



บันทึกข้อความ

งานสารบรรณ
รับที่ 3087
วันที่ 25 มี.ค. 53

ส่วนราชการ สำนักงานคุณภาพ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

ที่ รพจ. 22/ 250

วันที่ 25 มีนาคม 2553

เรื่อง สรุปองค์ความรู้จากการเข้าร่วมประชุม HA Forum ครั้งที่ 11

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

ตามที่ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ ได้มีการจัดให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุม HA Forum ครั้งที่ 11 เมื่อวันที่ 8-12 มีนาคม 2553 ที่ผ่านมา ซึ่งได้รับสาระความรู้มาพัฒนา และเพิ่มศักยภาพในการทำงานในหน่วยงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ได้สรุปเป็นองค์ความรู้ ตามที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนภาพร ตริโยษฐ์)

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ

หัวหน้างานบริหารระบบคุณภาพ

ดร. อ. อ. ๗

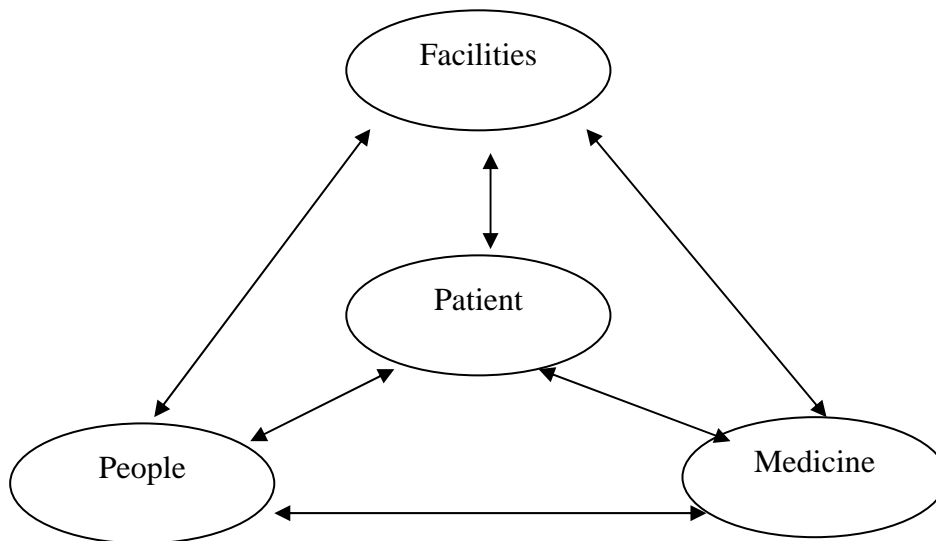
สรุปการประชุม HA Forum ครั้งที่ 11

1. โรงพยาบาลอบอุ่นเหมือนบ้าน เพื่อการเยี่ยมยา

โกศล	จึงเสถียรทรัพย์
ดร.นพ.สกล	สิงหา
โกเมธ	นาควรรณคำ

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานพยาบาล เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่อบอุ่นเหมือนบ้าน เพื่อการเยี่ยมยา เน้นสภาพแวดล้อมที่สบาย ผ่อนคลายและมีบรรยากาศที่อบอุ่นเหมือนอยู่ที่บ้านตัวเอง ดังนั้น การจัดการกับสภาพแวดล้อมในโรงพยาบาลที่มีคุณภาพจึงเป็นประเด็นที่สำคัญ

การทำให้โรงพยาบาลอบอุ่นเหมือนบ้าน คือการนำเอาผู้คนและบรรยากาศของบ้านผู้ป่วย มาจำลองไว้ที่โรงพยาบาล ซึ่งหากจัดให้ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางก็จะเกิดความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว



สภาพแวดล้อม (Environment) ประกอบด้วย

- สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- สภาพแวดล้อมทางสังคม
- สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ
- สภาพแวดล้อมภายในจิตใจ

ความคุ้นเคยเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่ ความคุ้นเคย คือ ความเป็นกัลยาณมิตร สภาพแวดล้อมภายในจิตใจ การแสดงออกต่อผู้ป่วยด้วยความเอื้อเฟื้อ เอื้ออาทร เป็นธรรมชาติ ที่แสดงออกมาจากความรู้สึกภายใน ซึ่งจะก่อให้เกิดความอบอุ่น เหมือนผู้ป่วยได้พักอยู่บ้านของตัวเอง

สภาพแวดล้อมกับการเยียวยา

1. สร้างจุดเบี่ยงเบนความสนใจ
 2. กำจัดสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดความเครียด
 3. ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่
 4. มองหาช่องทางการบำบัดรักษาเพิ่มเติม
 5. เลือกโภชนาการที่เหมาะสม
 6. รักษาบรรยากาศที่อบอุ่นด้วยความรัก
 7. ห้องพักเดียวตลอดการรักษา
- เติมการพูดคุยให้ข้อมูลต่างๆ

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา การบูรณาการ และการสร้างความสมดุลระหว่าง

- ความปลอดภัย
- ความเอื้ออาทร
- วัฒนธรรม / สร้างความเป็นอยู่ของผู้เกี่ยวข้อง
- กฎีสถาปัตยกรรม
- ความพอเพียง

สรุป ตอบตัวเองให้ได้ว่าจะอะไรที่เอื้อต่อการเยียวยา

กระบวนการเยียวยาทั้งหลายเป็นกระบวนการที่มองหลายมิติ ชีวิตมีหลายมิติ เวลาดูแลหลายมิติให้มันลงตัว เราเรียกว่าศิลปะ ต้องสนใจเรื่องความรู้สึก และความรู้สึก หรือเหตุผลกับอารมณ์ รวมถึงความดีงาม

2. สูงสุดคืนสู่สามัญ

ดร.นพ.โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์

ระบบใหญ่ที่ซับซ้อนประกอบขึ้นจากความซับซ้อนย่อยๆ การเปลี่ยนแปลง ระบบย่อย
หนึ่งส่วนส่งผลไปสู่ระบบอื่นๆ หากที่จะคาดเดาได้ว่าผลจะเป็นอย่างไร ระบบสุขภาพก็เป็นระบบ
ที่ซับซ้อน สัมพันธ์เชื่อมโยงกับระบบย่อยอื่นๆ เป็นปัจจัยต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการ
เชื่อมโยงกับระบบชุมชน จึงเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานสุขภาพ

เวลาที่เราเริ่มทำอะไรสักอย่างที่ทำตามคนอื่น เราจะใช้ศักยภาพน้อย สำหรับผู้ที่ริเริ่มการ
เรียนรู้อะไรก็อาจเป็นไปได้ สำหรับผู้เชี่ยวชาญความเป็นไปได้ก็มีอยู่แค่ที่เขารู้ไม่ก็ทาง

ระบบวิธีคิดแบบกลไกและผู้เชี่ยวชาญ

- รวมศูนย์
- แยกส่วน
- มีลำดับชั้น
- เป็นมาตรฐานเดียว
- กิจกรรมสำเร็จรูป
- กำกับตัวชี้วัด
- ควบคุมและสั่งการ

เหมือนระบบจักรวาล

ระบบซับซ้อน (Compels adaptive system)

- องค์ประกอบหลากหลาย
- มีปฏิสัมพันธ์ซับซ้อน
- ระบบซ้อนระบบ
- เชื่อมโยงส่งผลต่อกัน
- ไม่มีอำนาจศูนย์กลาง
- มีคุณสมบัติใหม่ผุดบังเกิด
- ปรับเปลี่ยนตัวเองได้
- มีแบบแผนที่สังเกตได้
- คาดการณ์ล่วงหน้าได้ยาก
- ควบคุมบังคับได้อย่างจำกัด

- ระบบไม่ซับซ้อนมาก ใช้คู่มือและผู้เชี่ยวชาญจัดการ แต่ถ้าระบบซับซ้อนใช้การเรียนรู้และการจัดการความรู้
- พื้นฐานความเป็นมนุษย์ด้วยความรัก ความรู้ ความใฝ่ฝัน และแรงบันดาลใจ
- คุณค่าและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์อยู่ที่การสร้างสรรค์
- มนุษย์เกิดมาเพื่อที่จะทุ่มเทให้สิ่งที่ตนเองเลือก
- ศักยภาพของมนุษย์ คือ การเข้าถึงความดี ความงาม และความจริง

