องที่มีอยู่เดิมนั้นแหละเป็นแนว ส่วนมุมเฉียงก็ไม่ต้องกำหนดอะไร ให้เป็นไปโดยธรรมชาติ

ข้อคิด การที่เราพยายามออกแบบทุกอย่างให้สมบูรณ์พร้อม อาจจะเป็นสิ่งที่ไม่ได้ใช้จริงในทางปฏิบัติ คือมีความสมบูรณ์แบบมากเกินไปจนปฏิบัติไม่ได้ (ดังเช่นการออกแบบ Table of Expected Result ที่หลายคนพยายามทำให้สมบูรณ์ ความไม่สมบูรณ์แบบตรงนี้อาจจะกลับมาสะท้อนให้กลายเป็นตัวเราเองในความฝันก็ได้)

ข้อเตือนใจ มีสองประการ

- (1) อย่าทำตัว perfectionist มากเกินไป
- (2) อย่ารำคาญคนอื่นที่ทำตัว perfectionist

ร่ม กับ ไม้กวาด

11 กรกฎาคม 2568

ความฝัน ผมไปช่วยผู้คนกวาดทำความสะอาดพื้นที่บริเวณโถงทางเดิน โดยใช้ไม้กวาดนุ่ม แต่ตรงมุมของทางเดินดูเหมือนพื้นจะทำให้หญ้าเทียม ทำให้กวาดด้วยไม้กวาดนุ่มไม่ได้ ผมจึงไปเดินหาไม้กวาดทางมะพร้าว ที่แรกคิดว่าใช่ แต่พอดึงออกมาปรากฏว่าเป็นร่ม หาต่อไปอีกก็พบว่ามีไม้กวาดทางมะพร้าวซุกอยู่ที่มุมห้อง เป็นไม้กวาดที่มัดไว้อย่างหลวมๆ ผมพยายามทำให้การมัดกระชับขึ้นโดยการถอดยางที่มัดออกแล้วจะมัดใหม่ แต่กลับพบว่ายากที่จะมัดกลับคืนเข้าไปอย่างเดิม เพราะตัวไม้กวาดพองตัวขยายขึ้นกว่าเดิม เสียเวลาอยู่กับการแก้ปัญหานี้อยู่นาน แล้วก็ตื่นโดยไม่ได้เอาไม้กวาดไปทำงานตามที่ตั้งใจ

แปลความหมาย 1 ไม้กวาดคืออะไร พอเข้าใจได้ไม่ยากกว่าไม้กวาดคือเครื่องมือที่ใช้ทำงาน

แปลความหมาย 2 การมัดไม้กวาดไม่สำเร็จส่อให้คิดถึงอะไร ทบทวนอยู่นานจึงเริ่มคิดได้ว่ามันเป็นความพยายามที่จะปรับปรุงเครื่องมือ แล้วเสียเวลาอยู่ตรงนั้นจนไม่เป็นอันได้ใช้เครื่องมือ พอนึกมาถึงตรงนี้ก็กะดุ้ง ด้วยไปริเริ่มที่จะปรับเปลี่ยนเครื่องมือประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัย ตั้งทำมานานแล้ว แต่จนแล้วจนรอดก็ยังไม่ได้ออกมาใช้

แปลความหมาย 3 ถ้าไม้กวาดเป็นเครื่องมือ แล้วร่มหมายถึงอะไร ใช้เวลาอีกพักหนึ่งจึงคิดว่าเป็นสิ่งที่คลุมสิ่งอื่นๆ และคิดต่อไปก็คือแนวคิดหรือกรอบความคิดนั่นเอง แล้วการหยิบร่มได้ก่อนแทนที่จะเป็นไม้กวาดคืออะไร?

IKIGAI หาความหมายในงาน : ทำในสิ่งที่รัก รักในงานที่ทำ



สิ่งที่รัก -> สุขใจ
สิ่งที่ดี -> พอใจ
สิ่งที่โลกต้องการ -> ทำทาย
สิ่งที่คนยอมซื้อ -> อยู่ได้

หากเราค้นพบจุดร่วม หรือ Ikigai นี้
เราก็จะหาความหมายของชีวิตเจอ และ
พบว่าการตื่นขึ้นมาในทุกวันช่างมี
ความหมายและมีความสุข

รักษาใจของตนเอง

การเปลี่ยนความคับข้องใจ (frustration)
เป็นพลัง (เลือดบ้า)

ค้นหาเป้าหมายของชีวิต

อะไรคือความสามารถพิเศษ (unique talent) ของเรา ที่ไม่มีใครเหมือน
มีใครจะได้ประโยชน์จากความสามารถนั้น

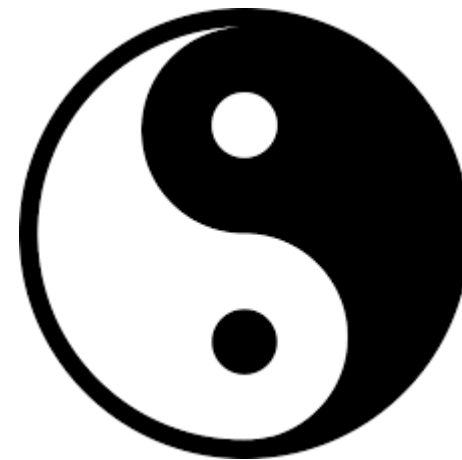
ขัดเกลารัตนเอง

ขัดเกลาในสิ่งต่อไปนี้:

- ความอยากได้อะไรก็มี - เผื่อแผ่ ยินดีที่ผู้อื่นได้
- ความไม่พึงใจ ร้อนรุ่ม – อภัย เมตตา
- ความหลงยึดติด – ลด “ตัวกู ของกู นี่กูนะ”

ขจัดทัศนະสุดโต่ง

ดี-เลว: ในดีมีความยืดยึด ในเลวอาจมีบทเรียน
เร็ว-ช้า: ในเร็วอาจเกิดปัญหา ในช้าอาจมีโอกาส
งาม-ไม่งาม: ในความไม่งามอาจมีสาระ
ได้-เสีย: ที่ได้อาจเสียโดยไม่เห็น ที่เสียอาจได้มากกว่า



การพัฒนาตามหลักพุทธธรรม

Physical Development (กายภาวนา)

- พัฒนาช่องทางการรับรู้ รับรู้สิ่งแวดล้อมรอบตัวด้วยสติรู้เท่าทัน (ตา หู จมูก ลิ้น กาย)

Social Development (ศีลภาวนา)

- แสดงออกผ่านกาย วาจา ทั้งด้านการละเว้น และการเกื้อกูล

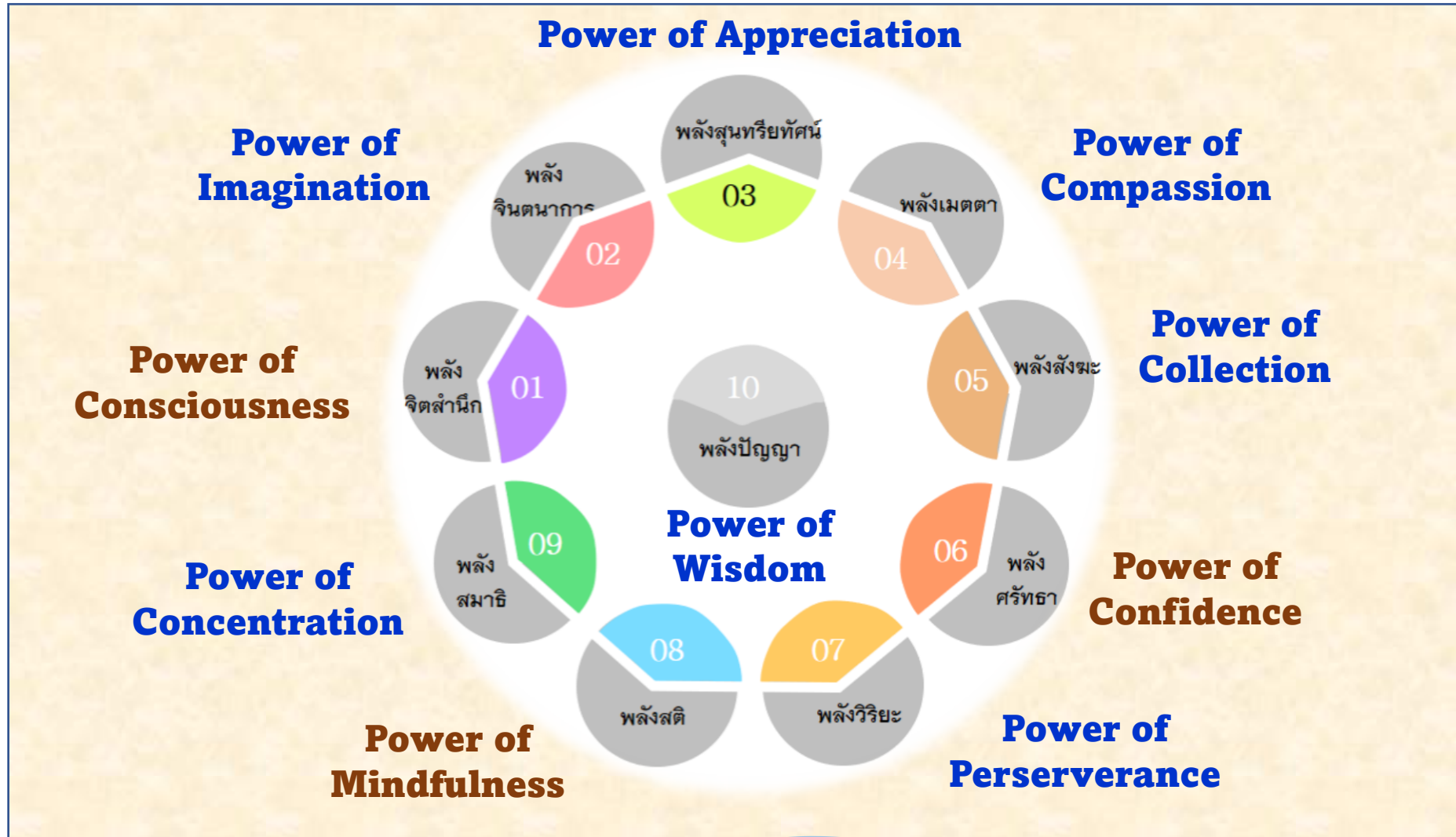
Emotional/psychological Development (จิตตภาวนา)

- พัฒนาคุณสมบัติที่ดีของเจตนา (ศรัทธา หิริ โอตตัปปะ เมตตา กรุณา จาคะ)
- สมาธิ มีจิตจดจ่อ ไม่ฟุ้งซ่าน ขุ่นมัว

Cognitive or Wisdom Development (ปัญญาภาวนา)

- เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จิตใจเป็นอิสระ

Human Growth & Inner Powers



Inner Development Goals (IDGs)

Being

(การดำรงอยู่ ความสัมพันธ์กับตนเอง)

Thinking

(การคิด ทักษะรู้คิด)

Relating

(ความสัมพันธ์ การใส่ใจต่อผู้อื่นและโลก)

Collaborating

(ความร่วมมือ ทักษะทางสังคม)

Acting

(การลงมือทำ สร้างการเปลี่ยนแปลง)

- **Inner Compass** สำนักรับผิดชอบต่อประโยชน์ของส่วนร่วม
- **Integrity and Authenticity** ความจริงใจ ความซื่อสัตย์ และซื่อตรง
- **Openness and Learning Mindset** อยากรู้ อยากเห็น ยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเติบโต
- **Self-awareness** ใคร่ครวญความคิด/ความรู้สึก/ความปรารถนา ควบคุมตนเองได้
- **Presence** อยู่ที่นี่และเดี๋ยวนี้ ไม่ตัดสิน

- **Critical Thinking** ทบทวนความถูกต้องของมุมมองและแผนอย่าง critical
- **Complexity Awareness** เข้าใจและมีทักษะในการทำงานกับสถานการณ์ที่ซับซ้อน
- **Perspective Skills** แสวงหา เข้าใจ ใช้ประโยชน์จากมุมมองที่แตกต่างกัน
- **Sense-making** มองเห็นแบบแผน จัดโครงสร้างสิ่งที่ไม่รู้ สร้างเรื่องราวที่ make sense
- **Long-term Orientation and Visioning** มองระยะยาว มุ่งมั่นต่อวิสัยทัศน์ในบริบทที่ใหญ่ขึ้น

- **Appreciation** สัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยเห็นในคุณค่า รู้สึกขอบคุณ และเป็นสุข
- **Connectedness** รู้สึกเชื่อมโยงกับ หรือเป็นส่วนหนึ่งของส่วนรวมที่ใหญ่กว่า
- **Humility** ดำเนินตามความต้องการของสถานการณ์โดยไม่กังวลกับความสำคัญของตนเอง
- **Empathy and Compassion** สัมพันธ์ด้วยความเมตตา เข้าใจ เห็นใจ

Inner Development Goals (IDGs)

Being

(การดำรงอยู่ ความสัมพันธ์กับตนเอง)

Thinking

(การคิด ทักษะรู้คิด)

Relating

(ความสัมพันธ์ การใส่ใจต่อผู้อื่นและโลก)

Collaborating

(ความร่วมมือ ทักษะทางสังคม)

Acting

(การลงมือทำ สร้างการเปลี่ยนแปลง)

- **Communication Skills** รับฟัง สนทนา จัดการความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์
- **Co-creation Skills** สร้างสรรค์งานร่วมกันกับผู้อื่นที่หลากหลาย
- **Inclusive Mindset and Intercultural Competence** ยอมรับความหลากหลาย ผู้คนที่มีความแตกต่างและภูมิหลังที่แตกต่างกัน
- **Trust** แสดงความไว้วางใจ สร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ
- **Mobilization Skills** สร้างแรงบันดาลใจและชักชวนให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม

- **Courage** ยืนหยัดเพื่อค่านิยม ตัดสินใจ ดำเนินการอย่างเด็ดขาด และท้าทายโครงสร้างและมุมมองที่มีอยู่ (ถ้าจำเป็น)
- **Creativity** สร้างและพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ และเต็มใจที่จะทำลายรูปแบบเดิมๆ
- **Optimism** รักษาและสื่อสารความรู้สึกแห่งความหวัง ทศนคติเชิงบวก และความมั่นใจในความเป็นไปได้ของการเปลี่ยนแปลงที่มีความหมาย
- **Perseverance** คงการมีส่วนร่วมและมุ่งมั่นอดทน แม้ว่าจะต้องใช้เวลาอันยาวนานกว่าจะเกิดผล

