

รายงานการศึกษา ฝึกรวม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย ในประเทศ และต่างประเทศ
(ระยะสั้นไม่เกิน ๙๐วัน และ ระยะยาวตั้งแต่ ๙๐วันขึ้นไป)

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

ชื่อเรื่อง / หลักสูตร HA ๘๐๑ : การพัฒนาจิตวิญญาณในการพัฒนาคุณภาพ (Spiritual Healthcare Program) รุ่น ๑

สาขา

เพื่อ ศึกษา ฝึกรวม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติงานวิจัย
งบประมาณ เงินงบประมาณกรุงเทพมหานคร เงินบำรุงโรงพยาบาล
 ทุนส่วนตัว

จำนวนเงิน ๙,๐๐๐ บาท

ระหว่างวันที่ ๒๑-๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๕

สถานที่ ณ กรุงเทพ / ปริมณฑล

คุณวุฒิ/วุฒิบัตรที่ได้รับ (อื่น ๆ) ประกาศนียบัตร

๑.๑ ชื่อ - นามสกุล นางสาววิบูลย์ศรี สันธิโยธิน

อายุ ๕๓ ปี การศึกษา พยาบาลศาสตรบัณฑิต

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การพยาบาลสาขาการพยาบาลออโรโธปิดิกส์

๑.๒ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ

หน้าที่ความรับผิดชอบ (โดยย่อ) ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกหญิง

๒.๑ ชื่อ - นามสกุล นางสาวชนิษฐา ศุภระศร

อายุ ๕๑ ปี การศึกษา พยาบาลศาสตรบัณฑิต

ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต

๑.๒ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ

หน้าที่ความรับผิดชอบ (โดยย่อ) ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหอผู้ป่วยหนักอายุรกรรม

ส่วนที่ ๒ ข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษา ฝึกรวม ประชุม ดูงาน สัมมนา ปฏิบัติการวิจัย

(โปรดให้ข้อมูลในเชิงวิชาการ)

๒.๑ วัตถุประสงค์

๒.๑.๑ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้องค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน มาตรฐานหรือแนวทางพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้คนทำงานมีแรงขับเคลื่อนจากภายในสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒.๑.๒ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้ปัจจัยที่สำคัญในการส่งเสริมมิติจิตวิญญาณในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล

๒.๑.๓ เพื่อให้ผู้...

๒.๑.๓ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเสริมสร้างทักษะทางด้านจิตวิญญาณ เช่น การเห็นคุณค่าและความหมายของงาน และความหมายของชีวิตคนไข้และคุณค่าในตนเอง การนำทักษะด้านจิตวิญญาณลงสู่ระบบงานประจำได้อย่างมีความสุข

๒.๑.๔ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้มาตรฐานและองค์ความรู้ ทักษะในการพัฒนาความดีงามจากภายใน นำไปสู่พฤติกรรมและการบ่มเพาะความสุขให้กับตนเอง ผู้รับบริการและองค์กรให้มีความยั่งยืน

๒.๒ เนื้อหา

แนวคิดหลักของ SHA (SHA principle)

ผู้นำในองค์กรที่ส่งเสริมจิตวิญญาณ คือผู้นำเชิงจิตวิญญาณที่เห็นความสำคัญของคุณค่าทัศนคติ ความหวัง ความเชื่อทัศนคติในเชิงบวกและความรักที่อยู่บนพื้นฐานการเห็นประโยชน์ต่อผู้อื่นเป็นที่ตั้ง เน้นการขับเคลื่อนการใช้จิตวิญญาณในการทำงานของผู้นำผ่านวิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร การออกแบบงานให้ความสำคัญกับคุณค่าของบุคลากรทุกระดับ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการนำแนวคิดขั้นพื้นฐานของจิตวิญญาณมาปฏิบัติเป็นตัวอย่างและค่อยเปลี่ยนผ่านลงสู่วัฒนธรรมการทำงาน มีลักษณะของ spiritual leadership หรือ servant leadership อย่างชัดเจน