เครื่องมือวัดชุมชน 7 ชั้น เป็นเครื่องมือการทำงานชุมชนง่ายๆ ประกอบด้วย

1. แผนที่เดินดิน
2. ฟังเครือข่าย
3. ระบบสุขภาพชุมชน
 - การดูแลตนเองและประชาชน
 - การแพทย์ภาควิชาชีพ
 - การแพทย์.....
4. มุ่งเน้นชุมชนเข้าใจวิถีชีวิต คือ รากฐานการทำงานเชิงรุก
5. ประกันชีวิต
6. เรื่องของ Communication

สรุป Back to Basic หลักการดีๆ 3 ข้อ

1. มุมมองคนใน (มุมมองของเขาเป็นอย่างไร)
2. เข้าใจบริบท
3. มองปรากฏการณ์แบบองค์รวม

3. การทำงานอย่างมีความสุข

รศ.นพ.ชัยชน โลว์เจริญกุล

แนวทางแห่งความสุข

ขีดหุ่น คือ การปรับสิ่งภายในตัวเรา ปรับสิ่งที่มืออยู่ภายใน คือ ปรับที่ตัวเรา การปรับสิ่งภายนอกนั้นเป็นเรื่องยาก

ความยั่งยืน คือ การพัฒนาที่จิตใจภายในตัวเราเอง การยกระดับจิตใจ

การขอระดับตนเอง

1. คู่ที่ตัวเราเอง มีกระจกส่องใจ
2. สติ (การมีสติอยู่เสมอในการทำงานใดๆ)
3. สัมผัสัญญะ (ระลึกรู้)
4. สอนตนเอง

4. Role Model ด้านสร้างเสริมสุขภาพ

โรงพยาบาลมหาสารคาม

โรงพยาบาลเข้าถึงชุมชนด้วยการจัดกิจกรรม การออกกำลังกายรณรงค์การออกกำลังกายในตลาด แหล่งชุมชน และโรงเรียน มีการเดินแอโรบิก การขี่จักรยาน และเล่นกีฬา เพื่อเป็นการ model ให้ประชาชนในพื้นที่ได้เห็น และมีการปฏิบัติตาม

มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพแก่ประชาชน โดยสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้ด้านสุขภาพ มีการจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุในชุมชนถึง 6 ชุมชน

โอกาสพัฒนาควรมีการปรับพฤติกรรมมารับประทานอาหาร การฝึกคำนวณพลังงานที่ต้องรับประทานในแต่ละมื้อของเจ้าหน้าที่ เพื่อควบคุมตนเอง และให้ความรู้ด้านโภชนาการแก่ประชาชนในชุมชน

5. จุดค้นของดีที่มีใน SHA : วิเคราะห์และถอดบทเรียน

จตุพร	รัศมิ์โชติอังกูร
เกียรติศักดิ์	ม่วงมิตร
ดวงสมร	บุญผดุง

สรุปได้ 4 ประเด็น คือ

1. ความสอดคล้องกับวิถีชีวิตและต้นทุนเดิมของโรงพยาบาล ทำให้เกิดการเติมเต็มต่อ ยอดกระบวนการพัฒนาคุณภาพ ต้นทุนเดิมของโรงพยาบาลที่มี เช่น TQM, 5ส, OD จุดแข็งของ SHA อยู่ที่ “ มีหลักการแนวคิดที่ชัดเจน มีความยืดหยุ่น และมีความเป็นอิสระ” สามารถนำไป ประยุกต์ใช้ในแต่ละบริบทของพื้นที่ตอบสนองเป้าหมายของคนทำงาน
2. การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์ของผู้นำ กระบวนการทัศน์ของผู้บริหารจึงมีส่วนสำคัญอย่าง ยิ่งเอื้อให้บุคลากรทำงานอย่างมีคุณภาพ
3. การบูรณาการระหว่างงานส่งเสริมคุณภาพและงานพัฒนาคุณภาพงานโรงพยาบาล งาน ส่งเสริมคุณภาพในโรงพยาบาล มีแนวทางที่ชัดเจนเพิ่มมากขึ้นเรียนรู้ถึงแก่น ของงานส่งเสริม สุขภาพที่ให้ความสำคัญกับคน การมีส่วนร่วมวัฒนธรรมและความเชื่อ
4. กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างมีพลัง “ การนำเสนอ ผลงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้” เป็นกลยุทธ์ในการสร้างและใช้ความรู้

มาทำความรู้จักกับ SHA

ดร.นพ.โกมาตร จิ่งเสถียรทรัพย์

อ. ดวงสมร บุญผดุง

การใช้มิติจิตใจ การยึดเศรษฐกิจพอเพียง การมีเหตุผล พอประมาณ มีภูมิคุ้มกันในตัวเอง เป็นแนวทางในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณค่า
SHA คำนึงถึงจิตใจคนอื่นเพิ่มมากขึ้น

SHA พัฒนาสู่ความยั่งยืน

- safe
- standard
- spirituality
- sustainable
- sufficiency economic
- humanized health care
- HPA health promoting hospital
- HA
- Appreciation
- Acsthete
- Accreditation

Acsthete (สุนทรียศาสตร์) ของการทำงาน มีความดีมีค่าในการทำงาน ทำงานด้วยความ
ประณีต เกิดความงดงามในงาน ให้เลือกงานที่ทำได้ก่อน

SHA ทำได้จริงหรือไม่

- มีการทดลองทำในโรงพยาบาล 60 แห่ง ให้ผู้อำนวยการมาพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็น
- ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญจะเป็นกัลยาณมิตรมากขึ้น โดยกระบวนการเน้นความเข้าใจเรื่อง
งาน
- ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรอยยิ้ม
- เครื่องมือ
- Emponent

SHA Movement

* Element

- Healing Environment เสี่ยงคั้งทำให้เจ้าหน้าที่ล้าและเหนื่อย
- องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร (Living Organization)
- Innovative Culture ใหู้จักสร้างวัฒนธรรม
- lean and seamless socต่อระหว่างระบบให้ลดลง ต้องลดอัตรา
- Leaning organization
- Knowledge Management

* Techniques / skills

- Appreciate in wiry
- Design for health and healing
- การใช้เรื่องเล่า
- Dialogue and Deep listening
- Web bloging

Lean and Sixsigma in Health care

นพ.สุธีร์ ทูริรัตน์ (โรงพยาบาลรามคำแหง)

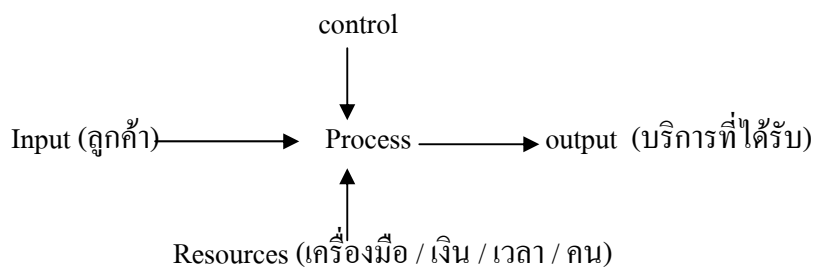
Lean and Sixsigma คือ process improvement technique

*Process Excellence

ทำงานคุณภาพบุคลากรต้องมีความสุข ถ้าไม่มีความสุขกระบวนการของงานจะไม่ดี นั่นหมายถึงลูกค้าก็จะไม่มีความสุขเช่นกัน

ปัญหาทางคุณภาพ

มองทุกอย่างเป็น Process



งานทุกงานจากหน่วยงานต่างๆ เป็นกระบวนการที่เชื่อมโยงต่อกัน และมีกระบวนการย่อยๆเรียงต่อกัน การพัฒนาคุณภาพดูอะไรบ้าง

* Process Improvement (ไม่มุ่ง Quality)

Lean สนใจตัวเดียว คือ Value (คุณค่า) ในสายตาลูกค้า อะไรที่ไม่มีคุณค่าถือเป็น waste (Non value activity)

การทำ lean สำคัญที่สุด คือ ความต่อเนื่อง (Continuous) ไม่ใช่เป็นการตัดตอนใดตอนหนึ่ง ต้องดูตั้งแต่ต้นจนจบ (End-End) ทำตอนแรกเหมือนยาก แต่จะง่ายตอนท้าย เพราะตัดกระบวนการอื่นที่ไม่มีคุณค่าออก