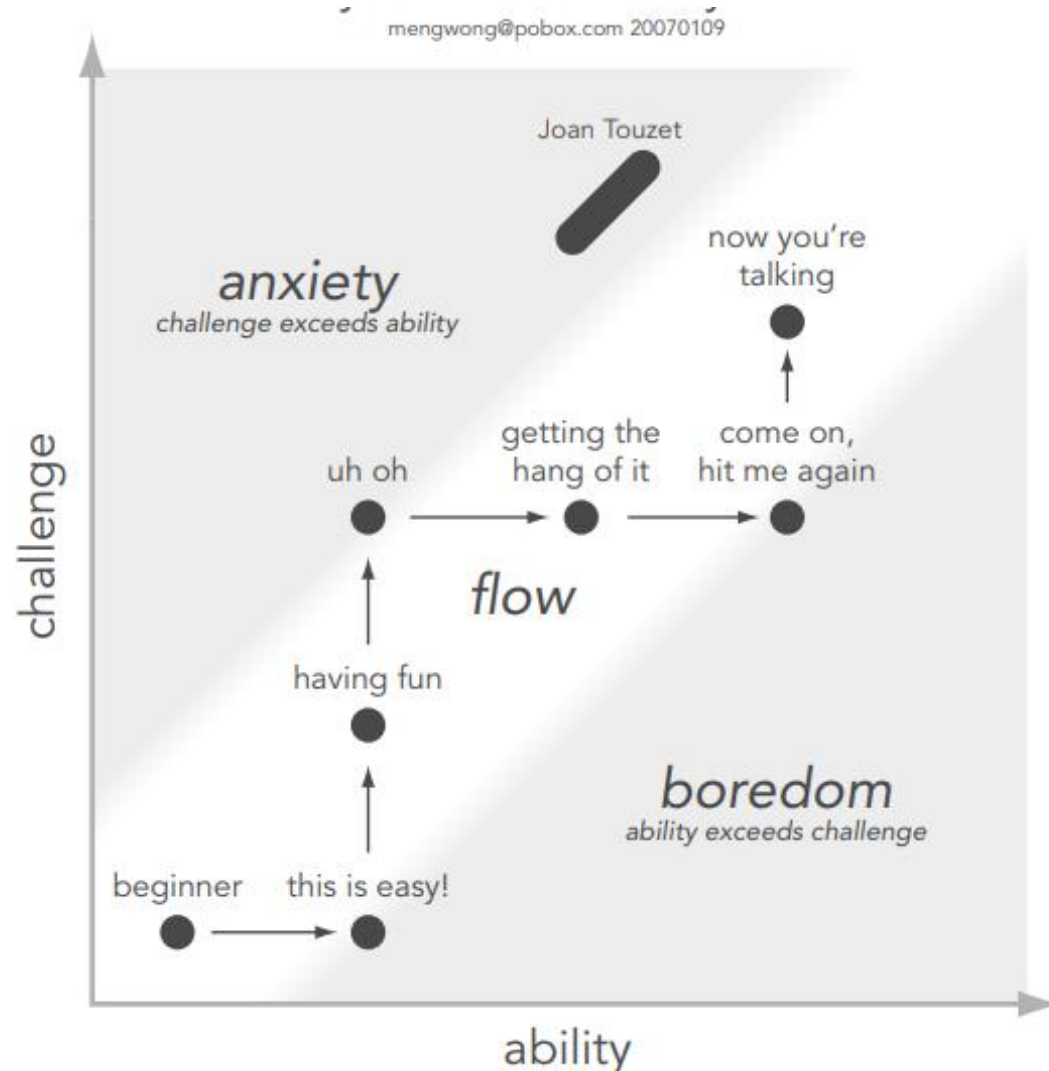


ร้กงาน

ทำงานทุกชิ้นด้วยศิลปะและความประณีต

- มองงานที่ทำเป็นงานศิลปะ
- ใส่ใจในรายละเอียด
 - หมุนวงล้อของการสังเกตและการกระทำ
- ใช้งานเพื่อพัฒนาฝีมือ
 - ทำงานชิ้นต่อไปด้วยฝีมือที่ดีขึ้น
- รับรู้สุนทริยภาพและส่งผ่าน

สร้างความสุขจากการทำงาน



Flow

ความสุขแบบเต็มด้า
ลืมวันลืมคืน

หาความหมายและคุณค่าจากงาน

Passion: ค้นหาอะไรที่เราชอบทำ ทำแล้วมีความสุข

Purpose: กำหนดเป้าหมายชีวิต

Meaning: ค้นหาความหมายของงาน

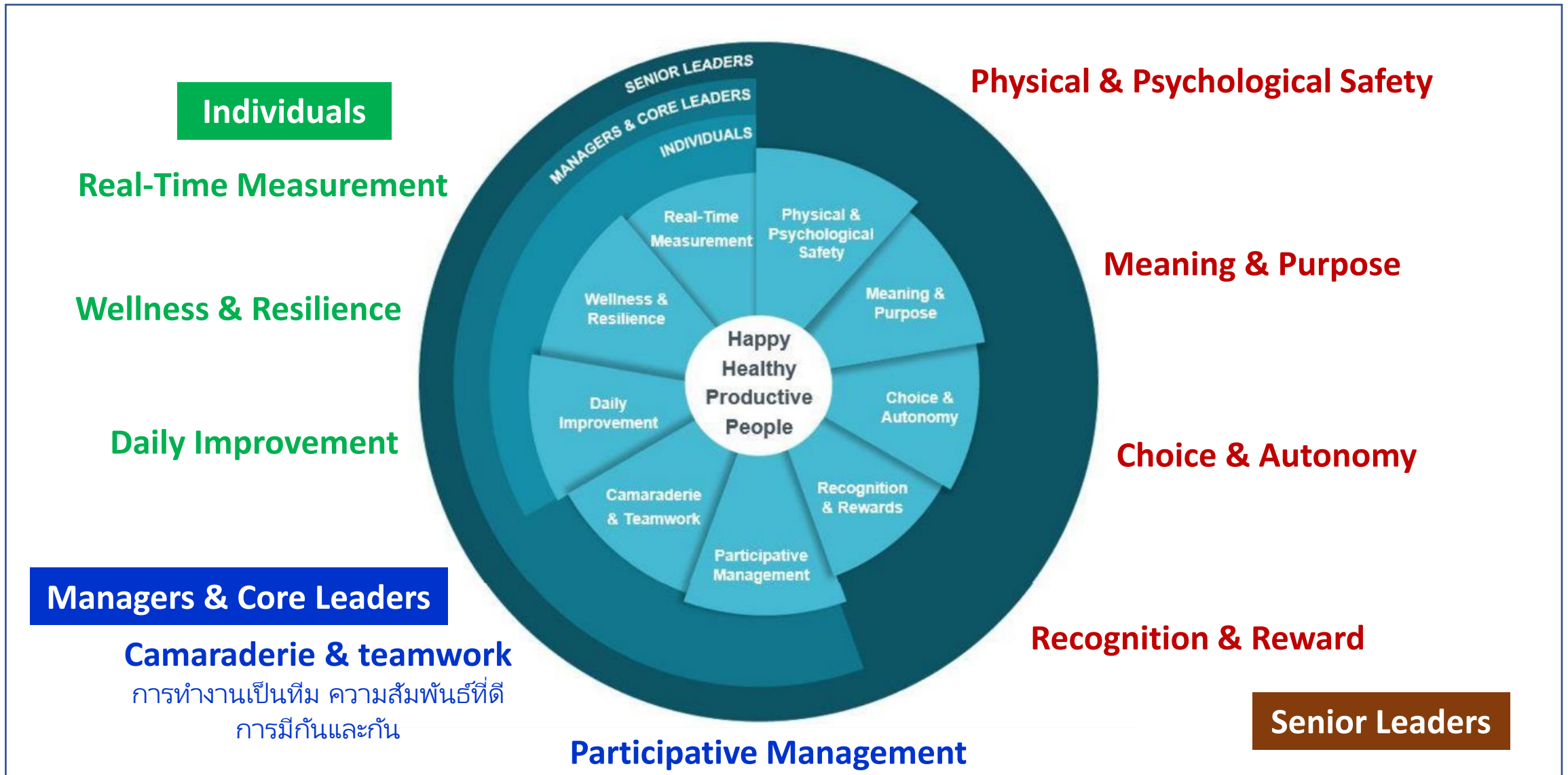
Value: งานนั้นสร้างคุณค่าอะไร

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
การดูแลผู้สูงวัย	สร้างควมมีชีวิตชีวาให้กับผู้สูงวัย ส่งเสริมการเติบโตด้านจิตวิญญาณของผู้สูงวัย (integrity vs despair) การตอบแทนผู้มีพระคุณของครอบครัวและสังคม การเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวตนเอง

IHI Framework for Improving Joy in Work



① ASK staff what matters to you?
- relies on trust



② Identify unique impediments to joy in work
- make the right change



③ Commit to a systems approach to making joy in work a shared responsibility
- across all levels



④ Use improvement science to test approaches to joy in work
- change for improvement



ถามบุคลากร "อะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับคุณ" (What matter to you?)
ในบรรยากาศที่มีความไว้วางใจ และรู้สึกสบายใจที่จะพูดความจริง

ค้นหาอุปสรรคที่ทำให้งานไม่สนุก
เอาที่ขัดๆ มีความเฉพาเฉาะจง เพื่อปรับเปลี่ยนได้ถูกต้อง

มุ่งมั่นใช้วิธีเชิงระบบเพื่อทำให้งานเป็นเรื่องสนุก
โดยมีความรับผิดชอบร่วมกันทุกระดับ

ใช้ improvement science
เพื่อทดสอบวิธีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิด joy in work



รักเพื่อน

Respect เพื่อนร่วมงาน

- **ความสามารถของผู้คน**
 - ให้โอกาสโดยคำนึงถึงความสามารถในอนาคต
 - ให้อิสระในการตัดสินใจ
- **ฝึกฝนตัวตน**
- **ความคิดเห็น (Deep Democracy)**
 - รับฟังและให้คุณค่ากับทุกเสียง แม้เสียงส่วนน้อยและเสียงผี
 - ฝึกคิดในมุมมองของผู้อื่น

พรหมวิหาร

เมตตา

บ่มเพาะความมีเมตตาต่อตนเองก่อนแล้วจึงขยายความห่วงหาอาทรไปยังผู้อื่นต่อไป

“ผู้ใดมีเมตตาต่อตนเองจะไม่ทำร้ายผู้อื่น” “ขอให้ตัวเราเองจงพ้นจากความเกลียดชัง ความทุกข์ และความเครียด และอยู่อย่างมีความสุข” “ขอให้เธอจงมีความสุข”

คิดถึงผู้ที่เรารักหรือเคารพเป็นอย่างยิ่ง ให้คิดถึงความเอื้ออาทรและความดีที่คนผู้นี้ได้ทำไว้ และหวังว่าจะมีสิ่งดีๆ เกิดขึ้น “ขอให้คนผู้ประเสริฐนี้จงมีความสุขเหมือนข้าพเจ้า”

จากนั้นก็แผ่ความรู้สึกนี้สู่มิตรสหาย สู่ผู้ที่เรารู้สึกเฉยๆ และสุดท้ายไปยังผู้ที่เรารังเกียจ เพื่อน้อมนำความเมตตาในระดับเดียวกันไปสู่ทุกคน

กรุณา

การบ่มเพาะความกรุณามีได้เป็นไปเพียงผู้ที่ได้รับทุกข์เท่านั้น แต่ยังเป็นไปเพื่อผู้ที่เป็นต้นเหตุของการก่อทุกข์และความเจ็บปวด คือผู้ที่คิดทำร้ายผู้อื่น (เป็นผู้ที่มีความทุกข์ทางใจครอบงำซึ่งต้องการความกรุณาเช่นกัน)

เริ่มด้วยการคิดถึงคนที่โหดร้ายและโศกเศร้า ตั้งความปรารถนาในใจว่า “ถ้าเพียงคนผู้นี้เป็นอิสระจากความทุกข์เหล่านั้น!” เมื่อฝึกปฏิบัติได้ดีขึ้น ก็แผ่ความกรุณาไปยังผู้ที่ประพฤติชั่วร้าย (ไม่ว่าเขาจะมีความสุขหรือไม่) แผ่ไปยังคนที่เรายังรู้สึกเฉยๆ และสุดท้ายไปยังคนที่เรารู้สึกรังเกียจเด็ดฉันท

มุทิตา

เริ่มแผ่มุทิตาจิตไปสู่คนที่เรารักซึ่งเรามีความสุขเมื่ออยู่ด้วย จากนั้นก็แผ่ไปยังคนที่เรารู้สึกเฉยๆ และสุดท้ายแผ่ให้กับคนที่ชิงชังเรา

ในแต่ละกรณี เราจะร่วมรู้สึกยินดีกับผู้อื่นเหมือนดังความสุขของเราเอง

Deep Democracy

WHAT:

Deep democracy คือการรับฟังและให้ความสำคัญกับเสียงทุกเสียง ทั้งเสียงภายในและเสียงภายนอก ทั้งเสียงส่วนมาก เสียงส่วนน้อย และเสียงผี

WHY:

ทำให้เกิดความเข้าใจในตนเองและคนอื่นดีขึ้น

ทำให้ได้ใคร่ครวญถึงสิ่งที่ถูกละเลยไปในการทำงานร่วมกับผู้คน

ทำให้ตระหนักรู้ในข้อขัดแย้งที่อยู่ในตัวเรา ในกลุ่ม ในสังคม

ทำให้รู้จักบรรยายระยะห่างข้อขัดแย้งอย่างถูกจังหวะจะโคน

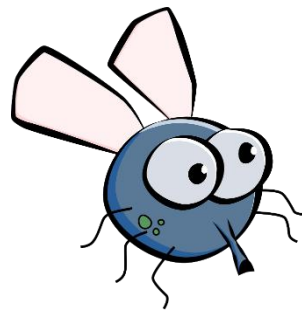
ทำให้รับฟังและให้คุณค่ากับเสียงส่วนน้อย หรือเสียงผี

ทำให้มีความไวต่อการรับรู้ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น และข้อขัดแย้งนั้นคืออะไร



รับฟังและรักผู้ป่วย

คุณ: Understand Our Patients



↑
ทำตัวเป็นผู้ป่วย, สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย

Patient Diary

(paper vs electronic, self recorded vs by others)

Ask “what matters to you?”

Patient Journey Map

Break the rules for better care

“I don’t want my wife to hear I’ve died over the phone”

Arrange family meeting to cover this and work out a solution

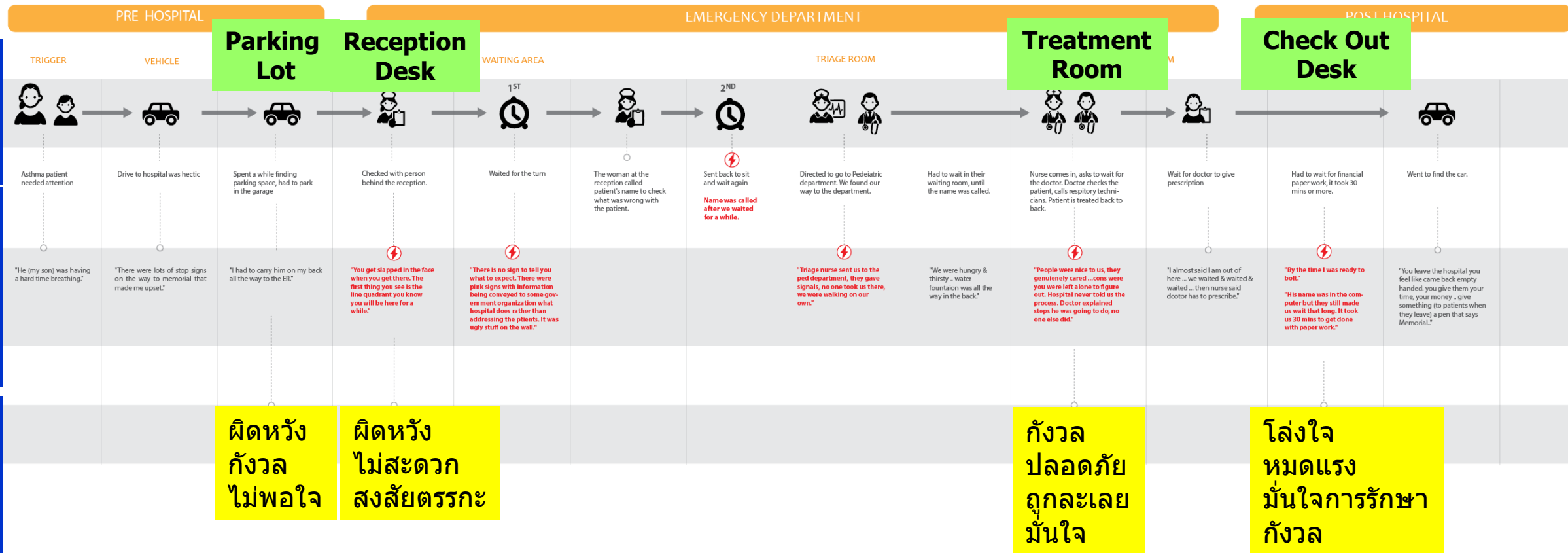
ปรับเปลี่ยนกฎที่เป็นอุปสรรค
ถามทั้งผู้ให้บริการและผู้ป่วย
ถามผู้ป่วยว่า “ถ้าสามารถเปลี่ยนกฎระเบียบได้สักหนึ่งข้อเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับประสบการณ์การดูแลที่ดีขึ้น สิ่งนั้นคืออะไร?”

