

Meaningful of Life and Wellbeing of Nurses

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

บรรยายในการประชุมวิชาการ Value on Nursing: Our Future for All

รพ.กรุงเทพพัทยา

ห้องประชุม D1 อาคาร D ชั้น 10

7 ตุลาคม 2568 เวลา 11.00-12.00 น.

ปลุกพลังใจให้ตัวเอง : เมื่อเราทำงานเหนื่อยหรือท้อ

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

โครงการ Balancing AI and Wellbeing for Nurses

คณะพยาบาลศาสตร์ ร่วมกับ คณะกรรมการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลสงขลานครินทร์

31 พฤษภาคม 2568 เวลา 9.30-10.30 น.



สุขภาพดี สุขภาวะ ความสุข

ปริณทนทางสุขภาพทั้งหมด

โรคที่นิยาม ได้ชัดเจน			
สุขภาพเสีย	<table><tr><td>1 การแพทย์</td><td>2 ความเจ็บป่วยที่นิยามได้ไม่ชัดเจน หรือ “ไม่รู้สาเหตุ”</td></tr></table>	1 การแพทย์	2 ความเจ็บป่วยที่นิยามได้ไม่ชัดเจน หรือ “ไม่รู้สาเหตุ”
1 การแพทย์	2 ความเจ็บป่วยที่นิยามได้ไม่ชัดเจน หรือ “ไม่รู้สาเหตุ”		
สุขภาพดี	<table><tr><td colspan="2">3 สุขภาพดี สุขภาพดีต้องมาก่อนสุขภาพเสีย ถ้าส่งเสริมและสร้างเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีให้มากที่สุด จะเกิดสุขภาวะ และลดการสูญเสีย รวมทั้งลดภาระการที่ต้องรับมือกับสุขภาพเสีย</td></tr></table>	3 สุขภาพดี สุขภาพดีต้องมาก่อนสุขภาพเสีย ถ้าส่งเสริมและสร้างเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีให้มากที่สุด จะเกิดสุขภาวะ และลดการสูญเสีย รวมทั้งลดภาระการที่ต้องรับมือกับสุขภาพเสีย	
3 สุขภาพดี สุขภาพดีต้องมาก่อนสุขภาพเสีย ถ้าส่งเสริมและสร้างเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดีให้มากที่สุด จะเกิดสุขภาวะ และลดการสูญเสีย รวมทั้งลดภาระการที่ต้องรับมือกับสุขภาพเสีย			



Spectrum ของสภาวะดุลยภาพ

อุณหภูมิ ความชื้น แสงแดด รังสี UV มลพิษ น้ำท่วม สภาพการทำงาน

DNA อณู เซลล์ อวัยวะ เชื้อโรค อาหาร ยาเสพติด

ความเครียด ความเชื่อ สมรรถภาพ ปัญญา โลกทรรศน์ วิธีคิด

การอยู่ร่วมกัน สงคราม สันติภาพ โครงสร้างของสังคม

สิ่งแวดล้อม

กาย

จิต

สังคม



จิตยิ่ง

ดุลยภาพ

เสียดุลยภาพ

สุขภาพดี

ไม่สบาย

เป็นโรค

เจ็บหนัก

ตาย

นิยามได้ชัด

นิยามไม่ได้ชัด

ไม่ทราบสาเหตุ



ชีวิตที่สมดุล

การได้ออกกำลังกายอย่างรอบด้าน

-ร่างกาย

-อารมณ์/จิตใจ/จิตวิญญาณ

-สังคม

-ปัญญา

งานในที่ทำงาน

ภาระของครอบครัว

งานอดิเรก (work-life blend)

ความรู้สึกดี ๆ เป็นบ่อเกิดของความสุข

ความรู้สึกดี ๆ เป็นบ่อเกิดของความสุข

ความรู้สึกดี ๆ จะกระทบทั่วร่างกายไปหมด

(1) สมองของเราจะจำเรื่องร้ายมากกว่าเรื่องดี

แต่จริง ๆ เรามีเรื่องดีมากกว่า คือเราได้ทำงานร่วมกัน ก็ถูกใจบ้าง ปัญหาบ้าง เพราะเราเป็นปุณฺณชน ถ้าระวังตรงนี้ก็จะได้ไม่พุดจาให้บาดหมางกัน

(2) ชีวิตเราอยู่ได้เพราะคนอื่นและสิ่งอื่น เราเป็นอยู่ได้เพราะคนอื่นทั้งสิ้น ถ้าเรามีความสำนึก

อย่างนี้ตลอดเวลาและมีความกตัญญูต่อสรรพสิ่ง จิตใจของเราจะอ่อนโยน อ่อนตัวไปตาม ธรรมชาติที่เป็นจริง ไม่อย่างนั้นจิตใจเราจะแข็งกระด้าง แข็งได้แต่ด้วยอหังการ-มมังการ ความรู้สึกดี ๆ ก็ส่งโมเลกุลต่าง ๆ ไปทั่วตัว

(3) มีความเมตตาแผ่ไปทุกทิศทุกทาง (อัปปมัญญา) เมื่อแผ่เมตตา จิตใจจะเป็นอิสระ จะเกิด

ความปิติเกิดความสุขท่วมท้นไปในร่างกาย การต่อสู้กับความยาก ความซับซ้อน มันเป็นเรื่องอื่นอีกอย่างหนึ่งมากกว่าการเผชิญหน้าด้วยความโกรธ



ความสุข 5 ชั้น

ความสุขชั้นที่ 1 คือความสุขจากการเสพวัตถุ "มีก็ดี ไม่มีก็ได้"

ความสุขชั้นที่ 2 คือความสุขที่ได้จากการเจริญคุณธรรม เช่น มีเมตตากรุณา

ความสุขชั้นที่ 3 ความสุขเกิดจากการดำเนินชีวิตถูกต้อง สอดคล้องกับความเป็นจริงของธรรมชาติ ไม่หลงอยู่ในโลกของสมมติ (กายและศีลภาวนา)

ความสุขชั้นที่ 4 ความสุขจากความสามารถปรุ่่งแต่ง ปรุ่่งแต่งสุขด้วยการฝึกหายใจเข้าทำใจให้เบิกบาน หายใจออกทำใจให้โปร่งเบา (จิตตภาวนา)

ความสุขชั้นที่ 5 ความสุขเหนือการปรุ่่งแต่ง อยู่ด้วยปัญญา รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิต เป็นสุขเต็มอิ่มอยู่ข้างใน เป็นผู้มีชีวิตพร้อมที่จะทำเพื่อผู้อื่น ได้เต็มที่ ไม่ต้องทำเพื่อตัวเองอีกต่อไป (ปัญญาภาวนา)

การพัฒนาคนุขยัตามหลักพุทธธรรม

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

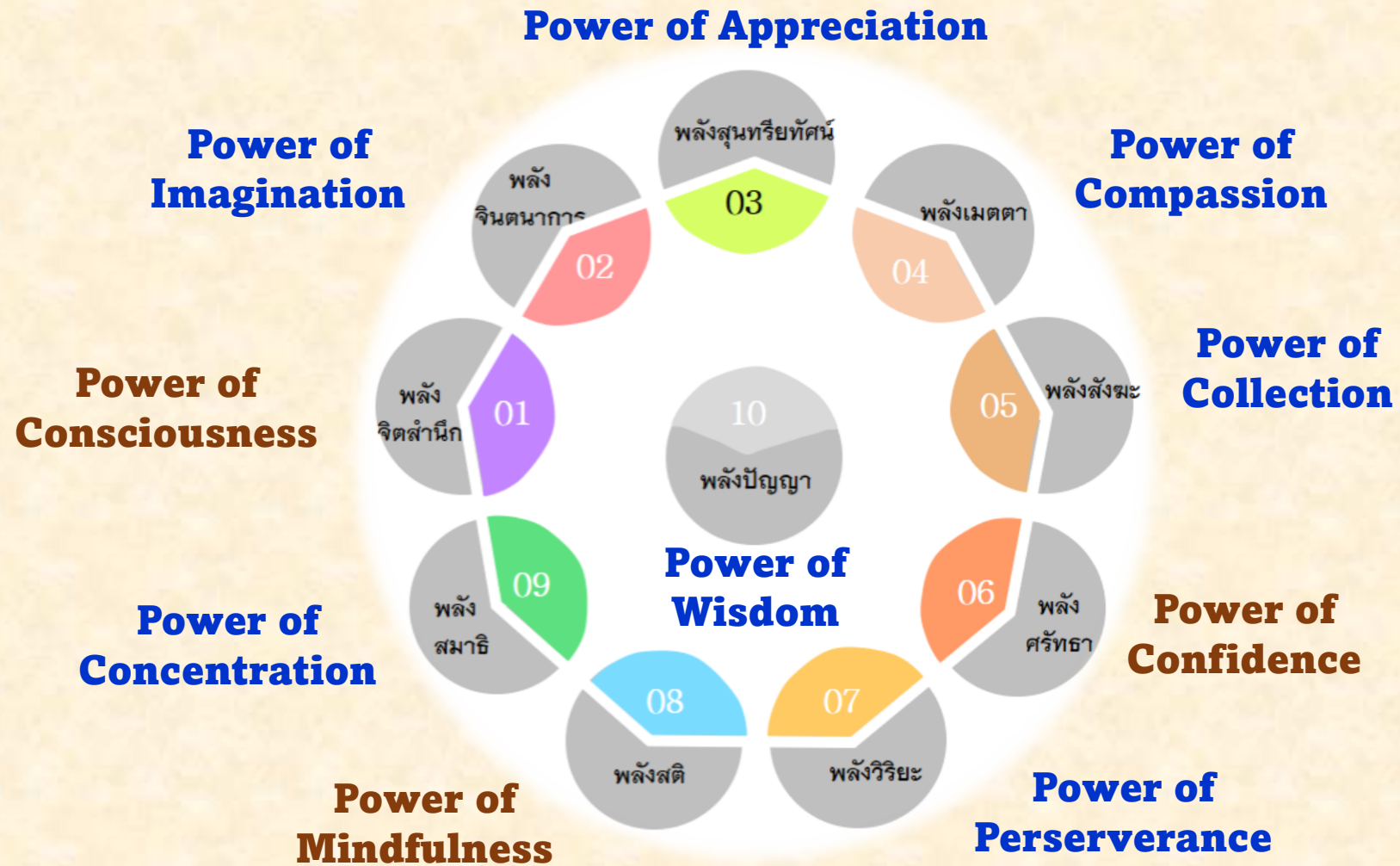
Cognitive or Wisdom Development (ปัญญาภาวนา)

- เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง จิตใจเป็นอิสระ



ความหมายและเป้าหมาย ของชีวิตและงาน

Unlock พลังของตัวเอง



พลังอำนาจ ทั้งห้า



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

SHA Conference & Contest (15 ธันวาคม 2553)

ศรัทธา: ความมั่นใจและความไว้วางใจในตัวเอง นำสู่ความอิสระ หลุดพ้น

ความเพียร:

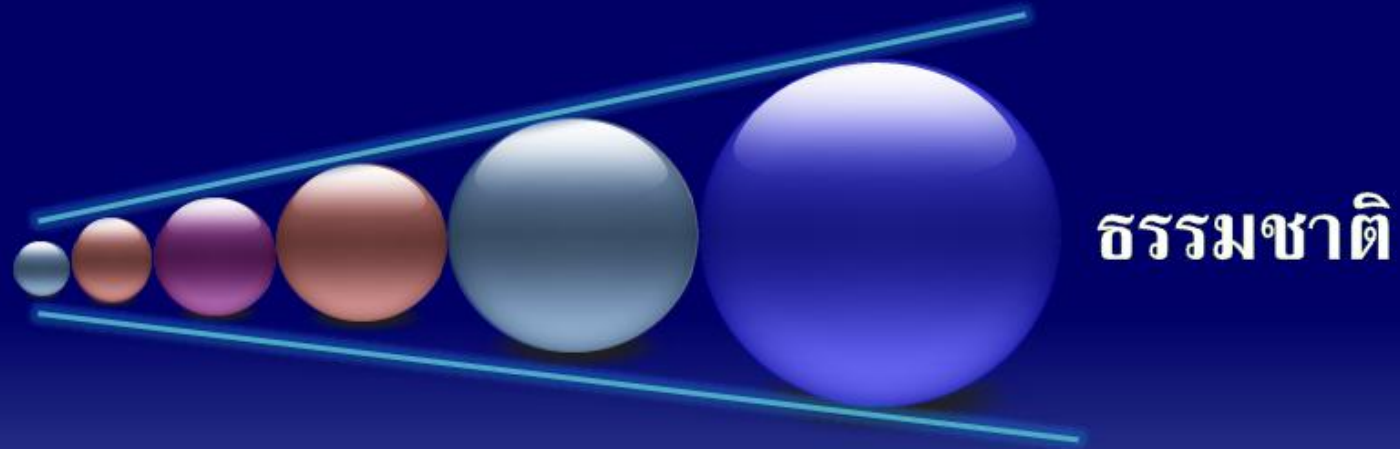
- อย่าปลุกเมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีให้ตื่นขึ้น
- ทำให้เมล็ดพันธุ์ที่ไม่ดีที่ได้ปรากฏขึ้น สงบตัวลง (รับรู้และทดแทน)
- เชื่อเชียวให้เมล็ดพันธุ์ที่ดีปรากฏขึ้นอย่างสม่ำเสมอตลอดเวลา
- รักษาจิตปรุงแต่งที่ดีให้อยู่ในห้องนั่งเล่นได้นานที่สุด

สติ: ความสามารถในการตระหนักรู้สิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง เป็น
พลังงานที่ช่วยโอบรับความทุกข์ ความโกรธ ความท้อแท้ใจ

สมาธิ: มองอย่างลึกซึ้งให้เห็นถึงธรรมชาติของสิ่งที่อยู่ตรงนั้น

ปัญญา: เห็นแจ้งในความเป็นอนิจจัง ความไม่มีตัวตน ไม่แบ่งแยก

จิตเล็ก - จิตใหญ่



จิตเล็ก = บีบคั้น

จิตใหญ่ = อิสระ ความสุข
ความงาม ความรักอันไพศาล

The Stages of Psychological Development: Evolution of Personal Consciousness

อยู่อย่างมีความหมาย

อยู่-ร่วม

อยู่-รอด

Serving Fulfilling your destiny by leaving a legacy and using your gifts in service to the world.

Integrating Aligning with others who share your values and purpose to make a difference in the world.

Self-Actualising Becoming fully who you are by finding your sense of purpose and leading a values-driven life.

Individuating Letting go of the aspects of your parental and cultural conditioning that prevent you from becoming who you really are.

Differentiating Finding ways to be admired and recognized by your parents and peers by excelling at what you do best.

Conforming Keeping safe and nurtured by those around you by being loyal to your family, kin, colleagues, and culture.

Surviving Satisfying your physiological needs by learning how to stay alive, keep fit and healthy, and staying free from harm.



© BARRETT VALUES CENTRE

Cultural Transformation: 7 Level of Organizational Consciousness

Personal

Organizational

Positive Focus / Excessive Focus

รับใช้ผู้อื่น

Service

7

Service To Humanity and the Planet

Social responsibility, future generations, long-term perspective, ethics, compassion, humility

เชื่อมโยงกับผู้อื่น

Making a Difference

6

Strategic Alliances and Partnerships

Environmental awareness, community involvement, employee fulfilment, coaching/mentoring

ชีวิตที่มีเป้าหมาย มีค่านิยม

Internal Cohesion

5

Building Internal Community

Shared values, vision, trust, commitment, integrity, passion, transparency, humour/fun

เป็นตัวของตัวเอง

Transformation

4

Continuous Renewal and Learning

Courage, accountability, adaptability, empowerment, teamwork, goals orientation, personal growth

ทำให้พ่อแม่และเพื่อนพึงพอใจ

Self-esteem

3

High Performance

Systems, processes, quality, best practices, pride in performance. **Bureaucracy, complacency**

อยู่ร่วมกับผู้อื่น ทำตามวัฒนธรรม

Relationship

2

Employee Recognition

Loyalty, friendship, open communication, customer satisfaction, friendship. **Manipulation, blame**

อยู่อย่างมีสุขภาพดีและปลอดภัย

Survival

1

Financial Stability

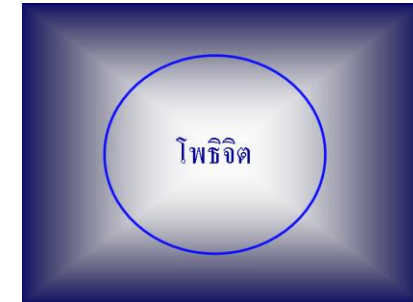
Shareholder value, profit, organisational growth, employee health, safety. **Control, corruption, greed**

ขับเคลื่อนชีวิตด้วยจิตวิวัฒน์

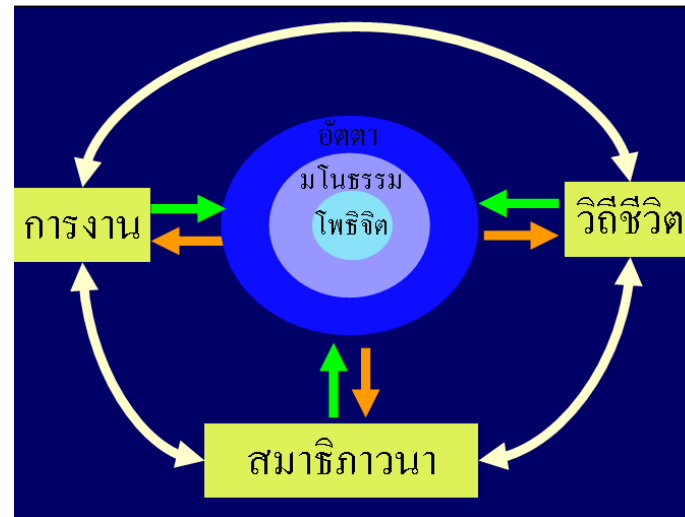


สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล

9th HA National Forum (12 มีนาคม 2551)