Lean Principle

1. Simple
2. Speed
3. Smart

Process waste

Input	Process	Output
- Motion (คนเกิน) ความผิดพลาด	- การรอกอย	- Defeats
- Transportation (สิ่งของที่มีการเคลื่อนย้าย)	- inspection ตรวจ check list - Over process กระบวนการซับซ้อน	- Inventory ข้าวของ

Lean Excercise

- Waste walk เดินไปในโรงพยาบาล อะไรคือ waste เช่น ทำไมต้องเดินไปเอาใบ lab
เดินไปเอายา การจัดยา

- 5 why ถามคำว่า “ทำไม 5 ครั้ง” ถามตัวเอง ผู้บังคับบัญชา ผู้อำนวยการ เช่น ทำไม
ต้องเดินไปเอาใบ lab ถ้าตอบได้ คือ ใช้ได้

- IT ของโรงพยาบาลต้องมีการเชื่อมระบบ
- จัด OPD หน่วยที่ผู้รับบริการใช้บ่อยให้อยู่ใกล้กัน
- ไม่ควรสต็อกคลังยา
- การเบิกจ่ายรักษาพยาบาลเป็น real time ได้

Six sigma คือ การทำให้ได้ range ที่ต้องการ ให้จำ 5 ตัว คือ DMAIC

- Define : ปัญหาคืออะไร การออกแบบระบบ
- Measure : วัดให้ได้
- Analyses : ANOVA
- Improve : Program management review technique
- Control มีการ monitor

Six sigma tools

- Project management มีการวัดได้
- Process map
- Pareto ให้ได้ 20/80

Lean

- Focus on efficiency
- END-END improvement
- Every one can do
- Continuous improvement
- simple tools

Six sigma

- Focus on quality เน้น process ดียาว
- process variation
- MBB สอนคนได้ / BB
- Radical improvement
- complexals + data
- Intensive

วิถี SHA วิถีจิตตปัญญา

ดร.สรยุทธ	รัตนพจนารถ (ม.มหิดล)
ดร.ชุตินา	ปัญญาพินิจนุกร (วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ)
ดร.พงษ์ธร	ตะนติฤกษ์ศักดิ์
นายวีรพล	เต็มอุดม ดำเนินการอภิปราย

จิตตปัญญาศึกษาหรือการพัฒนาภายในจิตใจให้เกิดความสมดุล จิตตปัญญาศึกษามีความเชื่อมโยงภายในและภายนอกอย่างสมดุล

จิตตปัญญาศึกษา คือ การศึกษาจากภายในโดยใคร่ครวญ

สุนทรียสนทนา การฟังมากๆ สิ่งแวดล้อมในหน่วยงานต้องมี บุคลากรมีความเอื้ออาทรต่อกัน คือ การทำให้ชีวิตเรามีความสุข และเอื้อต่อผู้รับบริการทำให้ผู้รับบริการมีความสุข

กระบวนการเรียนรู้แบบจิตตปัญญา มีการประเมินโดยผู้ประเมิน และผู้รับการประเมินมีความสุข

จิตตวิญญาน คือ การเข้าไปสัมผัสสิ่งที่ลึกที่สุดของมนุษย์ (ตัวตนภายในที่แท้จริง) ทำให้มองเห็นภายนอกความเป็นจริง เจียรระโนว่าอะไรคือแก่นจะได้ประเมินถูก

คนจะสนใจจิตตปัญญา เมื่อคนรู้ว่ามันสำคัญกับชีวิตของเขา สัมพันธ์กับครอบครัวและที่ทำงาน

หนทางสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในระบบสุขภาพ

ศ.นพ. จรัส สุวรรณเวลา ประธานกรรมการบริหาร สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

ศาสตราจารย์ นายแพทย์จรัส สุวรรณเวลา ประธานกรรมการบริหาร สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน) เป็นผู้ริเริ่มและผลักดันให้เกิดการพัฒนากระบวนการคุณภาพในประเทศไทย นับตั้งแต่ช่วงเริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน ในการที่จะทำให้เกิดระบบคุณภาพที่สอดคล้องเหมาะสมกับความเป็นไทย ซึ่งในการพัฒนาระบบคุณภาพของประเทศไทยให้เกิดภาพชัดเจน นำไปสู่ระบบสุขภาพที่พึงประสงค์หรือความยั่งยืน ประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่วิกฤติการณ์ด้านเศรษฐกิจ หาล่มสลายทางธุรกิจ การมีค่านิยมใช้จ่ายเงินอย่างเกินตัว ปัญหาเหล่านี้ยังต่อเนื่องไปถึงสิ่งแวดล้อมทางสังคม ความเป็นอยู่ของประชาชน และคุณภาพชีวิต

การพัฒนาระบบที่เกิดขึ้นอย่างไม่สมเหตุสมผล อันเกิดจากนโยบายที่ไม่เหมาะสม การบริหารที่ผิดพลาด มีกรณีผลประโยชน์ให้กับตนเองและพรรคพวก มุ่งเน้นวัตถุนิยม สิ่งเหล่านี้มีผลต่อความไม่พอดีในระบบสุขภาพด้วยเช่นกัน

ความยืดหยุ่นและยั่งยืนในองค์กรที่ซับซ้อน

รศ.นพ.นิเวศน์	นันทจิต	คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ศ.คลินิก นพ. ชีรวัดน์	กุลทนนท์	คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล
ศ.นพ.สงวนสิน	รัตนเลิศ	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ความยืดหยุ่นและยั่งยืนในองค์กรที่ซับซ้อน : คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

ศ.คลินิก นพ. ชีรวัดน์ กุลทนนท์

คณะบดีคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจาก พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สถาปนาขึ้นตั้งแต่วันที่ 26 เมษายน 2431 จึงเป็น โรงเรียนแพทย์แห่งแรก และมีขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศ และด้วยพระมหากรุณาธิคุณของสมเด็จพระมหิตลาธิเบศรออกุศลเดชวิกรม พระบรมราชชนก ได้ทรงพัฒนาระดับมาตรฐานวิชาการทางการแพทย์สู่ความเป็นสากล โดยคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ดำเนินการภายใต้การกำกับดูแลของมหาวิทยาลัยมหิดล มีพันธกิจหลัก 4 ด้าน ได้แก่ การเรียนการสอน การวิจัย การบริหาร สุขภาพ/วิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ผลิตบัณฑิตและบุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ และแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางที่มีคุณภาพ และเหมาะสมกับสภาวการณ์ ของสังคม สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า ทันสมัยอยู่เสมอ ถือประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นที่ตั้ง

2. วิจัยและพัฒนาความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงวิชาการ และเชิงพาณิชย์

3. ให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานสากล แก่ประชาชนทุกระดับ

4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และคุณธรรมจริยธรรม โดยมีชุมชนพุทธธรรม คลินิกเจริญสติ ในการสนับสนุนให้บุคลากรมีการประพฤติปฏิบัติที่ดีและชอบ

ซึ่งคณะมุ่งเน้นการบริหารจัดการเชิงระบบที่เห็นคุณค่าในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนาระบบและองค์กร โดยใช้ข้อมูลและความรู้พื้นฐาน เน้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ และส่งเสริมสนับสนุนแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ อย่างสอดคล้องกับทุกหน่วยงานด้วยวงจรความรู้ คือ การสร้างความรู้ การใช้ความรู้ และการแบ่งปันความรู้

สูงสุดคืนสู่สามัญ (From Complexity to Simplicity)

ดร.นพ.โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์

ร่างกายมนุษย์ ชุมชน สังคมและระบบนิเวศ ประกอบด้วยส่วนย่อยมากมายที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันอย่าสลับซับซ้อน การเปลี่ยนแปลงของส่วนประกอบย่อยๆส่งผลกระทบต่อระบบใหญ่ เช่น การเกิดขึ้นของเซลล์มะเร็ง ความขัดแย้งในระบบสังคม วิกฤตการเงิน หรือความผันผวนทางนิเวศวิทยา ระบบใหญ่ที่ซับซ้อนประกอบขึ้นจากระบบย่อยๆ การเปลี่ยนแปลงในระบบย่อยหนึ่งส่งผลไปสู่ระบบอื่นๆ อย่างยากที่จะกะเกณฑ์หรือคาดเดาได้ว่าผลจะเป็นอย่างไร ระบบสุขภาพก็เป็นระบบที่ซับซ้อน สัมพันธ์เชื่อมโยงกับระบบย่อยอื่นๆ อย่างเป็นปัจจัยการต่อกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงกับ “ระบบชุมชน” ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการทำงานสุขภาพ การมองระบบสุขภาพแยกขาดจากชุมชน ทำให้ระบบไม่สามารถปรับตัวรับมือกับปัญหาใหม่ๆ ที่ทวีความซับซ้อนได้