Patient Experience: A Patient Journey Map

Journey Map- Recurring Patient

This journey map are an illustrates the user journey of a specific user type, the evidential patient.

Patient Journey Map เป็นเครื่องมือที่ดีสำหรับการรับฟังเสียงของผู้ป่วยเพื่อนำมาปรับปรุง “ทำอะไร คิดอะไร รู้สึกอย่างไร” แต่การสัมภาษณ์ผู้ป่วยให้ได้ข้อมูลโดยสมบูรณ์ทุกขั้นตอนของการเข้ารับการดูแลเป็นภาระทั้งกับผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์



รับฟังประสบการณ์ของผู้รับบริการอย่างเรียบง่าย

Instead of asking many questions to a few patients

Ask only 2 questions to many patients:

- **What is good for you?**
- **What would you recommend us to improve?**

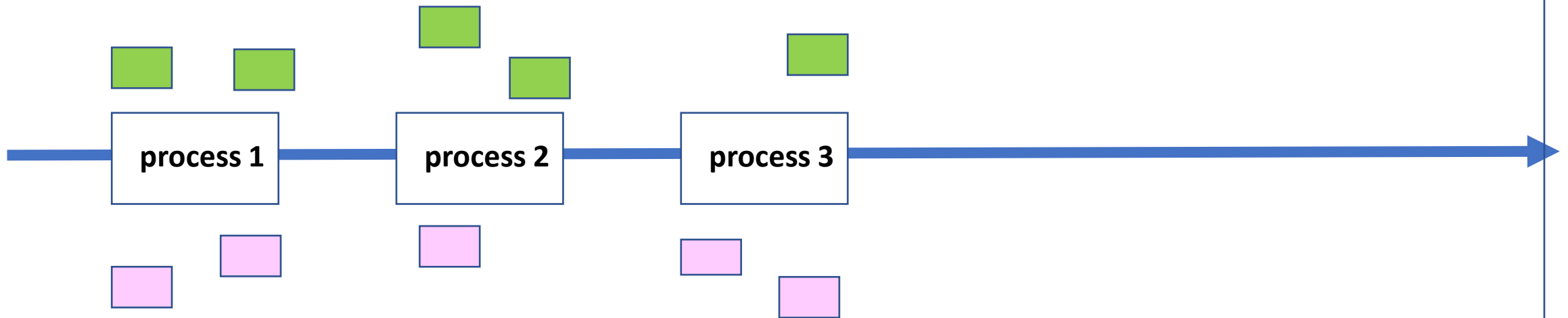
Then combine the finding into a Patient Journey Map

แทนที่จะถามหลายคำถามกับผู้ป่วยน้อยคน
ก็เปลี่ยนมาถามสองคำถามกับผู้ป่วยจำนวนมาก
อะไรดี อะไรควรปรับปรุง
แล้วนำมาเรียงร้อยเป็น Patient Journey Map

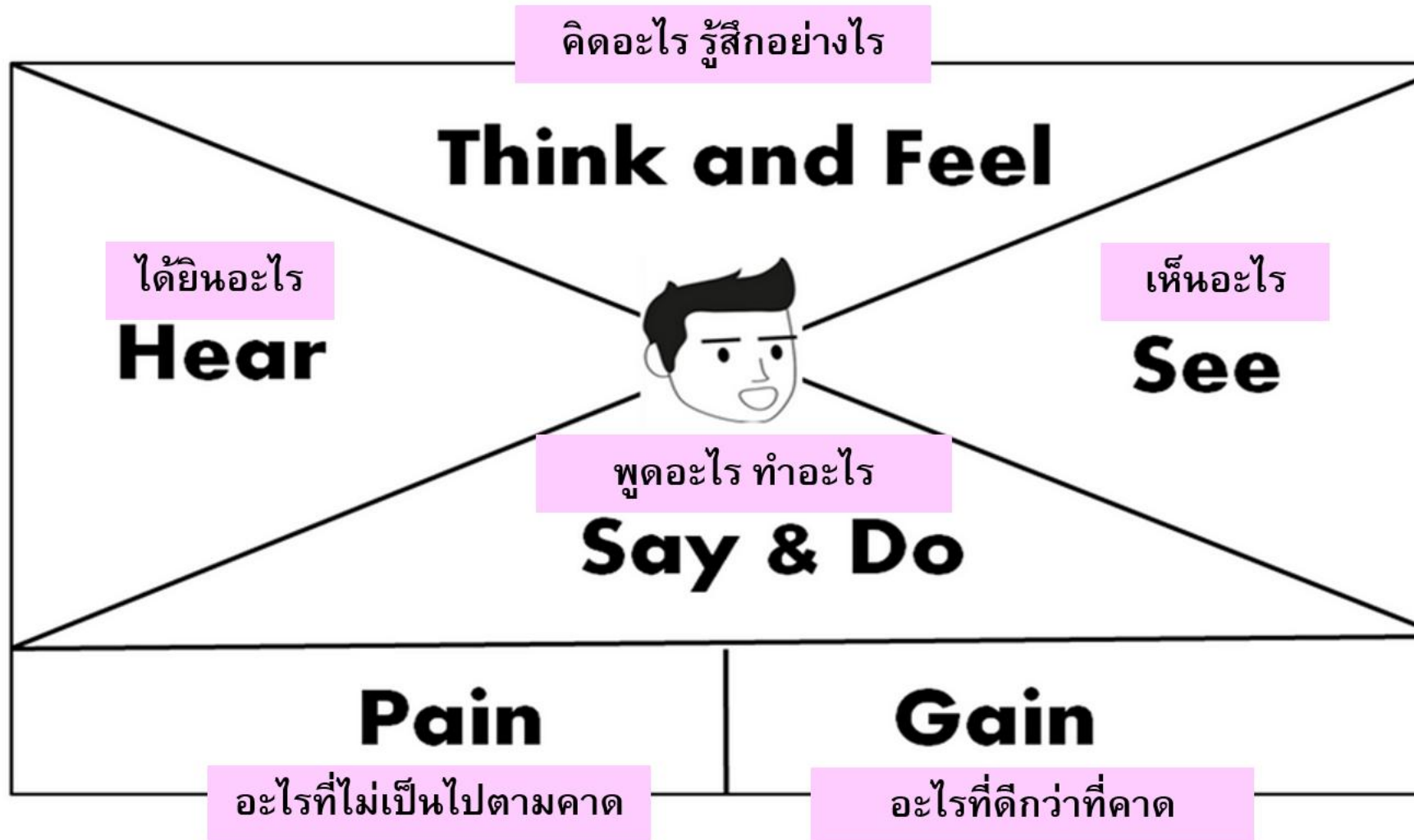
**แต่ละหน่วย
ถาม UX ทุกวัน**

ประสบการณ์ของผู้รับบริการ

เขียนสิ่งที่ผู้รับบริการชื่นชมใน Post-it สีเขียว
เขียนสิ่งที่ผู้รับบริการบ่น ร้องเรียน ไม่พึงพอใจ ใน Post-it สีชมพู
ระบุชื่อหน่วยไว้ข้างหน้า
จับคู่กับ Buddy ปรึกษว่าจะตอบสนองต่อบัตรสีชมพูอย่างไร



Empathy Map Canvas



Patient Diary

Who writes in the diary?

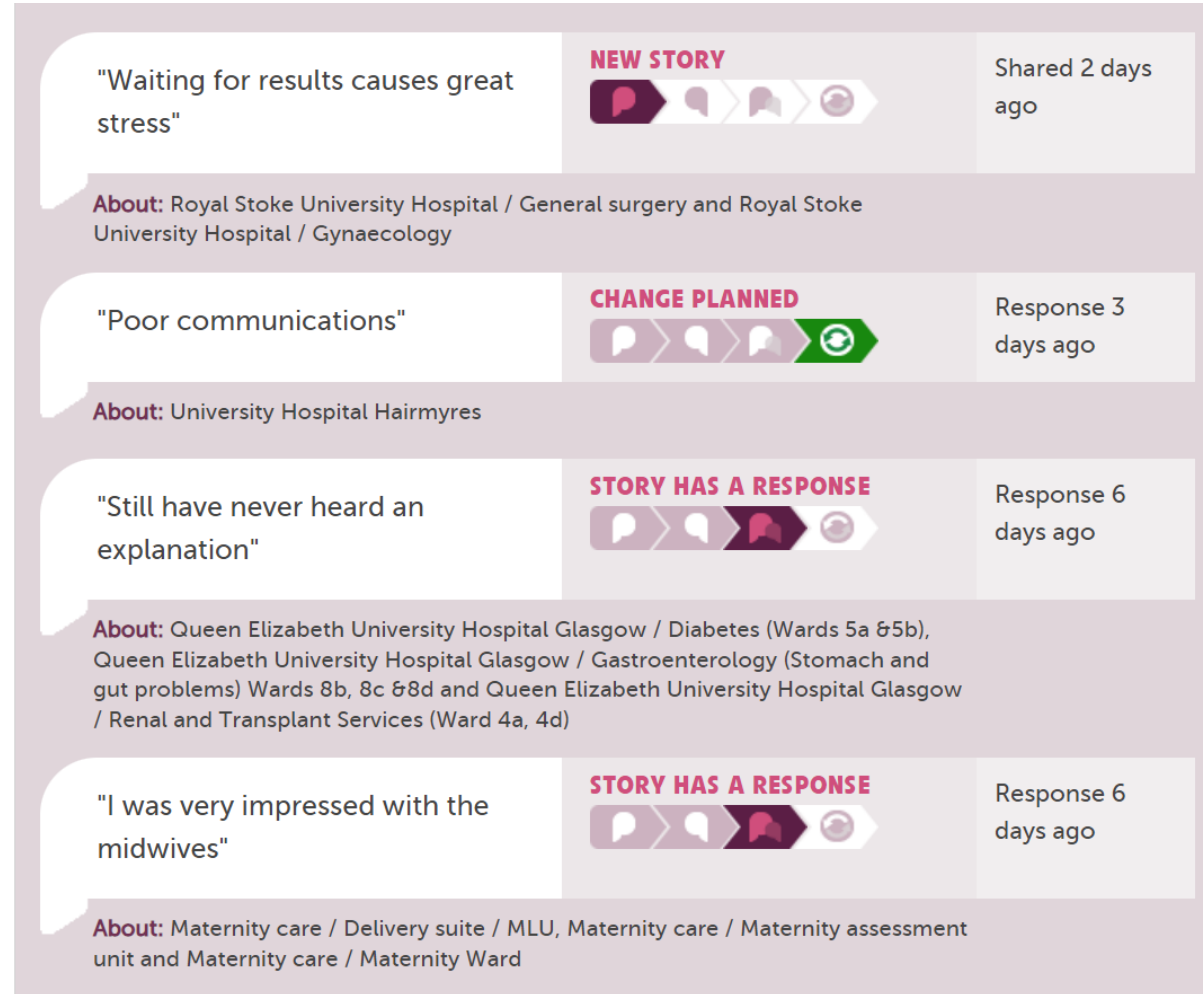
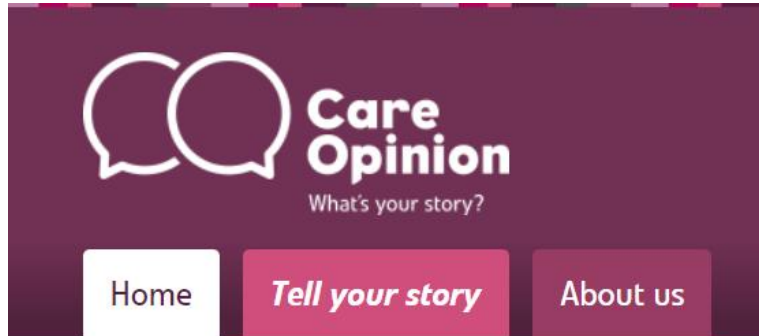
- **Patients record their needs & feelings**
 - Paper
 - Electronic
 - IVR-interactive voice response
 - handheld device
 - personal data assistant

รับรู้ความต้องการและความรู้สึกผ่านบันทึกของ
ผู้ป่วย บนกระดาษ ผ่านมือถือ ผ่านผู้ช่วยบันทึก
ผ่านพ่อแม่ของเด็ก หรือพยาบาล ICU



- **A day kept by nurses, written in the ICU during periods of critical illnesses, which is handed over to the patients when they are considered able to receive it in case of intensive care**
- **In case of children, either the parents or children under the supervision of parents**

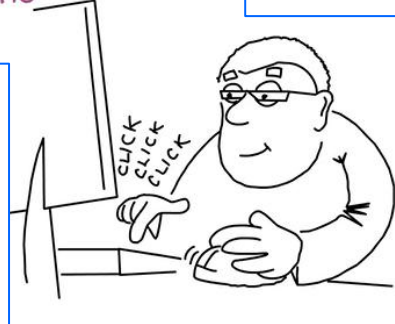
กลไกรับรู้ประสบการณ์ของผู้ป่วย



Tell Your Story

Tell us about an experience of health care or social care within the last 3 years.

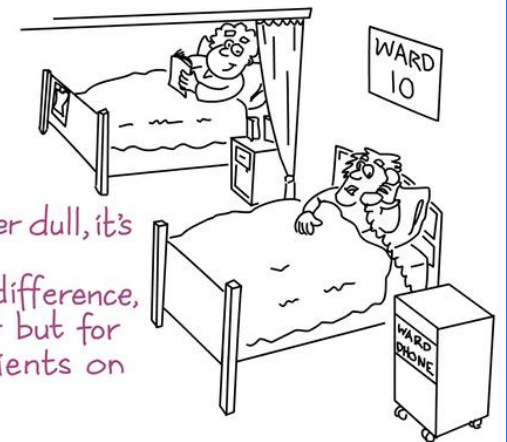
"I wanted to let them know what they did for me and to keep doing it for the next patient. So I told my story on the Care Opinion website,"



"The next day the hospital put a phone for patients on my mum's ward."



"I think my story is rather dull, it's about phones! But I think it made a difference, not just for my mother but for other visitors and patients on that ward."



เรื่องที่ได้รับการบันทึกจะนำขึ้นเผยแพร่บน website และส่งต่อให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้นำไปปฏิบัติ และอาจจะมีการตอบถึงการตอบสนองที่เกิดขึ้นบน website นี้.

Customer Insight

Customer Insight (ข้อมูลเชิงลึกของลูกค้า) คืออะไร

- พฤติกรรม ความชื่นชอบ ความต้องการ เหตุผลที่ผู้รับบริการมาใช้หรือไม่มาใช้บริการของเรา

วิธีการได้มาซึ่ง Customer Insight

- การสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้รับบริการ 5-10 คน ความรู้สึกในแต่ละจุดสัมผัส
- การทำความเข้าใจกับแรงจูงใจของผู้รับบริการ: วางแผนอะไร มองหาอะไร ชอบอะไร
- การรับ feedback จากผู้รับบริการ
- สอบถามข้อมูลจากทีมเยี่ยมบ้าน
- Onboarding survey: พบปัญหาอะไรในช่วงเรียนรู้การใช้บริการ

คุณ: Love Our Patients



รักผู้ป่วย: มีพฤติกรรมบริการที่ดี (มองหน้า สบตา ยิ้ม ทักทาย ได้ตาม ตามส่ง),
เปลี่ยนภาษาหมาป่าเป็นภาษายีราฟ, Momma test

- Policy that has become a standard practice
- Checking on each patient the nurse is assigned and assessing for
 - Safety risk
 - Change in the patient's condition
 - Pain
 - Additional needs they may have

รักผู้ป่วย: **Compassionate Care Bundle**

AIDET (Acknowledge, Introduce, Duration, Explain, Thanks)

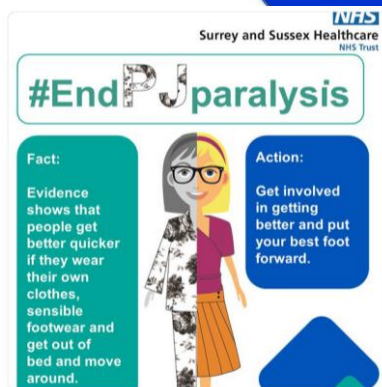
Hello my name is.....