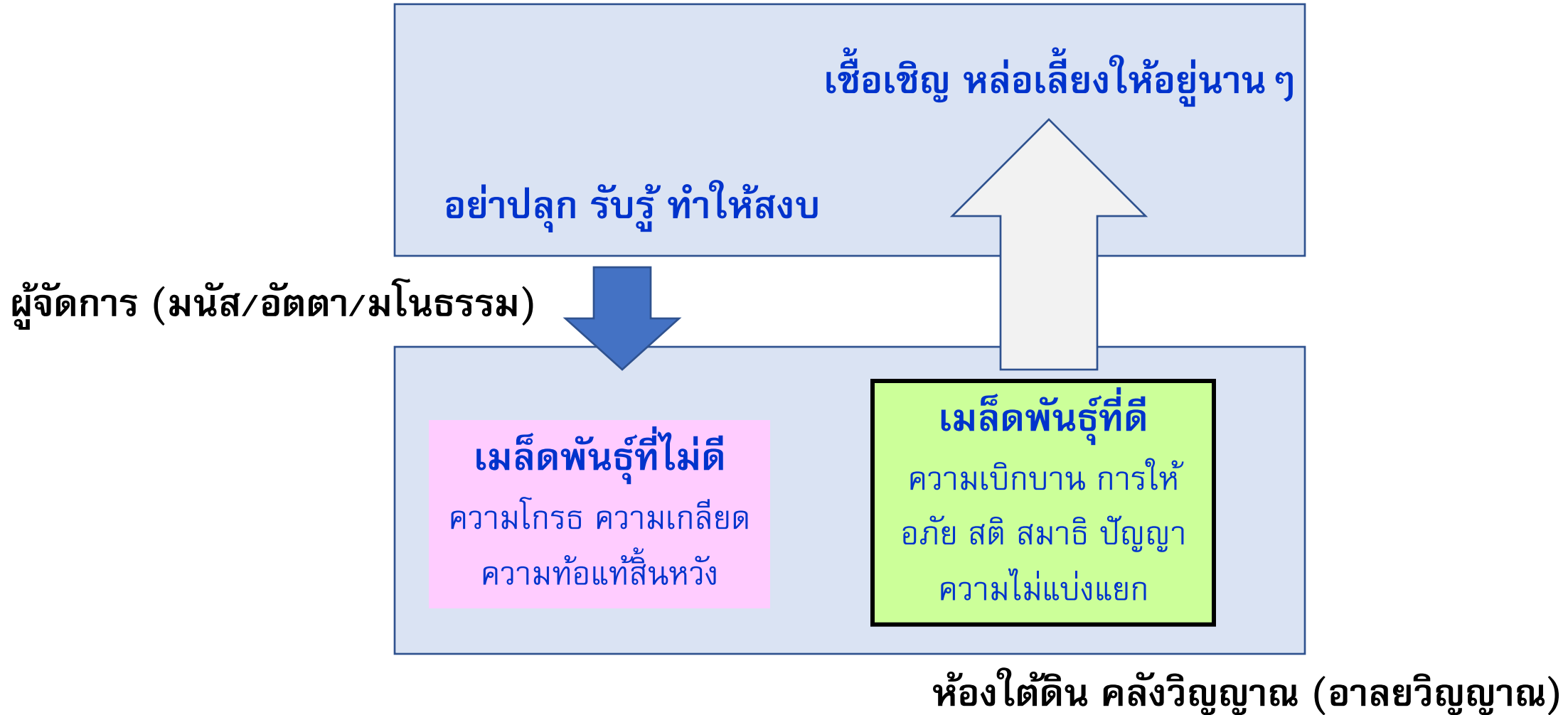


“โพธิจิต” เป็นธรรมชาติที่อยู่เป็นแกนกลาง อยู่กลางใจ หมายถึงสภาวะที่เป็นอิสระ ปลอดโปร่ง ผ่องใส ปลอดพ้นจากความเห็นแก่ตัวหรือความยึดติดในอึดตา





ห้องนั่งเล่น จิตรับรู้ (มโนวิญญาณ)



สุมินโยคะ (Dreamwork)

Subconscious ของเราคือคลังเก็บข้อมูลมหาศาล
มีบางส่วนที่เราจดเก็บไว้โดยไม่รู้ตัว
เราสามารถเข้าถึงมันได้ผ่านความฝัน
ตัวเราในความฝันคือตัวตนที่แท้จริงของเรา
ซึ่งบางครั้งเราไม่ต้องการ เพราะมันไม่ดีพอสำหรับเรา
แต่ยิ่งกด มันก็ยิ่งอยู่นอกเหนือการควบคุม
ทางออกคือการทำรู้จักกันมัน ใช้ประโยชน์ในการขัดเกลาตัวเอง

The 3 Self

1. ตัวเราที่เป็นผู้กระทำ
2. ตัวเราที่เป็นผู้รับรู้ประสบการณ์ (ภายนอก, ภายใน-ความคิด ความรู้สึก)
3. ตัวเราที่เป็นผู้สังเกตการณ์ (สังเกตความคิด ความรู้สึก)

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	สร้างชีวิตชีวาให้กับผู้สูงวัย ส่งเสริมการเติบโตด้านจิตวิญญาณของผู้สูงวัย (integrity vs despair) การตอบแทนผู้มีพระคุณของครอบครัวและสังคม การเรียนรู้เพื่อเตรียมตัวตนเอง



เราจัดการกับสถานการณ์ใน
ชีวิตประจำวันของเราอย่างไร



“หนูขอบคุณ”
ทำสำเร็จตามเป้าหมาย
แต่ยังมีสิ่งติดค้างในใจ



“เมื่อเราเน้น **compliance**
เราจะสัมผัสไม่ถึงจิตวิญญาณ”

“จะเก็บสถิติสัก 5,000 ก้าว”

ถนนหน้าโรงแรมก็มีสุนัขเจ้าถิ่น

ทางวิ่งในโรงแรมก็มีน้ำเจิ้งนอง

สวิตช์เครื่องปรับอากาศในห้องออกกำลังก็อันตราย





“ถ้ามีโอกาสเลือก เราจะเลือกมากกว่า”

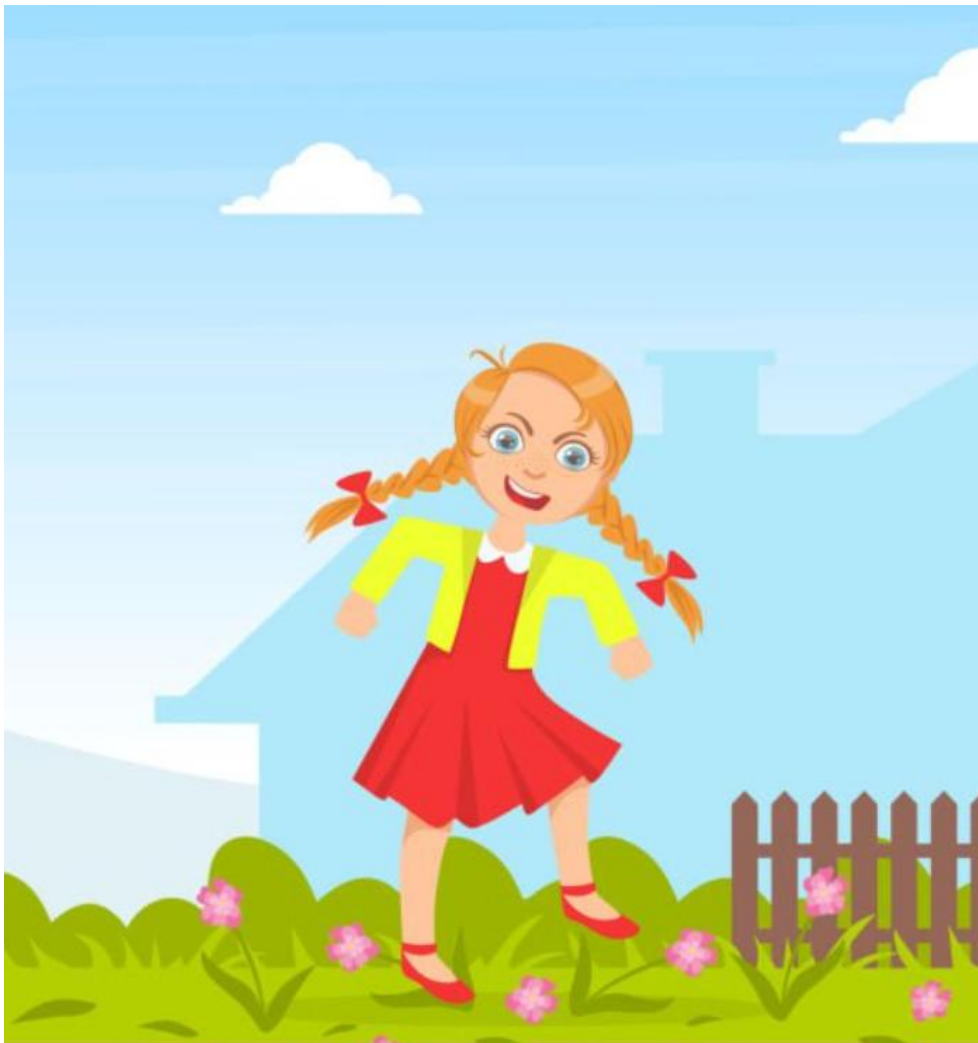
แต่ถ้าเรารู้เท่าทัน เราจะคิดถึงคนอื่น
นั่นคือการสะสมเมล็ดพันธุ์ที่เป็นกุศล



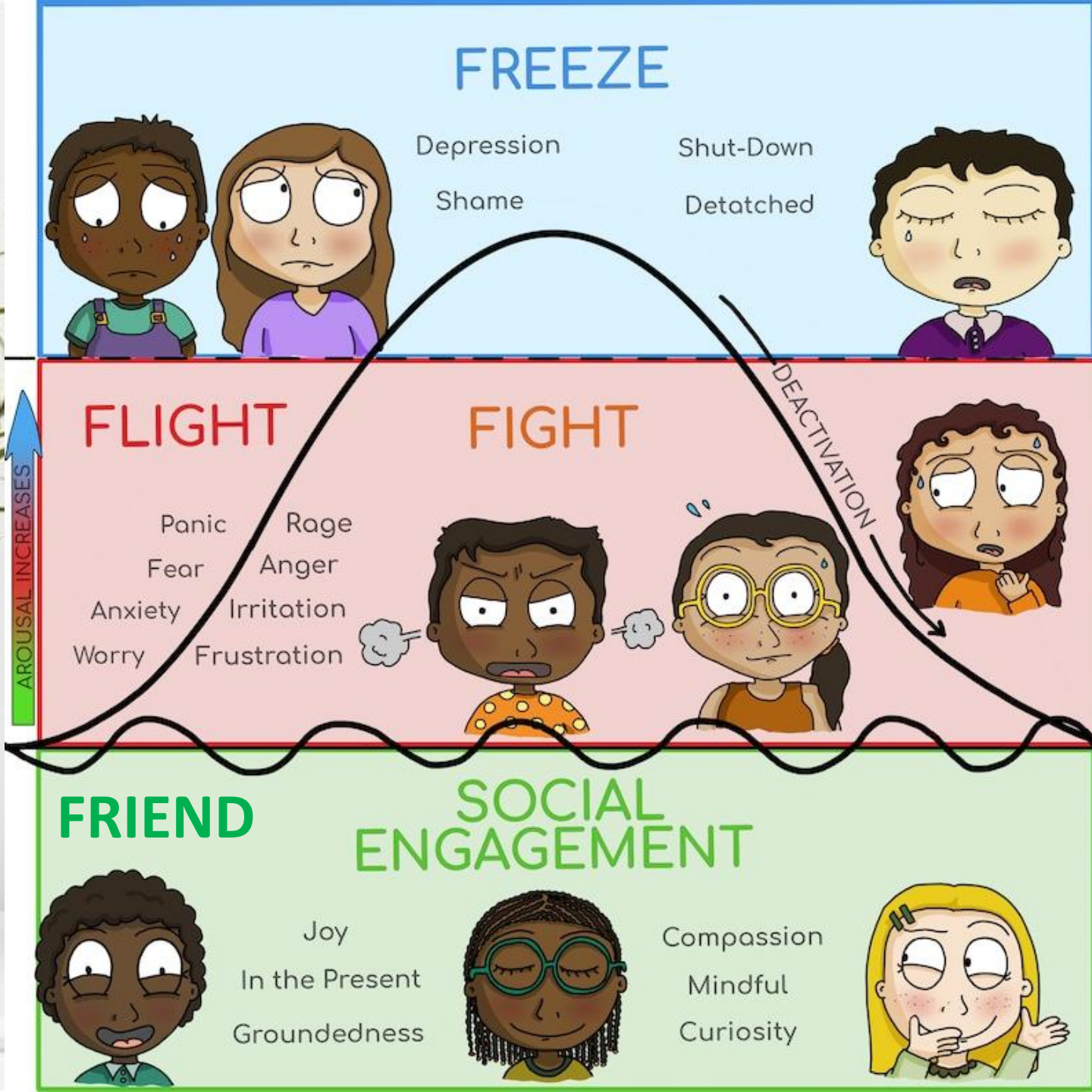
“มีคนช่างพูดมากไปด้วย”

การถูกขัดจังหวะ

**ถ้าเรารู้เท่าทัน เราจะปล่อยวางวัตถุประสงค์ของเราลง
รับรู้เจตนาและความตั้งใจของอีกฝ่าย
นี่คือการรับรู้ collective consciousness**



“เราสอนเด็กของเราอย่างไร”
สอนให้มีหน้าที่ต่อธรรมชาติอย่างไร



เชิญโจรมาเป็นผู้คุ้มกัน

“จิตของเธอคือถนนที่ยาวไกล ปัญหาทุกอย่างที่เธอเล่ามาคือโจร พอเธอรู้ว่ามีโจรอยู่ เธอก็กลัวที่จะเดินทาง หรือไม่เธอก็ใช้สติมาเป็นเหมือนผู้คุ้มกันที่เธอจ้างมา แต่สติของเธอ มันระคนกับความหวังและความกลัว เธอพร่ำบอกตัวเองว่า ถ้าฉันเฝ้าดูความคิด มันจะหายไป แต่ไม่ว่าจะทางไหน ไอ้เจ้าปัญหาของเธอมันก็ยังถือไฟ เหนือกว่าอยู่นั่นเอง มันดูใหญ่กว่าตัวเธอและแข็งแกร่งกว่าด้วย

“ทางเลือกทางที่สามก็คือ เธอจะต้องเป็นนักเดินทางที่ฉลาดและเชื่อเชิญปัญหาให้มันมาเสียด้วยกัน เวลาที่เธอกลัว อย่าไปสู้กับความกลัวหรือวิ่งหนีมัน แต่ลงต่อรองกับมัน นี่แน่ะ เจ้าความกลัว อย่าไปไหนเลย มาเป็นผู้คุ้มกันของฉันดีกว่าแสดงให้เห็นดูที่เถิดว่า เจ้าตัวใหญ่และแข็งแกร่งสักแค่ไหน ถ้าเธอทำเช่นนี้บ่อยๆ และทำให้มากพอ ในที่สุดความกลัวก็จะกลายเป็นแค่ส่วนหนึ่งของประสบการณ์ เป็นอะไรที่มาแล้วก็ไป เธอจะรู้สึกสบายกับมัน หรืออาจถือว่ามันเป็นโอกาสที่เธอจะได้ชื่นชมพลังจิตของตนเองด้วย เพราะการที่เธอมีปัญหาใหญ่ขนาดนั้นได้ จิตของเธอจะต้องมีกำลังมาก ว่างั้นไหม”

มีความกลัวอะไรในตัวเรา

1. กลัวการเปลี่ยนแปลง -> โอบรับ ทำตัวให้คุ้นชิน เป็นผู้ลงมือเปลี่ยนแปลง
2. กลัวความเหงา
3. กลัวความล้มเหลว -> ซอยย่อยเป้าหมายให้เล็กขนาดที่มั่นใจว่าสำเร็จ
4. กลัวการถูกปฏิเสธ -> เปิดรับความคิดของผู้อื่น ยอมรับคำวิจารณ์
5. กลัวความไม่แน่นอน -> คาดการณ์ พิจารณาทางเลือก กล้าตัดสินใจ
6. กลัวสิ่งไม่ดีจะเกิดขึ้น -> ใช้ risk management มาช่วยวิเคราะห์และวางแผน
7. กลัวความเจ็บปวด -> ล้มแล้วลุกขึ้นมาเรียนรู้
8. กลัวถูกตัดสิน -> รู้จักตัวเอง ไม่อิงลูกศรดอกที่สองใส่ตัวเอง
9. กลัวดีไม่พอ -> ไต่บันได Flow
10. กลัวขาดอิสรภาพ -> อาสาทำงานที่ไม่มีใครอยากทำ

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



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!

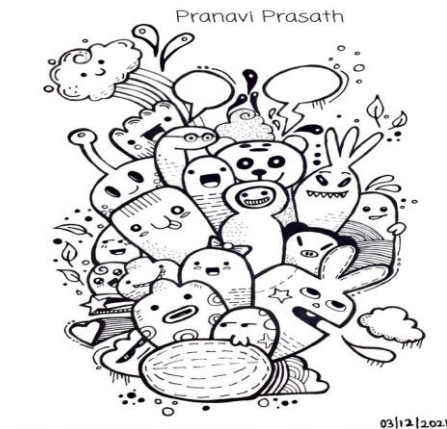
@ASCENDNEUROSCIENCE



your Smile
is our Reward

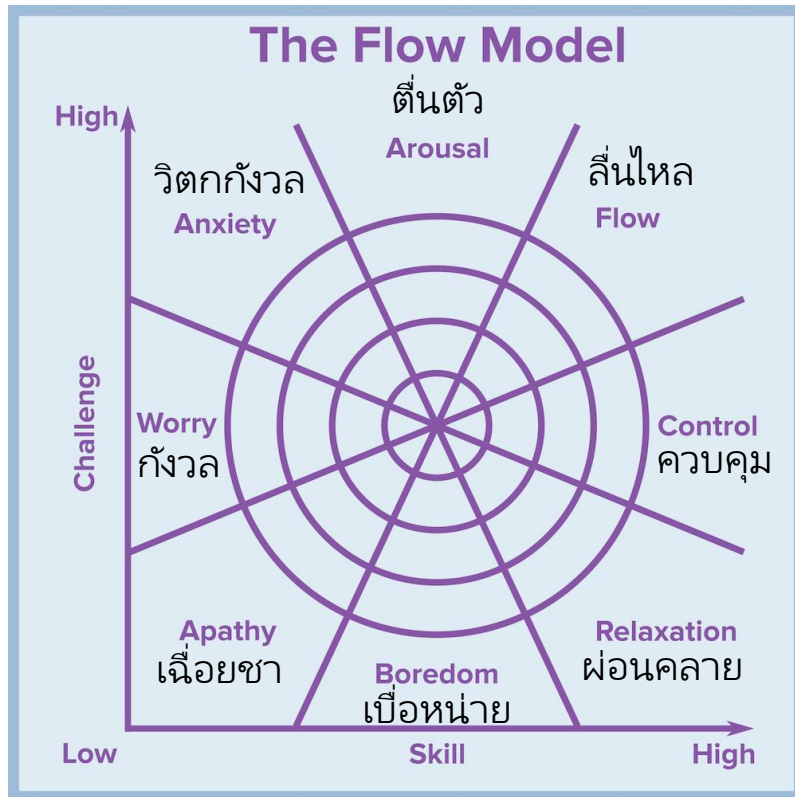
วิธีการให้รางวัลตนเอง

1. จัดทำบัญชีรายการงานที่ต้องทำ ชิดรายการที่ไม่ต้องทำหรือทำเสร็จแล้วออก แค่นี้ก็ทำให้ยิ้มได้
2. เล่นกับเด็กหรือสัตว์เลี้ยงที่บ้านสัก 15 นาที ถือว่าเป็น mental & physical break
3. กินน้ำชายามบ่ายเพื่อความเพลิดเพลิน
4. หาเวลาีบสัก 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