การบรรยายเรื่อง “สูงสุดคืนสู่สามัญ” นี้ จะนำเสนอวิธีคิดเรื่องระบบซับซ้อนเพื่อเทียบเคียงกับวิธีคิดในกระบวนทัศน์เดิมมีมองระบบแบบเครื่องจักรกล ที่ต้องใช้การควบคุมบังคับด้วยเกณฑ์ตายตัว ซึ่งยิ่งทำให้ระบบปรับตัวได้ยากขึ้น และลดทอนศักยภาพขององค์กร การมอง “ระบบสุขภาพ” ที่เชื่อมโยงกับ “ระบบชุมชน” ผ่านวิธีคิดซับซ้อนจะทำให้เราเห็น “แบบแผน” และกำหนด “หลักสามัญ” ง่ายๆที่ทำให้ระบบปรับตัวได้

ยืดหยุ่นและยั่งยืน ทำฝันให้เป็นจริง

นพ.อนุวัฒน์ ศุภชุตีกุล สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

อุไร จเรประกาย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, สำนักวิชาชีพพยาบาลศาสตร์

แนวคิดเรื่อง การพัฒนาที่ยืดหยุ่นและยั่งยืน ได้สรุปไว้ในเอกสารการประชุม HA National Forum ครั้งที่ 11 โดยมองการพัฒนาที่ยั่งยืนทั้งในลักษณะของความสมดุลระหว่างตัวเรากับสิ่งแวดล้อม / ทรัพยากร เศรษฐกิจ และสังคม และในลักษณะของการบริหารสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืน ซึ่งมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ในเรื่องของความยืดหยุ่นสามารถใช้หลักการคิดต่างๆ มาพิจารณาประยุกต์ใช้เพื่อ บรรลุเป้าหมายโดยไม่ติดกรอบ เช่น หลักความเรียบง่าย หลักความหลากหลายของสถานการณ์ในระบบที่ซับซ้อน แนวคิด การพัฒนาที่เป็นจังหวะก้าว การประสานแนวคิดที่สอดคล้อง การประสานเครื่องมือคุณภาพที่หลากหลาย การวิจัยเชิงคุณภาพและตัว เป็นต้น

อ.อุไร จเรประกาย เล่าถึงประสบการณ์ การทำงานในสถานอนามัยซึ่งต้องเก็บข้อมูลจำนวนมากไม่น้อย แต่ไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากข้อมูล เมื่อไปเรียนการเขียนโปรแกรมจึงเกิดความคิดที่จะนำความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ ต่อมาได้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่องผลของการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ ประเมินสุขภาพครอบครัวต่อประสิทธิภาพการทำงานของทีมสุขภาพในสถานบริการระดับปฐมภูมิ และได้ลักษณะครอบครัวไทยที่พึงประสงค์ 9 ด้าน

และได้นำข้อมูลเสนอต่อชุมชน เพื่อให้ชุมชนสามารถอยู่ได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยไม่พึ่งพาคนภายนอก

หัวใจ งาน และธรรมะ

คณีย์ จันทร์เจ้าฉาย สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี
ศ.นพ.นิธิ มหากานนท์ โรงพยาบาลปิยะเวท

White Ocean Strategy : กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว

คณีย์ จันทร์เจ้าฉาย สำนักพิมพ์ดีเอ็มจี

กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว คือ พื้นฐานของการบริหารองค์กรรวม ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่ วิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ กลยุทธ์การดำเนินงาน ไปจนถึงแนวทางการปฏิบัติทุกภาคส่วนขององค์กร บนแนวความคิดหลัก 7 ประการ ได้แก่

1. การเกิดขึ้นขององค์กรเป็นไปเพื่อสร้างผลเชิงบวกต่อสังคมโดยรวม (Net Positive Impact on Society) เริ่มจากการออกแบบขององค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ทั้งเบื้องต้น ท่ามกลาง และบั้นปลาย โดยผสมผสานความรู้ ความเชี่ยวชาญ การบริหารจัดการและทรัพยากรอย่างสร้างสรรค์

2. ตั้งเป้าหมายระยะยาวและมองภาพ ใหญ่ระดับมหภาค (Long-term Goal, Macro View) โดยการมองระยะยาว มองให้ไกล ในการปรับเปลี่ยนสังคมไปในทางสร้างสรรค์ ทางใดทางหนึ่ง โดยการใช้ธุรกิจเพื่อสังคมเป็นตัวขับเคลื่อน

3. แสวงหาจุดสมดุลระหว่าง People , Planet, Profit และ Passion คือ มองภาพกว้างของกลุ่มเป้าหมาย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย People ซึ่งครอบคลุมถึงสังคมโดยรวม Planet และ Profit มุ่งเน้นกำไรของสังคม และชุมชนเป็นหลัก ท้ายสุด คือ Passion ความเชื่อมั่น ศรัทธาที่เปี่ยมด้วยพลังจากภายในที่จะขับเคลื่อนให้บรรลุเป็นรูปธรรม และข้ามปัญหาอุปสรรคได้

4. ยืนบนหลักการของโลกอันอุดมสมบูรณ์ (The World of Abundance) มองว่าโลกและองค์ความรู้เป็นทรัพยากรส่วนรวม ควรแบ่งปัน ช่วยกันรักษา แทนหลักการเดิมๆ ที่มองโลกด้วยความคิดอันคับแคบ แข่งขัน กัดกัน แย่งชิง เช่น ความคิดแนวตลาดสีเลือด (Red Ocean) เน้นเรื่องการแบ่งส่วนตลาด แย่งลูกค้า ตัดราคา

5. ตั้งอยู่บนพื้นฐานของคุณธรรม ความเป็นจริง และความเป็นเนื้อแท้ (Integrity) แทนการมุ่งเน้นความต้องการเทียม การสร้างภาพที่ฉาบฉวย ก้าวเข้าสู่การทำงานตลาดแบบ สัมมามาร์ เกิดตั้ง เป็นแนวทางหลักในการปลูกฝังวัฒนธรรมภายในองค์กร ที่โดดเด่นชัดเจนในเรื่องการรักษาสำนึก ยึดมั่นบนความถูกต้อง สร้างความกล้าหาญทางจริยธรรม ความมีระเบียบวินัย เคารพในตนเองและกฎแห่งศีลธรรม ก่อให้เกิดพลังในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

6. เป็นองค์กรที่ระเบิดจากข้างใน และมี DNA ของ Individual Social Responsibility (ISR) เมื่อพนักงานในองค์กรมีจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวคน มีจิตอาสา ไม่หวังผลตอบแทนอื่นใด จึงส่งผลให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน

7. เป็นผู้สร้างบรรทัดฐานใหม่ให้เกิดขึ้นในวงการ (Set the Benchmark) โดยธรรมชาติ ผู้นำที่ยืนอยู่บนความคิณาน้ำสีขาว จะใช้พลังของสมองซีกขวาในการมองภาพกว้าง คิดนอกกรอบ ใช้สามัญสำนึก และความรู้สึกเป็นเข็มทิศนำทางมีความกล้าในการนำเสนอไอเดีย และสร้างบรรทัดฐานใหม่ให้เกิดขึ้น ฉีกกฎจารีตประเพณีที่ปฏิบัติกันมาเดิมๆ

ธรรมะ กับ การแพทย์และโรงพยาบาล

ศ.นพ.นิธิ มหากานนท์ โรงพยาบาลปิยะเวท

บริษัทที่มีอายุยืนยาวที่สุดแห่งหนึ่ง คือ พุทธบริษัท มีทั้งช่วงที่เจริญรุ่งเรือง มีช่วงที่ตกต่ำลงบ้าง แต่ก็มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แยกออกกันเป็นสาขาต่างๆกันออกไป ยืดหยุ่นด้วยเงื่อนไข เวลา สังคมและสภาพแวดล้อมตามเหตุผลที่เกิดขึ้นในแต่ละขณะ