My Board

Purposeful hourly rounding

Clinical handover at the bedside

Telephone discharge follow-up



รักผู้ป่วย: รณรงค์: Fit to Sit, End PJ Paralysis, Stop IV Lines & Urinary Catheters

ตัวอย่างการโปรแกรมจิตใจเพื่อการดูแลผู้ป่วย

- (1) **สัมพันธที่ดีคือภูมิคุ้มกัน:** มองหน้า สบตา ยิ้ม ทักทาย ไต่ถาม ตามส่ง
- (2) การฟังเรื่องเล่าของผู้ป่วยคือการเยียวยา
- (3) **Concern** ของผู้ป่วยและญาติ คือขุมทองป้องกันความเสี่ยง
- (4) เข้าหาผู้ป่วยด้วยจิตใจที่สงบเย็น และแบ่งปันพลังบวก
- (5) **เข้าใจ, เห็นใจ, high touch**
- (6) มนุษย์คือสิ่งมหัศจรรย์ของโลก ผู้ป่วยคือทูตที่ส่งสัญญาณความทุกข์
ยากของมนุษย์ เราจะดูแลผู้ป่วยด้วยความสุภาพ **เคารพในความเป็น**
มนุษย์ที่เท่าเทียมกัน
- (7) ความเป็นวิชาชีพคือการดูแลด้วย**ความรู้** อย่างสุด**ความสามารถ** ด้วย
ความระมัดระวัง

Patient's Pain Point (จุดจิตของผู้ป่วย)

คำพูดที่ไม่ต้องการได้ยิน

การรบกวนขณะรับการรักษา

ความมึนงงไม่รู้จะไปทางไหน จะต้องทำอะไร

ข้อมูลที่ไม่เพียงพอ

ความไม่ใส่ใจต่อคำบอกเล่าของผู้ป่วย

การปฏิบัติเสมือนมิใช่เพื่อนมนุษย์

การรอคอย การถูกแซงคิว

ฯลฯ

คำพูดที่ผู้ป่วยไม่อยากได้ยิน

1. "สมน้ำหน้า"

2. "เป็นอะไรอีกล่ะ?"

3. "จะตายรึยัง?"

4. "เมื่อไหร่จะหายเหี้ย?"

5. "นิด ๆ หน่อย ๆ ไม่ตายหรอก"

“ทำไมไม่มาตามนัด

“ทำไมไม่กินยาตามหมอสั่ง”

Respect Dignity ด้วยการใช้ Non-violence Communication

ส่วนประกอบสำคัญของภาษายีราฟ

- 1. Observation, not evaluation** บอก
สถานการณ์อย่างตรงไปตรงมา ไม่เจือปนการตัดสิน
- 2. Feelings, not thoughts** บอกความรู้สึกที่มีตรงๆ
ไม่เอาความคิดมาปะปน
- 3. Needs, not strategies** บอกสิ่งที่ต้องการอย่าง
เป็นรูปธรรมชัดเจน ไม่กล่าวโทษว่าอีกฝ่ายเป็นต้นเหตุ
- 4. Requests, not demands** ขอให้อีกฝ่าย
ตอบสนองความต้องการของเรา ไม่ใช่ออกคำสั่ง

Giraffe and Jackal

Speaking and listening
from the heart.
Connecting with
feelings and needs.



Attack or run away.
Judgments, blame,
criticism,
evaluations.



ดูคน - Compassionate Care Bundle: AIDET, Hello My Name Is, My Board

A	Acknowledge	<i>Benefit:</i> Increase safety and Patient loyalty <i>Key message to patient:</i> "You are important."
I	Introduce	<i>Benefit:</i> Decrease anxiety <i>Key message to patient:</i> "You are in good hands."
D	Duration	<i>Benefit:</i> Increase compliance <i>Key message to patient:</i> "I anticipate your concerns."
E	Explain	<i>Benefit:</i> Increase quality of experience <i>Key message to patient:</i> "I want you to be informed and comfortable."
T	Thanks	<i>Benefit:</i> Increase patient loyalty <i>Key message to patient:</i> "I appreciate the opportunity to care for you."

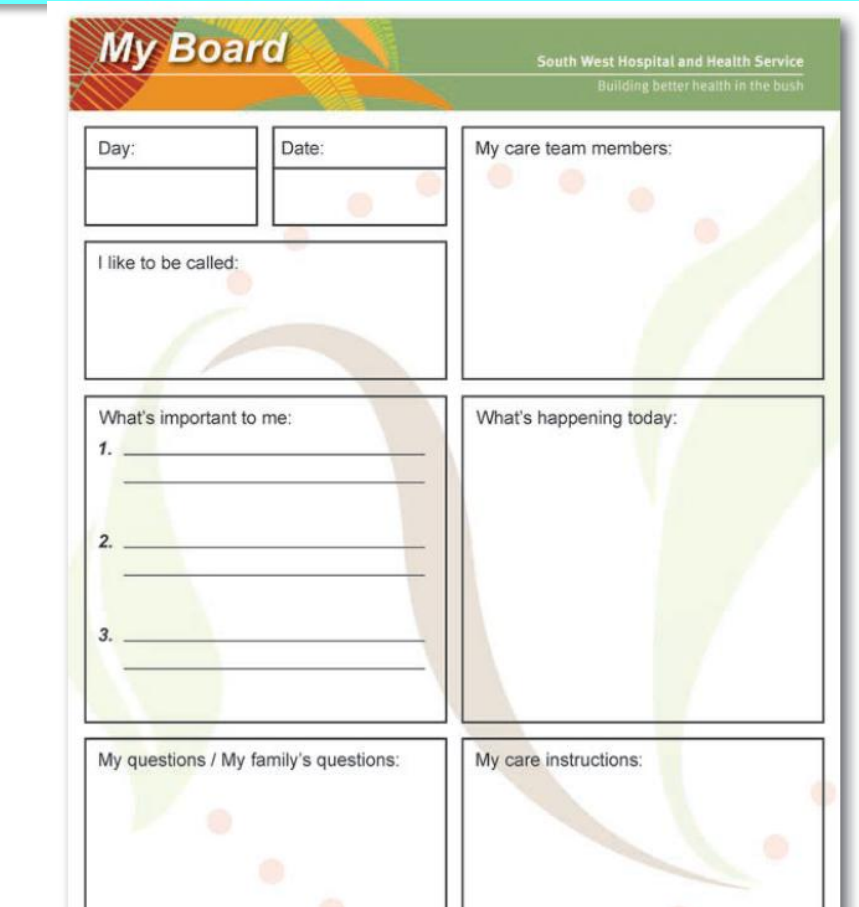
Figure One, AIDET from the Studer Group.

hello my name is...



Figure Two, Hello my name is...

provides a collaborative first impression and sparks a relationship



My Board South West Hospital and Health Service
Building better health in the bush

Day: Date:

My care team members:

I like to be called:

What's important to me:
1.
2.
3.

What's happening today:

My questions / My family's questions:

My care instructions:

keep clients updated and provides an avenue for clients and families to stay connected and ask questions

Figure Three, My Board

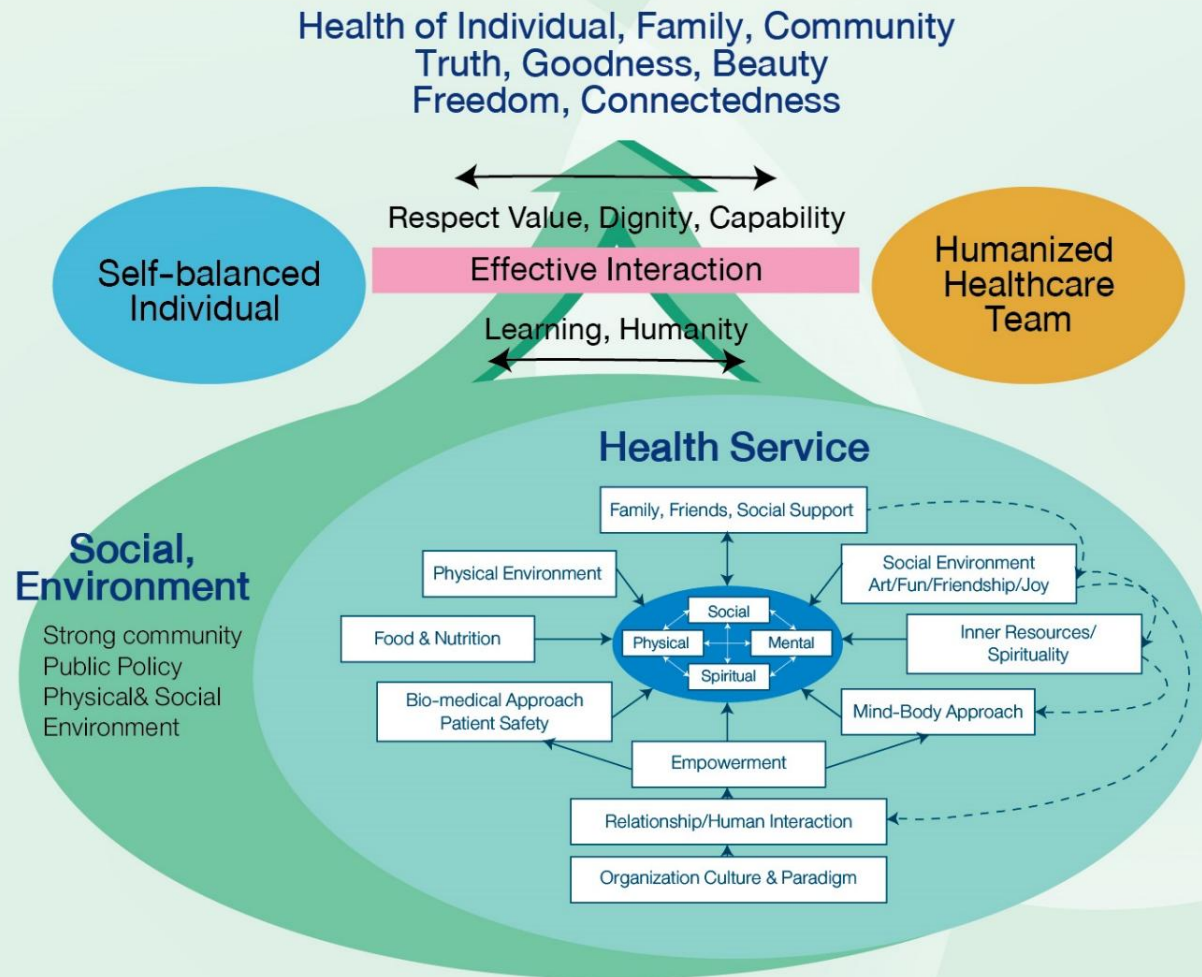
ดูคน - Compassionate Care Bundle: Clinical Handover at the Bedside



Figure Four, Clinical Handover at the Bedside.

Humanized Healthcare

"Modern Medicine ไม่พอ ต้องมี Humanized Medicine ด้วย"
 ศ.นพ.นเรศ ฤกษ์



“ผู้ป่วยคือครู คุณและตัวคุณไว้”

Examples of Practices that Promote Patient and Family Engagement

Bedside Shift Report

- นำผู้ป่วย (และครอบครัว/ผู้ดูแล) มาร่วมเป็น active participants เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลผู้ป่วยที่จำเป็นระหว่างสมาชิกทีม

Collaborative Goal Setting

- ผู้ป่วยและทีมดูแลผู้ป่วย ร่วมกันกำหนด areas for treatment หรือการเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองต่อ patient preferences & priorities ร่วมกับ clinical concern ของทีมดูแลผู้ป่วย

Patient Pathways

- เป็นการนำ clinical pathways มาเขียนด้วยภาษาที่ผู้ป่วยและผู้ดูแลเข้าใจได้ง่าย สำหรับแต่ละโรค

Shared Medical Records / Open Notes

- ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพส่วนบุคคลในเวชระเบียนที่เป็นปัจจุบัน เช่น ในระหว่างนอน รพ. และ/หรือ การรักษา

Shared Decision Making

- กระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ป่วยซึ่งต้องการมีส่วนร่วมตัดสินใจเลือก เมื่อมีทางเลือกมากกว่าหนึ่งทางเลือก

Teach Back

- validate ความเข้าใจของผู้ป่วยต่อข้อมูลสำคัญที่ได้รับ ด้วยการขอให้ผู้ป่วยสรุปความเข้าใจด้วยคำพูดของตนเอง

Care Partner

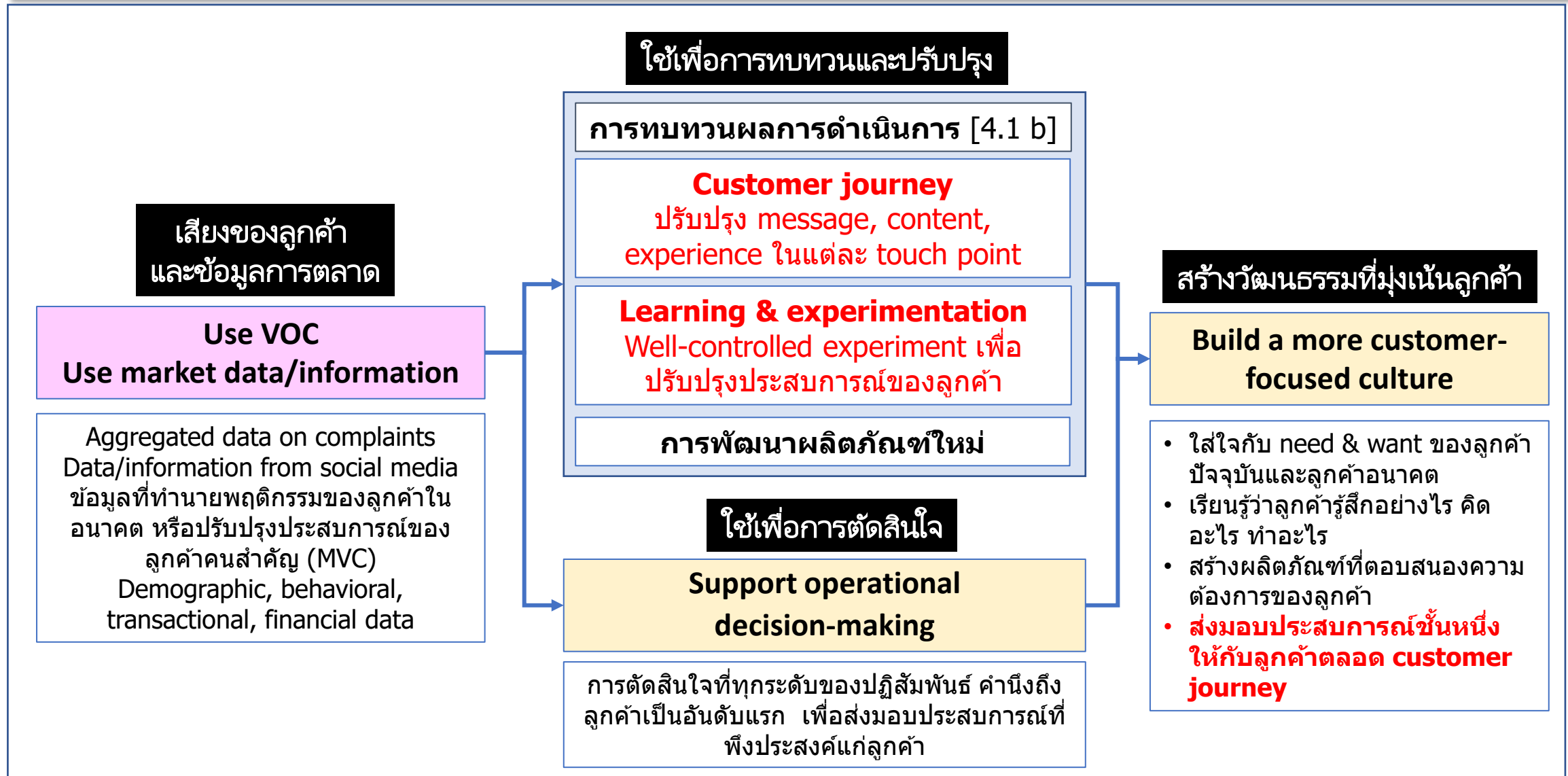
- คนในครอบครัวหรือเพื่อนที่ผู้ป่วยมอบหมายให้เป็นสมาชิกของ care team รับหน้าที่ดูแลผู้ป่วยระหว่าง episode of care