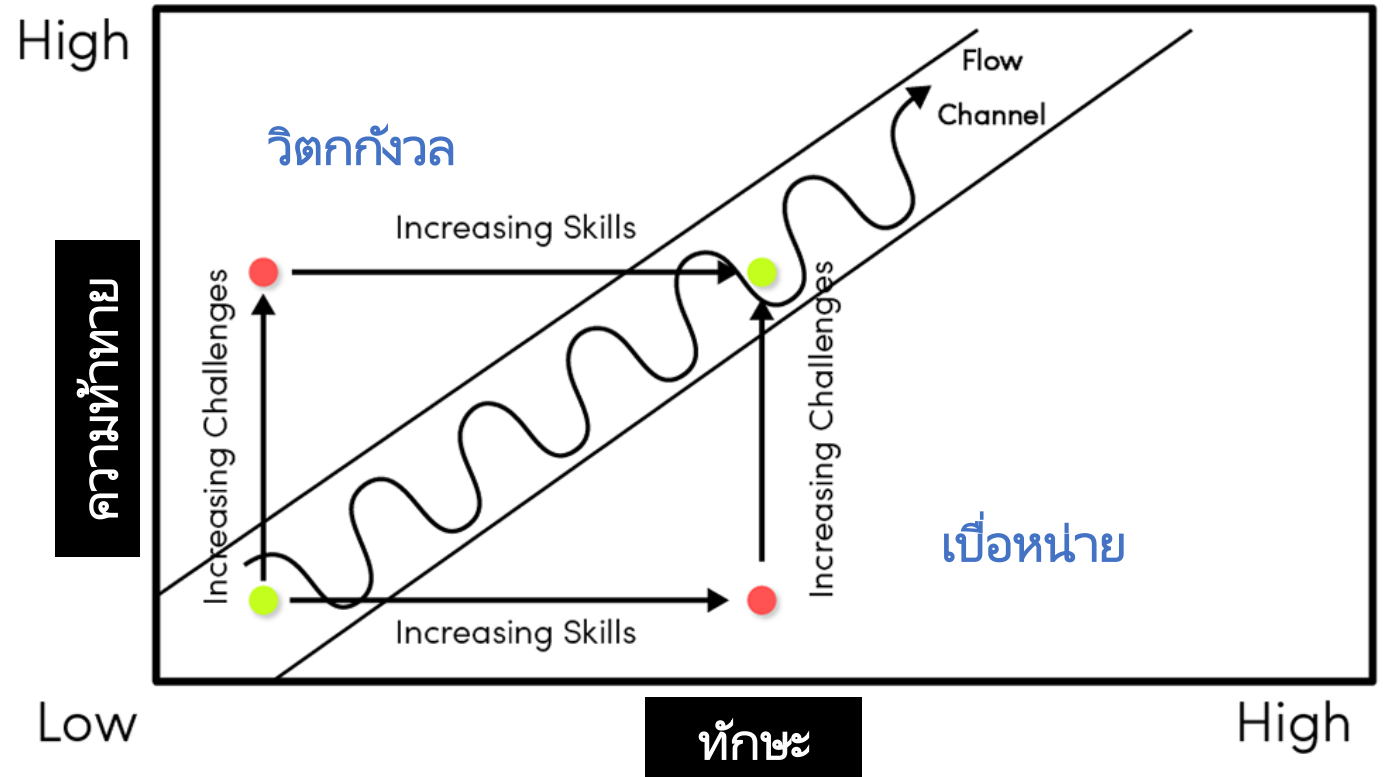


Flow การไต่บันไดความยากอย่างมีความสุข

เพื่อให้คุ้นชินกับการพัฒนาตนเองเป็นลำดับขั้น



<https://theconversation.com/>



<https://skjsaurabh.medium.com/>

ระวังอย่าติด “กับดัก” เหล่านี้

1. กับดักของ Ignorance
2. กับดักของความกลัว
3. กับดักของความสมบูรณ์แบบ
4. กับดักของการเอาชนะ
5. กับดักของการใช้อำนาจ
6. กับดักของความรู้อย่างที่ไม่รู้
7. กับดักของภาระงาน
8. กับดักของความเป็นเจ้าของ
9. กับดักของ Standardization อย่ามีให้มากเกินไป เปิดช่องให้มีความยืดหยุ่น
10. กับดักของเครื่องมือ เข้าใจเป้าหมายของเครื่องมือช่วยคิด ไม่ติดรูปแบบ
11. กับดักของชื่อ/คำศัพท์ มีชื่อต่างกันที่ความหมายใกล้เคียงกันมากมาย
12. กับดักของการวิจัย สมมติฐานที่พยายามพิสูจน์อาจเป็นการหลอกตัวเอง การทดลองโดยไม่หมั่นซ้ำ
13. กับดักของตัวชี้วัด วัดเพื่อพัฒนาคือการกำหนดตัววัดของเราเอง เพื่อให้เราใช้หาโอกาสพัฒนาของเรา
14. กับดักของการประเมินและรับรอง

Spirituality in Daily Lives Quality



รักตนเอง:	ใช้พลังของจิตที่นิ่งและตื่นรู้
รักงาน:	ทำงานด้วยความประณีต มีศิลปะ
รักเพื่อน:	รับฟังและสื่อสารอย่างสร้างสรรค์
รักผู้ป่วย:	ดูแลด้วยหัวใจ เคารพศักดิ์ศรี
รักองค์กร:	ใช้พลังขององค์กรที่มีชีวิต
รักสิ่งแวดล้อม:	สร้างสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา
รักสังคม โลก มนุษยชาติ:	รับผิดชอบต่อสังคมในภาพใหญ่



มุมมองต่อสิ่งต่าง ๆ

“ฉันไม่อยากแก่”

“เวลาส่องกระจกที่ไรก็เห็นแต่รอยเหี่ยว ฉันเกลียดมันถึงขั้นทุบกระจกแตกไปแล้ว ฉันต้องไปซื้อกระจกบานใหม่ แต่พอส่องอีก ก็มีแต่รอยย่นเหมือนเดิม เห็นแล้วจะบ้าตาย ฉันโกรธมากและทุกข์มากจนไม่รู้จะทำอะไร”

“หลังจากพูดคุยกับท่าน ฉันก็ตระหนักว่าเวลาไม่ใช่ศัตรูของฉัน แต่เป็นความยืดติดต่างหาก ฉันเห็นแต่สิ่งที่ฉันคิดว่าคนอื่น ๆ กำลังเห็น คือภาพหญิงแก่ไม่สวยและไร้ประโยชน์ แต่พอมาคิดได้ว่าฉันได้รับประสบการณ์อะไรมาบ้างในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ฉันก็เริ่มภูมิใจกับรอยย่นของฉัน มันบ่งชี้ถึงวิกฤติที่ฉันฝ่ามาได้ ฉันหันไปมองคนอื่น ๆ ที่อายุพอ ๆ กัน และคิดว่า ‘จริงสินะ พวกเราผ่านอะไร ๆ กันมามากมาย และความเปลี่ยนแปลงก็还会有มาอีก’ ฉันพบว่าฉันสนใจมองดูชีวิตมากขึ้น อาจเรียกว่าใส่ใจกับปัจจุบันมากขึ้น”





ขอทาน

ทุก ๆ ทางแยกที่รถจอดรอไฟสัญญาณ ขอทานจำนวนมากต่างออกมาปฏิบัติหน้าที่ขอทานจากผู้ที่อยู่ในรถยนต์ เคาะกระจก ปลุกมโนธรรมของผู้ที่นั่งอยู่ในรถ

วันนี้ ความรู้สึกของผมเปลี่ยนแปลงไป สายตาที่แสดงออกซึ่งความลำเค็ญทุกข์ยาก ได้ส่งผ่านมาสู่ตัวผม สายตาของขอทานเหล่านี้เป็นเสมือนแสงไฟที่สว่างจ้า สาดส่องให้ผมมองเห็นความทุกข์ยากของเพื่อนมนุษย์

ขอทานเหล่านี้คือตัวแทน คือทูต ที่มาย้ำเตือนให้ผมตระหนักถึงความทุกข์ยากของเพื่อนมนุษย์ที่มีอยู่ทั่วโลก

ความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์มีอยู่ทั่วไปบนโลกใบนี้ ต่างแต่ว่าเราจะมองเห็นเพื่อนมนุษย์เหล่านั้นหรือไม่



ขอทาน

การมองเห็นความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์ มิใช่การใช้ตาดู หากแต่
มองเห็นด้วยใจ ที่ทำให้รู้สึกถึงความทุกข์ยากของเพื่อนมนุษย์ เป็นความ
ทุกข์ยากของผมเอง

ด้วยการมองเห็นความทุกข์ยากของเพื่อนมนุษย์นี้เอง ทำให้ผมข้ามพ้น
ความรู้สึกรังเกียจเดียดฉันท์และความขุ่นเคือง อารมณ์อันหยาบกระด้าง
มลายหายไป เหลือไว้แต่ความนุ่มนวลอ่อนโยนในใจ



1. เป็นผู้สร้างภาระจำหน้าเปื้อนหน้า
2. เป็นผู้ที่เราต้องให้บริการตามหน้าที่ (professional care)
3. เป็นผู้ที่เราต้องให้การดูแลด้วยความรักและเมตตา
(humanized health care)
4. เป็นเทวทูตให้เรามองเห็นความทุกข์ยากของเพื่อนมนุษย์
(spirituality)

เกือบทุกวันที่ผมกลับบ้านในเวลามืดค่ำ แม่นั่งรอผมอยู่

“กินอะไรมาแล้วหรือยัง?”

“ต้องการกินอะไรอีกไหม?”

คำถามเหล่านี้ได้ยินจากปากแม่เสมอ

หลังจากที่ได้ฟังคำปฏิเสธจากผมที่ไม่กินอาหารในเวลาเย็น แม่เดินไปเก็บอาหารที่เตรียมไว้

ภาพของหญิงชราที่เดินไปเก็บอาหารจากโต๊ะไปไว้ในตู้เย็น เป็นภาพที่ผมยืนดูด้วยความเห็นใจและ
ซึ่งน้ำใจ แต่ก็เห็นใจต่อหญิงชรา หาใช่ความหมายของลูกที่เข้าถึงความรักในใจของแม่ไม่

ผมไม่สามารถเข้าถึงโลกของแม่ได้ เพราะไม่มีสะพานแห่งศรัทธาที่จะทอดข้ามไป แต่แม่กลับเข้า
มาสู่โลกของผมได้ เพราะแม่มีสะพานที่ทอดข้ามมา สะพานแห่งศรัทธาที่แม่มีอยู่ ทำให้แม่มีผมเป็นลูก
ได้

โลกในวัยหนุ่มของผม เป็นโลกแห่งข้อเท็จจริงที่แยกเป็นส่วน ๆ แต่ละส่วนต่างเป็นไปตามกลไก
ภายในของตนเอง ไม่ได้ถูกเชื่อมโยงให้สัมพันธ์ด้วยมิติแห่งความหมายที่ลึกซึ้งใด ๆ

เมื่อลุกขึ้นยืนแล้วมองไปรอบ ๆ ตัวจึงพบว่า ตนเองยืนอยู่ท่ามกลางผู้คนในที่นอนหลับ เรียงรายอยู่ทั่วทั้งสถานีรถไฟ โดยไม่มีที่ว่างให้ย่างเท้าลงแทรกเพื่อเดินออกไปได้เลย มนุษย์แต่ละคนมีผ้าห่มสีคล้ำ ๆ ดำ ๆ คลุมปิดร่าง แต่ละคนมีผ้าห่มผืนเล็ก ๆ กันคนละผืน แต่ดูเหมือนว่ามีผ้าห่มผืนใหญ่ผืนเดียว คลุมปิดพื้นที่ทั้งหมดของชานชาลาสถานีรถไฟไว้

รู้สึกเหมือนว่าผมตื่นขึ้นมาพบโลกใบใหม่ แปลกแตกต่างไปจากโลกใบเดิมอย่างสิ้นเชิง เป็นโลกที่มนุษย์ถูกหลอมรวมให้เป็นเนื้อเดียวกัน ไม่มีมนุษย์เป็นคน ๆ ไม่มีคนอื่น มีแต่เพื่อนมนุษย์ที่มานอนด้วยกัน เราเป็นสุขกับการนอนหลับร่วมกัน

แต่ละก้าวที่ผมย่างเหยียบลงไปบนพื้นที่นอนของเพื่อนผู้ร่วมแสวงบุญ ทำให้ผมตระหนักรู้ถึงความหมายของการดำเนินชีวิตที่ต้องย่างเหยียบ และย่ำไปในที่ต่าง ๆ โดยไม่เบียดเบียน ไม่รบกวน ไม่ทำลายเพื่อนร่วมโลก เป็นเส้นทางที่แสงงดงามแห่งการเดินทางด้านใน

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

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)

แหล่งกำเนิดของพลังแห่งการสร้างสรรค์สรรพสิ่งทั้งมวล คือสภาวะจิตอันบริสุทธิ์ ที่ที่ซึ่งศักยภาพอันบริสุทธิ์ที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน แสงสว่างการแสดงตนจากสิ่งซึ่งยังไม่ปรากฏ ให้ปรากฏเป็นรูป และเมื่อใดที่เราตระหนักรู้ว่า ตัวตนที่แท้จริงของเรานั้นเป็นส่วนหนึ่งของศักยภาพอันบริสุทธิ์ เมื่อนั้น เราได้กลายเป็นหนึ่งเดียวกับพลังที่ทำให้ทุกสิ่งปรากฏเป็นรูปขึ้นในจักรวาล

จิตสำนึกอันบริสุทธิ์ (pure consciousness)

- คือศักยภาพอันบริสุทธิ์ที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน (pure potentiality)
- เป็นอาณาจักรแห่งความเป็นไปได้ในทุก ๆ สิ่ง (field of all possibilities)
- และเป็นพลังแห่งการสร้างสรรค์อันไร้ขีดจำกัด (infinite creativity)
- อยู่เหนือคำวิพากษ์วิจารณ์
- ไม่รู้สึกว่าจะต้องอยู่เหนือใคร เพราะทุกคนคือ the same Self



วิธีการเข้าถึง Pure Potentiality

- ก้าวขึ้นเหนือความสับสนวุ่นวายของเสียงสนทนาภายในตนเอง เพื่อเชื่อมต่อกับจิตใจที่อุดมสมบูรณ์ มั่งคั่งไร้ขีดจำกัด และสร้างสรรค์
 - ฝึกอยู่กับความเงียบ หยุดกิจกรรมทุกอย่างโดยสิ้นเชิง ครั้งละ 1-2 ชั่วโมง
 - ทำสมาธิในแต่ละวัน เพื่อลดทะเล้นปั่นป่วนของจิตใจ
 - ฝึกปฏิบัติที่จะไม่ตัดสินสิ่งใด ๆ (ตั้งปณิธานว่าวันนี้หรืออีก 2 ชั่วโมงข้างหน้า จะไม่ตัดสินสิ่งใด ๆ ที่จะเกิดขึ้น เพราะการตัดสินจะบั่นทอนพลังงานที่ไหลเชื่อมกับ pure potentiality)
 - สัมผัสหรือสื่อสารโดยตรงกับธรรมชาติ เพื่อตระหนักรู้ถึงพลังแห่งสติปัญญาของธรรมชาติที่มีอยู่ภายในสิ่งมีชีวิตทุกชีวิต (ดูพระอาทิตย์ตกดิน ฟังเสียงสายน้ำ สูดกลิ่นหอมของดอกไม้)

การผสมผสานอันประณีตระหว่างจิตใจที่นิ่งสงบ ไร้ขอบเขต และไร้ขีดจำกัด ร่วมกับจิตใจที่เป็นพลวัต มีขอบเขตและเป็นปัจเจก คือดุลยภาพอันสมบูรณ์แบบระหว่างความนิ่งสงบและการเคลื่อนไหวที่ดำเนินไปพร้อมกันในขณะ เดียวกัน ทำให้เกิดความสามารถในการซึ่งสามารถสร้างสิ่งใดก็ได้ที่คุณต้องการ

การปฏิบัติตามกฎของ Pure Potentiality

หมั่นสัมผัสถึง the field of pure potentiality

- ดำรงอยู่ในสภาวะแห่งความเงียบที่แท้โดยหยุดกิจกรรมทุกอย่างโดยสิ้นเชิง
- ทำสมาธิภาวนาเพื่อลดทะเลปั่นป่วนของจิตใจ

สัมผัสหรือสื่อสารโดยตรงกับธรรมชาติ

- พระอาทิตย์ สายน้ำ ดอกไม้
- รับรู้ intelligence ของธรรมชาติในทุกสิ่งมีชีวิต
- หยั่งถึงสภาวะแห่งศกยภาพอันบริสุทธิ์ที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน และการสรรค์สร้างอันไร้ขอบเขตจำกัด

ไม่ตัดสินสิ่งใดๆ
(Non-judgment)

การตัดสินจะบั่นทอนพลังงานที่ไหลเชื่อมกับ pure potentiality

- เริ่มต้นวันในแต่ละวันด้วยการบอกตัวเองว่า "วันนี้ฉันจะไม่ตัดสินในสิ่งใดๆ ที่เกิดขึ้น"
- ตลอดทั้งวัน จะหมั่นคอยเตือนตัวเองในการที่จะไม่ตัดสินสิ่งใด

2. The Law of Giving (กฎแห่งการให้และการรับ)

จักรวาลดำเนินไปได้ ด้วยระบบการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน
การให้และการรับ เป็นสองด้านที่ดูเสมือนว่าแตกต่างกัน ของการไหลเวียนของพลังงานในจักรวาล
และในทุก ๆ ความยินดีของเราที่ได้ให้ในสิ่งที่เราก็ก็นแสวงหา
เราได้นำมาจากความอุดมสมบูรณ์ของจักรวาลให้ไหลเวียนเข้ามาอยู่ในชีวิตของเราเช่นกัน

ยิ่งคุณให้มากเท่าไร คุณยิ่งจะได้รับมากเท่านั้น ความอุดมสมบูรณ์ของจักรวาลจะไหลเวียนอยู่ในชีวิตของคุณ

- สิ่งใดก็ตามที่มีค่าในชีวิต จะเพิ่มคุณค่าทวีคูณ (multiply) เมื่อมันถูกให้ออกไป (it is given)
- สิ่งใดที่ไม่เพิ่มค่าเมื่อถูกให้ ย่อมจะเป็นสิ่งที่ไม่ควรค่าแก่การให้และการรับ
- เมื่อใดการให้ทำให้คุณรู้สึกว่าคุณเสีย ก็จะถือว่าไม่ได้มีการให้อย่างแท้จริงและไม่มีค่าเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด
- ถ้าคุณให้โดยไม่เต็มใจ ก็จะไม่เกิดพลังงานใด ๆ ขึ้นเบื้องหลังการให้นั้นเลย

ความตั้งใจที่อยู่เบื้องหลังการให้และการรับ คือสิ่งสำคัญที่สุด ความตั้งใจนั้นควรจะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นทั้งกับ
ผู้ให้และผู้รับเสมอ เพราะมันจะช่วยสนับสนุนและรักษาพลังชีวิต และช่วยให้เกิดการเพิ่มพูนพลังชีวิต

การปฏิบัติตามกฎแห่งการให้

หมุนเวียนความมั่งคั่งอุดมสมบูรณ์
(Circulating of joy, wealth and affluence)

- ไม่ว่าจะไปที่ไหน จะไปพบใคร จะนำของขวัญไปให้เขา
- อาจเป็นคำชื่นชม ดอกไม้ คำอวยพร
- จะให้สิ่งนั้นกับทุกคนที่พบ

เปิดใจพร้อมรับสิ่งต่างๆ
(Willing to receive)

- จากชีวิต จากธรรมชาติ จากผู้คน
- เปิดใจรับด้วยความชื่นชมยินดี
- ไม่ว่าจะมาในรูปแบบใด

จะไหลเวียนของขวัญที่มีค่าที่สุด
(The most valuable gift)

- ให้และรับของขวัญแห่งความห่วงใย ความเมตตา ความชื่นชม และความรัก
- ทุกๆ ครั้งที่พบใครก็ตาม จะตั้งใจอวยพรให้เขามีความสุข ความเบิกบาน และมีแต่เสียงหัวเราะ โดยไม่จำเป็นต้องให้เขารู้

3. The Law of Cause and Effect (กฎแห่งกรรม หรือกฎแห่งเหตุและผล)

ในทุกการกระทำ ย่อมก่อให้เกิดแรงของพลังงานที่ย้อนกลับมาสู่เราในแบบเดียวกันกับที่เราได้กระทำออกไป
ทุก ๆ สิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในขณะนี้ล้วนเป็นผลมาจากการตัดสินใจเลือกที่เราได้ทำในอดีตที่ผ่านมา
โชคร้ายที่เราได้ตัดสินใจเลือกอย่างขาดสติ และเรากลับคิดว่านั่นไม่ใช่การตัดสินใจเลือก

เมื่อเราถูกรุกราน เราสามารถเลือกที่จะไม่รู้สึกรุ่นเคืองก็ได้

ความคิด คำพูด และการกระทำของเรา

เป็นเสมือนเส้นด้ายของตาข่าย ที่เราถักทอไว้รอบ ๆ ตัวเราเอง

มีสามหนทางที่เราสามารถทำได้เกี่ยวกับกรรมในอดีต

- ชดใช้กรรม (เป็นการเลือกโดยไม่รู้ตัว)
- เปลี่ยนผลของกรรม ให้เป็นประสบการณ์ที่น่าพึงปรารถนามากขึ้น (เรียนรู้ สร้างกรรมใหม่ที่เป็นบวก)
- ก้าวอยู่เหนือกรรม
 - หมั่นมีประสบการณ์ใน “ช่วงว่าง” ระหว่างความคิด
 - ตระหนักถึงเมล็ดพันธุ์ของกรรม ความทรงจำ ความปรารถนา และเป็นผู้เลือกอย่างรู้ตัว

การปฏิบัติตามกฎแห่งกรรม หรือกฎแห่งเหตุและผล

เฝ้าดูการตัดสินใจเลือก
(Witness the decision)

- เฝ้าดูการตัดสินใจเลือกที่จะกระทำในแต่ละขณะ
- เข้าสู่สภาวะการเลือกอย่างมีสติ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับทุกช่วงเวลาแห่งอนาคต

ถามถึงผลที่ตามมา
(Ask for consequences)

- อะไรคือผลที่ตามมาของทางเลือกที่กำลังตัดสินใจเลือกนี้
- ทางเลือกนี้จะนำมาซึ่งความพึงพอใจและความสุขให้ฉันและผู้รับผลอื่นๆ หรือไม่

ขอการชี้นำจากหัวใจ
(Guidance from my heart)

- ถ้ารู้สึกอบอุ่นใจ ก็จะมุ่งหน้าต่อไป
- ถ้ารู้สึกไม่อบอุ่นใจ ก็จะหยุดและพิจารณาผลกระทบที่ตามมาด้วย inner vision

นึกถึงเหตุการณ์ที่ทำให้เรารู้สึก “จิต”

เราจัดการกับเหตุการณ์นั้นอย่างไร

ทบทวนว่าเรามีความเชื่ออะไรอยู่ในใจ

ทบทวนว่าความเชื่อของเราต่างจากของอีกฝ่ายหนึ่งอย่างไร

จะยกระดับความเชื่อ เพื่อก้าวข้ามความขัดแย้งได้อย่างไร

เราถูกอัตตา (Ego) หลอก

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

15% Solutions

Discover and Focus on What Each Person Has the Freedom and Resources to Do Now

15 เปอร์เซ็นต์ของคุณคืออะไร?