ลักษณะผู้นำที่มีจิตวิญญาณ (spiritual leadership หรือ servant leadership)

๑. กำหนดวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่ามีประโยชน์ต่อสังคมและผู้อื่น
๒. มีค่านิยมทางจิตวิญญาณ
๓. สนับสนุนให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น
๔. สร้างแรงบันดาลใจให้พนักงาน
๕. เป็นแบบอย่างที่ดี

ค่านิยมทางจิตวิญญาณของผู้นำได้แก่

๑. ความซื่อสัตย์ honest
๒. ความไว้วางใจ trust
๓. ความเมตตา kindness
๔. ความเอื้ออาทร generosity
๕. ความอดทน tolerance
๖. ขันติ patience
๗. ความเพียร perseverance
๘. การหยั่งรู้ discernment
๙. การรักปราศจากเงื่อนไข authentic love

๑๐. ความอ่อนน้อมถ่อมตน humility

๑๑. ความกล้าหาญ courage

๑๒. ความงาม beauty

๑๓. ความหวัง hope

ผู้นำและการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจเป็นการยอมรับอย่างถ่องแท้ว่าอะไรคือความผาสุก สิ่งใดที่บุคลากรทำแล้วไม่มีความสุข ให้ความสำคัญของผลลัพธ์ด้านคุณค่ามากขึ้น

การกำหนดกลยุทธ์ด้านจิตวิญญาณ ด้วยการแลกเปลี่ยนแนวคิดกับทีมผู้นำและผู้มีส่วนร่วมทุกระดับโดยใช้กระบวนการ focus group หรือการฟังอย่างลึกซึ้ง นำประสบการณ์ของผู้ป่วยรวมทั้งประสบการณ์ความต้องการ ความทุกข์ยากของชุมชน วิถีชีวิต วัฒนธรรม ประเพณี โดยบูรณาการกับความต้องการของบุคลากรที่ได้ดำเนินการมาแล้ว

ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรของจิตวิญญาณในการทำงาน

ค่านิยม (core value) เป็น DNA หรือแสงนำทางขององค์กรในการนำมาพัฒนามาตรฐานการทำงานและสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กรที่ดีควรเป็นคำสั้น ๆ เข้าใจง่าย ให้ความหมายเจาะจง ชัดเจน อธิบายความเป็นตัวตนขององค์กรทำให้เป็นเอกลักษณ์ เป็นเสียงสะท้อนของพนักงานเพื่อให้สามารถนำไปใช้ได้จริง สร้าง impact และสร้าง passion ในการทำงานให้กับพนักงานได้

วัฒนธรรมองค์กร (organizational culture) หมายถึงพฤติกรรมที่สร้างหรือหล่อหลอมร่วมกันโดยคนในองค์กร เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งกันและกันรวมถึงการนำมาปฏิบัติจนกลายเป็นธรรมเนียมสำหรับองค์กรนั้น

วัฒนธรรมองค์กรในยุค ๒๐๒๐ มีแนวโน้มที่วัฒนธรรมองค์กรมุ่งเน้นไปที่ตัวพนักงานมากกว่าเดิม โดยเฉพาะการมอบโอกาสในการเรียนรู้ใหม่ ๆ การมีมุมมองเชิงบวกในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิสระและยืดหยุ่น วัฒนธรรมองค์กรที่คนรุ่นใหม่กำลังมองหาเป็นงานที่ทำแล้วมีความสุขและทำให้เห็นคุณค่าในตัวเองมีความสุข ให้ออกสาได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอและสร้าง impact ให้กับสังคม เป็นการสะท้อนคุณค่าในตัวเอง ทำงานที่หนักก็ได้มีอิสระในการทำงานแต่คงไว้ซึ่งประสิทธิภาพการทำงาน รับฟังความคิดเห็นพนักงาน