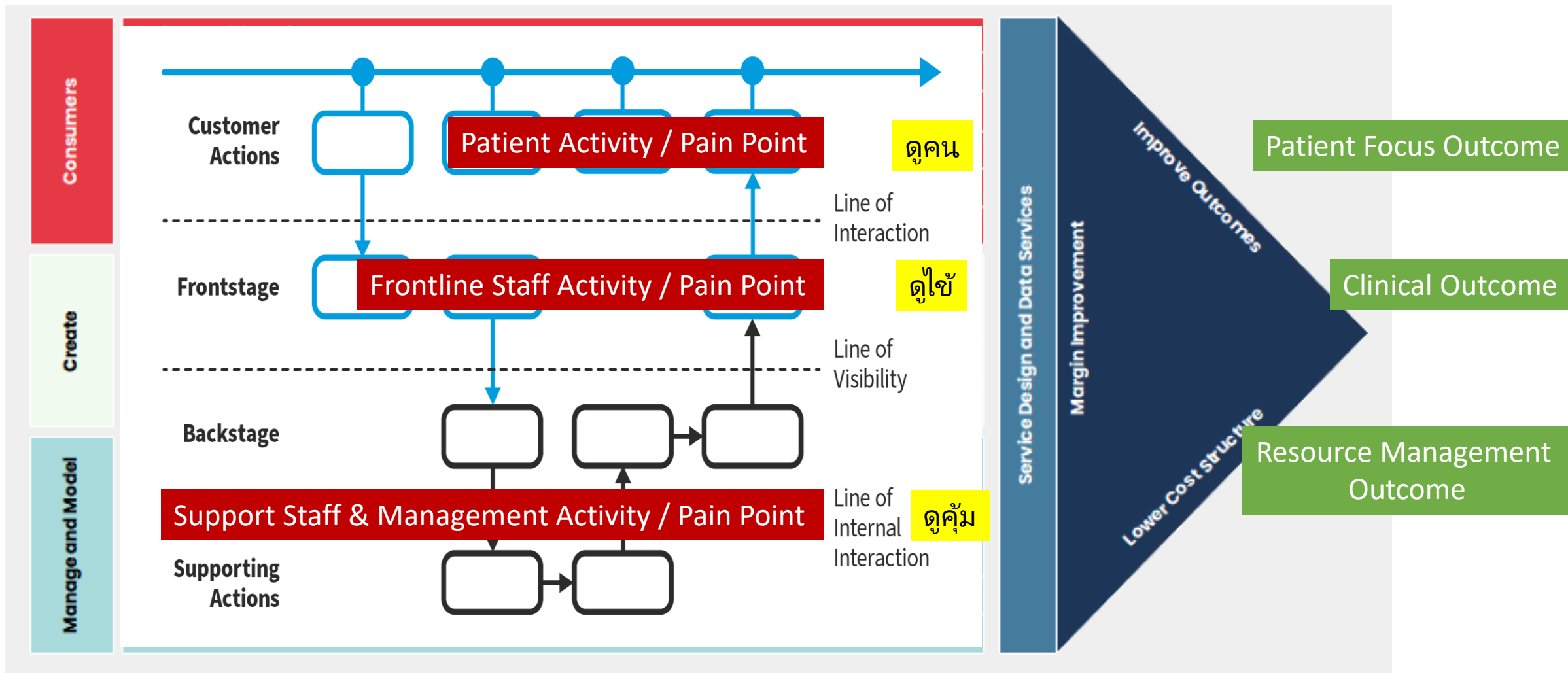
ผู้ป่วย / บุคคล / คน เป็นศูนย์กลาง ต่างกันอย่างไร

ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง Patient-Centered Care	บุคคลเป็นศูนย์กลาง Person-Centered Care	คนเป็นศูนย์กลาง People-Centered Care
ตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ ของผู้ป่วย	ปรับการดูแลสำหรับแต่ละบุคคล (Care is personalized)	
เข้าถึงการดูแลที่จำเป็นได้		
มีการดูแลอย่างต่อเนื่อง ไร้รอยต่อ		
การประสานงานและบูรณาการ	การประสานการดูแล (Care is coordinated)	
ดูแลความสุขสบายทางร่างกาย		
ดูแลสุขภาวะทางอารมณ์		
การให้ข้อมูลและความรู้	เพิ่มความสามารถให้ผู้ป่วย (Care is enabling)	
ประสบการณ์ของผู้ป่วย	ใส่ใจสิ่งที่ผู้ป่วยให้ความสำคัญ	ใช้มุมมองของปัจเจก ผู้ดูแล ครอบครัว และชุมชน ในฐานะผู้เข้าร่วมและผู้ได้รับประโยชน์จากระบบ บริการสุขภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการและ ความชอบด้วยวิถีของความเป็นมนุษย์และเป็น องค์รวม
	ค่านิยมและความชอบของผู้ป่วย	
	ศักดิ์ศรี เอื้ออาทร เคารพ	
	ผู้ป่วยร่วมผูกพัน	

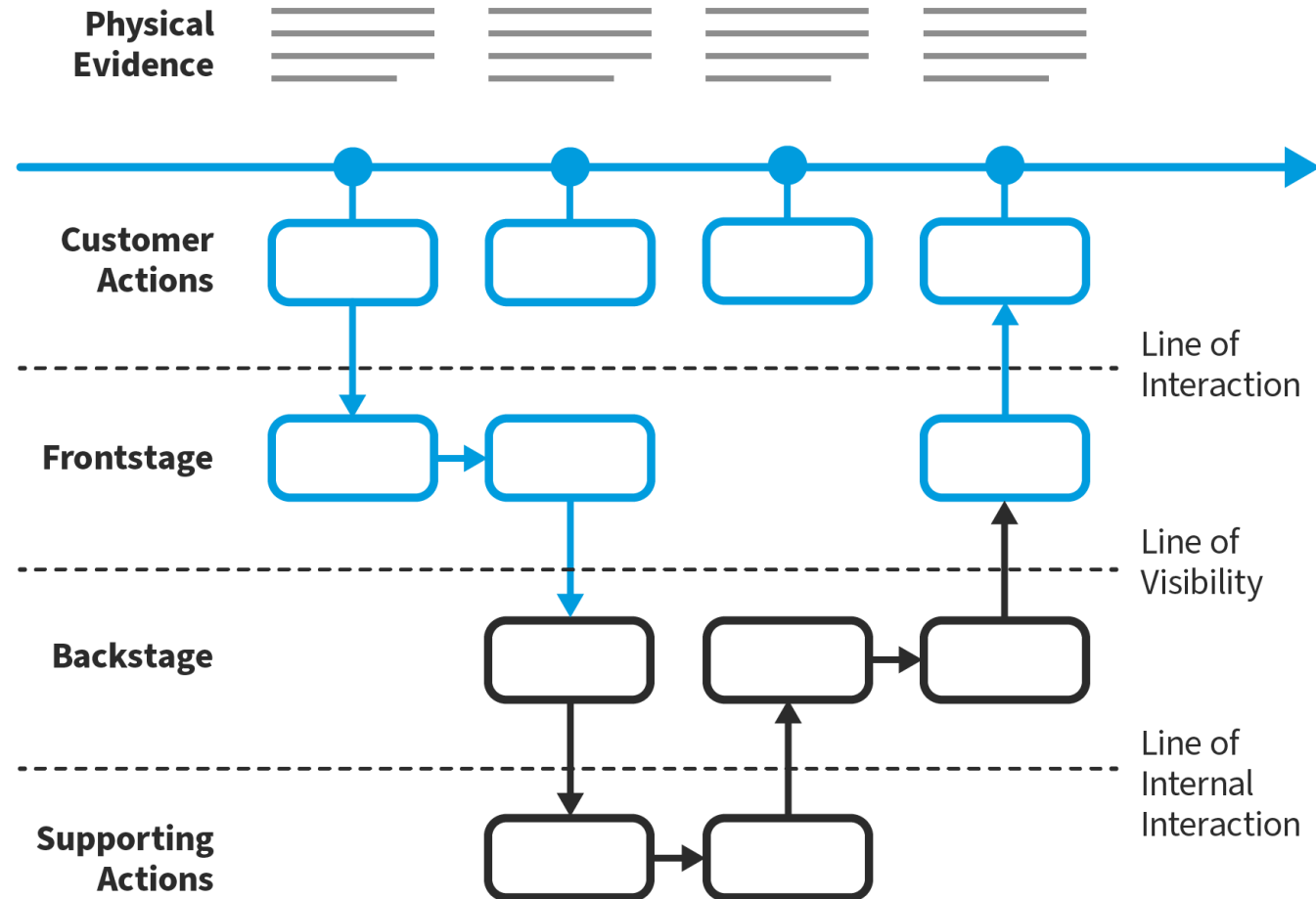
การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและข้อมูลตลาดเพื่อสร้างวัฒนธรรมการมุ่งเน้นลูกค้า

Use of VOC & Market Data





Service Blueprint Anatomy



ชม. (เชียงใหม่) Share SHA Day

เด็ก...ไม่ใช่ผู้ใหญ่ตัวเล็ก

Caring

Responsibility/
Accountability

Non-maleficence



การดูแลผู้ป่วยด้วยมิติจิตวิญญาณ

ความเมตตา กรุณา (kindness)

ความห่วงใย (caring and
concern)

ความเข้าใจ (empathy)



เคารพผู้อื่น (respect for others)

การใช้มุมมองเชิงบวก
(positive thinking)

ยินดีในการช่วยเหลือผู้อื่น
(appreciating the contributions of others)

ความสามารถในรับรู้ตัวเองและตระหนักถึงสิ่งต่างๆ ที่เกิด
มีความเข้าใจ ความคิด อารมณ์ ความรู้สึก สิ่งที่ตนเอง
ให้คุณค่า (self-awareness)

ชม. (เชียงใหม่) Share SHA DAY

เมื่อหน่วยไตเทียมต้องฟอกเลือดให้เด็ก
เป็นงานที่ไม่เคยทำมาก่อน
มิติ spiritual เกิดขึ้นเมื่อไม่ได้ทำเพื่อตัวเอง
อาหาร พัฒนาการ หนังสือ เล่น เป็นแทนแม่

จากอุตรดิตถ์ กว่าเจ็ดสิบดอกก็เกินเที่ยง
เมื่อเอ๊ะแล้ว ไม่ลังเลที่จะพุดคุย

ชม. (เชียงใหม่) Share SHA Day

ที่สุดแห่งแรงบันดาลใจ



“ลูกแอบซ่อนตัวหนีพ่อ”

13 พฤษภาคม 2567

นางยุคนธ์ นิมิตภาคภูมิ และ นางสาวกัลยา สีตะบุตร



ชม. (เชียงใหม่) Share SHA DAY



ความมุ่งมั่นจะเอาผู้ป่วยกลับบ้าน
(home ventilator program)
ทำให้เกิด integrated healthcare

Immediate response to suffering
(loss vision after intraocular injection)
แม้จะมีช่วงเวลาสั้น แต่มีความสำคัญ

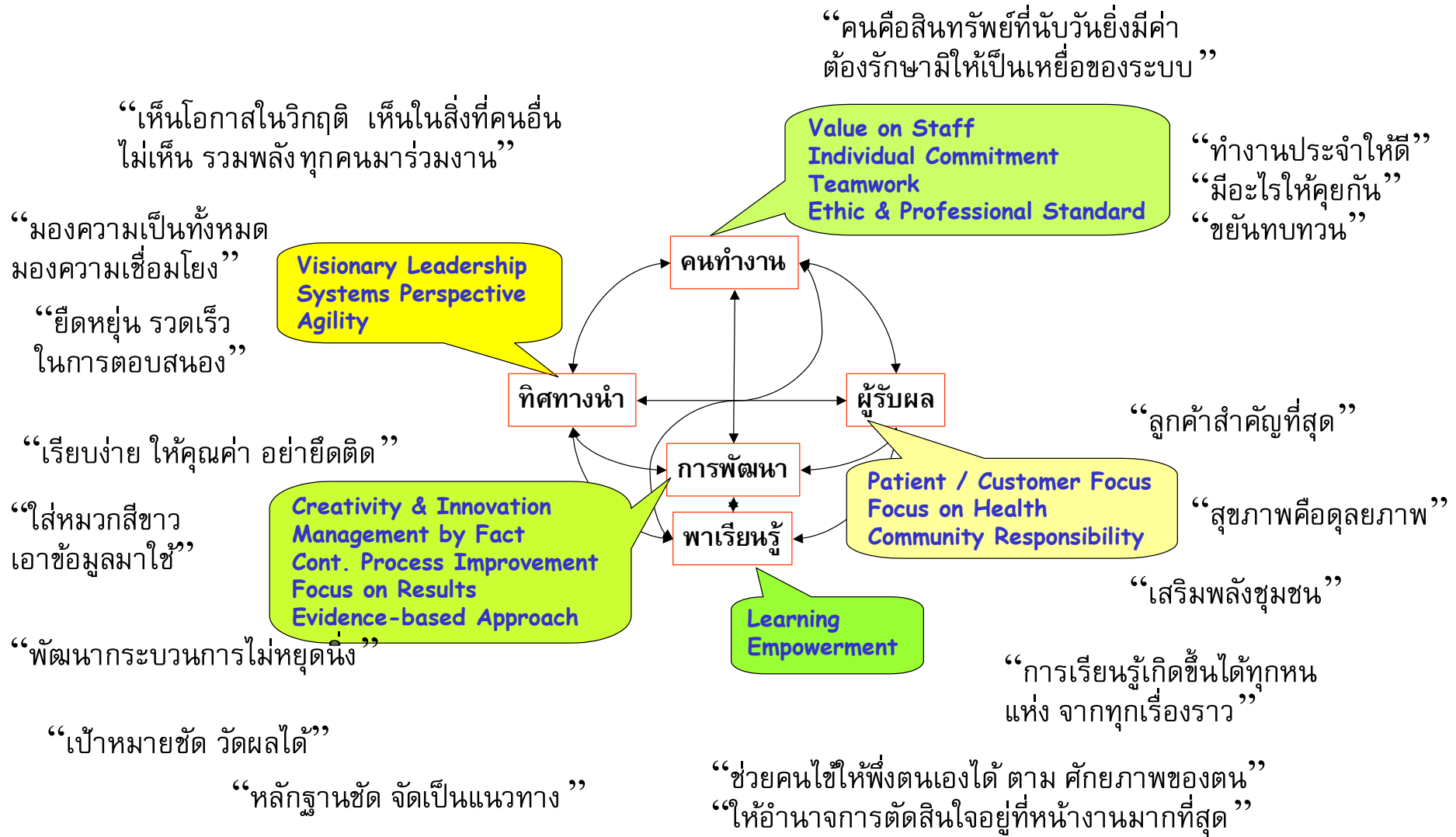


รักองค์กร

รักองค์กร

ใช้ spirituality เป็น super core values
ร่วมกันสร้างองค์กรที่มีชีวิต
องค์กรที่น่าไว้วางใจ (HRO)
ขจัด mindset ที่เป็นปัญหา
Cultural transformation

Core Values & Concepts



Spirituality คือ Super Core Values



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
The Healthcare Accreditation Institute (Public Organization)