ธรรมะที่แท้จริงเป็นเรื่องของธรรมชาติ ทั้งแพทย์และโรงพยาบาลก็เป็นหน่วยงานหนึ่งของธรรมชาติ การที่จะทำให้มีการพัฒนาที่ยั่งยืนได้นั้น ต้องอาศัยข้อธรรมหลักๆ คือ เริ่มต้นด้วยทาน ศีล ภาวนา จนถึงหลักธรรมแห่งความสำเร็จ คือ อิทธิบาท 4 ถึงการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข คือ พรหมวิหาร 4

โรงพยาบาลในมุมมองของการพัฒนาคุณภาพ หรือมาตรฐานกรให้บริการ ทุกข์ คือตัวปัญหา ดังนั้นการแก้ปัญหาต้องเริ่มด้วยการรู้จักทุกข์ คือ รู้ปัญหาก่อนที่จะไปถึงสาเหตุของทุกข์ และความพ้นทุกข์

ในระบบโรงพยาบาลและแพทย์ คนส่วนใหญ่กลัวทุกข์ จึงหนีทุกข์ ไม่พยายามหาปัญหา จึงไม่สามารถถึงแนวทางแก้ไขปัญหาได้จริงๆ ดังนั้น ถ้าจะทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องทำองค์กรและสอนคนในองค์กรให้รู้จักปัญหา ไม่หนีปัญหา และให้รู้ว่าตัวปัญหานั้น คือ ทุกข์ เพื่อจะได้นำไปหาเหตุและผลในการแก้ไข

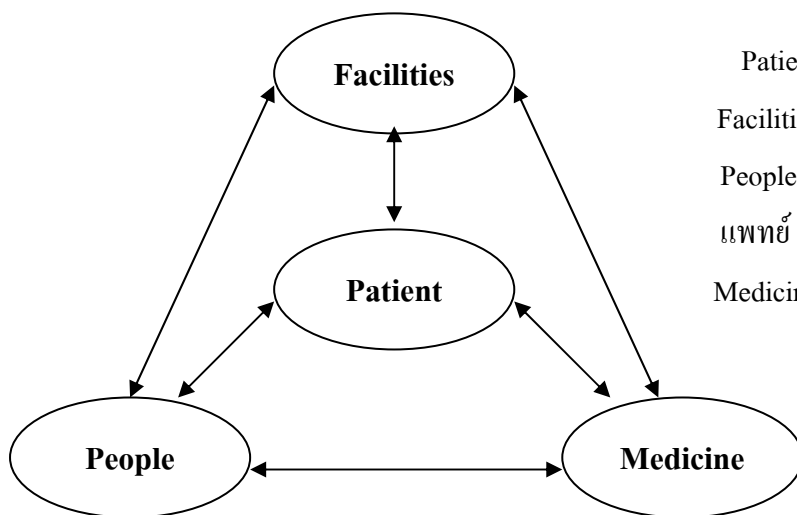
โรงพยาบาล..อบอุ่นเหมือนบ้าน เพื่อการเยียวยา

โกศล จิ่งเสถียรทรัพย์	สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ
ดร.นพ.สกล สิงหะ	คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
โกเมธ นาควรรณกิจ	สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

การจัดสภาพแวดล้อมในสถานพยาบาล เพื่อเกิดบรรยากาศที่อบอุ่นเหมือนบ้าน และเพื่อการเยียวยานั้น จะต้องจัดให้ผู้ใช้สอยอาคาร ได้อยู่มีสภาพแวดล้อมที่สบาย ผ่อนคลาย และมีบรรยากาศที่อบอุ่นคุ้นเคยเหมือนอยู่บ้านตัวเอง ดังนั้นการจัดการกับสภาพแวดล้อม จึงเป็นประเด็นที่สำคัญที่ต้องพิจารณา

การเยียวยา (healing) หมายถึง การจัดการสุขภาพแบบองค์รวม โดยการสร้างความกลมกลืนของกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแตกต่างจากคำว่า “การบำบัด” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับการรักษา คือ ความพยายามแก้ไขปัญหาลักษณะเฉพาะตามการวินิจฉัย ดังนั้นการเยียวยาจึงมีมิติที่ลึกซึ้งกว่าการบำบัดรักษา และผลของการเยียวยาที่เห็นได้ชัด คือ การลดความเครียด และผ่อนคลายความวิตกกังวลของผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด

การที่จะทำให้โรงพยาบาลอบอุ่นเหมือนบ้านนั้น น่าจะมีวิธีเดียว คือ การเอาผู้คนและบรรยากาศของบ้านผู้ป่วยมาจำลองไว้ที่โรงพยาบาล ซึ่งหากจะจัดให้ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ก็จะเกิดความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมรอบตัว



Patient : ผู้ป่วย

Facilities : บรรยากาศรอบข้าง

People : ผู้คนที่เกี่ยวข้อง ญาติ เพื่อน
แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่

Medicine : กระบวนการรักษา วิธีการเยียวยา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สำนักงานคุณภาพ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

ที่ รพจ. 22/

วันที่ มีนาคม 2553

เรื่อง สรุปองค์ความรู้จากการเข้าร่วมประชุม HA Forum ครั้งที่ 11

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์

ตามที่ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ ได้มีการจัดให้บุคลากรได้เข้าร่วมประชุม HA Forum ครั้งที่ 11 เมื่อวันที่ 8-12 มีนาคม 2553 ที่ผ่านมา ซึ่งได้รับสาระความรู้มาพัฒนา และเพิ่มศักยภาพในการทำงานในหน่วยงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ได้สรุปเป็นองค์ความรู้ ตามที่แนบมาด้วยนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

(นางสาวนวพร ตรีโอยฐ์)

พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ

หัวหน้างานบริหารระบบคุณภาพ

วิถี SHA วิถีจิตตปัญญา

ดร.สรยุทธ รัตนพจรด มหาวิทยาลัยมหิดล
ดร.ชุติมา ปัญญาพิณิจนุกร วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ
ดร.พงษ์ธร ตันติฤทธิศักดิ์ ผู้อำนวยการสถาบันปลูกกรัก
ธีระพล เต็มอุดม เครือข่ายจิตตปัญญาศึกษา

ขณะที่งานพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ได้ถูกยอมรับและนำไปใช้อย่างแพร่หลายนั้น ทำให้เกิดภาระงานเพิ่มขึ้นจากงานประจำ สร้างความกดดันกับบุคลากรทุกระดับที่เกี่ยวข้อง แนวคิดในการพัฒนาที่เข้าถึงและเข้าใจความเป็นมนุษย์เกิดขึ้นในนามโครงการ SHA (Sustain-able Healthcare + Health Promotion by Appreciation + Accreditation) โดยเข้าหนุนเสริมการพัฒนาในมิติด้านจิตวิญญาณอันเอื้อต่อการยืดหยุ่นและยั่งยืนในการพัฒนาคุณภาพ

แนวคิดจิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) และการเรียนรู้สู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) ซึ่งริเริ่มโดยกลุ่มจิตวิวัฒน์ จึงมีขึ้นเพื่อพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้ ไปให้พ้นจากข้อจำกัดของการเรียนจำเพาะทักษะหรือเนื้อหาวิชา แต่เพิ่มมิติของการเรียนรู้ที่พัฒนาจิตใจ โดยเน้นสติที่ก่อให้เกิดปัญญา

กลุ่มจิตตปัญญาวิถี เกิดจากความร่วมมือของนักวิชาการและนักปฏิบัติที่เป็นกัลยาณมิตร ก่อให้เกิดโครงการวิจัยและจัดการความรู้สู่จิตตปัญญาศึกษา และโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการจิตตปัญญาศึกษา ความรู้อันเกิดจากการสำรวจและการประยุกต์ใช้ในชั้นเรียนจริง

วิถี “SHA วิถีจิตตปัญญา” เป็นโอกาสที่กลุ่มจิตตปัญญาวิถีในฐานะผู้จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้ผ่านกระบวนการฝึกอบรมและการนำไปใช้ จะได้แบ่งปันประสบการณ์ ร่วมกันเปิดเผยให้เห็นว่าบนเส้นทางของการพัฒนาที่มุ่งสู่ความยืดหยุ่นและยั่งยืน

ของดีมีได้มีแค่การรักษา (Music + Art therapy)

ดวงพร ศรีจร โรงพยาบาลศรีนครินทร์
ผศ.นพ.จักรกริช กล้าผจญ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ธรรมชาติ ศิลปะและวัฒนธรรมสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เยียวยา