วัฒนธรรมองค์กรที่มีพื้นฐานจากค่านิยมจิตวิญญาณ มีลักษณะของ ความรัก ความเมตตา เสียสละ ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตตนเอง ทุกคนรู้สึกเป็นเจ้าของในความสำเร็จของงาน มีความเชื่อในศักยภาพของพนักงาน การทำงานเพื่อประโยชน์ต่อผู้อื่น

วัฒนธรรมองค์กรกับจิตวิญญาณในการทำงาน

๑. เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีการปรับตัว ยอมรับการเปลี่ยนแปลง รับฟังเสียงสะท้อน เพื่อปรับปรุงงานตลอดเวลา มีนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ รับรู้ความเชื่อ ค่านิยมของผู้รับบริการ

๒. เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีส่วนร่วมในเชิงสร้างสรรค์ การสนับสนุนของผู้นำผ่านการทำงาน ผู้นำให้คำแนะนำการทำงานและกำลังใจ

๓. เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำรงชีวิต

๔. เป็นวัฒนธรรมการทำงานที่มีการเรียนรู้ เป็นการคืนพลังชีวิตให้กับบุคลากร เกิดความเคารพนับถือ เห็นอกเห็นใจผู้อื่น เชื่อมตนเองกับสรรพสิ่งภายนอก มีความรักให้ผู้อื่น

การจัดการและการออกแบบการทำงาน

การออกแบบงานที่เหมาะสมกับจิตวิญญาณในการทำงาน เป็นการออกแบบที่สอดคล้องกับความต้องการด้านจิตใจของพนักงาน คือมีความยืดหยุ่น มีชีวิตชีวา มีการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดี สายการบังคับบัญชาแบนราบ เป็นทางการน้อย กระจายอำนาจ มีการสื่อสารที่เปิดเผย

การเสริมสร้างจิตวิญญาณในการทำงานและองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน

ความหมายของคำว่าจิตวิญญาณจะแตกต่างกันออกไปตามลักษณะของท้องถิ่นหรือบริบทที่นักวิชาการทำการศึกษาวิจัยแต่ข้อค้นพบส่วนใหญ่จะพบความหมายที่มีลักษณะหรือองค์ประกอบรวมที่สอดคล้องกัน เช่น คุณค่า ความหมาย เป้าหมายชีวิต การเชื่อมโยงตนเองกับสิ่งที่ยึดเหนี่ยวที่มีพลังเหนือตนเอง เช่น ความเชื่อ ศาสนา

จิตวิญญาณประกอบด้วย ๒ ทิศทาง ได้แก่ ทิศทางแนวสูงเป็นความผูกเกี่ยวกับความเชื่อ ศาสนา สิ่งเหนือธรรมชาติ และทิศทางแนวราบเป็นความรู้สึกลึกลับเป้าหมายชีวิต มีความพึงพอใจในชีวิตที่ไม่เกี่ยวข้องกับศาสนา รู้ว่าตนจะทำอะไรจะทำไปเพราะอะไรรู้ว่าตนเป็นใครและควรอยู่ใต้อะไรจึงจะเหมาะสมกับตนเองที่สุด

จิตวิญญาณในการทำงาน (spirit at work)

เพื่อมุ่งเน้นประสิทธิภาพและเป้าหมายองค์การควบคู่กับการหล่อเลี้ยงจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณของพนักงานกับโครงสร้างวัฒนธรรมและเป้าหมายองค์กร หลอมรวมความเป็นมนุษย์กับการทำงานทำให้เกิดการปฏิบัติที่ดีงาม

ค่านิยมของจิตวิญญาณในการทำงานที่วัดได้ (SHA component)