คุณมีอำนาจและเสรีภาพในการดำเนินการตรงไหน?

คุณสามารถทำอะไรได้บ้างโดยไม่ต้องมีทรัพยากรหรืออำนาจเพิ่มเติม?

- 15% Solution มักอยู่ตรงนั้นให้เราถามและนำไปใช้
- เป็น source of influence ที่ส่วนมากไม่ถูกใช้หรือไม่เป็นที่สังเกต
- เรื่องใหญ่ ๆ มักจะผุดบังเกิดจาก butterfly effect
- การหมุนวงล้อซ้ำเป็นเรื่อง OK
- 15% Solution แต่ละประเด็นจะช่วยเพิ่มความเข้าใจว่าอะไรที่เป็นไปได้
- การมีเป้าหมายและขอบเขตร่วมกันที่ชัดเจนช่วยให้เกิด coherence ระหว่างคำตอบต่าง ๆ
- Energizing, motivating, & liberating

4. The Law of Least Effort (กฎแห่งการพยายามให้น้อยที่สุด)

- ต้นหญ้าไม่ได้พยายามที่จะเติบโต มันเพียงแค่เติบโตขึ้นมาเอง
- ปลาไม่ได้พยายามที่จะว่ายน้ำ มันเพียงแค่ว่ายน้ำเท่านั้นเอง
- ดอกไม้ไม่ได้พยายามที่จะบาน มันเพียงแค่บาน
- นกไม่ได้พยายามที่จะบิน มันเพียงแค่บิน

มุ่งยึดถือในอัตตาเป็นหลัก
การแสวงหาอำนาจ
การควบคุมอยู่เหนือผู้อื่น
การแสวงหาการยอมรับจากผู้อื่น

เป็นการฝืนกฎธรรมชาติ
เป็นการสิ้นเปลืองพลังงาน
เป็นการใช้พลังงานในทางที่สูญเปล่า

การกระทำที่เกิดจาก
ความกลมกลืนและความรัก

พลังงานกลับเพิ่มพูนและทวีคูณ
นำไปใช้สร้างสรรค์สิ่งที่ต้องการ

การปฏิบัติตามกฎแห่งการพยายามให้น้อยที่สุด

ยอมรับ (Acceptance)

the whole universe is as it should be

ยอมรับทุกสิ่ง (ผู้คน สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์)
ที่กำลังเกิดขึ้นในทุกขณะ
อย่างที่มีนพราภฏ ไม่ใช่อย่างที่เราอยากให้เป็น
โดยไม่ต่อต้าน

รับผิดชอบ (Responsibility)

an opportunity in disguise

รับผิดชอบต่อทุกสถานการณ์ของตนเอง
และต่อทุกเหตุการณ์ที่มองว่าเป็นปัญหา
ไม่กล่าวโทษผู้ใดหรือสิ่งใดๆ รวมถึงตัวเอง
ตระหนักว่าทุกปัญหาคือโอกาสที่ปลอมตัวมา

ไม่ปกป้องความคิดของตน (Defenselessness)

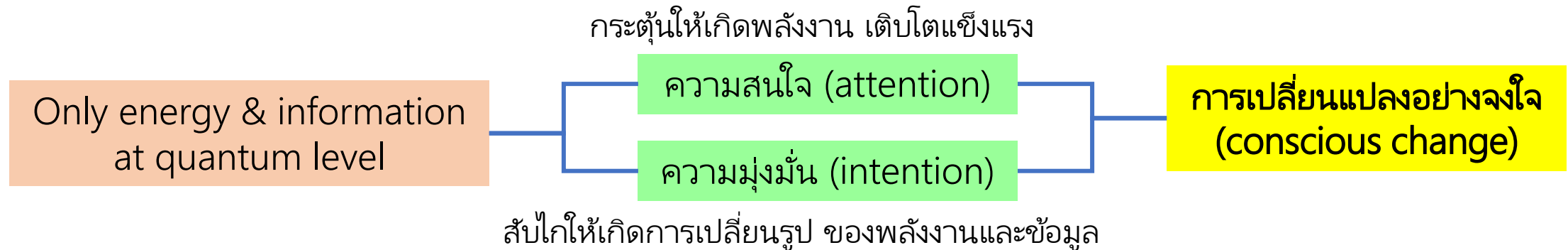
The moment is a gift -> ชีวิตชีวา อบอุ่น ปีติ

ไม่ปกป้องความคิดของตนเอง
ไม่ต้องการให้ผู้อื่นเชื่อหรือคล้อยตาม
เปิดกว้างสำหรับทุกความเห็น
ไม่ยึดติดกับความคิดใดความคิดหนึ่ง

5. The Law of Intention and Desire (กฎแห่งความมุ่งมั่นและความปรารถนา)

ภายใต้การออกแบบของธรรมชาติ ทุกสรรพสิ่งมีความเกี่ยวพันและเชื่อมโยงกันเสมอ
เซลล์หนึ่งเซลล์ในร่างกายของมนุษย์ ทำสิ่งต่างๆ ได้ประมาณหกล้านล้านสิ่งต่อวินาที ในเวลาเดียวกัน มันยังรู้ด้วยว่าเซลล์อื่นๆ ทุกเซลล์กำลังทำอะไรอยู่
ความสามารถในการเชื่อมโยงที่ไร้ขีดจำกัดนี้ เป็นสิ่งที่อยู่ในสนามข้อมูลของมัน
จิตสำนึกของมนุษย์ ยังมีความสามารถที่จะแก้ไข เปลี่ยนแปลง ข้อมูลและพลังงานใน quantum field โดยผ่านระบบประสาทอันแสนมหัศจรรย์นี้

ระบบประสาทของมนุษย์สามารถควบคุมพลังในการดำเนินการที่ไร้ขีดจำกัดนี้ได้ โดยผ่านทางความมุ่งมั่นอย่างจงใจ (conscious intent) เพื่อทำความฝันและความปรารถนาให้บรรลุผลสำเร็จได้ (ตราบใดที่ได้ละเมิดกฎของธรรมชาติอื่นๆ)



การปฏิบัติตามกฎแห่งความมุ่งมั่นและความปรารถนา

รายการความปรารถนา
(A list of all desires)

- เขียนรายการความปรารถนาทั้งหมดออกมา
- นำติดตัวไปด้วยทุกที่
- ดูรายการเหล่านี้บ่อยๆ ก่อนเข้าสู่ความเงียบ ก่อนนอน ตอนตื่นเช้า

เข้าสู่ความเงียบระหว่างความคิด
(Slip into the gap)

- เข้าสู่ความเงียบระหว่างความคิด
- ปลดปล่อยความมุ่งมั่นและความปรารถนาออกมา ระหว่างก้าวออกมาจากความเงียบ
- รอวันที่จะเป่งบาน

ตระหนักรู้ถึงปัจจุบันขณะ
(Present-moment awareness)

- ยอมรับปัจจุบันอย่างที่เป็น
- ไม่ยึดติดต่อผลที่จะได้รับหรือผลลัพธ์ที่ตายตัวแน่นอน
- ปล่อยให้จักรวาลจัดการกับรายละเอียด

6. The Law of Detachment (กฎแห่งการปล่อยวาง)

คล้ายดั่ง นกโกลนเดินเบิรตสองตัว ที่เกาะอยู่บนต้นไม้แห่งชีวิตต้นเดียวกัน
เป็นเหมือนเพื่อนอันใกล้ชิดต่อกัน เจกเช่น อตตะตาและปัญญา ที่พำนักอยู่ในร่างเดียว
นกตัวแรก ล้มรสผลไม้ที่หึ่งหวานและเปรี้ยว จากต้นไม้แห่งชีวิตนั้น
ในขณะที่นกอีกตัว ฝ่ามองดูอยู่ในความไม่ยึดติดใดๆ

ความกลัว
ความรู้สึกไม่มั่นคง
ความขาดแคลน

วิ่งหาเพื่อให้ได้มาซึ่ง
symbol

ความทุกข์ กังวล รู้สึกกลวง
ไร้แก่นสาร และว่างเปล่า

ความเชื่อมีปราศจากข้อ
สงสัยต่อพลังของ true Self

ปล่อยวางความยึดติดต่อ
ผลของสิ่งที่เรามุ่งมั่น

เปิดใจพร้อมที่จะก้าวเข้าไปสู่สิ่งที่ไม่อาจรู้
ในทุกๆ ขณะของการดำรงอยู่ของเรา

การปฏิบัติตามกฎแห่งการปล่อยวาง

ไม่ยึดติด (Detachment)

- ปล่อยให้สิ่งต่างๆ เป็นไปอย่างอิสระอย่างที่มีมันเป็น
- ไม่กำหนดความคิดว่าสิ่งต่างๆ ต้องเป็นไปอย่างไร
- ไม่ฝืนเพื่อให้ได้มาซึ่งผลที่ต้องการ

ตระหนักรู้ถึงความไม่แน่นอน (Wisdom of uncertainty)

- เต็มใจยอมรับความไม่แน่นอน
- หนทางทั้งหลายจะปรากฏออกมาเองตามธรรมชาติ
- ความไม่แน่นอน เป็นทางเดินแห่งอิสรภาพ เป็นหนทางที่จะได้พบกับความรู้สีก้นอกที่แท้จริง

ทางเลือกที่ไร้ขอบเขตจำกัด (Infinity of choices)

- ก้าวเข้าไปสู่อณาลจักรที่ทุกสิ่งล้วนเป็นไปได้
- คาดหวังถึงความตื่นตาตื่นใจที่จะเกิดขึ้น
- เปิดรับทางเลือกอันมากมายไร้ขอบเขตจำกัด
- เต็มใจพบกับประสบการณ์ของความสนุกสนาน การผจญภัย ความมหัศจรรย์ และความลึกลับของชีวิต

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

เราแต่ละคนมาอยู่ ณ ที่นี้ เพื่อทำเป้าหมายบางอย่างให้บรรลุผล เพื่อค้นว่ามีเมล็ดพันธุ์แห่งความศักดิ์สิทธิ์ (ความจริง ความดี ความงาม) อยู่ภายในตัวเรา

เรามีความสามารถบางอย่างที่ไม่เหมือนใคร (a unique talent) และมีวิธีการเฉพาะตนในการทำสิ่งนั้นได้ดีกว่าใครๆ ในโลก (a unique way of expressing)

เมื่อนำศักยภาพในการแสดงออกซึ่งความสามารถเฉพาะ มารวมเข้ากับการรับใช้เพื่อนมนุษย์ ก็เท่ากับได้ใช้กฎแห่งธรรมะให้เป็นประโยชน์เต็มที่

- คำถาม "ฉันจะได้รับอะไร" เป็นคำพูดภายในที่มาจากอัตตา (the ego)
- ส่วนคำถาม "ฉันจะช่วยเหลืออย่างไร" เป็นคำพูดภายในที่มาจากจิตวิญญาณ (the spirit)
- เพียงเปลี่ยนคำพูด คุณก็จะก้าวข้ามผ่านพันธอัตตาเข้าสู่อาณาจักรแห่งจิตวิญญาณของคุณได้โดยอัตโนมัติ

การปฏิบัติตามกฎแห่งธรรมะ

ค้นหาตัวตนที่สูงกว่า
(Seek my higher Self)

- ใส่ใจต่อจิตวิญญาณที่อยู่ภายใน
- กลับเข้าสู่ความสงบนิ่งอันมั่นคงที่อยู่ภายในใจ
- ดำรงอยู่ในประสบการณ์แห่งปัจจุบันขณะ

ความสามารถเฉพาะตนของฉัน
(A list of my unique talents)

- จัดทำรายการสิ่งที่เป็นความสามารถเฉพาะตน
- จัดทำรายการสิ่งที่คุณชอบที่จะทำ (unique expression) ในขณะที่แสดงความสามารถนั้น

รับใช้เพื่อนมนุษย์
(Serve humanity)

- ใช้ความสามารถเฉพาะตนเพื่อช่วยเหลือและรับใช้เพื่อนมนุษย์ด้วยความรัก
- ใช้คำถาม "ฉันจะรับใช้อย่างไร" "ฉันจะช่วยเหลือได้อย่างไร"

ค้นหาเป้าหมายของชีวิต

อะไรคือความสามารถพิเศษ (unique talent) ของเรา ที่ไม่มีใครเหมือน
มีใครจะได้ประโยชน์จากความสามารถนั้น



Joy in Work

คนสำราญ งานสำเร็จ

- Perlo J, Balik B, Swensen S, Kabcenell A, Landsman J, Feeley D. **IHI Framework for Improving Joy in Work.** IHI White Paper. Cambridge, Massachusetts: Institute for Healthcare Improvement; 2017.
- Sonia Sparkles. Bringing back Joy in Work. Posted on October 3, 2022.
<https://soniasparkles.com/2022/10/03/bringing-back-joy-in-work/>

สาเหตุของความรู้สึกเหนื่อยและท้อจากการทำงาน

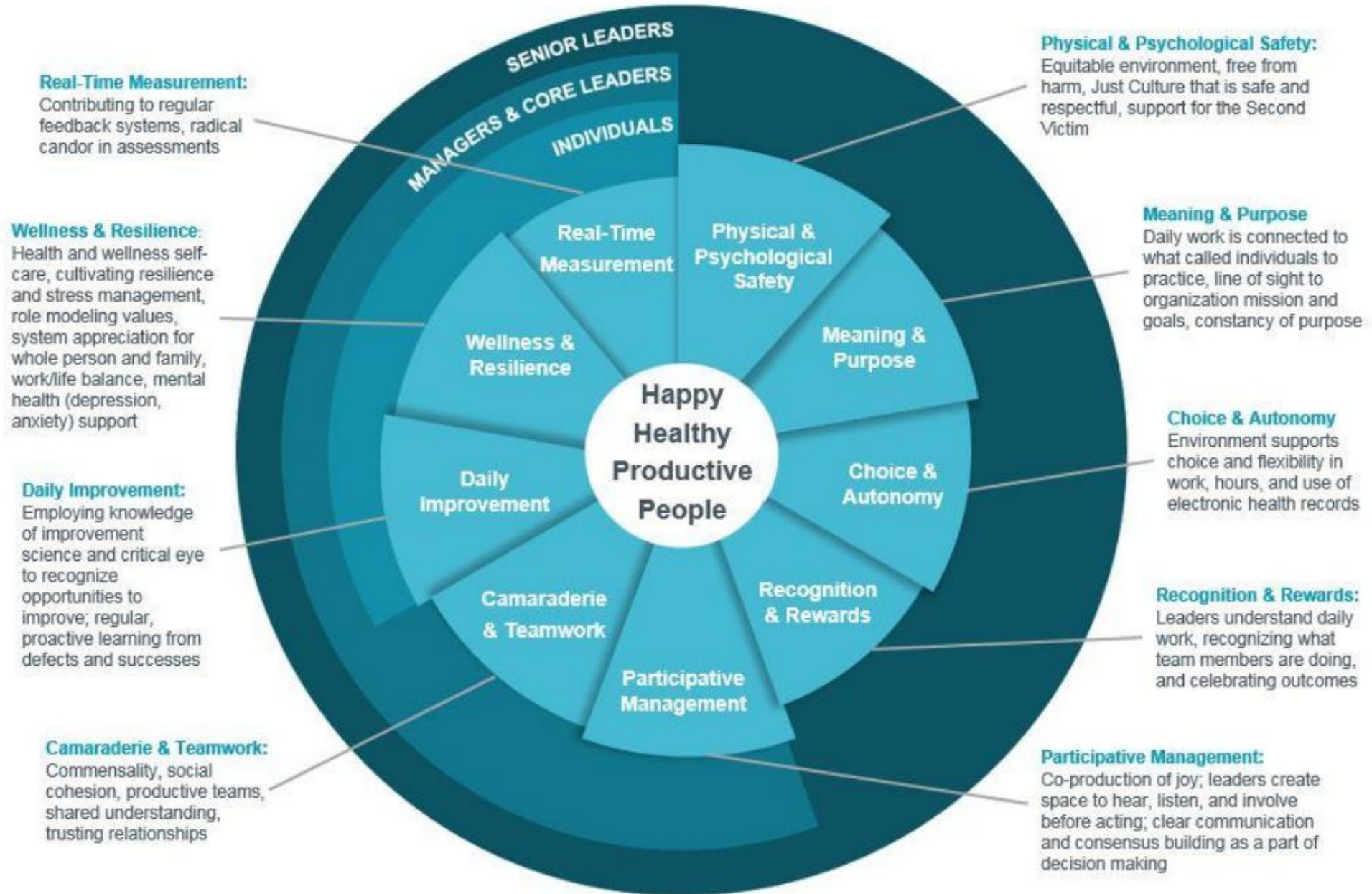
สาเหตุจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน

- ภาระงานที่หนักเกินไป (Unmanageable Workload):
- ความคาดหวังที่สูงเกินไป (Unrealistic Expectations):
- ขาดการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจ (Lack of Control/Autonomy):
- ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารหรือเพื่อนร่วมงาน (Lack of Support):
- ไม่ได้รับการยอมรับหรือชื่นชม (Lack of Recognition):
- ค่าตอบแทนไม่คุ้มค่า (Unfair Compensation):
- ความไม่ชัดเจนในบทบาทหรือเป้าหมาย (Unclear Expectations/Goals):
- สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี (Poor Work Environment):
- งานที่ไม่ท้าทาย ซ้ำซากจำเจ หรือไม่ตรงกับความถนัด (Boring/Repetitive Work or Mismatch):

สาเหตุจากปัจจัยส่วนบุคคล

- การขาดสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Imbalance):
- การจัดการความเครียดที่ไม่มีประสิทธิภาพ (Lack of Stress Management Skills):
- นิสัยส่วนตัวบางอย่าง: เช่น เป็นคน Perfectionist (ชอบความสมบูรณ์แบบ) ยึดติดกับผลลัพธ์มากเกินไป ชอบแบกรับทุกอย่างไว้คนเดียว หรือเป็นคนอ่อนไหวต่อคำวิจารณ์
- ปัญหาสุขภาพส่วนบุคคล:

Figure 3. IHI Framework for Improving Joy in Work



Based on:
IHI Framework
for joy in work
available at:
ihi.org

Joy in work



"Connecting to
meaning+ purpose"

"Healing and caring should be
naturally joyful activities"

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



Use appreciative inquiry:

- ① what makes a good day?
- ② what makes you proud to work here?
- ③ when we are at our best, what does that look like?