ดวงพร ศรีจร โรงพยาบาลศรีนครินทร์

การพัฒนาคุณภาพการบริการผู้ “การสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เยียวยา” ของแผนกการพยาบาลบำบัดพิเศษ เริ่มปี 2526 เปิดบริการเป็นหน่วยแรก คือ หอผู้ป่วยรังสีรักษา 5 และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการพัฒนา 4 ระยะ ซึ่งมีการเชื่อมโยงต่อกัน

กระบวนการพัฒนา ใช้วิถีธรรมชาติ ศิลปะและวัฒนธรรมสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมที่เยียวยา ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ป่วย ครอบครัว และบุคลากร สัมผัสได้ด้วยประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ รูป กลิ่น เสียง และสัมผัส เพื่อให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น ผ่อนคลาย สุขสบาย และมีโอกาสสัมผัสความสวยงามของธรรมชาติ จึงได้จัดกิจกรรมในรูปแบบโครงการต่างๆ ได้แก่

1. โครงการบ้านสวย ใจสบาย มุ่งเน้นการนำศิลปะการจัดดอกไม้แบบธรรมชาติมาใช้ในการจัดดอกไม้ สมุนไพร และผลไม้
2. โครงการภาพศิลปะประดับผนัง มุ่งเน้นการคัดเลือกและกำหนดวิธีการนำภาพธรรมชาติที่มีสีสันสบายตา
3. โครงการธรรมะประจำวัน ให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้ศึกษาธรรมะ รวมทั้งการจัดดอกไม้บูชาพระประจำวัน
4. โครงการดนตรีตามคำขอ มุ่งเน้นการที่ผู้ป่วยได้รับฟังดนตรีทั้งที่ใช่เพื่อการผ่อนคลายและการจัดเวลา และกิจกรรมเพื่อให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้ฟังดนตรี
5. โครงการชุดชั้น 5 มุ่งเน้นการใช้ศิลปะเพื่อจัดเตรียมดอกไม้และอุปกรณ์ เพื่อใช้ในการที่ผู้ป่วยและครอบครัวต้องการทำตามความเชื่อ

ผลลัพธ์ที่ได้ คือ เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่สมบูรณ์สามารถตอบสนองทั้งทางด้านจิตใจ และจิตวิญญาณ ทำให้เกิดการเรียนรู้และความเข้าใจ สิ่งแวดล้อมที่เยียวยา คือ สิ่งแวดล้อมที่ทำให้สบายใจ น่าอยู่ และปลอดภัย ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย ครอบครัว และบุคลากร

ดนตรีที่ภาควิชาศาสตร์ฟื้นฟู

ผศ.นพ.จักรกริช กล้าผจญ

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภาควิชาเวชศาสตร์ฟื้นฟู

ปัจจุบันการรักษาจะเป็นการผสมผสานเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับประโยชน์สูงสุด การหาทางเลือกใหม่ในการบำบัดฟื้นฟูแก่ผู้ป่วยที่พิการที่เขย่นาเบื้อ รวมทั้งสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพิ่มสัมพันธภาพอันดีระหว่างทีมผู้ดูแลและผู้ป่วย/ญาติ เช่นการบำบัดด้วยดนตรี

กิจกรรมประกอบด้วย

ดนตรียามเช้า : เพื่อคลายเครียด โดยการเล่นดนตรีพื้นเมืองให้ผู้ป่วยและญาติฟังช่วงเช้า หลังรับเวร ก่อนที่ผู้ป่วยจะไปฝึกกายภาพบำบัดและกิจกรรมบำบัด

ดนตรีบำบัด : ศึกษาและวิจัยผลของดนตรีบำบัดต่อสมรรถภาพร่างกาย การเคลื่อนไหวร่างกาย การทรงตัว รวมทั้งความฉลาดทางอารมณ์และคุณภาพชีวิต

ดนตรียามว่าง : เพื่อความผ่อนคลายจากการทำงาน เพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างอาจารย์ ลูกศิษย์ บุคลากรในภาควิชาและบุคคลภายนอก โดยฝึกซ้อมร้องเพลง ให้ความรู้เกี่ยวกับดนตรี และดนตรีบำบัด

ดนตรีเพื่อการแสดง : เพื่อฝึกฝนความสามารถด้านดนตรีเป็นกิจกรรมพิเศษ โดยกำหนดให้มีการแสดง ต่อหน้าสาธารณชนอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง ซึ่งกิจกรรมดังกล่าว เกิดผลลัพธ์ต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการประทับใจ และผู้ให้บริการมีความสุข

คุณค่าของการฟังอย่างลึกซึ้ง

ดร.วรภัทร์ ภูเจริญ

คุณเป็นคนฟังแบบไหน? คุณฟังเป็นหรือไม่? คุณฟัง หรือคุณแค่ได้ยิน?

การฟังเป็นทางเชื่อม เป็นประตูสำคัญ เป็นเครื่องมือที่ธรรมชาติให้มา ที่ใช้ง่ายถ้าใช้เป็น ใช้ค้นหาความทุกข์ ความสุข ความรู้สึกของผู้คน แต่เสียดายที่ความเร่งรีบในปัจจุบัน ทำให้เราฟังกันน้อย รวมไปถึงการมีเวลาฟังคนใช้น้อยลงด้วย จึงทำให้การรักษาเป็นแค่รักษาโรค รักษาอวัยวะ ไม่ได้รักษาคนทั้งคน

Dialogue หรือ ดอกอะไร? ที่อาจารย์ชอบเรียกนั่นเอง การฟังแบบลึกซึ้ง เป็นเครื่องมือทางการบริหารแบบสมัยใหม่ เพื่อการพัฒนาสู่ความยั่งยืน เน้นการเอาใจใส่ในความคิดของผู้คน เข้าใจซึ่งกันและกัน เห็นธรรมชาติของมนุษย์ และการเปลี่ยนแปลงต่างที่เกิดขึ้น เมื่อเราเปิดใจฟัง จะเกิดการมีส่วนร่วม เกิดความคิดใหม่ๆ ต่อยอดและเกิดคุณค่าอย่างสูงสุด

คนเล็กๆ เพื่อภารกิจที่ยิ่งใหญ่

ดร.สรยุทธ รัตนพจนารจ มหาวิทยาลัยมหิดล

ดร.สรยุทธ รัตนพจนารจ โดยส่วนตัวเชื่อว่ามนุษย์ทุกคน เคยมีประสบการณ์ตรงจากการมีสุขภาวะทางปัญญามาก่อน การที่เราให้อะไรกับใครโดยไม่หวังผลตอบแทน นี่เป็นตัวอย่างง่ายๆของความสุขอันประณีต สุขจากการมีจิตใหญ่ เป็นสุขภาวะทางปัญญา ถ้ามีคนถามว่าสุขภาวะทางปัญญาเป็นเรื่องเข้าใจยาก ขอให้ลองถามกลับว่าในชีวิตคุณเคยให้อะไรกับใครโดยไม่หวังอะไรกลับมาไหม?

เชื่อว่าทุกคนได้เคยทำมาก่อน ความรู้สึกที่ได้ทำนั้น นั่นเรียกว่า สุขภาวะปัญญา ไม่ได้เอาตัวเองเป็นตัวตั้ง ตัวอย่าง เช่น การเดินชมสวน ชมธรรมชาติ เห็นแดด สายลมพัดต้นไม้ไหว ก่อให้เกิดความสุขที่เป็นพื้นฐาน ธรรมดา เรียบง่าย นี่ก็เป็นอีกสุขภาวะทางจิตวิญญาณ เพราะฉะนั้น เราจะเห็นว่าตัวอย่างที่แม่เล็กๆ แต่อย่างยิ่งใหญ่ของการเข้าถึงในความสุขนั้น มีเยอะมากมาย แต่เรายังขาดกระบวนการที่จะไปส่งเสริมช่องทาง หรือกิจกรรมอันดีงามเหล่านี้ให้เต็มแผ่นดินขึ้นมา

รายชื่อผู้เข้าร่วมประชุมระดับชาติ HA National Forum ครั้งที่ 11
ในวันที่ 9-12 มีนาคม 2552

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	หน่วยงาน
1.	นายอาทิตย์ เล่าสู่อังกูร	คณะกรรมการ RM
2.	นายพรชัย กรรณล้วน	คณะกรรมการ PCT
3.	นางสาวนภาพร ตรีโอบุญ	สำนักงานคุณภาพ
4.	นางวัชณี หัตถพนม	คณะกรรมการ HRD
5.	นางกานดา ผาวงศ์	กลุ่มงานจิตวิทยา
6.	นางนวลลักษณ์ เลาหพันธ์	กลุ่มงานสังคมสงเคราะห์
7.	นางศิริวรรณ ฤกษ์ธนะขจร	คณะกรรมการ ENV
8.	นางสาวจิรารัตน์ พิมพ์ดีด	คณะกรรมการระบบยา
9.	นางสาวสุพัฒน์ดา สรเสนา	คณะกรรมการสิทธิผู้ป่วยฯ
10.	นางสุวดี ศรีวิเศษ	กลุ่มการพยาบาล
11.	นายสุบิน สมิน้อย	คณะกรรมการ IM
12.	นางสิวลี เปาโรหิตย์	คณะกรรมการ HPH
13.	นางกาญจนา ยังเทียน	คณะกรรมการ IC
14.	นายสุเทพ บุญชัยพานิช	คณะกรรมการ ENV

หนทางสู่การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนในระบบสุขภาพ

ศ.นพ.จรัส สุวรรณเวลา

วันที่ 10 มีนาคม 2553 เวลา 9.00-10.00 น.