Core Values	ชุดความคิดที่เชื่อมโยงกับมิติจิตวิญญาณ
Visionary leadership	กล้าฝัน กล้าขับเคลื่อนในสิ่งที่ยากลำบาก/ผู้คนอาจหัวเราะเยาะ
Systems perspective	มองเป็นองค์รวม มองความเชื่อมโยง ใส่ใจทุกส่วน ได้ยินทุกเสียง
Agility	ไม่ติดกรอบ ไวต่อการรับรู้และตอบสนองความต้องการด้านจิตใจ
Patient/customer focus	ให้บริการด้วยจิตใจที่เบิกบาน มิได้จำกัดกรอบด้วยหน้าที่ มิได้ทำเพราะหน้าที่เป็นตัวผลักดัน แต่ทำด้วยสำนึกของเพื่อนมนุษย์
Focus on health	สุขภาพคือดุลยภาพ นำศักยภาพของผู้ป่วยมาเติมเต็มสุขภาวะ
Community responsibility	ค้นหา/เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น เปิดโอกาสให้ชุมชนแสดงศักยภาพ
Value on staff/teamwork	ใช้แนวคิดองค์กรที่มีชีวิต
Individual commitment	มี SHA กับตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์กร
Creativity & innovation	เปิดโอกาสให้จิตใต้สำนึกทำงานให้มากขึ้น
Management by fact	ใส่ใจใน fact ที่เป็นความรู้สึกของผู้อื่น การแปลความ การให้คุณค่า ลดการใช้ความรู้สึกของตนเองมาตัดสิน
Focus on result	มุ่งเป้าระยะยาวที่เกิดจากจินตนาการอันยิ่งใหญ่
Evidence-based	ทำตามหลักฐาน ขวนขวายหาหลักฐานในสิ่งที่ผลลัพธ์ยังไม่มี
Learning	เรียนรู้จากทุกเรื่องราว ทุกแห่งหน ใช้เรื่องเล่าเพื่อปลุกจิตของผู้ฟัง
Empowerment	ให้โอกาสผู้อื่น พร้อมช่วยเหลือ ลดความเป็นเจ้าของ

องค์กรที่มีชีวิต (Living Organization)

มีความยืดหยุ่น ปรับตัว สร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้
เป็นองค์กรจัดการตัวเอง มีอิสระในการตีความข้อมูล
สื่อสารผ่านเครือข่ายที่ไม่เป็นทางการ
เป็นระบบเปิด มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม
ประกอบด้วยเครือข่ายย่อยที่โยงใย มีอิทธิพลกระทบถึงกัน
ทำงานอย่างไร้พรมแดนเพื่อเติมเต็มในพื้นที่รอยเชื่อมต่อ
ผู้คนมีจิตใหญ่ ตื่นรู้ เบิกบาน
มองข้ามปัญหามาสืบค้นด้านบวก
พื้นที่ว่างเต็มไปด้วยสนามพลังที่มองไม่เห็น



Cultural Transformation

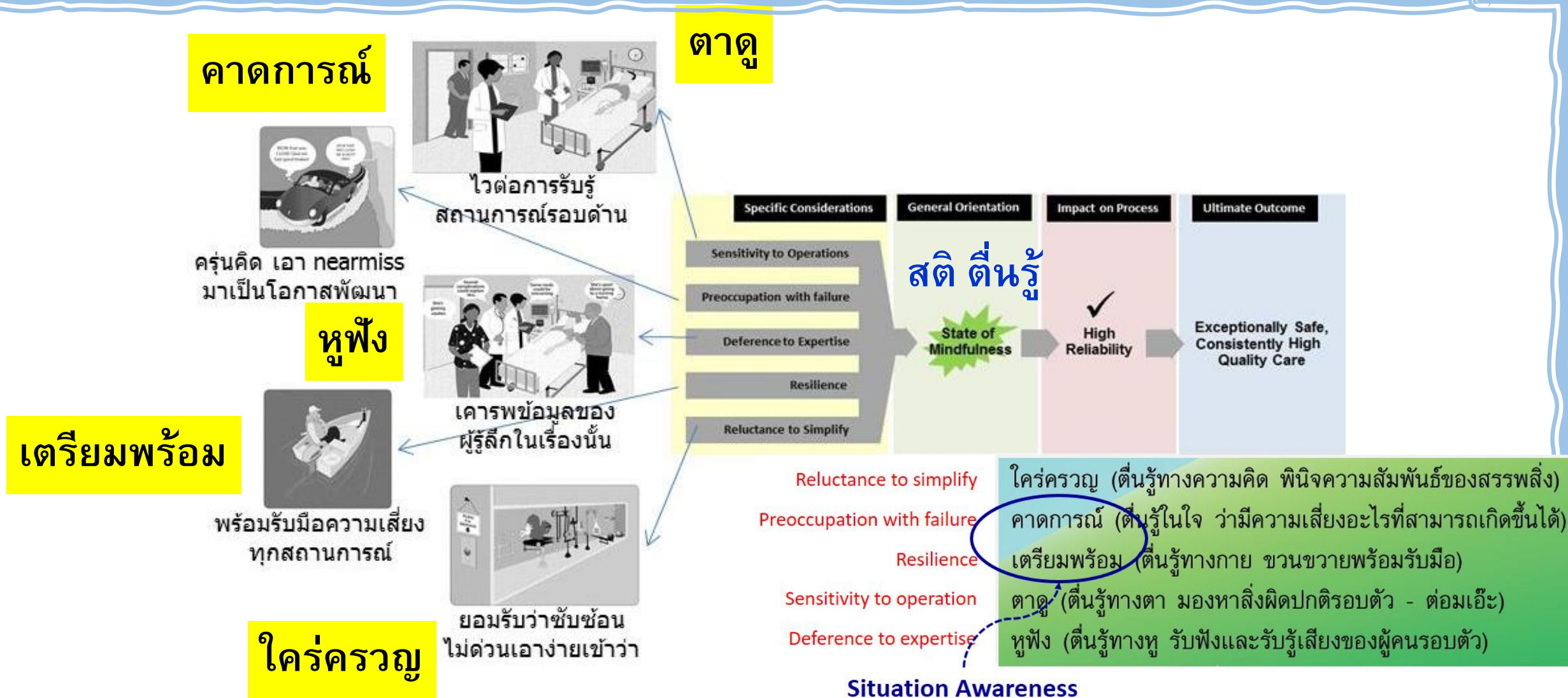
7 Level of Organizational Conscious





Mindfulness & High Reliability Organization

Mindset & Mindfulness กับองค์กรที่น่าไว้วางใจ HRO



ใคร่ครวญ (Reluctance to Simplify)

❑ การให้คุณค่า

- ส่งเสริมความหลากหลายในประสบการณ์ มุมมอง และความเห็น
- ไม่ปล่อยผ่านเรื่องราวต่าง ๆ ไปง่าย ๆ ความสงสัยเป็นสิ่งที่ได้รับคุณค่าสูง
- พยายามท้าทายวิธีการทำงานเดิม ๆ (status quo)
- ส่งเสริมการตั้งคำถาม ผู้คนมีอิสระที่จะหยิบยกปัญหาและประเด็นยาก ๆ มาพูดคุยกัน

❑ การรับฟังและวิเคราะห์

- ผู้คนได้รับการส่งเสริมให้แสดงมุมมองที่แตกต่างกัน
- ผู้คนรับฟังอย่างระมัดระวัง ไม่ละเลยมุมมองของสมาชิก
- ผู้คนจะไม่ถูกโจมตีเมื่อเขารายงานข้อมูลที่อาจทำให้การทำงานต้องหยุดชะงัก
- ผู้คนจะวิเคราะห์ลงลึกเพื่อให้เข้าใจธรรมชาติของปัญหาที่เกิดขึ้น
- เมื่อมีสิ่งที่ไม่คาดฝันเกิดขึ้น ผู้คนจะใช้เวลาเพื่อการวิเคราะห์มากกว่ายืนยันความเห็นของตัวเอง

❑ การปฏิบัติต่อกัน

- ผู้คนไว้วางใจกันและกัน
- ผู้คนแสดงการยอมรับกันและกัน

คาดการณ์ (Preoccupation with Failure)

❖ แนวทางการคาดการณ์

- ภาวะแทรกซ้อนที่เป็นไปได้
- สิ่งที่แตกต่างกันออกไป (ผู้ป่วย หัตถการ ทีม เครื่องมือ ช่วงเวลา)
- ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่ออกแบบ (WAI) กับสิ่งที่ทำจริง (WAD)

❖ มองหาใน

- **Most critical area**
- **Most frequently completed task**
- **Places where human choices most affect the system**

❖ สิ่งที่ไม่ควรมองข้าม

- ถือว่า **small failure / near misses** เป็นสัญญาณของ **failure** ในระบบ
- **FMEA** ในสิ่งที่ไม่เคยทำหรือเพิ่งเริ่มทำ
- **Feeling of doubt**

เตรียมพร้อม (Commitment to Resilience)

❖ รับมือกับแรงกดดันที่เพิ่มขึ้นได้ (Elasticity - absorb strain and keep working)

- Keep error small ลดความแตกต่างระหว่าง Work-As-Imagine กับ Work-As-Done
- ตรวจสอบโดยไม่บอกกล่าวเพื่อให้ระบบทำการได้ปกติตลอดเวลา
- ใส่แรงกดดันและสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน (incredible stress & unforeseen circumstances) เข้าในระบบอย่างสม่ำเสมอ

❖ เตรียมพร้อมในงานประจำ

- นำความเป็นไปได้ต่าง ๆ มาพิจารณาว่าจะป้องกันอย่างไร ถ้าเกิดขึ้นจะบรรเทาความเสียหายอย่างไร
- มีความยืดหยุ่นในการทำให้ทรัพยากรพร้อมใช้ได้ทันที
- ทำงานเป็นทีม ขจัดอุปสรรคต่อความร่วมมือ

❖ พร้อมรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดฝัน

- ได้รับการฝึกให้พร้อมรับมือกับเหตุฉุกเฉิน รวมถึงการสื่อสารและการควบคุม

❖ ฟื้นกลับจากภาวะวิกฤติได้ (Recovery- bounce back from crisis)

ตาตู (Sensitivity to Operation)

❖ คนทำงาน

- ใส่ใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นตรงหน้า (Focus on what's actually happening)
- ให้น้ำหนักกับความรู้เชิงประสบการณ์/คุณภาพ (qualitative and experiential knowledge) ไม่น้อยกว่าความรู้เชิงปริมาณ (quantitative knowledge)
- ผู้คนคุ้นเคยกับการทำงานเกินกว่าขอบเขตงานของตนเอง

❖ เรียนรู้จากเหตุเกือบพลาด

- แสดงว่ายังมีปัญหาบางอย่างในระบบอยู่

❖ ผู้บริหาร

- ติดตามภาระงานอยู่ตลอดเวลาและสามารถเพิ่มทรัพยากรเข้ามาเมื่อภาระงานเริ่มมากเกินกว่ากำลังคนที่มี
- ถ้ามีปัญหาเกิดขึ้น คนหน้างานจะเข้าถึงผู้มีอำนาจที่จะจัดการได้

หุฟัง/รับฟังผู้เชี่ยวชาญ (Deference to Expertise)

❖ Expertise (ความเชี่ยวชาญ)

- ประกอบด้วย “knowledge” + “Credibility, trust, attentiveness”
- ให้ความสำคัญกับ deep expertise หรือ situational knowledge โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูงหรือเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

❖ Authority

- ความรู้มีได้ขึ้นกับตำแหน่ง ควรก้าวข้ามเรื่องสายการบังคับบัญชา ผู้มีอำนาจเหนือกว่าต้องยอมปล่อยวาง
- ผู้นำต้องรู้ว่าใครในองค์กรมีความรู้เฉพาะในเรื่องใด และต้องสร้างผู้เชี่ยวชาญ

❖ Recognize & improve our expertise

- ตระหนักว่าเรามีความรู้อะไร
- แบ่งปันข้อมูล所知 แม้ว่าผู้คนจะไม่อยากได้ยิน ขณะที่รู้ข้อจำกัดของตนเอง
- เรียนรู้จากการตัดสินใจที่ผ่านมา

ทบทวนการมีสติตื่นรู้ (Mindfulness/Awareness Review)

นำคำถามเหล่านี้ไปร่วมพิจารณาในการทำ RCA ทุกครั้ง

- ☐ คาดการณ์ (Preoccupy with failure)
 - ผู้เกี่ยวข้องคาดการณ์อย่างรอบด้านในความเสี่ยงต่างๆ หรือไม่
- ☐ เติร์ยมพร้อม (Commitment to resilience)
 - มีข้อมูลแสดงถึงการเตรียมพร้อมรับมือกับปัญหาที่เคยเกิดและคาดว่าจะเกิดหรือไม่
- ☐ ตาดู (Sensitivity to operation)
 - มีการประเมินสถานการณ์หรือตรวจจับความผิดปกติ ทั้งตามรูปแบบที่กำหนด และด้วยทักษะพิเศษอย่างไร
- ☐ หูฟัง (Deference to expertise)
 - มีการรับฟัง สมาชิกในทีมอย่างไร มีข้อมูลอะไรที่สมาชิกเอ๊ะแต่ไม่ได้พูดออกมา
- ☐ ไคร้ครวญ (Reluctance to simplify)
 - มีการด่วนสรุปอะไรที่ง่ายเกินไปหรือไม่ ควรมองปัจจัยอะไรเพิ่มเติม

การทำ RCA ที่ดีจะทำให้เข้าใจสาเหตุหรือปัจจัยเอื้อต่อการเกิดอุบัติการณ์ นำไปสู่การปรับปรุงหรือการออกแบบระบบงานเพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต

หากใช้โอกาสนี้มาทบทวนในแง่มุมของ mindfulness จะช่วยส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมของการทำงานที่มี mindfulness และเป็นกรณีศึกษาสำหรับการฝึก situation awareness

Team Awareness : Before Action Review (BAR)

5 Hemorrhage

Acute massive bleeding

START

1. Call "Anesthesia STAT" and ask for a code cart
 - Ask: "Who will be the Event manager?"
2. Open IV Fluids and assess adequate IV Access
3. Turn FiO2 to 100% and turn down volatile anesthetics
4. Call Blood Bank
 - Activate massive transfusion protocol
 - Consider Emergency Release for Blood/Product
 - Assign 1 person as primary contact for blood bank
 - Order and give blood products (in 2:1:1 ratio of PRBC/:FFP/PLT)
5. Call for Belmont or Level 1 Infuser
6. Discuss management plan between anesthesia, surgery and nursing teams
7. Replace products early
8. Keep patient warm
9. Send Labs
 - CBC, PT/PTT, INR, Fibrinogen, Lactate, Arterial blood gas, ionized calcium, potassium, Type and Cross

Consider

- Placing Arterial Line
- Electrolyte disturbances (hypocalcemia and hyperkalemia)
- Damage control surgery (pack, close, resuscitate)
- Reversal of anticoagulation (**Tab A1 and A2**)
- Page Perfusionist to set up Cell Saver

Using the OR Crisis Checklist to Prepare for a Difficult Case

0:00 / 5:34

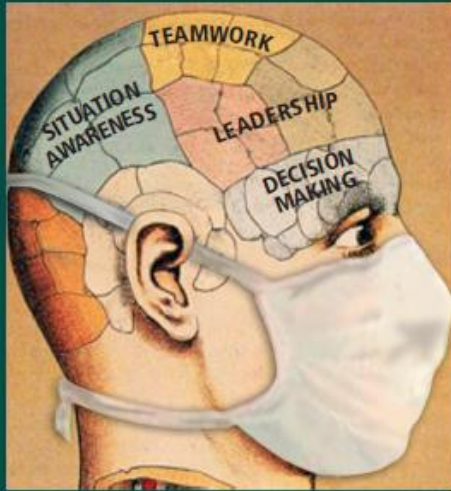
เลื่อนเพื่อดูรายละเอียด

Health_Systems_Sc...pdf team_based_care_...pdf hssvaluebased_car...pdf leadership_module...pd ama_hss_ethics_jo...pdf

แสดงโฆษณา

NOTSS (Non-Technical Skills for Surgeons) System

The Non-Technical Skills for Surgeons (NOTSS)
System Handbook v1.2



Structuring observation, rating and feedback of
surgeons' behaviours in the operating theatre

Non-Technical Skills for Surgeons (NOTSS) เป็นระบบการให้คะแนนพฤติกรรมที่จัดทำขึ้นโดยทีมสหสาขาวิชาชีพซึ่งประกอบด้วยศัลยแพทย์ นักจิตวิทยา และวิสัญญีแพทย์ใน Scotland. NOTSS ระบุ non-technical skills สำคัญที่สังเกตได้และสัมพันธ์กับ good surgical practice. เมื่อใช้ร่วมกับความรู้ทางการแพทย์และทักษะทางคลินิก NOTSS สามารถใช้สังเกตและประเมินพฤติกรรมของศัลยแพทย์ในห้องผ่าตัดได้อย่างมีแบบแผนและระบุ training needs ได้โดยไม่มีอคติ. ระบบนี้เหมาะสำหรับใช้ในห้องผ่าตัดหรือการฝึกในสถานการณ์จำลองแต่ไม่แนะนำให้ใช้สำหรับ formal summative assessment

Team Awareness : Non-technical skill assessment

Decision Making: Skills for diagnosing the situation and reaching a judgement in order to choose an appropriate course of action.