Get rid of the "pebbles in your shoes" - together
Paint the picture of joy based on step 1 + the barriers to overcome to achieve it



Dedicate time, attention, skill development and resources - by leaders at all levels

- Ask: what should we tackle first?
- Share actions across all members
- Inspire action - not delegate it



Keep it simple, use the model for improvement

AIM: make it clear + numerical (how much, by when)

DATA: use it to refine tests

TEST: start small scale, make sure it works before spreading



Need space to hear, involve + listen
BEFORE acting, need to reflect.

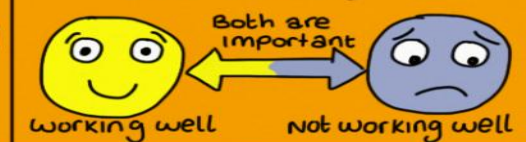
Q: Do people find meaning in their work?

Q: Do they feel like they are making a difference?

Q: Are they able to make their

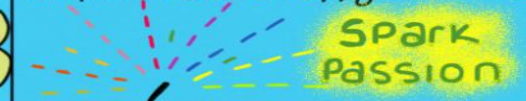


Address the impediments - Analysis: what is/is not working
Co-create solutions with your team
Work across departments for joint solutions



Everyone has something to contribute, has some passion and drive - use it

- Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce



Track results of every test

- Share results and understanding
Have some system level measures (e.g. staff satisfaction, turnover or engagement)

- Have some local level measures based on tests for change



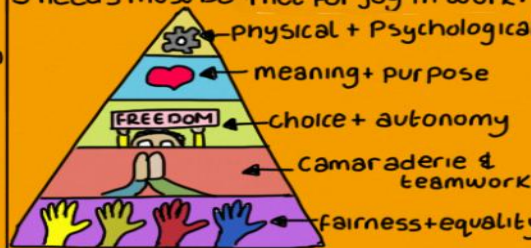
Create a shared understanding

- Build trust through transparent communication

- make everyone feel cared for



5 needs must be met for joy in work:



Leaders have an important role of modeling expected behaviours and creating a culture that supports joy in work

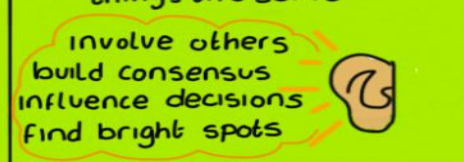


Improvement involves everyone. Failures are opportunities to learn. This is a collaborative journey



Listen to understand -

Be comfortable with silence
Don't assume everyone views things the same



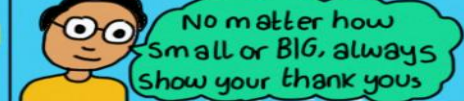
understand frustrations & what gets in the way.
Appreciate work/life balance
Together identify opportunities to improve



Everyone needs to show respectful interactions and feel confident to speak up

- cultivate personal resilience

- practice amplifying gratitude



Choose improvements that are highly perceived as value adding with a low "extra workload" requirement

... And finally, celebrate the small wins as well, it all adds to bringing joy in work



Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Share responsibility

Improve joy in work

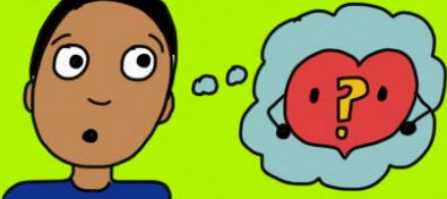
① Ask staff what matters to you?

- This relies on trust and feeling comfortable to be honest



① ASK staff what matters to you?

-relies on trust



Use appreciative inquiry

- What makes a good day?
- What makes you proud to work?
- What does our best look like?



Reflect, listen + involve before acting

- Do people find meaning in work?
- Do they feel like they are making a difference?
- Are they able to make their voice heard?



Create a shared understanding

- Transparent communication
- Build trust - Involve everyone
- Agree on where you want to be
- Make everyone feel cared for



Listen to understand

- Be comfortable with silence
- Welcome difference
- Don't judge
- Build consensus
- Influence decisions
- Find the bright spots



Use appreciative inquiry:

- ① what makes a good day?
- ② what makes you proud to work here?
- ③ when we are at our best, what does that look like?



Need space to hear, involve + listen BEFORE acting, need to reflect.

- Q: Do people find meaning in their work?
- Q: Do they feel like they are making a difference?
- Q: Are they able to make their



- Create a shared understanding
- Build trust through transparent communication
- make everyone feel cared for



Listen to understand.

Be comfortable with silence
Don't assume everyone views things the same

involve others
build consensus
influence decisions
find bright spots



ถามบุคลากร “อะไรคือสิ่งสำคัญสำหรับคุณ” (What matter to you?)

ในบรรยากาศที่มีความไว้วางใจ และรู้สึกสบายใจที่จะพูดความจริง

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Share responsibility

Improve joy in work

① Ask staff what matters to you?

- This relies on trust and feeling comfortable to be honest



Use appreciative inquiry

- What makes a good day?
- What makes you proud to work?
- What does our best look like?



Reflect, listen + involve before acting

- Do people find meaning in work?
- Do they feel like they are making a difference?
- Are they able to make their voice heard?



Create a shared understanding

- Transparent communication
- Build trust - Involve everyone
- Agree on where you want to be
- Make everyone feel cared for



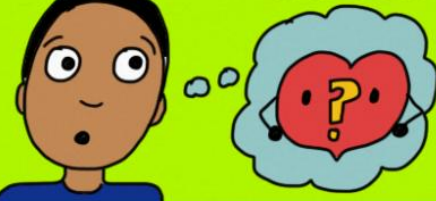
Listen to understand

- Be comfortable with silence
- Welcome difference
- Don't judge
- Build consensus
- Influence decisions
- Find the bright spots



① ASK staff what matters to you?

- relies on trust



Use appreciative inquiry:

- ① what makes a good day?
- ② what makes you proud to work here?
- ③ when we are at our best, what does that look like?



Need space to hear, involve + listen

Create a shared understanding

Listen to understand

ใช้สุนทรียะสารก (appreciative inquiry) เพื่อ
ค้นหาคุณค่า/สิ่งปฏิบัติที่ดี ที่มีอยู่ในตัวคน/องค์กร/
สังคม โดยใช้คำถามเชิงบวกในการค้นหาคุณค่าและ
ศักยภาพที่มีอยู่ของ บุคคล/ทีม/องค์กร ตั้งแต่อดีต/
ปัจจุบัน

1. อะไรทำให้เป็นวันดี ๆ
2. อะไรทำให้คุณภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่
3. ขอให้เล่าถึงช่วงเวลาที่เราทำได้ดีที่สุดว่าเป็นอย่างไร

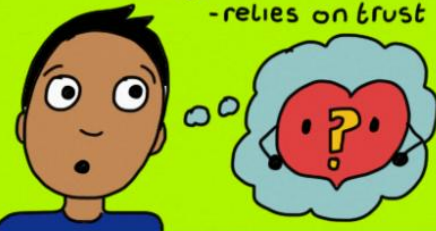
Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Share responsibility

Improve joy in work

① Ask staff what matters to you? This relies on trust and feeling comfortable to be honest 	Use appreciative inquiry - What makes a good day? - What makes you proud to work? - What does our best look like? 	Reflect, listen + involve before acting - Do people find meaning in work? - Do they feel like they are making a difference? - Are they able to make their voice heard? 	Create a shared understanding - Transparent communication - Build trust - Involve everyone - Agree on where you want to be - Make everyone feel cared for 	Listen to understand - Be comfortable with silence - Welcome difference - Don't judge - Build consensus - Influence decisions - Find the bright spots 
① ASK staff what matters to you? -relies on trust 	Use appreciative inquiry: - What makes a good day? - What makes you proud to work here? - When we are at our best, what does that look like? 	Need space to hear, involve + listen BEFORE acting, need to reflect. Q: Do people find meaning in their work? Q: Do they feel like they are making a difference? Q: Are they able to make their voice heard? 	Create a shared understanding Build trust through transparent communication Make everyone feel cared for 	Listen to understand. Be comfortable with silence Don't assume everyone views things the same involve others build consensus influence decisions find bright spots 

จัดพื้นที่เพื่อมีการส่วนร่วม รับฟัง ใคร่ครวญ (involve, listen, reflect) ก่อนลงมือ

1. ผู้คนค้นพบความหมายในงานของตนหรือไม่
2. ผู้คนรู้สึกว่ตนเองสร้างความแตกต่างอะไรหรือไม่
3. ผู้คนสามารถทำให้เสียงของตนเป็นที่ได้ยินหรือไม่

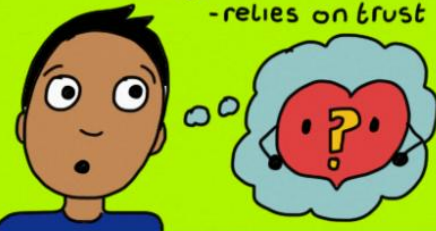
Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Share responsibility

Improve joy in work

① Ask staff what matters to you? This relies on trust and feeling comfortable to be honest 	Use appreciative inquiry - What makes a good day? - What makes you proud to work? - What does our best look like? 	Reflect, listen + involve before acting - Do people find meaning in work? - Do they feel like they are making a difference? - Are they able to make their voice heard? 	Create a shared understanding - Transparent communication - Build trust - Involve everyone - Agree on where you want to be - Make everyone feel cared for 	Listen to understand - Be comfortable with silence - Welcome difference - Don't judge - Build consensus - Influence decisions - Find the bright spots 
① ASK staff what matters to you? -relies on trust 	Use appreciative inquiry: - What makes a good day? - What makes you proud to work here? - When we are at our best, what does that look like? 	Need space to hear, involve + listen BEFORE acting, need to reflect. Q: Do people find meaning in their work? Q: Do they feel like they are making a difference? Q: Are they able to make their voice heard? 	Create a shared understanding Build trust through transparent communication Make everyone feel cared for 	Listen to understand. Be comfortable with silence Don't assume everyone views things the same involve others build consensus influence decisions find bright spots 

สร้างความเข้าใจร่วมกัน

- ใช้การสื่อสารที่โปร่งใส
- สร้างความไว้วางใจ-ให้ทุกคนมีส่วนร่วม
- หาข้อสรุปว่าเราต้องการไปที่ไหน
- ทำให้ทุกคนรู้สึกว่าได้รับการใส่ใจ มีผู้ห่วงใย

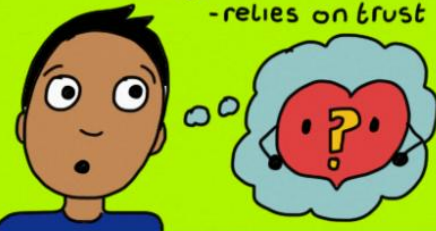
Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Share responsibility

Improve joy in work

① Ask staff what matters to you? This relies on trust and feeling comfortable to be honest 	Use appreciative inquiry - What makes a good day? - What makes you proud to work? - What does our best look like? 	Reflect, listen + involve before acting - Do people find meaning in work? - Do they feel like they are making a difference? - Are they able to make their voice heard? 	Create a shared understanding - Transparent communication - Build trust - Involve everyone - Agree on where you want to be - Make everyone feel cared for 	Listen to understand - Be comfortable with silence - Welcome difference - Don't judge - Build consensus - Influence decisions - Find the bright spots 
① ASK staff what matters to you? -relies on trust 	Use appreciative inquiry: - What makes a good day? - What makes you proud to work here? - When we are at our best, what does that look like? 	Need space to hear, involve + listen BEFORE acting, need to reflect. Q: Do people find meaning in their work? Q: Do they feel like they are making a difference?	Create a shared understanding - Build trust through transparent communication - Make everyone feel cared for 	Listen to understand. Be comfortable with silence Don't assume everyone views things the same involve others build consensus influence decisions find bright spots 

ฟังเพื่อให้เข้าใจ

- ขอให้สบายใจกับความเงียบ
- เปิดรับความแตกต่าง
- อย่าตัดสิน
- อย่าทึกทักว่าทุกคนมองเห็นเหมือนกัน
- ชวนผู้คนมาร่วมกัน สร้างฉันทามติ (consensus)
- หาจุดบ้นดาสใจ (bright spot)

Joy in Work

Ask staff "what matters to you?"

Identify impediment

Share responsibility

Improve joy in work

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



Get rid of pebbles in your shoes

- What are the barriers?
- What is stopping joy?
- Why are there problems?
- What do you need to overcome?



No matter how small or big the pebbles

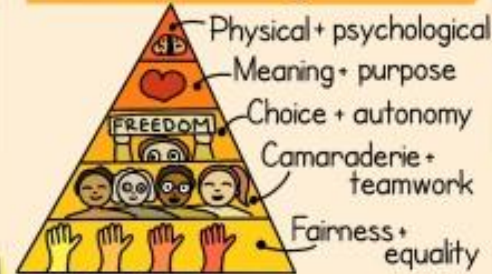
Address the impediments

- What is/ What isn't working?
- Co-create solutions with team
- Work across departments
- Seek joint solutions



Working well Not working well

Are needs being met?



Understand frustrations

- What gets in the way?
- Appreciate work/life balance
- Identify opportunities to improve
- Acknowledge feelings



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

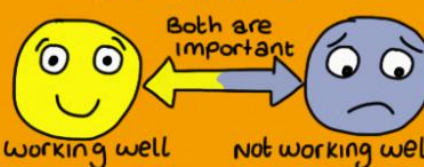


Get rid of the "pebbles in your shoes" - together
Paint the picture of joy based on step 1 + the barriers to overcome to achieve it



No matter how small or big the pebble

Address the impediments-
Analysis: what is/is not working
Co-create solutions with your team
Work across departments for
Joint solutions



Working well Not working well



understand frustrations & what gets in the way.
Appreciate work/life balance
Together identify opportunities to improve



ค้นหาอุปสรรคที่ทำให้งานไม่สนุก
เอาที่ชัดๆ มีความเฉพาะเจาะจง
เพื่อปรับเปลี่ยนได้ถูกต้อง

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Share responsibility

Improve joy in work

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



Get rid of pebbles in your shoes

- What are the barriers?
- What is stopping joy?
- Why are there problems?
- What do you need to overcome?



No matter how small or big the pebbles

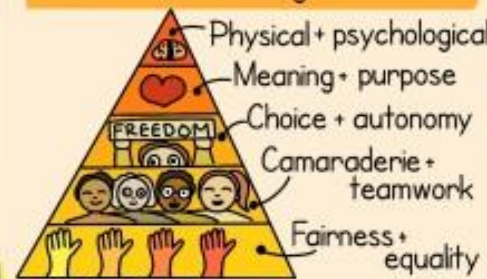
Address the impediments

- What is/ What isn't working?
- Co-create solutions with team
- Work across departments
- Seek joint solutions



Working well Not working well

Are needs being met?



Understand frustrations

- What gets in the way?
- Appreciate work/life balance
- Identify opportunities to improve
- Acknowledge feelings



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



Get rid of the “pebbles in your shoes” - together
Paint the picture of joy based on step 1 + the barriers to overcome to achieve it



No matter how small or big the pebble

Address the impediments-
Analysis: what is/is not working
Co-create solutions with your team

5 needs must be met for joy in work:
physical + Psychological

understand frustrations & what gets in the way.
balance opportunities

ร่วมกันขจัดก้อนหินในรองเท้า
วาดภาพของความสนุกสำราญในงานจาก
ข้อมูลที่ได้ในขั้นที่ 1

- อะไรเป็นอุปสรรค
- อะไรทำให้งานไม่สนุก
- ทำไมจึงเป็นปัญหา
- ต้องทำอะไรเพื่อจัดการกับปัญหาอุปสรรคดังกล่าว ไม่ว่าจะเป็นหินก้อนเล็กหรือก้อนใหญ่

Joy in Work

Ask staff "what matters to you?"

Identify impediment

Share responsibility

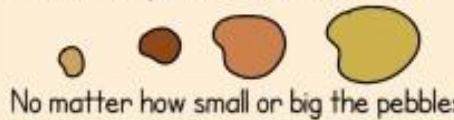
Improve joy in work

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



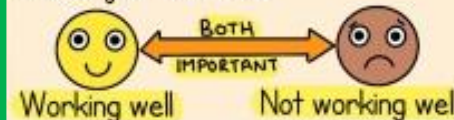
Get rid of pebbles in your shoes

- What are the barriers?
- What is stopping joy?
- Why are there problems?
- What do you need to overcome?

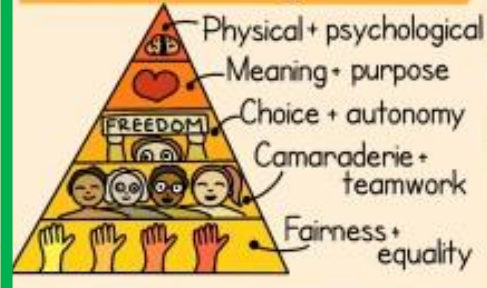


Address the impediments

- What is/ What isn't working?
- Co-create solutions with team
- Work across departments
- Seek joint solutions



Are needs being met?



Understand frustrations

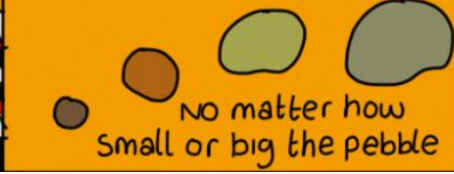
- What gets in the way?
- Appreciate work/life balance
- Identify opportunities to improve
- Acknowledge feelings



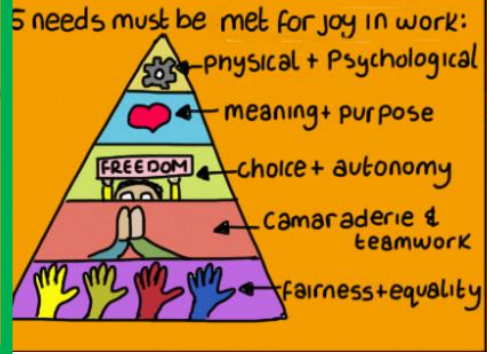
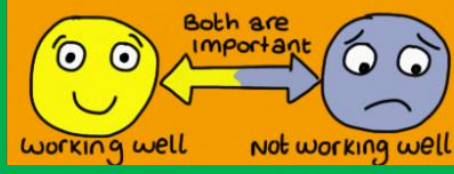
② Identify unique impediments to joy in work - make the right change



Get rid of the "pebbles in your shoes" - together Paint the picture of joy based on step 1 + the barriers to overcome to achieve it



Address the impediments- Analysis: what is/is not working Co-create solutions with your team Work across departments for Joint solutions



understand frustrations & what gets in the way. Appreciate work/life balance Together identify opportunities to improve



พิจารณาวิธีจัดการปัญหาอุปสรรค

- อะไรได้ผล อะไรไม่ได้ผล (สำคัญทั้งคู่)
- พัฒนาคำตอบร่วมกันในหมู่สมาชิก
- ทำงานข้ามแผนกเพื่อหาคำตอบร่วม

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Share responsibility

Improve joy in work

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

Get rid of pebbles in your shoes

• What are the barriers?