ในความยั่งยืนที่เกิดขึ้นได้ มีปัจจัยมาจากหลายปัจจัย ได้แก่

1. ความยั่งยืนของสุขภาพมีปัจจัยทางสิ่งแวดล้อม
 - 1.1 ทรัพยากรธรรมชาติมีจำกัด เนื่องจากเอาทรัพยากรของลูกหลานมาใช้ ทำให้อนาคตมีปัญหาทรัพยากรไม่เพียงพอเกิดขึ้น
 - 1.2 ความยั่งยืนที่การผลิตด้วย เช่น การใช้บริการทางการแพทย์ นำไปสู่ความยั่งยืนด้วย
 - 1.3 วิทยาการมากขึ้น ชับซ้อนมากขึ้น มีทางเลือกมากขึ้น ถ้าประชาชนไม่รู้ อาจถูกหลอกได้ง่าย
2. เทคโนโลยีราคาแพง
3. Change in Diseases and Health มีโรคอุบัติใหม่หลายโรค โรคเดิมป้องกันได้ แต่มีโรคอุบัติซ้ำที่เป็นปัญหาเช่นกัน คือ โรคอ้วน พบว่าผู้ใหญ่ วัยรุ่น 30% อยู่ในเกณฑ์โรคอ้วน เป็นโรคระบาดชัดเจน เนื่องจากคนไทยมีการเปลี่ยนแปลงการกินแบบฝรั่ง และขาดการออกกำลังกาย
4. Demographic Change เนื่องจากปัจจุบันผู้สูงอายุมากขึ้น ก็มีการคิดค้นว่าทำอะไรจะชะลอความแก่ได้ เมื่อมีการโฆษณาว่า มียาหรืออาหารที่มีสรรพคุณชะลอความแก่ ให้วัยรุ่น บำรุงสมอง ช่วยความจำ ช่วยลดโรคมะเร็ง ลดโรคหัวใจ จึงมีการใช้อาหารเสริมมากกว่าปกติ มีปัญหาต่องบประมาณของประเทศ
5. กระแสประชาธิปไตย สุขภาพดีเป็นสิทธิของประชาชน สิทธิในการเข้าถึงและได้รับบริการคุณภาพบริการที่ดี เป็นสิทธิที่ผู้ป่วยควรได้รับ ประชาชนมีพลังในการเรียกร้องมากขึ้น
6. Capitalism ธุรกิจสุขภาพมีการแข่งขันแบบตลาด เช่น ห้างมีครรภ์ มีโปรแกรมต่างๆมากมาย เพื่อดูแลลูกค้าก่อนคลอด บางโปรแกรมก็ไม่จำเป็น สิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายมาก
7. ธุรกิจสุขภาพข้ามชาติ มีการศึกษาธุรกิจนี้ เป็นการแข่งขันในระดับนานาชาติมากยิ่งขึ้น
8. ระบบบริหารจัดการสมัยใหม่ ขาดทุน = ไม่ยั่งยืน
ฉะนั้น การทำให้บริการยั่งยืนจึงต้องแก้ไขโดย การดำเนินการแบบเศรษฐกิจพอเพียง เพราะความพอเพียง ความพอดี เป็นการดำเนินงานแบบทางสายกลาง

มาทำความรู้จักกับ SHA

ดร.นพ.โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์

อาจารย์ดวงสมร บุญผดุง

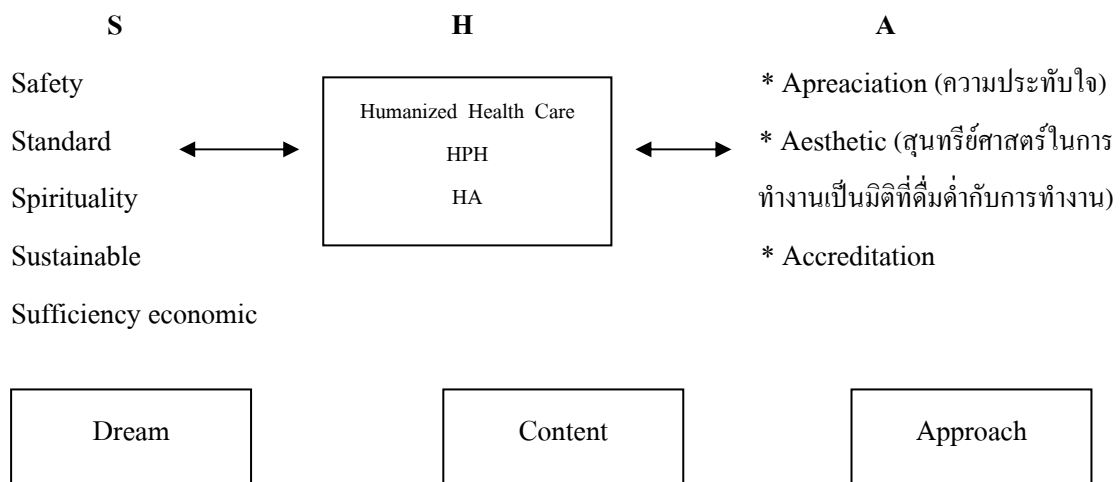
วันที่ 10 มีนาคม 2553 เวลา 10.00-11.00 น.