๑. Inner life
๒. Meaningful work
๓. Sense of connection community
๔. A spiritual connection

การหล่อหลอมจิตวิญญาณในการทำงาน

๑. Inner life ชีวิตด้านในเป็นพื้นฐานโดยธรรมชาติที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ทุกคน พนักงานแต่ละคนทำงานในองค์การด้วยร่างกายและจิตใจควบคู่กันไปเรียกว่า ชีวิตจิตใจ (whole self) ความสามารถในการรับรู้คุณค่าตัวเอง รับรู้ว่าตัวเองเป็นใคร กำลังทำอะไรอยู่ และจะทำสิ่งนั้นเพื่อใคร

๒. Meaningful work งานที่มีความหมายทำให้บรรลุชีวิตที่สมบูรณ์ได้ เกิดการรับรู้ในลักษณะพิเศษแก่นแท้ของงานทำให้ชีวิตมีความสมบูรณ์ได้ ตระหนักและรับรู้ว่างานที่ทำมีเป้าหมายชัดเจน มีความสำคัญต่อส่วนรวม ต่อตนเอง เกิดคุณค่าผ่านงานที่ปฏิบัติและมีความสุข การทำงานเป็นแก่นแท้ของชีวิต

๓. Sense of connection community จิตสำนึกร่วมความเป็นชุมชน เป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานซึ่งประกอบด้วย

- การเชื่อมความสัมพันธ์
- ความสามารถในการหล่อหลอมรวมกับผู้อื่น
- การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในองค์กร
- การมีศรัทธาร่วมกัน

- การมีความรู้สึกที่ตีร่วมกัน
- การมีความผูกพันกันในที่ทำงาน

จิตสำนึกร่วมความเป็นชุมชน มีแนวความคิดให้การแบ่งปันความผูกพันกันในกลุ่มชุมชน ในองค์กร ความสัมพันธ์ที่มีคุณภาพระดับสูง เชื่อมสัมพันธ์ระหว่างชีวิตด้านในของตนกับชีวิตด้านในผู้อื่น ความศรัทธาไว้วางใจในกลุ่มผู้ร่วมงาน ดูแลเอาใจใส่กันอย่างจริงจัง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

๔. A spiritual connection ความสอดคล้องระหว่างค่านิยมของพนักงานและค่านิยมขององค์กร สามารถเชื่อมโยงคุณค่าของตนเองกับคุณค่าขององค์กรเป็นเป้าหมายเดียวกัน

ตัวอย่างบุคลากรที่ได้หล่อหลอมประสบการณ์ SHA

๑. ความรู้สึกถึงเป้าหมายชีวิตมีความพึงพอใจในชีวิตไม่เกี่ยวข้องกับศาสนา “หนูมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อดูแลคนในท้องถิ่น ได้ดูแลพ่อ แม่ ญาติพี่น้อง งานของเราคือการได้ช่วยเหลือผู้อื่นทำให้เรามีศักดิ์ศรีและมีความสุข”

๒. รู้ว่าตนจะทำอะไร จะทำไปเพื่ออะไร รู้ว่าตนเป็นใครและควรจะทำอะไรที่ใดจึงจะเหมาะกับตนเองที่สุด “งานเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้านทำให้หนูเห็นมิติของความเป็นคน งานนี้อาจจะไม่ใช้เทคโนโลยีสูงแต่ใช้ความรักความเอาใจใส่ บางครั้งพบว่าคนไข้บางคนเป็นคนที่ไม่มีความต้องการ สิ่งที่ทำ หนูทำให้หนูรู้ว่าหนูมีชีวิตอยู่เพื่ออะไร”

ปัจจัยที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณในการทำงาน

๑. มีปัจจัยหลายอย่างที่จะทำให้คน ๆ หนึ่งมีระดับจิตวิญญาณสูงหรือต่ำ
๒. จิตวิญญาณในการทำงานจะแคบลงมาเฉพาะในองค์กรที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานอยู่
๓. ในหน่วยงานนั้นเป็นสถานที่ที่ดีที่สุดในการปลูกฝังจิตวิญญาณของคนให้แบ่งบายนับศักดิ์ศรี
๔. ในทำนองเดียวกันหน่วยงานนั้นก็จะเป็นสถานที่ที่จะบั่นทอนจิตวิญญาณและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน

สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา (Healing environment)

องค์กรมีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนรู้ เยียวยา ให้ความรู้สึกอบอุ่นผ่อนคลายสร้างปฏิสัมพันธ์โดยการคำนึงถึงวิถีชีวิต

๑. โครงสร้างทางกายภาพเครื่องมือและระบบสาธารณูปโภค ได้มาตรฐานปลอดภัยเหมาะสมบำรุงรักษาสมาเสมอ พื้นที่ส่วนตัว สิ่งอำนวยความสะดวก สวน สนาม สิ่งแวดล้อม ผ่อนคลายสร้างปฏิสัมพันธ์เอื้อต่อการเรียนรู้และการเยียวยา

๒. สถาปัตยกรรม ตกแต่งภายใน สิ่งอำนวยความสะดวก ออกแบบตกแต่งภายในใช้ศิลปะแสงสี อบอุ่นผ่อนคลาย สิ่งอำนวยความสะดวกประจำวันสำหรับผู้ป่วย ญาติ เหมาะสมตามความต้องการ เอื้อต่อการดูแลบำบัด เยียวยา สิ่งแวดล้อมด้านการสัมผัส เช่น กลิ่น รสชาติ

๓. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรผู้ให้บริการสิ่งแวดล้อมที่ช่วยสร้างปฏิสัมพันธ์ผ่อนคลายรับฟัง ตอบสนองความต้องการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ให้ ผู้รับบริการด้านแนวคิด เสริมพลัง จัดกิจกรรมเยียวยาลดความวิตกกังวล

๔. ธรรมชาติ อาหาร วิถีชีวิต บริการอาหารตามมาตรฐานเหมาะสมคำนึงถึงวิถีชีวิต ความเชื่อ ศาสนา ช่วยเยียวยาจิตใจ จัดบริการหลากหลายคำนึงถึงความเชื่อ วิถีชีวิต ศาสนา วัฒนธรรม เช่น แพทย์ทางเลือก

การเยียวยาด้วยสิ่งแวดล้อมภายในบุคคล (internal environment)

การเยียวยาเริ่มที่ตัวบุคคล (individual healing) เป็นความรู้สึกความคิดที่เกิดจากชีวิตด้านใน inner life ของแต่ละบุคคล ความหวัง ความรู้สึก ความตั้งใจ ความเชื่อ เข้าใจความหลากหลายและความซับซ้อนของชีวิต

๑. Internal healing ประกอบด้วย intension healing รับรู้ความต้องการภายใน เจตนาธรรมณ์ ความหวัง ความเชื่อการรับรู้ของผู้ป่วย และ personal wholeness สภาวะที่มีความสอดคล้อง ความสมบูรณ์ระหว่างร่างกายจิตใจและจิตวิญญาณนำไปสู่สภาวะที่ดี

๒. Interpersonal healing ประกอบด้วย Healing relationships การสร้างสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้ให้บริการ คนไข้และญาติ Healing organization จากวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร และสนับสนุนระบบบริการที่ประเมินได้จาก internal healing หรือการตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยที่ประเมินได้

การเยียวยาด้วยสิ่งแวดล้อมภายนอก (External environment)

สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ส่งเสริมการมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งบุคลากรผู้ให้การรักษาพยาบาล ผู้ป่วย ญาติ และครอบครัว การออกแบบด้านสถาปัตยกรรมให้มีพื้นที่ที่เหมาะสม สะดวก สะอาด และปลอดภัยเป็นพื้นฐาน การใช้แสงที่เหมาะสม สี และระบบกันมลภาวะทางด้านเสียง การใช้ธรรมชาติในการมีส่วนในการรักษาพยาบาล