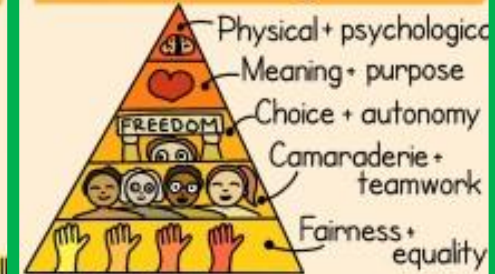
Address the impediments

• What is / What isn't working?

ต้องตอบสนองความต้องการ 5 เรื่องก่อน จึงจะสนุกกับงาน

- ความต้องการด้านร่างกายและจิตใจ
- ความต้องการด้านความหมายและเป้าหมาย
- ความต้องการด้านมีทางเลือกและอิสระในการเลือก
- ความต้องการด้านสหายและการทำงานเป็นทีม
- ความต้องการด้านความเป็นธรรมและความเท่าเทียม

Are needs being met?

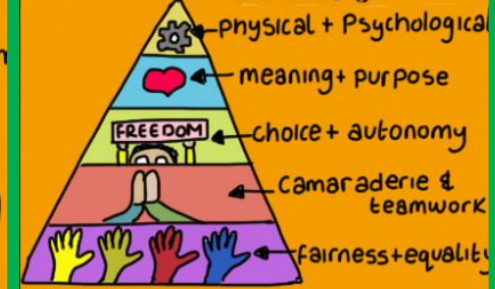


Understand frustrations

- What gets in the way?
- Appreciate work/life balance
- Identify opportunities to improve
- Acknowledge feelings



5 needs must be met for joy in work:



understand frustrations & what gets in the way. Appreciate work/life balance Together identify opportunities to improve



Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Share responsibility

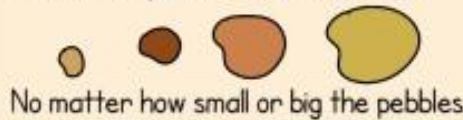
Improve joy in work

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



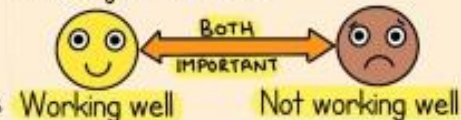
Get rid of pebbles in your shoes

- What are the barriers?
- What is stopping joy?
- Why are there problems?
- What do you need to overcome?

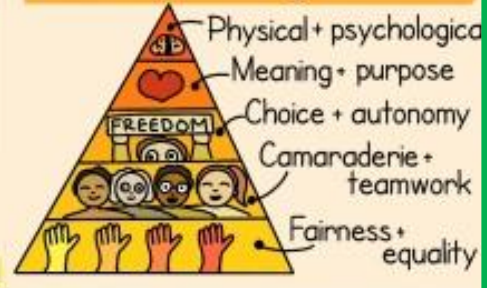


Address the impediments

- What is/ What isn't working?
- Co-create solutions with team
- Work across departments
- Seek joint solutions



Are needs being met?



Understand frustrations

- What gets in the way?
- Appreciate work/life balance
- Identify opportunities to improve
- Acknowledge feelings



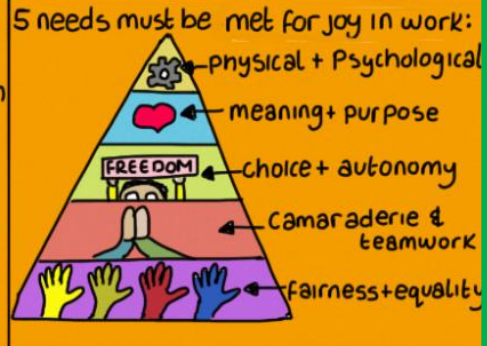
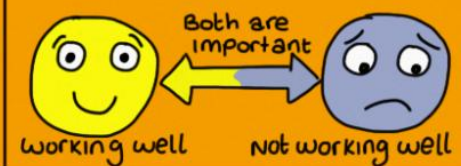
② Identify unique impediments to joy in work - make the right change



Get rid of the “pebbles in your shoes” - together
Paint the picture of joy based on step 1 + the barriers to overcome to achieve it



Address the impediments-
Analysis: what is/is not working
Co-create solutions with your team
Work across departments for
Joint solutions



understand frustrations & what gets in the way.
Appreciate work/life balance
Together identify opportunities to improve



ทำความเข้าใจความอัดอั้นตันใจ

- มีอะไรที่เข้ามาขวาง
- ตระหนักในเรื่อง work/life balance
- ค้นหาโอกาสพัฒนาร่วมกัน
- รับรู้ความรู้สึก

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

③ Commit to a system wide approach to improve joy in work - Shared responsibility across all levels



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



Dedicate to staff:

- Time, attention + skill development
- Leaders at all level need to invest
- Agree- what shall we tackle first?
- Inspire action - don't delegate it



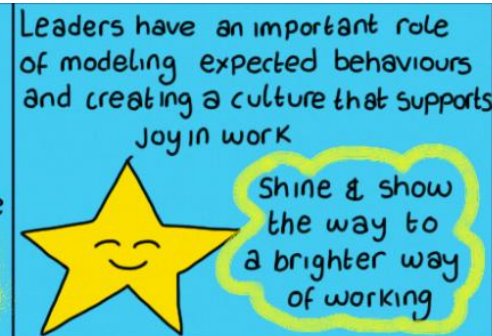
Contribution

- Everyone has something to give
- Use strengths in staff
- Use their passion, drive + motivation
- Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce



Role modelling

- Leaders need to lead by example
- Show expected behaviours
- Be authentic and compassionate
- Be consistent in their approach
- Culture is long term



Be kind

- Be respectful to each other
- Make people feel confident
- Cultivate personal resilience
- Amplify gratitude



มุ่งมั่นใช้วิธีเชิงระบบเพื่อทำให้งานเป็นเรื่องสนุก
โดยมีความรับผิดชอบร่วมกันทุกระดับ

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

③ Commit to a system wide approach to improve joy in work - Shared responsibility across all levels 	Dedicate to staff: • Time, attention + skill development • Leaders at all level need to invest • Agree- what shall we tackle first? • Inspire action - don't delegate it WE CAN  DO THIS!	Contribution • Everyone has something to give • Use strengths in staff  • Use their passion, drive + motivation • Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce	Role modelling • Leaders need to lead by example • Show expected behaviours • Be authentic and compassionate • Be consistent in their approach • Culture is long term 	Be kind • Be respectful to each other • Make people feel confident • Cultivate personal resilience • Amplify gratitude 
③ Commit to a systems approach to making joy in work a shared responsibility - across all levels 	Dedicate, time, attention, skill development and resources- by Leaders at all levels - Ask: what should we tackle first? - share actions across all members - Inspire action- not delegate it 	Everyone has something to contribute, has some passion and drive- use it Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce  Spark Passion	Leaders have an important role of modeling expected behaviours and creating a culture that supports joy in work  Shine & show the way to a brighter way of working	Everyone needs to show respectful interactions and feel confident to speak up • cultivate personal resilience • practice amplifying gratitude 

ร่วมกันอุทิศตน

- ผู้นำทุกระดับอุทิศเวลา ความสนใจ การพัฒนาทักษะ และทรัพยากร
- ผู้นำตั้งคำถามเพื่อหาข้อตกลงว่าจะจัดการเรื่องอะไรก่อน
- แบ่งหน้าที่ลงมือปฏิบัติอย่างทั่วถึง
- สร้างแรงบันดาลใจ มิใช่มอบหมายงาน

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

③ Commit to a system wide approach to improve joy in work - Shared responsibility across all levels 	Dedicate to staff: • Time, attention + skill development • Leaders at all level need to invest • Agree- what shall we tackle first? • Inspire action - don't delegate it WE CAN  DO THIS!	Contribution • Everyone has something to give • Use strengths in staff  • Use their passion, drive + motivation • Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce	Role modelling • Leaders need to lead by example • Show expected behaviours • Be authentic and compassionate • Be consistent in their approach • Culture is long term 	Be kind • Be respectful to each other • Make people feel confident • Cultivate personal resilience • Amplify gratitude 
③ Commit to a systems approach to making joy in work a shared responsibility - across all levels 	Dedicate, time, attention, skill development and resources- by Leaders at all levels - Ask: what should we tackle first? - share actions across all members - Inspire action - not delegate it we can do this! 	Everyone has something to contribute, has some passion and drive- use it • Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce  Spark Passion	Leaders have an important role of modeling expected behaviours and creating a culture that supports joy in work  Shine & show the way to a brighter way of working	Everyone needs to show respectful interactions and feel confident to speak up • cultivate personal resilience • practice amplifying gratitude  No matter how small or BIG, always show your thank yous

ร่วมแรงร่วมใจ

- ทุกคนมีบางอย่างที่จะช่วยได้ ใช้จุดแข็งที่มีอยู่ของบุคลากร
- ใช้ passion ในตัวบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนและแรงจูงใจ
- ผู้มีอำนาจในระดับต่างๆ มีหน้าที่สำหรับองค์ประกอบที่แตกต่างกันในการขับเคลื่อน happy workplace

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

③ Commit to a system wide approach to improve joy in work - Shared responsibility across all levels



Dedicate to staff:

- Time, attention + skill development
- Leaders at all level need to invest
- Agree - what shall we tackle first?
- Inspire action - don't delegate it



Contribution

- Everyone has something to give
- Use strengths in staff
- Use their passion, drive + motivation
- Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce

Role modelling

- Leaders need to lead by example
- Show expected behaviours
- Be authentic and compassionate
- Be consistent in their approach
- Culture is long term



Be kind

- Be respectful to each other
- Make people feel confident
- Cultivate personal resilience
- Amplify gratitude



การเป็นต้นแบบ

- ผู้นำมีบทบาทสำคัญในการเป็นต้นแบบของพฤติกรรมที่คาดหวัง
- นายแสงและแสดงให้เห็นวิธีการทำงานที่เร้าใจมีชีวิตชีวากว่า (brighter way of working)
- ทำออกมาจากเนื้อแท้และเข้าใจผู้อื่น (authentic & compassionate)
- มีความคงเส้นคงวา
- นำไปสู่วัฒนธรรมที่ส่งเสริม joy in work ซึ่งเป็นเรื่องระยะยาว

Leaders have an important role of modeling expected behaviours and creating a culture that supports joy in work



Shine & show the way to a brighter way of working

Everyone needs to show respectful interactions and feel confident to speak up, cultivate personal resilience, practice amplifying gratitude



No matter how small or BIG, always show your thank yous

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

③ Commit to a system wide approach to improve joy in work - Shared responsibility across all levels



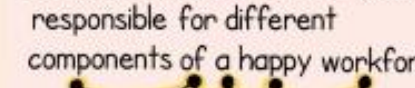
Dedicate to staff:

- Time, attention + skill development
- Leaders at all level need to invest
- Agree- what shall we tackle first?
- Inspire action - don't delegate it



Contribution

- Everyone has something to give
- Use strengths in staff
- Use their passion, drive + motivation
- Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce



Role modelling

- Leaders need to lead by example
- Show expected behaviours
- Be authentic and compassionate
- Be consistent in their approach
- Culture is long term



Be kind

- Be respectful to each other
- Make people feel confident
- Cultivate personal resilience
- Amplify gratitude



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



Dedicate, time, attention, skill development and resources- by Leaders at all levels
- Ask: what should we tackle first?
- share actions across all members
Inspire action- not delegate it



Everyone has something to contribute, has some passion and drive- use it
- Different levels of authority are responsible for different components of a happy workforce



Leaders have an important role of modeling expected behaviours and creating a culture that supports joy in work



Everyone needs to show respectful interactions and feel confident to speak up
- cultivate personal resilience
- practice amplifying gratitude



อ่อนโยน ใส่ใจกันและกัน

- เคารพกันและกัน
- ทำให้ผู้คนมีความมั่นใจที่จะเอ่ยปากพูด
- ปลุกฝังให้แต่ละคนมีความยืดหยุ่น ฟื้นตัวไว
- ฝึกฝนให้ขอบคุณกันมากๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเล็กหรือเรื่องใหญ่

Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

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



Model for improvement	Data	Collaboration	Improvements
• Aim: what are we trying to achieve? • Data: How will we know change is an improvement? • Test: What change ideas will we try? • Start small - Plan-Do-Study-Act 	• Track results for everything you try • Understand what the data is telling • Include system level data e.g. staff satisfaction or turnover • Include local level data e.g. survey, performance 	• Improvement involves everyone • Failures are opportunities to learn • Social movement is fun • Working together makes it easier • Makes it more manageable 	• Improvements add value • Don't increase workload • Make sure they stick • Keep on embedding them • Work on spreading them • Celebrate your success 

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



Keep it simple, use the model for Improvement

AIM: make it clear + numerical (how much, by when)

DATA: use it to refine tests

TEST: start small scale, make sure it works before spreading



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



• Track results of every test

• Share results and understanding

Have some system level measures (e.g. staff satisfaction, turnover or engagement)

Have some local level measures based on tests for change



Improvement involves everyone. Failures are opportunities to learn. This is a collaborative journey



Each take a piece

By all of us working together to bring joy in work, the journey is easier + more... joyful!

Choose improvements that are highly perceived as value adding with a low "extra workload" requirement

... And finally, celebrate the small wins as well, it all adds to bringing joy in work

CELEBRATE!

ใช้ improvement science เพื่อทดสอบวิธีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิด joy in work

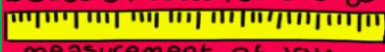
Joy in Work

Ask staff "what matters to you?"

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

④ Use improvement science to test approaches: Joy in work - change for improvement 	Model for improvement • Aim: what are we trying to achieve? • Data: How will we know change is an improvement? • Test: What change ideas will we try? • Start small - Plan-Do-Study-Act 	Data • Track results for everything you try • Understand what the data is telling • Include system level data e.g. staff satisfaction or turnover • Include local level data e.g. survey, performance 	Collaboration • Improvement involves everyone • Failures are opportunities to learn • Social movement is fun • Working together makes it easier • Makes it more manageable 	Improvements • Improvements add value • Don't increase workload • Make sure they stick • Keep on embedding them • Work on spreading them • Celebrate your success 
④ Use improvement science to test approaches to joy in work - change for improvement 	Keep it simple, use the model for improvement AIM: make it clear + numerical (how much, by when) DATA: use it to refine tests TEST: start small scale, make sure it works before spreading 	Track results of every test Share results and understanding Have some system level measures (e.g. staff satisfaction, turnover or engagement) Have some local level measures based on tests for change 	Improvement involves everyone. Failures are opportunities to learn. This is a collaborative journey  By all of us working together to bring joy in work, the journey is easier + more... joyful! Each take a piece	Choose improvements that are highly perceived as value adding with a low "extra workload" requirement ... And finally, celebrate the small wins as well, it all adds to bringing joy in work CELEBRATE!

Model for improvement

- Aim เราพยายามทำเพื่อบรรลุเป้าหมายอะไร
- Data เราจะรู้ได้อย่างไรว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้ดีขึ้น
- Test เราจะพยายามทดสอบการเปลี่ยนแปลงอะไร
- Start small เริ่มหมวนวงล้อ PDSA วงเล็กๆ ให้แน่ใจว่าได้ผลก่อนขยาย

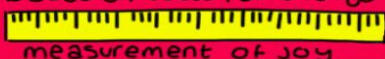
Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

④ Use improvement science to test approaches: Joy in work - change for improvement 	Model for improvement • Aim: what are we trying to achieve? • Data: How will we know change is an improvement? • Test: What change ideas will we try? • Start small - Plan-Do-Study-Act 	Data • Track results for everything you try • Understand what the data is telling • Include system level data e.g. staff satisfaction or turnover • Include local level data e.g. survey, performance 	Collaboration • Improvement involves everyone • Failures are opportunities to learn • Social movement is fun • Working together makes it easier • Makes it more manageable 	Improvements • Improvements add value • Don't increase workload • Make sure they stick • Keep on embedding them • Work on spreading them • Celebrate your success 
④ Use improvement science to test approaches to joy in work - change for improvement 	Keep it simple, use the model for improvement AIM: make it clear + numerical (how much, by when) DATA: use it to refine tests TEST: start small scale, make sure it works before spreading 	Track results of every test Share results and understanding Have some system level measures (e.g. staff satisfaction, turnover or engagement) Have some local level measures based on tests for change 	Improvement involves everyone. Failures are opportunities to learn. This is a collaborative journey  By all of us working together to bring joy in work, the journey is easier + more... joyful!	Choose improvements that are highly perceived as value adding with a low "extra workload" requirement ... And finally, celebrate the small wins as well, it all adds to bringing joy in work CELEBRATE!

Data

- ติดตามผลลัพธ์สำหรับทุกๆ ความพยายามทดสอบ
- แบ่งปันผลลัพธ์และทำความเข้าใจว่าข้อมูลบอกอะไรเรา
- ศึกษาข้อมูลระดับระบบ เช่น ความพึงพอใจ การลาออก ความผูกพันของบุคลากร
- ศึกษาข้อมูลเฉพาะที่ ขึ้นกับการเปลี่ยนแปลงที่ทดสอบ

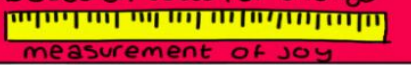
Joy in Work

Ask staff “what matters to you?”

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work

④ Use improvement science to test approaches: Joy in work - change for improvement 	Model for improvement • Aim: what are we trying to achieve? • Data: How will we know change is an improvement? • Test: What change ideas will we try? • Start small - Plan-Do-Study-Act 	Data • Track results for everything you try • Understand what the data is telling • Include system level data e.g. staff satisfaction or turnover • Include local level data e.g. survey, performance 	Collaboration • Improvement involves everyone • Failures are opportunities to learn • Social movement is fun • Working together makes it easier • Makes it more manageable 	Improvements • Improvements add value • Don't increase workload • Make sure they stick • Keep on embedding them • Work on spreading them • Celebrate your success 
④ Use improvement science to test approaches to joy in work - change for improvement 	Keep it simple, use the model for Improvement AIM: make it clear + numerical (how much, by when) DATA: use it to refine tests TEST: start small scale, make sure it works before spreading 	• Track results of every test • Share results and understanding Have some system level measures (e.g. staff satisfaction, turnover or engagement) Have some local level measures based on tests for change 	Improvement involves everyone. Failures are opportunities to learn. This is a collaborative journey  By all of us working together to bring joy in work, the journey is easier + more... joyful! Each take a piece	Choose improvements that are highly perceived as value adding with a low "extra workload" requirement ... And finally, celebrate the small wins as well, it all adds to bringing joy in work CELEBRATE!

Collaboration

- การพัฒนาเป็นเรื่องของทุกคน
- ความล้มเหลวเป็นโอกาสที่จะเรียนรู้
- การขับเคลื่อนทางสังคมเป็นเรื่องสนุก เป็นเรื่องของการเดินทางร่วมกัน
- การที่ทุกคนมาทำงานร่วมกันทำให้ง่ายขึ้น สนุก และจัดการได้ง่ายขึ้น

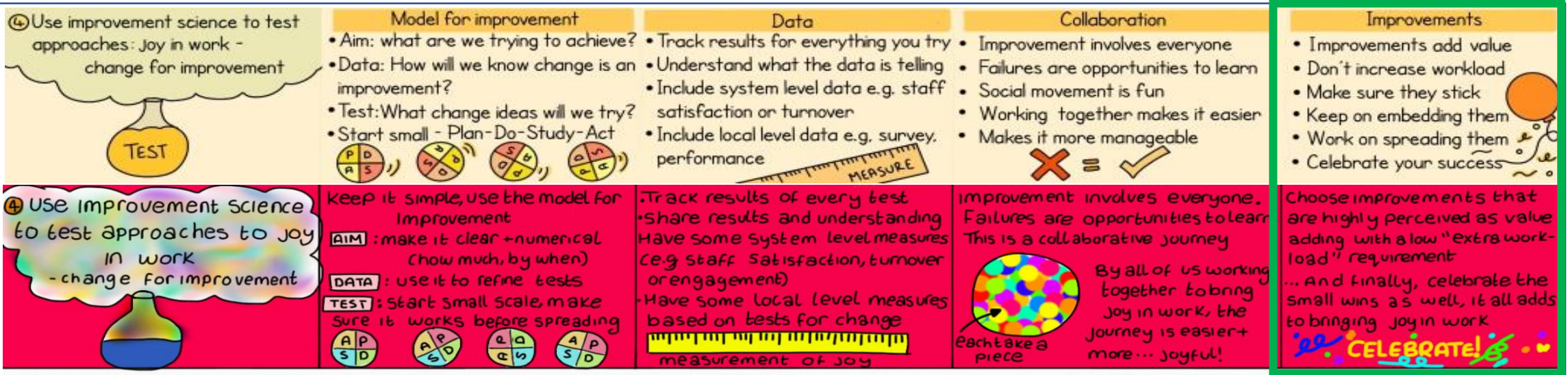
Joy in Work

Ask staff "what matters to you?"