Considering options — Generating alternative possibilities or courses of action to solve a problem. Assessing the hazards and weighing up the threats and benefits of potential options.

Good behaviours:

- Recognises and articulates problems
- Initiates balanced discussion of options, pros and cons with relevant team members
- Asks for opinion of other colleagues
- Discusses published guidelines

Poor behaviours:

- No discussion of options
- Does not solicit views of other team members
- Ignores published guidelines

Selecting and communicating option — Choosing a solution to a problem and letting all relevant personnel know the chosen option.

Good behaviours:

- Reaches a decision and clearly communicates it
- Makes provision for and communicates 'plan B'
- Explains why contingency plan has been adopted

Poor behaviours:

- Fails to inform team of surgical plan
- Is aggressive/ unresponsive if plan questioned
- Shuts down discussion on other treatment options
- Only does what she/he thinks is best or abandons operation
- Selects inappropriate manoeuvre that leads to complication

Implementing and reviewing decisions — Undertaking the chosen course of action and continually reviewing its suitability in light of changes in the patient's condition. Showing flexibility and changing plans if required to cope with changing circumstances to ensure that goals are met.

Good behaviours:

- Implements decision
- Updates team on progress
- Reconsiders plan in light of changes in patient condition or when problem occurs
- Realises 'plan A' is not working and changes to 'plan B'
- Calls for assistance if required

Poor behaviours:

- Fails to implement decisions
- Makes same error repeatedly
- Does not review the impact of actions
- Continues with 'plan A' in face of predictably poor outcome or when there is evidence of a better alternative
- Becomes hasty or rushed due to perceived time constraints

Situation Awareness: Developing and maintaining a dynamic awareness of the situation in theatre based on assembling data from the environment (patient, team, time, displays, equipment); understanding what they mean, and thinking ahead about what may happen next.

Gathering information — Seeking information in the operating theatre from the operative findings, theatre environment, equipment, and people.

Good behaviours:

- Carries out pre-operative checks of patient notes, including investigations and consent
- Ensures that all relevant investigations (e.g. imaging) have been reviewed and are available
- Liaises with anaesthetist regarding anaesthetic plan for patient
- Optimises operating conditions before starting e.g. moves table, lights, AV equipment
- Identifies anatomy/ pathology clearly
- Monitors ongoing blood loss
- Asks anaesthetist for update

Poor behaviours:

- Arrives in theatre late or has to be repeatedly called
- Does not ask for results until the last minute or not at all
- Does not consider the views of operating room staff
- Fails to listen to anaesthetist
- Fails to review information collected by team
- Asks for information to be read from patient notes during procedure because has not been read before operation started

Understanding information — Updating one's mental picture by interpreting the information gathered, and comparing it with existing knowledge to identify the match or mismatch between the situation and the expected state.

Good behaviours:

- Acts according to information gathered from previous investigation and operative findings
- Looks at CT scan and points out relevant area
- Reflects and discusses significance of information

Poor behaviours:

- Overlooks or ignores important results
- Misses clear sign (e.g. on CT scan)
- Asks questions which demonstrate lack of understanding
- Discards results that don't 'fit the picture'

Projecting and anticipating future state — Predicting what may happen in the near future as a result of possible actions, interventions or non-intervention.

Good behaviours:

- Plans operating list taking into account potential delays due to surgical or anaesthetic challenges
- Verbalises what equipment may be required later in operation
- Shows evidence of having a contingency plan ('plan B') (e.g. by asking scrub nurse for potentially required equipment to be available in theatre)
- Cites contemporary literature on anticipated clinical event

Poor behaviours:

- Overconfident manoeuvres with no regard for what may go wrong
- Does not discuss potential problems
- Gets into predictable blood loss, then tells anaesthetist
- Waits for a predicted problem to arise before responding
- Operates beyond level of experience

Team Awareness : Non-technical skill assessment

Communication and Teamwork: Skills for working in a team context to ensure that the team has an acceptable shared picture of the situation and can complete tasks effectively.

Exchanging information — Giving and receiving knowledge and information in a timely manner to aid establishment of a shared understanding among team members.

Good behaviours:

- Talks about the progress of the operation
- Listens to concerns of team members
- Communicates that operation is not going to plan

Poor behaviours:

- Fails to communicate concerns with others
- Attempts to resolve problems alone
- Does not listen to team members
- Needs help from assistant but does not make it clear what assistant is expected to do

Establishing a shared understanding — Ensuring that the team not only has necessary and relevant information to carry out the operation, but that they understand it and that an acceptable shared 'big picture' of the case is held by team members.

Good behaviours:

- Provides briefing and clarifies objectives and goals before commencing operation
- Ensures team understand the operative plan before starting
- Encourages input from all members of the team
- Ensures relevant members of team are comfortable with decisions
- Checks that assistant knows what they are expected to do
- Debriefs relevant team members after operation, discussing what went well and problems that occurred

Poor behaviours:

- Does not articulate operative plan to team
- Does not make time for collective discussion and review of progress
- Fails to discuss the case beforehand with unfamiliar team members
- Makes no attempt to discuss problems and successes at end of operation
- Fails to keep anaesthetist informed about procedure (e.g. to expect bleeding)
- Appears uncomfortable discussing the operative plan if challenged

Co-ordinating team activities — Working together with other team members to carry out cognitive and physical activities in a simultaneous, collaborative manner.

Good behaviours:

- Checks that other team members are ready to start operation
- Stops operating when asked to by anaesthetist or scrub nurse
- Ensures that team works efficiently by organising activities in a timely manner

Poor behaviours:

- Does not ask anaesthetist if it is OK to start operation
- Proceeds with operation without ensuring that equipment is ready

Leadership: Leading the team and providing direction, demonstrating high standards of clinical practice and care, and being considerate about the needs of individual team members.

Setting and maintaining standards — Supporting safety and quality by adhering to acceptable principles of surgery, following codes of good clinical practice, and following theatre protocols.

Good behaviours:

- Introduces self to new or unfamiliar members of theatre team
- Clearly follows theatre protocol
- Requires all team members to observe standards (e.g. sterile field)

Poor behaviours:

- Fails to observe standards (e.g. continues even though equipment may be contaminated or inadequate)
- Breaks theatre protocol
- Shows disrespect to the patient

Supporting others — Providing cognitive and emotional help to team members. Judging different team members' abilities and tailoring one's style of leadership accordingly.

Good behaviours:

- Modifies behaviour according to trainee needs
- Provides constructive criticism to team members
- Ensures delegation of tasks is appropriate
- Establishes rapport with team members
- Gives credit for tasks performed well

Poor behaviours:

- Does not provide recognition for tasks performed well
- Fails to recognise needs of others
- Engages in 'tunnel vision' approach to technical aspects of operation
- Shows hostility to other team members (e.g. makes sarcastic comments to nurses)

Coping with pressure — Retaining a calm demeanour when under pressure and emphasising to the team that one is under control of a high-pressure situation. Adopting a suitably forceful manner if appropriate without undermining the role of other team members.

Good behaviours:

- Remains calm under pressure
- Emphasises urgency of situation (i.e. by occasionally raising voice)
- Takes responsibility for the patient in emergency/ crisis situation
- Makes appropriate decision under pressure
- Delegates tasks in order to achieve goals
- Continues to lead team through emergency

Poor behaviours:

- Suppresses concern over clinical problem
- 'Freezes' and displays inability to make decisions under pressure
- Fails to pass leadership of case when technical challenge requires full attention
- Blames everyone else for errors and does not take personal responsibility
- Loses temper



Healing & Success at the Quantum Level

Quantum Healing



สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

Quantum healing is healing the body-mind from a quantum level. That means from a level which is not manifest at a sensory level. Our bodies ultimately are fields of information, intelligence and energy.

Quantum healing involves a shift in the fields of energy information, so as to bring about a correction in an idea that has gone wrong. So quantum healing involves healing one mode of consciousness, mind, to bring about changes in another mode of consciousness, body.

The Seven Spiritual Laws of Success

7 กฎด้านจิตวิญญาณเพื่อความสำ
เร็จ
ทั้งทางโลกและทางธรรม

Deepak Chopra เขียน
นันท์ วิทยดำรง แปล

Deepak Chopra



The Seven Spiritual Laws of Success



7 กฎด้านจิตวิญญาณเพื่อความสำ
เร็จ
ทั้งทางโลกและทางธรรม

ดีพัค โชปรา เขียน นันท์ วิทยดำรง แปล

1. The Law of Pure Potentiality (ศักยภาพอันบริสุทธิ์ที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน)



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

จิตสำนึกอันบริสุทธิ์คือศักยภาพอันบริสุทธิ์ที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน (pure potentiality) เป็นอาณาจักรแห่งความเป็นไปได้ในทุกๆ สิ่ง (field of all possibilities) และเป็นพลังแห่งการสร้างสรรค์อันไร้ขีดจำกัด (infinite creativity)

ยิ่งคุณปรับตัวให้เข้าใกล้จิตวิญญาณของธรรมชาติได้มากขึ้นเท่าไร คุณก็จะยิ่งเข้าถึงความไม่มีที่สิ้นสุด และการสร้างสรรค์ที่ไร้ขอบเขตจำกัดของธรรมชาติได้มากขึ้นเท่านั้น

อันดับแรกต้องก้าวขึ้นอยู่เหนือความสับสนวุ่นวายของเสียงสนทนาที่อยู่ในตนเองเสียก่อน เพื่อจะสามารถเชื่อมต่อกับจิตใจที่อุดมสมบูรณ์ มั่งคั่งไร้ขีดจำกัด และสร้างสรรค์

การผสมผสานอันประณีตระหว่างจิตใจที่นิ่งสงบ ไร้ขอบเขต และไร้ขีดจำกัด ร่วมกับจิตใจที่เป็นพลวัต มีขอบเขตและเป็นปัจเจก คือดุลยภาพอันสมบูรณ์แบบระหว่างความนิ่งสงบและการเคลื่อนไหวที่ดำเนินไปพร้อมกัน ในขณะ เดียวกัน ทำให้เกิดความสามารถในการซึ่งสามารถสร้างสิ่งใดก็ได้ที่คุณต้องการ

วิธีการเข้าถึง (1) การฝึกอยู่กับความเงียบ (2) การทำสมาธิ (3) การไม่ตัดสิน (4) การอยู่กับธรรมชาติ

การตัดสิน คือการประเมินค่า (evaluate) สิ่งต่างๆ ว่าถูกหรือผิด ดีหรือเลว การเอาแต่ประเมินค่า จัดกลุ่ม ตัดฉลาด วิเคราะห์สิ่งต่างๆ จะสร้างความสับสนวุ่นวายของเสียงสนทนาภายในของคุณ บั่นทอนพลังงานที่ไหลเชื่อมระหว่างตัวคุณกับ the field of pure potentiality

“วันนี้ ฉันจะไม่ตัดสินสิ่งใดๆ ที่จะเกิดขึ้น” หรือถ้ายากเกินไปอาจตั้งต้นด้วย “ฉันจะไม่ตัดสินสิ่งใดๆ ในช่วงสองชั่วโมงข้างหน้า” แล้วค่อยๆ เพิ่มระยะเวลานั้นให้นานขึ้น

2. The Law of Giving (กฎแห่งการให้)



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

จักรวาลดำเนินไปได้ ด้วยระบบการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
การให้และการรับ เป็นสองด้านที่ดูเสมือนว่าแตกต่างกัน ของการไหลเวียนของพลังงานในจักรวาล
และในทุกๆ ความยินดีของเราที่ได้ให้ในสิ่งที่เราก็ก็นแสวงหา

เราได้นำมาความอุดมสมบูรณ์ของจักรวาลให้ไหลเวียนเข้ามาอยู่ในชีวิตของเราเช่นกัน

ความตั้งใจที่อยู่เบื้องหลังการให้และการรับ คือสิ่งสำคัญที่สุด ความตั้งใจนั้นควรจะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นทั้งกับ
ผู้ให้และผู้รับเสมอ

ถ้าคุณต้องการอะไร ก็จงให้สิ่งนั้นกับคนอื่น: ความสุข ความรัก ความเอาใจใส่ การชื่นชม ทรัพย์สินเงินทอง
หนทางที่ง่ายที่สุดเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่คุณต้องการก็คือการช่วยให้ผู้อื่นได้รับในสิ่งที่พวกเขาต้องการ

รูปแบบของการให้ที่ดีที่สุด: การให้ซึ่งความห่วงใย ความเอาใจใส่ ความเมตตา ความชื่นชม ความรัก ความ
ปรารถนาให้เขามีความสุข/ความเบิกบาน/เสียงหัวเราะ เป็นของขวัญที่มีค่าที่สุด เป็นการให้ที่ทรงพลังอย่างมาก

รับของขวัญทั้งหลายที่ชีวิตได้มอบให้ด้วยความชื่นชมยินดี รับของขวัญของธรรมชาติ เปิดใจพร้อมรับสิ่งต่างๆ
จากผู้อื่น ไม่ว่ามันจะอยู่ในรูปสิ่งของ ทรัพย์สินเงินทอง คำชื่นชม หรือคำอวยพรใดๆ ก็ตาม

หัวใจของการไหลเวียนของความมั่งคั่งอุดมสมบูรณ์ในชีวิต ด้วยการให้และรับของขวัญที่มีค่ามากที่สุดในชีวิต นั่นคือ
ของขวัญแห่งความห่วงใย (caring) ความเมตตา (affection) ความชื่นชม (appreciation) และความรัก (love)

ทุกๆ ครั้งที่พบใครก็ตาม จะตั้งใจอวยพรให้เขามีความสุข ความเบิกบาน มีแต่เสียงหัวเราะ โดยไม่ต้องให้เขา

3. The Law of Cause and Effect (กฎแห่งเหตุและผล)



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ความคิด คำพูด และการกระทำของเรา เป็นเสมือนเส้นด้ายของตาข่าย ที่เราถักทอไว้รอบๆ ตัวเราเอง

กรรม คือการกระทำและผลที่ตามมาของการกระทำนั้น มันมีความหมายรวมทั้งเหตุและผลไปพร้อมๆ กัน

ในทุกการกระทำ ย่อมก่อให้เกิดแรงของพลังงานที่ย้อนกลับมาสู่เราในแบบเดียวกันกับที่เราได้กระทำออกไป

ทุกๆ สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนี้ล้วนเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่คุณได้ทำในอดีตที่ผ่านมา แต่โชคร้ายที่พวกเราจำนวนมากได้ตัดสินใจเลือกอย่างขาดสติ และเรากลับคิดว่านั้นไม่ใช่การตัดสินใจเลือก