SHA เป็นการดำเนินงานในระบบ HA ภายใต้ภาพฝันว่า

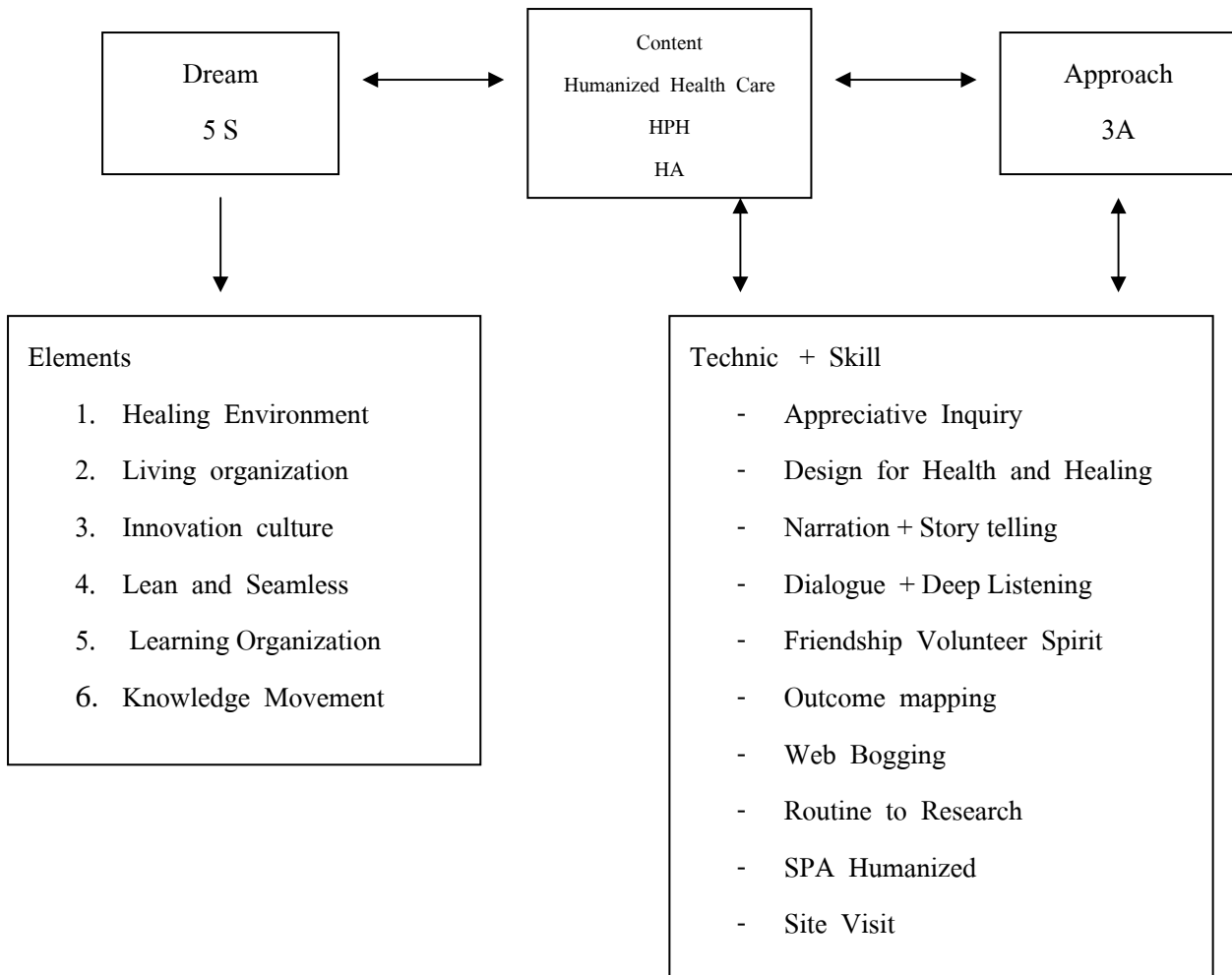
1. ระบบสุขภาพประเทศไทย เป็นระบบคุณภาพที่มีความปลอดภัยเป็นพื้นฐาน
2. มีมาตรฐานวิชาชีพ และมาตรฐานการทำงานที่ถูกต้อง
3. มีการใช้มิติจิตใจ หรือสร้างจิตปัญญาร่วมกัน
4. การน้อมนำแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งได้แก่ การมีเหตุผล ความพอประมาณ มีภูมิคุ้มกันในตัว มาเป็นแนวทางการทำงานเพื่อให้เกิดคุณค่า
5. เกิดความรัก ระหว่างเพื่อนมนุษย์ และสังคมที่เอื้ออาทรต่อกัน

ฉะนั้น SHA กับการพัฒนาสู่ความยั่งยืนมี diagram ดังนี้

SHA



SHA Movement จะเริ่มดำเนินการจุดไหนก่อนก็ได้ แต่ทำแล้วมีคุณภาพ มีความสุขในการทำงาน ทำแล้วดี



- หมายเหตุ 1. การเกิดนวัตกรรม ต้องมีแนวคิดในการทำงานว่า งานที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้
- ถ้าบุคลากรเปลี่ยนเป็นผู้สร้างความรู้จะเกิดความภาคภูมิใจ
 - Lean and Seamless จะช่วยลดรอยต่อ ลดอัตราระหว่างคนทำงานด้วยกันรอยต่อ
ในที่นี้ คือ ปัญหาอุปสรรคในการทำงาน
 - ขอให้มองในจุดดีที่เรามีอยู่แล้ว และคิดว่าเรายังสามารถทำให้ได้ดีกว่านี้ หรืองานที่
รับผิดชอบยังสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ ถ้ามีมุมมองเช่นนี้ เราก็สามารถขับเคลื่อน
องค์กรไปข้างหน้าได้

เคล็ดลับของการทำงานสำเร็จโดยใช้จิตวิญญาณ

อาจารย์แทนคุณ จิตต์อิสระ

วันที่ 10 มีนาคม 2553 เวลา 11.00-12.00 น.

จิตวิญญาณ เป็นพลังงานที่รู้ได้ด้วยตนเอง เช่น อยู่ใกล้คนมีความสุข เราก็สุขด้วย อยู่ใกล้คนคิดดี เราก็จะคิดดีด้วย ฉะนั้นจิตวิญญาณนั้นต้อง

1. รับและซึมซับพลังงานจากผู้อื่นได้
2. การหลอมรวมและกระตุ้นเป็นแรงบันดาลใจเฉพาะตน เช่น การทำงานโดยใช้ศักยภาพภายในของตนเอง เรามองสูงไว้ แต่มองปัจจัยภายนอกที่ต้องได้ให้มองต่ำไว้ โดยการมองการตอบแทนจากวัตถุน้อยๆ เราจะมีความสุขมากกว่า
3. การพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น
4. สัมผัสประทับประคองรักษาไว้ให้ดี
5. การส่งต่อพลังนี้ให้กับผู้อื่น เมื่อสภาพจิตบริสุทธิ์มากขึ้นเรื่อยๆ เราจะรู้สึกดีขึ้น เพราะเกิดปีติสุขในร่างกาย จึงควรส่งพลังนี้ให้ผู้อื่น

วิถี SHA วิถีจิตตปัญญา

ดร.สรยุทธ รัตนพจนารถ

ดร.ชุตินา ปัญญาพินิจนุกร

ดร.พงษ์ธร ตันตฤทธิศักดิ์

อาจารย์ธีระพล เต็มอุดม

วันที่ 11 มีนาคม 2553 เวลา 8.30-10.00 น.

จิตตปัญญา คือ การทำอะไรให้ชีวิตมีสุข (สุขทั้งผู้ให้และผู้รับ)

จิตวิญญาณ คือ การพัฒนาด้านใน คือ การสัมผัสตัวตนที่แท้จริงตามที่มันเป็น เมื่อออกจากด้านในตัวตนของตนเองที่แท้จริง จะมองทุกสิ่งเห็นงาม จะต่างจากคนที่เห็นอะไรที่ตำหนิ

จิตตปัญญา เกี่ยวข้องกับการประเมินตนเองอย่างแท้จริง จะประเมินโดยตนเองหรือเพื่อนช่วยกันประเมินก็ได้ ซึ่งต้องมีกัลยาณมิตรช่วยเสมอ ฉะนั้นเมื่อจะประเมินต้องตั้งใจฟัง จับประเด็นและเมื่อ Comment ต้องกระทำอย่างสุนทรีย์

มีคติน่าสนใจในการพัฒนาตนเองว่า

ครูที่ดี —> ต้อง Coaching

ดีกว่า —> ต้องเล่าให้ฟัง

ดีที่สุด —> สร้างแรงจูงใจให้คนทำ

จิตตปัญญา จึงเป็นการสร้างสมดุล 2 ด้าน คือ การคิดเชิงบวกที่เชื่อมโยงจากภายในตนเองกับสิ่งที่รับจากภายนอก และให้เกิดสมดุลกัน

หลักการสำคัญในการสร้างจิตตปัญญา คือ deep listening คือ การฟังให้จบ ฟังให้มาก ไม่ด่วนตัดสิน และถอดความเป็นตัวตนของตนเองไม่ฟังด้วยอัตตา

คนที่ใจมีจิตตปัญญา ก็เพราะว่ามีความสัมพันธ์กับการช่วยทำงานให้ดีขึ้น ความสัมพันธ์ที่บ้านดีขึ้น บรรยากาศที่ทำงานดีขึ้น

คนที่ใจมีความทุกข์ จะชอบกระแหนะกระแหน

คนมีความสุข เป็นคนที่ชมคนอื่นจากใจที่เป็นสุข

จิตตปัญญาศึกษา (Contemplative Education) เป็นการศึกษาที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อการเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในตนเอง กล่าวคือ มีการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกนึกคิด มุมมองเกี่ยวกับเพื่อนมนุษย์และธรรมชาติ ตลอดจนวิถีคิด ผ่านการรู้จิตใจของตนเอง แล้วเกิดปัญญา เข้าถึงความจริง ความดีและความงาม เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในระดับที่ใหญ่ขึ้น คือ การเปลี่ยนแปลงขั้นพื้นฐานในองค์กร และสังคมเพื่อให้หลุดจากความคิดขัดแย้งใหญ่ๆ หรือวิกฤตการณ์ของมนุษยชาติในปัจจุบัน