Identify impediment

Shared responsibility

Improve joy in work



Improvement

- เลือกการพัฒนาที่สมาชิกเห็นว่าเป็นการเพิ่มคุณค่า โดยมีภาระงานเพิ่มน้อยที่สุด
- มั่นคงกับวิธีการที่ได้ผล เดินหน้า embed & spread
- ฉลองความสำเร็จ แม้จะเป็นเรื่องเล็กๆ จะช่วยให้เกิด joy in work



รักตนเอง - อยู่รอด

ขัดเกลาตนเอง

ขัดเกลาในสิ่งต่อไปนี้:

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

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

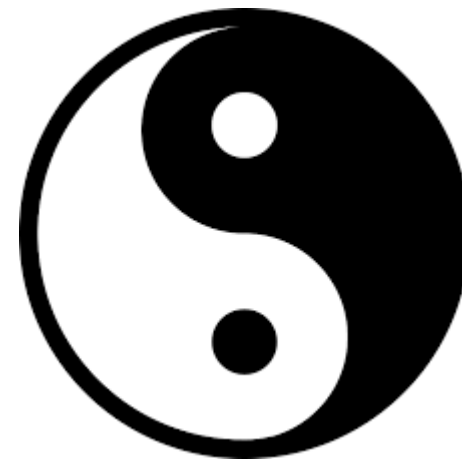
มุทิตา

เริ่มแผ่มุทิตาจิตไปสู่คนที่เรารักซึ่งเรามีความสุขเมื่ออยู่ด้วย จากนั้นก็แผ่ไปยังคนที่เรารู้สึกเฉยๆ และสุดท้ายแผ่ให้กับคนที่ชิงชังเรา

ในแต่ละกรณี เราจะร่วมรู้สึกยินดีกับผู้อื่นเหมือนดังความสุขของเราเอง

ขจัดทัศนະสุดโต่ง

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



Fixed Mindset vs Growth Mindset

วิ่งหนีความท้าทาย

ปฏิเสธที่จะรับคำวิพากษ์
วิจารณ์หรือเสียงสะท้อน

มุ่งเน้นที่การ
พิสูจน์ตนเอง

ถูกคุกคามด้วยความ
สำเร็จของคนอื่น

ไม่สามารถยอมรับความ
ล้มเหลว/ผิดพลาด

หลบหลีกสิ่งที่ไม่คุ้นชิน

เชื่อว่าความสามารถ
พิเศษเป็นสิ่งที่ static

มองความท้าทายเป็นโอกาส

โอบรับเสียงสะท้อนกลับ
ที่สร้างสรรค์

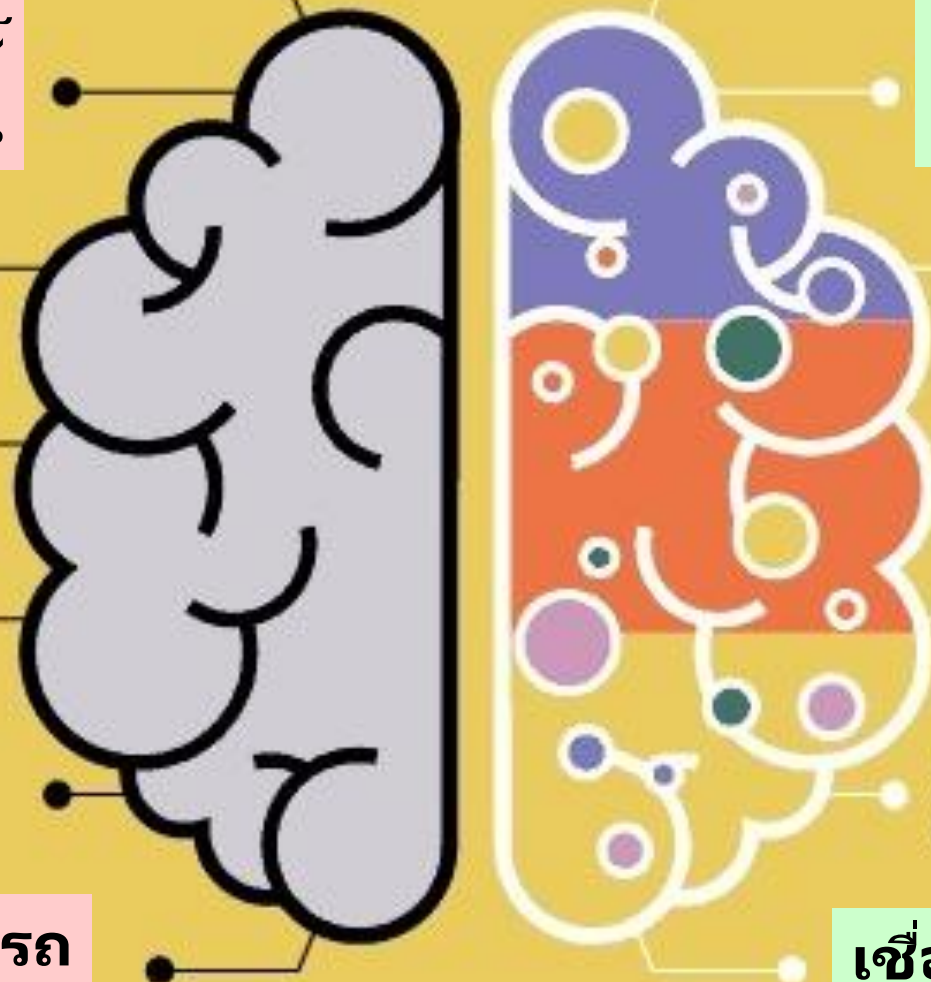
มุ่งเน้นที่กระบวนการ
ไม่ใช่ผลลัพธ์สุดท้าย

ได้รับแรงบันดาลใจจาก
ความสำเร็จของคนอื่น

เรียนรู้และเติบโต
จากความล้มเหลว

หมั่นก้าวออกจากพื้นที่
ปลอดภัย (comfort zone)

เชื่อว่าความสามารถพิเศษ
สามารถปรับปรุงได้ตลอดเวลา



รักษาใจของตนเอง

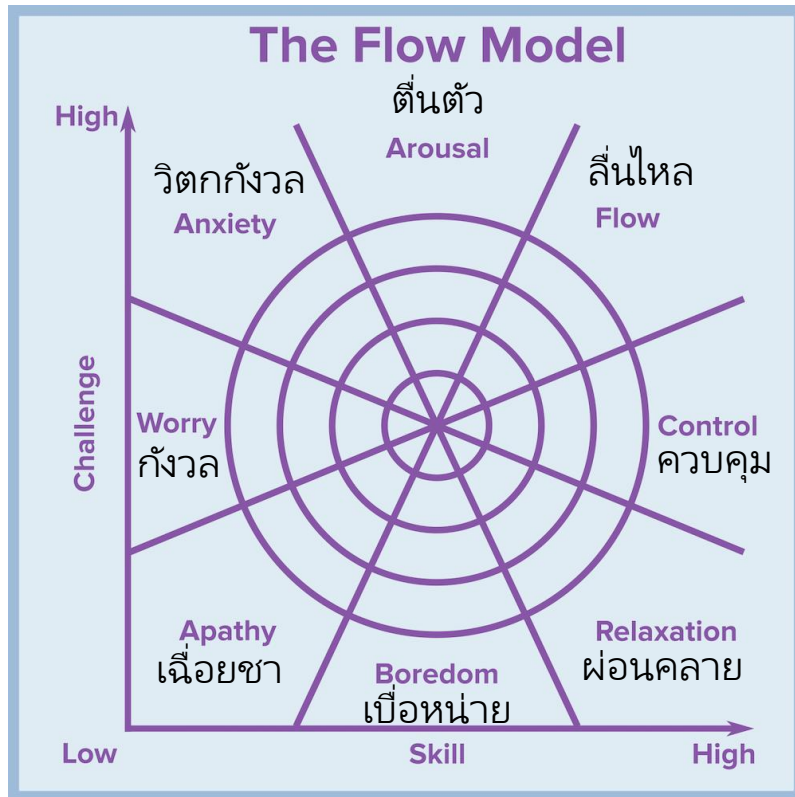
การเปลี่ยนความคับข้องใจ (frustration)
เป็นพลัง (เลือดบ้า)

มีความกลัวอะไรในตัวเรา

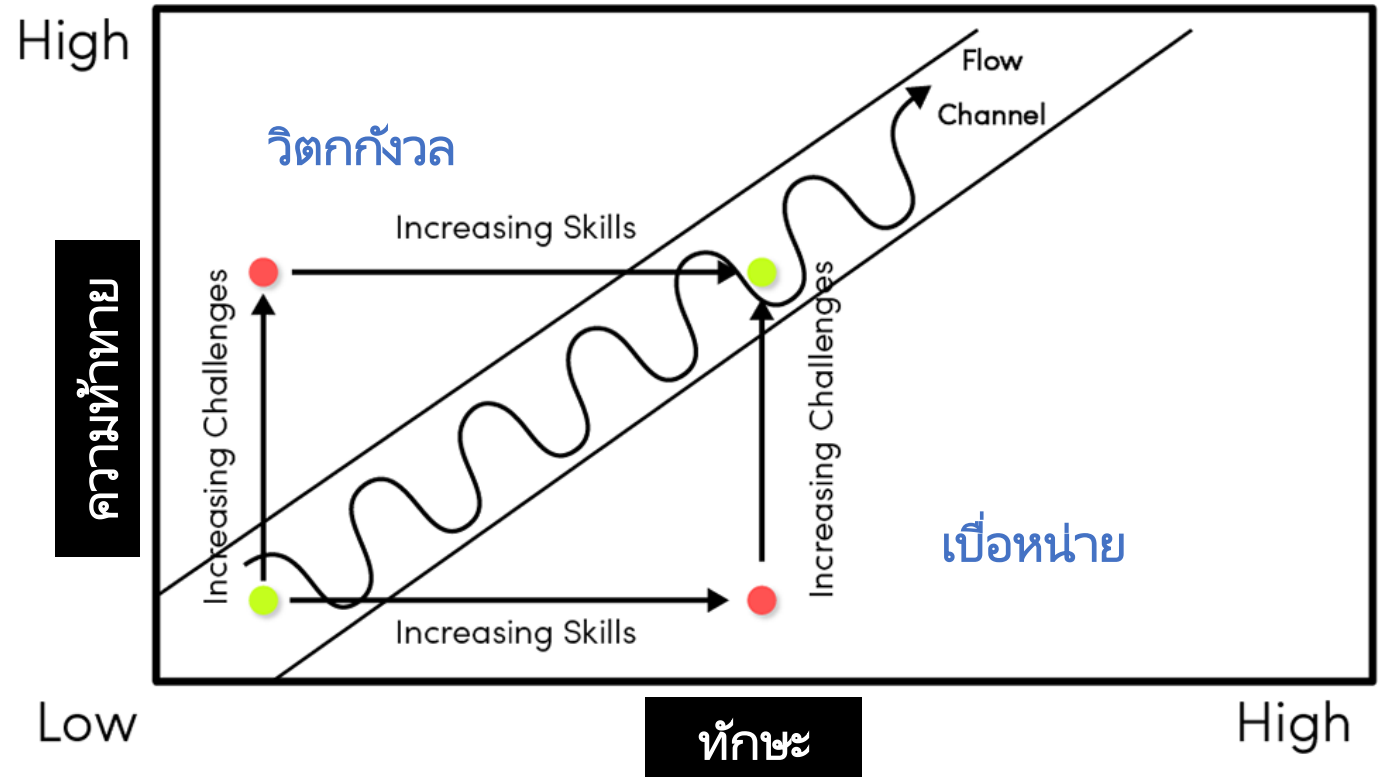
1. กลัวการเปลี่ยนแปลง -> โอบรับ ทำตัวให้คุ้นชิน เป็นผู้ลงมือเปลี่ยนแปลง
2. กลัวความเหงา
3. กลัวความล้มเหลว -> ซอยย่อยเป้าหมายให้เล็กขนาดที่มั่นใจว่าสำเร็จ
4. กลัวการถูกปฏิเสธ -> เปิดรับความคิดของผู้อื่น ยอมรับคำวิจารณ์
5. กลัวความไม่แน่นอน -> คาดการณ์ พิจารณาทางเลือก กล้าตัดสินใจ
6. กลัวสิ่งไม่ดีจะเกิดขึ้น -> ใช้ risk management มาช่วยวิเคราะห์และวางแผน
7. กลัวความเจ็บปวด -> ล้มแล้วลุกขึ้นมาเรียนรู้
8. กลัวถูกตัดสิน -> รู้จักตัวเอง ไม่อิงลูกศรดอกที่สองใส่ตัวเอง
9. กลัวดีไม่พอ -> ไต่บันได Flow
10. กลัวขาดอิสรภาพ -> อาสาทำงานที่ไม่มีใครอยากทำ

Flow การไต่บันไดความยากอย่างมีความสุข

เพื่อให้คุ้นชินกับการพัฒนาตนเองเป็นลำดับขั้น



<https://theconversation.com/>

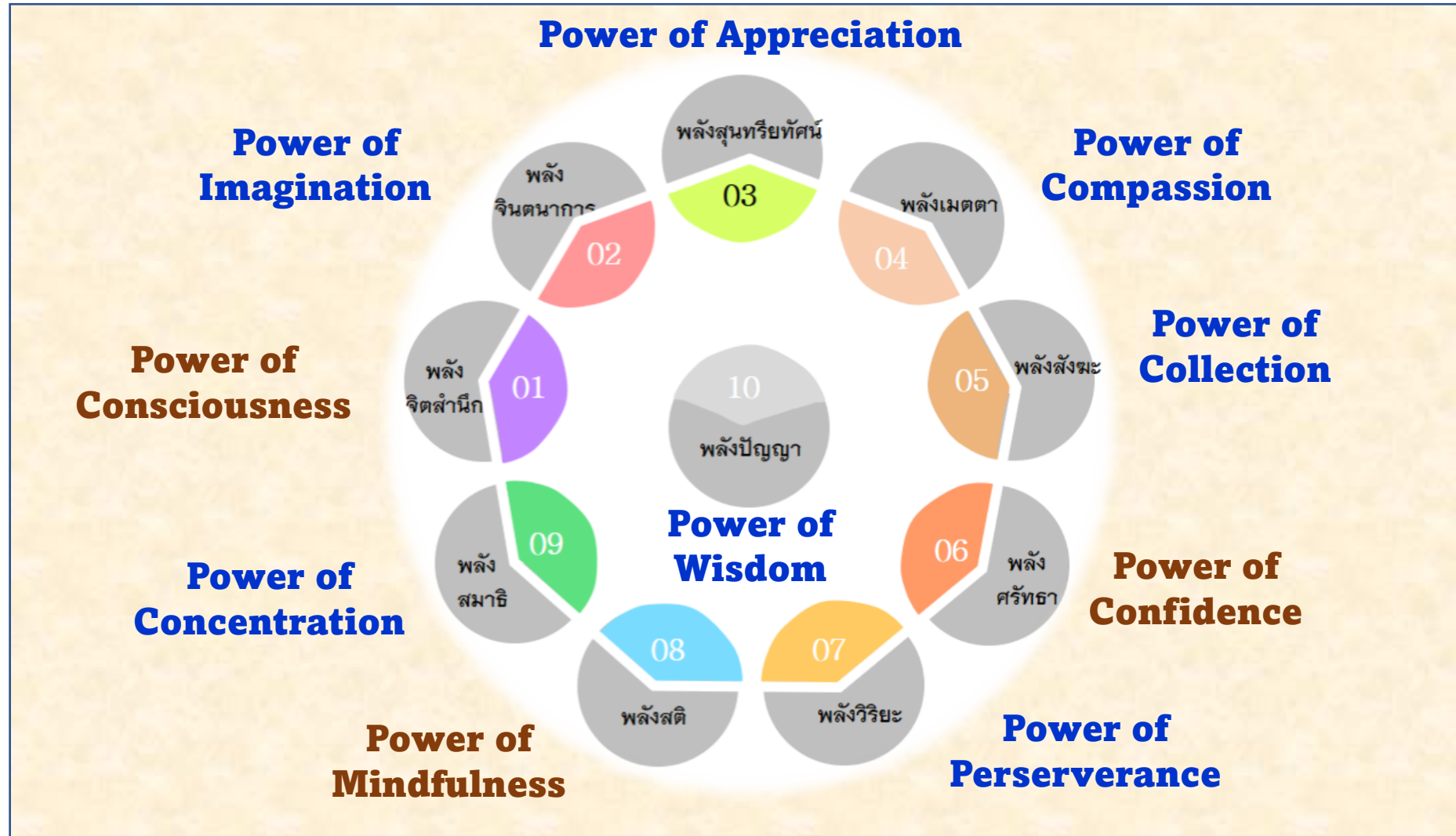


<https://skjsaurabh.medium.com/>

ร่วมกันค้นหา 15% Solution ที่เรามีอำนาจทำได้เอง

- โจทย์ “นึกถึงสิ่งที่เราเคยฝันอยากให้มีการเปลี่ยนแปลง และนึกถึงสิ่งที่เราสามารถทำได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องอาศัยทรัพยากรเพิ่มขึ้น หรือไม่ต้องรอกำหนดของใคร”

Unlock พลังของตัวเอง



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
- **Mobilisation Skills** สร้างแรงบันดาลใจและชักชวนให้ผู้อื่นมีส่วนร่วม

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



รักเพื่อน – อยู่ร่วม
สร้างภูมิรอบตัวด้วยการสื่อสาร
และการให้เกียรติ

กระจกสะท้อน

ท่าทีของคนใกล้ตัว
คือกระจกสะท้อนพฤติกรรมของเรา

Respect เพื่อนร่วมงาน

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

Deep Democracy

WHAT:

Deep democracy คือการรับฟังและให้ความสำคัญกับเสียงทุกเสียง ทั้งเสียงภายในและเสียงภายนอก ทั้งเสียงส่วนมาก เสียงส่วนน้อย และเสียงผี

WHY:

ทำให้เกิดความเข้าใจในตนเองและคนอื่นดีขึ้น

ทำให้ได้ใคร่ครวญถึงสิ่งที่ถูกละเลยไปในการทำงานร่วมกับผู้คน

ทำให้ตระหนักรู้ในข้อขัดแย้งที่อยู่ในตัวเรา ในกลุ่ม ในสังคม

ทำให้รู้จักบรรยายระยะห่างข้อขัดแย้งอย่างถูกจังหวะจะโคน

ทำให้รับฟังและให้คุณค่ากับเสียงส่วนน้อย หรือเสียงผี

ทำให้มีความไวต่อการรับรู้ว่ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น และข้อขัดแย้งนั้นคืออะไร