ผมอาจจะระรานคุณ คุณสามารถเลือกที่จะไม่รู้สึกรุ่นเคืองก็ได้

จากการที่เราต้องเป็นผู้ที่ตัดสินใจเลือกอย่างไม่มีสิ้นสุดนี้ ทำให้พวกเรากลายเป็นโครงข่ายจากการถักทอของปฏิกิริยาโต้ตอบต่อเนื่องต่างๆ (bundles of conditioned reflexes) ที่ถูก trigger โดยผู้คนและสถานการณ์แวดล้อมต่างๆ อันนำไปสู่การแสดงออกหรือพฤติกรรมที่สามารถคาดเดาได้

วันนี้ ฉันจะเฝ้าดูการตัดสินใจเลือกที่ฉันจะกระทำในแต่ละขณะ จะนำมันเข้าสู่สภาวะการเลือกอย่างมีสติ

เมื่อใดก็ตามที่ฉันตัดสินใจเลือก ฉันจะถามตัวเองด้วยสองคำถามที่ว่า “อะไรคือผลที่ตามมาของทางเลือกที่ฉันกำลังตัดสินใจเลือกนี้” และ “ทางเลือกนี้จะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสุขให้กับฉันและใครก็ตามหรือไม่”

ฉันจะถาม ขอรกรชี้่นำจากหัวใจของฉ่น และฉ่นจะถูกชี้่นำด้วยการมีความรู้สึก comfort or discomfort

4. The Law of Least Effort (กฎแห่งการพยายามให้น้อยที่สุด)



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ภูมิปัญญาของธรรมชาตินั้น กระทำการอย่างง่ายดายโดยไม่ใช้ความพยายาม (effortless ease) และไม่ต้องคอยระมัดระวัง มันคือหลักของการกระทำให้น้อยที่สุด (least action) และกระทำโดยไม่ต่อต้านขัดขืน (no resistance) มันจึงเป็นแนวทางแห่งความกลมกลืนและความรัก

การให้ความสำคัญกับอตตะตา เป็นการสิ้นเปลืองพลังงานอย่างมหาศาล เมื่อใดที่คุณมุ่งยึดถือในอตตะตาเป็นหลัก เมื่อใดที่คุณแสวงหาซึ่งอำนาจและการควบคุมอยู่เหนือผู้อื่น หรือมุ่งแสวงหาการยอมรับจากผู้อื่น เมื่อนั้นคุณได้ใช้พลังงานไปในทางที่สูญเปล่า

เมื่อใดที่การกระทำของคุณเกิดขึ้นจากแรงกระตุ้นของความรัก คุณจะไม่มีสูญเสียพลังงานใดๆ พลังงานของคุณจะกลับทวีคูณและเพิ่มพูนยิ่งขึ้น และถูกนำไปใช้สรรค์สร้างสิ่งใดๆ ก็ตามที่คุณต้องการ

องค์ประกอบ (1) การยอมรับ (2) การมีความรับผิดชอบ (3) การไม่ปกป้องความคิดของตนเอง

ยอมรับผู้คน สถานการณ์ สิ่งแวดล้อมและเหตุการณ์ต่างๆ อย่างที่มันปรากฏ โดยไม่ต่อต้าน

มีความรับผิดชอบต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นของตนเอง และต่อทุกๆ เหตุการณ์ ที่มองว่าเป็นปัญหา **ไม่กล่าวโทษ** ผู้ใดหรือสิ่งใดๆ สำหรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น **ตระหนักว่าทุกปัญหาคือโอกาสที่ปลอมตัวมา**

ไม่ปกป้องความคิดของตนเอง ไม่รู้สึกว่ามีความต้องการที่จะทำให้ผู้อื่นเชื่อหรือคล้อยตามเพื่омายอมรับความคิดเห็นของตนเอง รักษาไว้ซึ่งความเปิดกว้างสำหรับทุกความคิดเห็น และไม่ยึดติดกับความคิดใดความคิดหนึ่ง

5. The Law of Intention and Desire (ความมุ่งมั่นและความปรารถนา)



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ร่างกายของคุณ ไม่ได้แยกจากร่างกายของจักรวาล เพราะที่ quantum mechanical levels ไม่มีขอบเขตที่ชัดเจน ตัวคุณจะเป็นทั้งสิ่งที่เคลื่อนไหว เป็นคลื่น เป็นสิ่งที่ผันแปร โค้งงอ ไม่เคยหยุดนิ่ง หมุนวน อยู่ใน larger quantum field (ซึ่งก็คือจักรวาล) จักรวาลจึงเป็นเสมือนร่างกายของคุณที่ยืดขยายออกไป

จิตสำนึกของมนุษย์ ยังมีความสามารถที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลง ข้อมูลและพลังงานใน quantum field โดยผ่านระบบประสาทอันแสนมหัศจรรย์นี้

- (1) นำตนเองเข้าสู่ “ช่วงว่าง” ระหว่างความคิด เพื่อเข้าสู่การมีความเจียบที่แท้จริง สภาวะอันเป็นแก่นแท้ของคุณ
- (2) ปลดปล่อยความมุ่งมั่นและความปรารถนาของคุณออกมา ในขณะที่ก้าวออกมาจาก “ช่วงว่าง” นั้น รอวันที่จะแบ่งปัน
- (3) ตั้งมั่นอยู่ในสภาวะแห่งการตระหนักรู้ถึงตัวตนที่แท้ ไม่มองดูตนเองผ่านมุมมองของโลก
- (4) ปล่อยวางการยึดติด ต่อผลที่จะได้รับ ต่อผลลัพธ์ที่ตายตัวแน่นอน
- (5) ปล่อยให้จักรวาลจัดการกับรายละเอียดต่างๆ เชื่อมั่นในพลังแห่งการดำเนินการที่ไร้ขีดจำกัดของความมุ่งมั่นนี้

6. The Law of Detachment (กฎแห่งการปล่อยวาง)



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

การจะได้มาซึ่งสิ่งใดๆ ในจักรวาลแห่งกายภาพนี้ คุณต้องปล่อยวางความยึดติดที่มีต่อสิ่งนั้นเสียก่อน คุณไม่จำเป็นต้องละทิ้งความมุ่งมั่นหรือความปรารถนา เพียงแต่**ละทิ้งความยึดติดต่อผลของมัน**เท่านั้น

การมีความยึดติดนั้นเกิดมาจากสภาวะจิตสำนึกแห่งความขาดแคลน มันจะเกิดต่อสิ่งที่เป็นรูปสัญลักษณ์เสมอ ส่วนการปล่อยวางนั้น คือการมีสภาวะจิตสำนึกแห่งความมั่งคั่งอุดมสมบูรณ์ ก่อให้เกิดอิสรภาพในการสรรค์สร้าง

เมื่อใดที่คุณได้ประสบกับความไม่แน่นอน โปรดจงรู้ไว้ว่าคุณกำลังอยู่บนเส้นทางที่ถูกต้อง จงอย่าเพิ่งท้อหรือหยุด คุณไม่จำเป็นต้องมีความคิดที่สมบูรณ์แบบหรือกำหนดตายตัวเกี่ยวกับสิ่งที่คุณจะทำในสัปดาห์ต่อไป หรือในปีต่อไป เพราะถ้าคุณมีความคิดที่ชัดเจนมากๆ ในสิ่งที่กำลังจะเกิดขึ้น และคุณยึดติดกับสิ่งนั้นมากเกินไป เท่ากับว่า คุณได้ปิดตนเองออกจากทุกช่องทางแห่งความเป็นไปได้ที่อาจจะเกิดขึ้น

- (1) วันนี้ ฉันตกลงใจที่จะไม่ยึดติด ฉันจะปล่อยให้ตัวฉันและสิ่งต่างๆ รอบตัว เป็นไปอย่างอิสระอย่างที่ผมเป็น **ฉันจะไม่กำหนดความคิดว่าสิ่งต่างๆ ต้องเป็นไปอย่างไร**
- (2) วันนี้ ฉันจะ**ตระหนักรู้ถึงความไม่แน่นอน** (uncertainty) เหมือนดังกับว่ามันเป็นส่วนประกอบตามธรรมชาติที่จะเกิดขึ้นในประสบการณ์ของฉัน
- (3) ฉันจะ**ก้าวเข้าไปสู่อาณาจักรที่ทุกสิ่งล้วนเป็นไปได้** และคาดหวังได้ถึงความตื่นตาตื่นใจที่จะเกิดขึ้นตราบเท่าที่ฉันยังเปิดรับทางเลือกอันมากมายไร้ขอบเขตจำกัด

7. The Law of Dharma or Purpose in Life (กฎแห่งธรรมะหรือเป้าหมายในชีวิต)



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

หนึ่ง **เราแต่ละคนมาอยู่ ณ ที่นี้ เพื่อค้นพบตัวตนที่แท้จริงของเรา** เพื่อตระหนักรู้ด้วยตัวเองว่าตัวตนที่แท้จริงของเราคือจิตวิญญาณ เราต้องค้นให้พบด้วยตนเองว่ามีเมล็ดพันธุ์แห่งความศักดิ์สิทธิ์อยู่ภายในตัวเรา และต้องการที่จะถือกำเนิดขึ้นมา เพื่อเราได้แสดงซึ่งคุณลักษณะนั้นออกมา

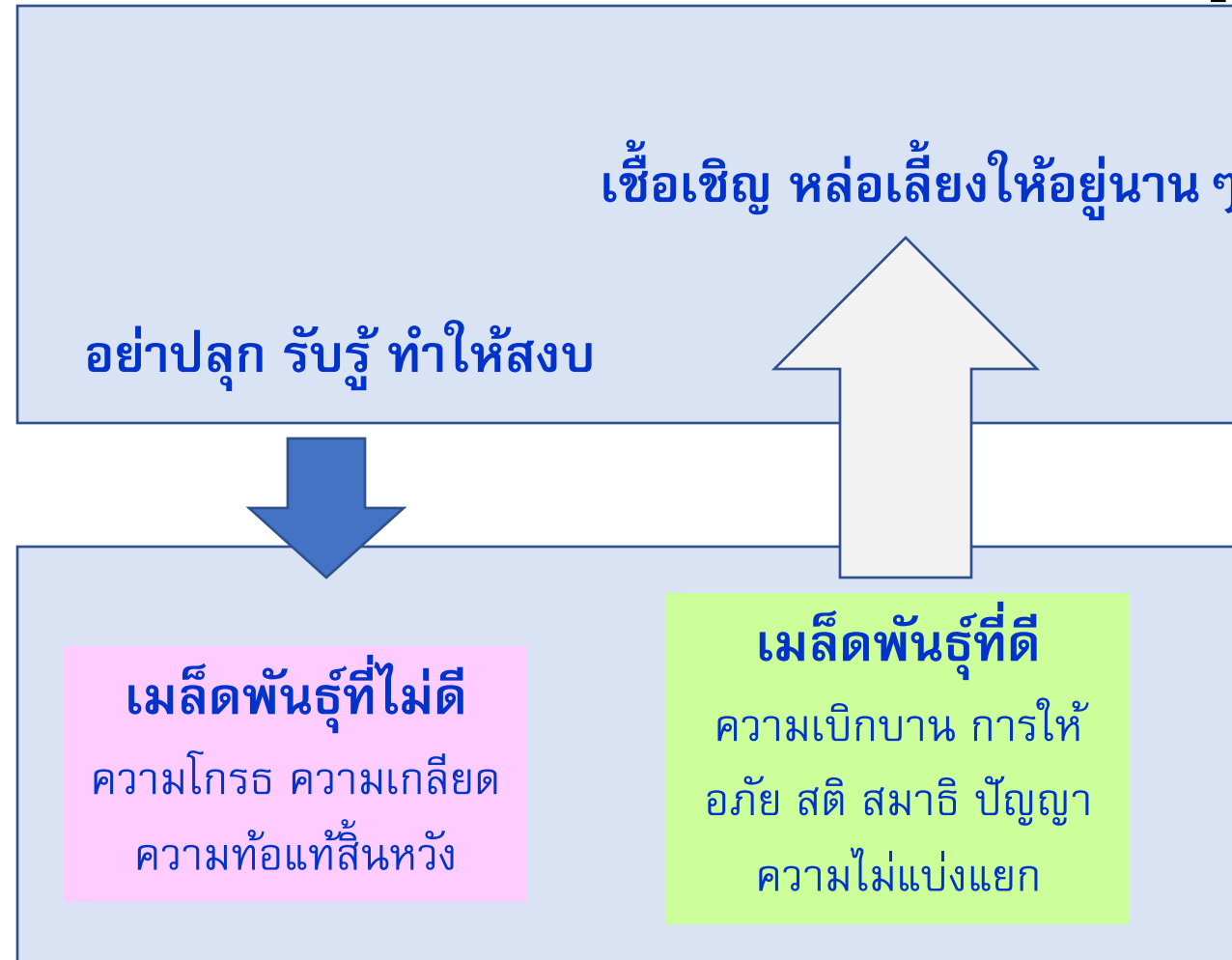
สอง การแสดงความสามารถเฉพาะตนของเราออกมา (to express our unique talents) **มนุษย์ทุกคนมีความสามารถเฉพาะของตัวเองที่ไม่มีใครเหมือน และมีวิธีการพิเศษที่ไม่เหมือนใครในการแสดงมันออกมา** ทั้งหมดนี้ เป็นความเฉพาะตัว นั่นหมายความว่า มีสิ่งหนึ่งที่คุณสามารถทำได้ และมีหนทางหนึ่งในการทำสิ่งนั้น ซึ่งดีกว่าใครๆ ทั้งหมดบนโลกใบนี้

สาม การรับใช้มนุษยชาติ (service to humanity) คือการช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ของคุณ และถามตัวเองด้วยคำถามว่า “ฉันจะช่วยเหลือได้อย่างไร ฉันจะช่วยเหลือผู้คนที่ฉันพบได้อย่างไร” **เมื่อคุณนำศักยภาพในการแสดงออกซึ่งความสามารถเฉพาะของคุณมารวมเข้ากับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ เท่ากับได้ใช้กฎแห่งธรรมะให้เป็นประโยชน์เต็มที่**

คำถาม “ฉันจะได้รับอะไร” เป็นคำพูดภายในที่มาจากอัตตา (the ego) ส่วนคำถาม “ฉันจะช่วยเหลือได้อย่างไร” เป็นคำพูดภายในที่มาจากจิตวิญญาณ (the spirit) เพียงเปลี่ยนคำพูด คุณก็จะก้าวข้ามผ่านพื้นอัตตาเข้าสู่อาณาจักรแห่งจิตวิญญาณของคุณได้โดยอัตโนมัติ



ห้องนั่งเล่น จิตรับรู้



ห้องใต้ดิน คลังวิญญาณ

เราได้รับความมั่งคั่งจากสังคม



เราใช้ความมั่งคั่งทางสติปัญญา วัฒนธรรม และศาสนา
เพื่อเพิ่มคุณค่าต่อชีวิตของเรา
ความมั่งคั่งนี้สะสมจากคนรุ่นหนึ่งสู่อีกรุ่นหนึ่ง

เพื่อตอบแทน เราเสนองาน ความคิดสร้างสรรค์
ศิลปะและหัตถกรรม กสิกรรม และสถาปัตยกรรม
เป็นของขวัญต่อสังคม เพื่อรุ่นปัจจุบันและอนาคต

การงานไหลผ่านตัวเรา เราได้รับแล้วก็ส่งต่อของขวัญ



เมื่อเราถูกขับเคลื่อนด้วยจิตใจเช่นนี้
การงานก็ไม่ใช่ภาระ ไม่ใช่หน้าที่ ไม่ใช่ความรับผิดชอบ
เราไม่ใช่คนทำงานของเราด้วยซ้ำ
การงานไหลผ่านตัวเราและไม่ได้เกิดจากเรา
เราไม่ได้เป็นเจ้าของปัญญา ความคิดสร้างสรรค์
หรือฝีมือของเราเลย
เราได้รับแล้วเราก็ส่งต่อของขวัญและความงดงาม
ดังเช่นแม่น้ำที่ไหลอยู่เสมอ
เราเป็นสาขาที่เต็มให้แม่น้ำอันยิ่งใหญ่แห่งเวลาและวัฒนธรรม
และแม่น้ำแห่งมนุษยชาติ