Respect ด้วยการใช้น Non-violence Communication

ส่วนประกอบสำคัญของภาษายีราฟ

1. **Observation, not evaluation** บอกสถานการณ์อย่างตรงไปตรงมา ไม่เจือปนการตัดสิน
2. **Feelings, not thoughts** บอกความรู้สึกที่มีตรงๆ ไม่เอาความคิดมาปะปน
3. **Needs, not strategies** บอกสิ่งที่ต้องการอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจน ไม่กล่าวโทษว่าอีกฝ่ายเป็นต้นเหตุ
4. **Requests, not demands** ขอให้อีกฝ่ายตอบสนองความต้องการของเรา ไม่ใช่ออกคำสั่ง

ใช้ประโยชน์จากพลังของปัจจุบันขณะ

- มีภูมิคุ้มกันจากคำวิพากษ์
- ไม่ข้องแวะกับความคาดหวังใด ๆ
- การกระทำของเราเป็นอิสระจากความเห็นของผู้อื่น
- ไม่เป็นรองใคร
- ปราศจากความกลัว พร้อมรับมือกับความท้าทายอย่างสร้างสรรค์ ถ่อมตน
- ไม่เป็นเหยื่อของความคิดว่าตนสำคัญ
- เสริมพลังให้ผู้อื่นด้วยการให้เขาเป็นตัวของตัวเอง เปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ ไม่มีการตั้งเงื่อนไข ไม่กดดันให้ทำตามความต้องการและความคาดหวังของเรา

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 ก่อนที่จะเพลอหลับไปหรือไม่	ทีมมีความคิดลบๆ อะไรแทรกอยู่หรือไม่
ฉันให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือไม่	ทีมให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ที่มีอยู่หรือไม่
ฉันให้บางอย่างมาควบคุมตัวเอง ทำให้ตัวเองเครียดอยู่หรือไม่	ทีมมีอิสระในการทำงานเพียงใด
ฉันได้ทำตามเป้าหมายที่ตัวเองตั้งไว้หรือไม่	ทีมได้ทำตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

Healthy Emotion & Feeling

Appreciate	มองเห็นคุณค่าดี ๆ ในสิ่งรอบตัว
Influence	ชักชวนผู้เกี่ยวข้องในขอบเขตที่เราทำได้
Control	ควบคุมการทำงานของตัวเอง

การสนทนาที่ผลิตดอกออกผล

เมื่อเราฝึกการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ให้เป็นนิสัย พลังความสร้างสรรค์จะอยู่กับตัวเราตลอดเวลา ทุกครั้งที่เราสนทนา ให้ตระหนักว่าเรากำลังทำงานสร้างความเปลี่ยนแปลง

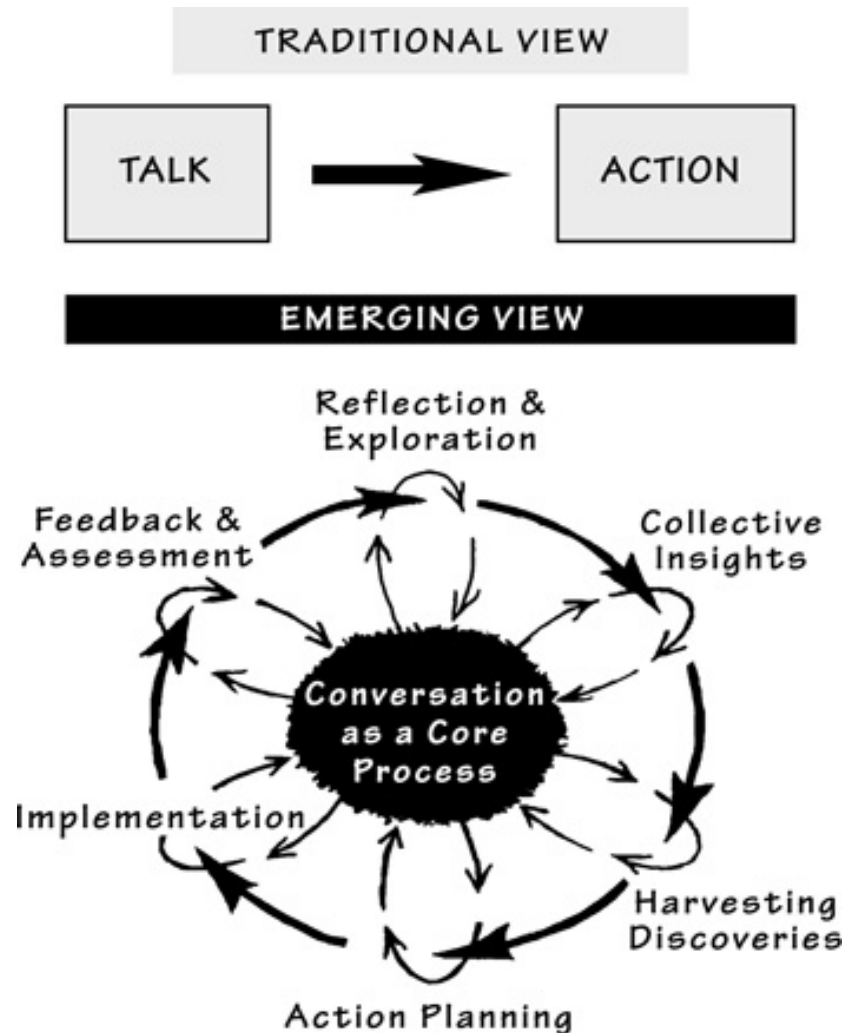
สนทนาให้กำลังใจผู้คน

สนทนาให้ผู้คนและตัวเองเกิดการเรียนรู้

สนทนาให้เกิดการเชื่อมโยงหัวใจและความคิด

ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน กับใคร ทุกครั้งที่พูด ให้การพูดของเราสร้างอนาคต
ที่งดงามให้กับสังคม

สุนทรียสนทนา (Dialogue)



*“Dialogue is really aimed at going into the whole thought process and changing the way thought process and changing the way the thought process occurs collectively. We haven’t really paid much attention to thought as a process. We have engaged in thoughts, but we have only paid attention to the content, not to the process. Why does thought require attention? Everything requires attention, really. If we ran machines without paying attention to them, they would break down. **Our thought, too, is a process, and it requires attention, otherwise it’s going to go wrong.**”*

In dialogue, people become observers of their own thinking.

Once people separate themselves from their thought. They begin to take a more creative, less reactive, stance towards their thought.



รักผู้ป่วย รักงาน รักองค์กร
- อยู่อย่างมีความหมาย

ตัวอย่างการโปรแกรมจิตใจเพื่อการดูแลผู้ป่วย

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

หาความหมายและคุณค่าจากงาน

Passion: ค้นหาว่าอะไรที่เราชอบทำ ทำแล้วมีความสุข

Purpose: กำหนดเป้าหมายชีวิต

Meaning: ค้นหาความหมายของงาน

Value: งานนั้นสร้างคุณค่าอะไร

Drive: เชื่อมโยงคุณค่าของงานกับเป้าหมายของชีวิต

IKIGAI หาความหมายในงาน : ทำในสิ่งที่รัก รักในงานที่ทำ



สิ่งที่รัก -> สุขใจ
สิ่งที่ทำได้ดี -> พอใจ
สิ่งที่โลกต้องการ -> ทำทนาย
สิ่งที่คนยอมซื้อ -> อยู่ได้

หากเราค้นพบจุดร่วม หรือ Ikigai นี้
เราก็จะหาความหมายของชีวิตเจอ และ
พบว่าการตื่นขึ้นมาในทุกวันช่างมี
ความหมายและมีความสุข

ทำงานทุกชิ้นด้วยศิลปะและความประณีต

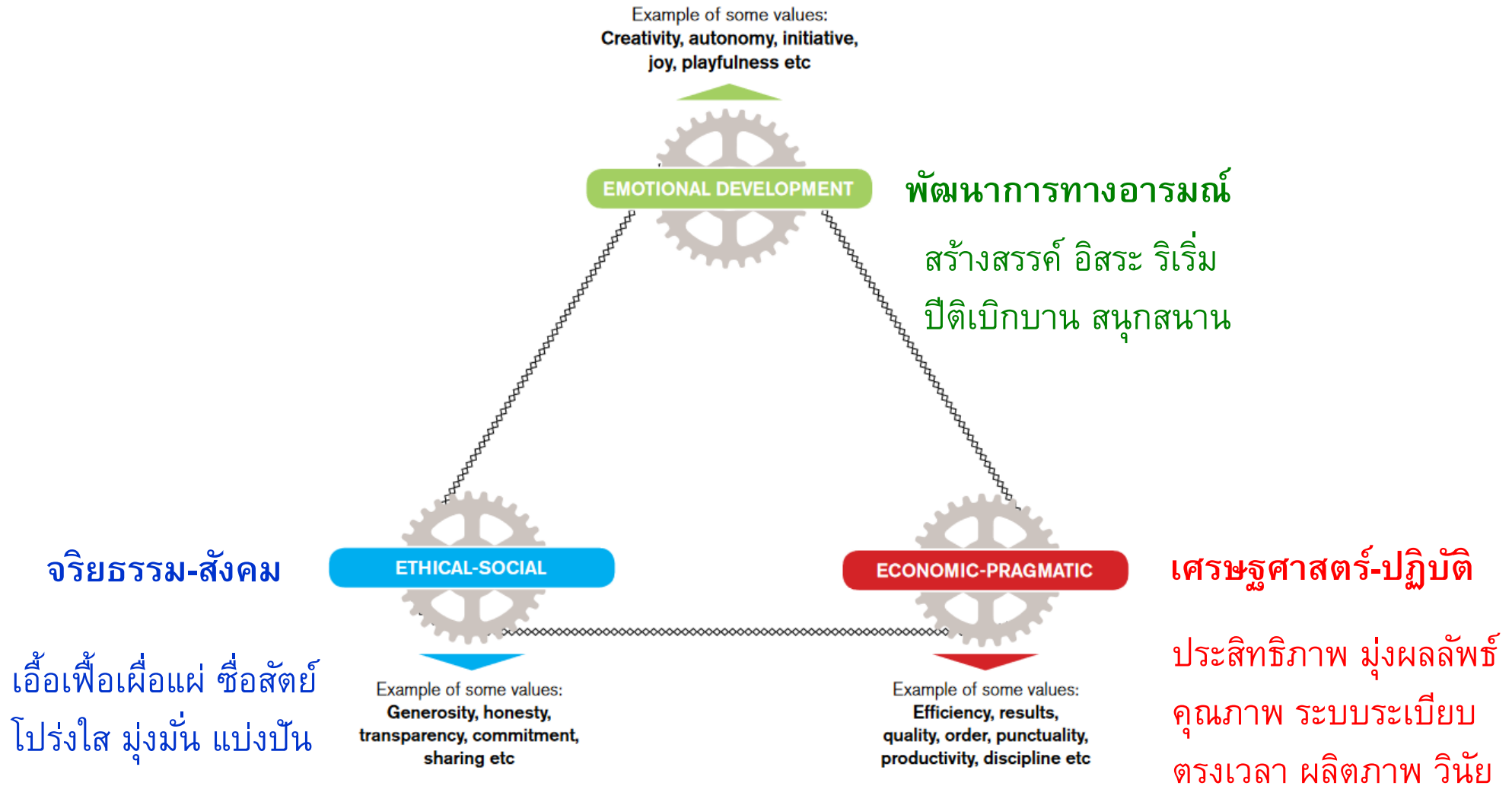
- มองงานที่ทำเป็นงานศิลปะ
- ใส่ใจในรายละเอียด
 - หมุนวงล้อของการสังเกตและการกระทำ
- ใช้งานเพื่อพัฒนาฝีมือ
 - ทำงานชิ้นต่อไปด้วยฝีมือที่ดีขึ้น
- รับรู้สุนทริยภาพและส่งผ่าน



รักองค์กร

ใช้ spirituality เป็น super core values
ร่วมกันสร้างองค์กรที่มีชีวิต (Living Organization)
องค์กรที่น่าไว้วางใจ (High Reliability Organization)
ขจัด mindset ที่เป็นปัญหา
Cultural transformation

Triaxial (3Es) Model of Values-based Organizational Culture



The background is a 3D-rendered surface composed of dark gray, raised hexagonal tiles. These tiles are arranged in a staggered pattern. Between the tiles, there are recessed channels that glow with a bright teal or cyan light. The lighting creates a sense of depth and texture, with the glowing lines highlighting the geometric structure of the surface.

The Art of Power

หยุดมั่วที่เราเชื่อว่า



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

SHA Conference & Contest (15 ธันวาคม 2553)

- ธุรกิจเป็นดั่งมั่ว และผู้ที่ไม่มีความสามารถที่จะหยุดมั่วได้
- เราต้องมีผู้ร่วมงานเป็นดั่งครอบครัวเพื่อช่วยเราเอาไว้
- เราต้องการเพื่อนฝูง ผู้ร่วมปฏิบัติ เพื่อให้เราเข้มแข็งเพียงพอสำหรับการปฏิบัติ
- การใช้ดวงตาแห่งหมู่คณะ มองเข้าไปในโลกแห่งความเป็นจริง ทำให้เราเรียนรู้อะไรได้มากกว่าการมองด้วยสายตาของคนเพียงคนเดียว
- การมุ่งเน้นไปทำงานเป็นการมุ่งเน้นเพียงเฉพาะส่วนเดียวของความ เป็นจริง เราต้องมีความสามารถที่จะตอบรับกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ ณ ที่นี้ ในขณะนี้

จุดประกายความตื่นรู้ร่วม



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

SHA Conference & Contest (15 ธันวาคม 2553)

- จิตสำนึกส่วนตัวเกิดจากจิตสำนึกส่วนรวม
- จิตสำนึกส่วนรวมเกิดจากจิตสำนึกส่วนตัว
- ความกลัวของส่วนรวม และความโกรธของส่วนรวม คือมหันตภัย
- ต้องเลือกอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เธอจะได้รับอิทธิพลจากจิตสำนึก
ร่วมที่ใสบริสุทธิ์
- คนส่วนน้อยที่ได้เห็นความจริงและตื่นรู้แล้วจะสามารถแปรเปลี่ยน
สถานการณ์ทั้งหมดได้
- เราต้องกล้าพอที่จะแสดงความคิดเห็นนั้นออกมา เพราะการ
เปลี่ยนแปลงทิศทางนั้นจะเกิดขึ้นได้ต่อเมื่อมีการตื่นรู้ร่วมกัน
- การถอดถอนความคิดที่เห็นผิด คือรากฐานของการแปรเปลี่ยน
ความรุนแรงและการก่อการร้าย อีกทั้งเป็นการหล่อเลี้ยงสันติภาพ

ไม่ต้องมองหาจากคนอื่น



สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

SHA Conference & Contest (15 ธันวาคม 2553)

ความดี ความงาม ความจริง ที่เรามองหา:

- เราารู้สึกว่าเราขาดบางสิ่งบางอย่าง เหมือนหม้อขาดฝา
- เทียวเสาะแสวงหาส่วนที่ขาดหายไป
- มองหาในตัวคนอื่น เมื่อพบในตัวใครก็หลงรักเขา
- แสร้งว่าเรามีสิ่งนี้อยู่
- ต่างหลอกหลวงกันเอง และเป็นเหยื่อของกันและกัน
- แท้จริงแล้วมีอยู่ในตัวของเราทุกคน จุดคลื่นในมหาสมุทรล้วนมีความเป็นน้ำอย่างเท่าเทียมกัน

การยอมรับ:

- ไม่จำเป็นต้องได้รับการยอมรับจากผู้อื่น
- เธอจำเป็นต้องยอมรับตัวเธอเองเท่านั้น เข้าใจ ยอมรับตัวเอง เชื่อมั่นในสิ่งที่ตัวเองเป็น

เมื่อรู้สึกว่าการงานหนักที่สุดหรือโกรธคนอื่น:

- ตระหนักว่าการปล่อยให้พลังงานเช่นนั้นคงอยู่ต่อไป จะไม่เป็นผลดีต่อตัวเองและผู้อื่น
- ฝึกตามลมหายใจและเดินอย่างมีสติ
- รับรู้ถึงความรู้สึกโกรธ เพื่อโอบรับและแปรเปลี่ยนความโกรธนั้น
- มूलเหตุแห่งความหลงไม่รู้มิได้อยู่ที่นั่น -> มूलเหตุแห่งความโกรธก็ถูกแปรเปลี่ยน
- ตระหนักว่าไม่มีการแบ่งแยกระหว่างเธอกับผู้อื่น

ประชุมวิชาการ **Value on Nursing: Our Future for All**

วันอังคารที่ 7 ตุลาคม 2568 • เวลา 8.00 น. - 16.00 น.
ห้องประชุม D1 อาคาร D ชั้น 10 โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา

Topics

- **How Nurses Transform the Healthcare System Through Value-Based Care**
วิทยากร : **นพ.ก้องเกียรติ เทนพิษฐ์**
ประธานคณะผู้บริหารกลุ่ม 3 และกลุ่ม 6 บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน)
- **How Nurses Optimize Cost While Ensuring Excellent Outcomes**
วิทยากร : **พ.อ.โร คำมาก**
หัวหน้าสาขาการพยาบาลอายุรกรรม โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
- **Meaningful Life and Well Being of Nurses**
วิทยากร : **นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล**
ที่ปรึกษาคณะกรรมการ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
- **Ethics in Nursing Behavior: What's Next for the Future?**
วิทยากร : **อ.พ.ว.เรวัต ศรินทร**
ครูผู้ฝึกเขียนสำรวจ สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
- **Shaping Tomorrow: Nurse Leaders for the Next Generation of Healthcare**
วิทยากร : **พญ.ปิยารัตน์ ทิพย์รัตน์**
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลกรุงเทพพัทยาและโรงพยาบาลจอมเทียน
- **Panel discussion: The Value of Care Coordination: Nurse Coordinators Driving Better Health Outcomes and Experiences**
วิทยากร : **ทีม Nurse Coordinator โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา**
 - พว.สุกัญญา พรหมพันใจ
Cancer Nurse Coordinator
 - พว.ฐาปณีย์ ชัยกุลหลาบ
Heart Nurse Coordinator
 - พว.เบญจมาศ บุณยะวัน
Stroke Nurse Coordinator
 - พว.กรรณิศา นุโณ
Orthopedic Nurse Coordinator
 - พว.เบญจจูนิต รมเลิศธรรณันต์
Trauma Nurse Coordinator



ลงทะเบียนประชุมวิชาการ



Onsite



500 บาท
(รับจำนวน 100 คน)

Online zoom



300 บาท
(รับจำนวน 150 คน)

ปิดรับลงทะเบียน วันที่ 2 ตุลาคม 2568 หรือมีผู้สมัครเต็มจำนวน

- การลงทะเบียนจะสมบูรณ์ เมื่อชำระเงินเรียบร้อยแล้ว
- บัญชีออมทรัพย์ ธนาคารกรุงศรีอยุธยา เลขที่บัญชี 541-1-05911-5 ชื่อบัญชี บจก.โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา
- ส่งหลักฐานการชำระเงินที่ E-mail: bphhrd@bdms.co.th

สอบถามข้อมูลเพิ่มเติมที่
ฝ่ายพัฒนาระบบการบุคคล โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา โทร 0 3825 9999 ต่อ 3214





ประชุมวิชาการ

Value on Nursing: **Our Future for All**

7 ตุลาคม 2568



ปลุกพลังใจให้ตัวเอง : เมื่อเราทำงานเหนื่อยหรือท้อ

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

โครงการ Balancing AI and Wellbeing for Nurses

คณะพยาบาลศาสตร์ ร่วมกับ คณะกรรมการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลสงขลานครินทร์

31 พฤษภาคม 2568 เวลา 9.30-10.30 น.

“ปลุกพลังใจให้ตัวเอง”

นายแพทย์อนุวัฒน์ ศุภชุติกุล

ผู้ทรงคุณวุฒิสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)

เวลา 09.30 - 10.30 น.