เรื่องเล่าทางการแพทย์ (Narrative medicine)

เรื่องเล่าทางการแพทย์ เป็นพื้นฐานที่สำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างทีมบุคลากรทางการแพทย์ที่ไม่ได้สนใจเฉพาะเรื่องโรคเท่านั้นแต่ยังสามารถรับรู้เรื่องความทุกข์ยากด้วย เป็นการบูรณาการเรื่องเล่าของผู้ป่วยในการรักษาและการเยียวยา ไม่เป็นเพียงเนื้อหาแต่จะสัมผัสถึงเรื่องราวชีวิต สำนวนโวหาร เรื่องราวที่ขยายจากเรื่องราวปกติ มีความหมาย มีคุณค่าของเจ้าของเรื่องนั้น เหตุผลของการกระทำหรือไม่กระทำ อุปสรรค ปัญหา และความรู้สึกหรือเรื่องราวที่ไม่เคยคาดคิดมาก่อน

แนวทางการประเมินตนเองสำหรับโรงพยาบาล SHA

SHA criteria

๑. การนำองค์กร
๒. กลยุทธ์
๓. วัฒนธรรมองค์กร
๔. การจัดการและการออกแบบการทำงาน
๕. การส่งเสริมจิตวิญญาณของผู้ให้บริการ
๖. องค์กรประกอบจิตวิญญาณในการทำงาน
๗. ระบบการดูแลผู้ป่วย
๘. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเยียวยา

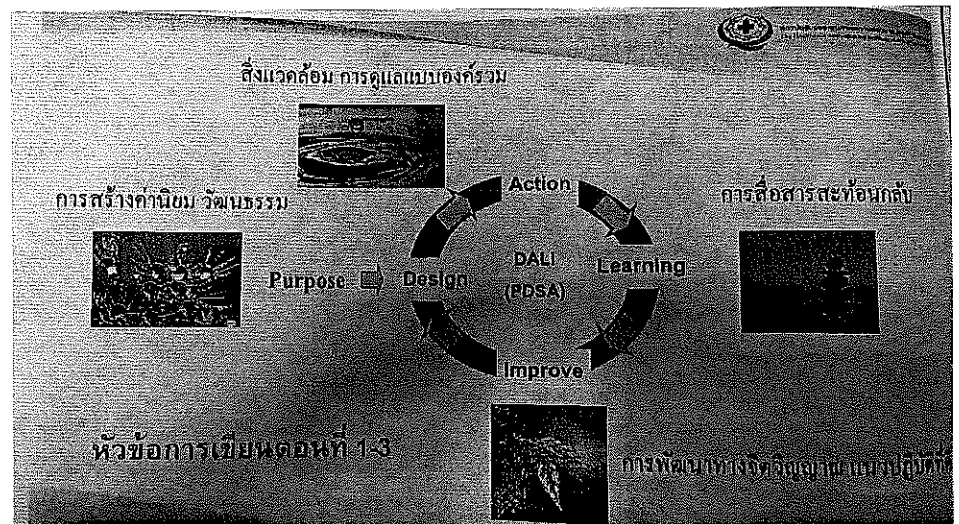
๓ P : purpose – process – performance

Purpose → Process → Performance

	Purpose	Process	Performance
HA	- ระบบบริการสุขภาพมีคุณภาพ	- การนำและการจัดทรัพยากรที่ดี - ระบบงานและกระบวนการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัย	- ผลลัพธ์ทางคลินิก - ความพึงพอใจ - การนำ+กระบวนการที่พัฒนา - ศักยภาพบุคลากร - การเงิน
SHA	- ระบบบริการสุขภาพที่ไว้วางใจได้	- person centered care	- ผลการพัฒนากำลังคน - เรื่องประทับใจ - กระบวนการที่ใส่ใจผู้คน - ความไว้วางใจ

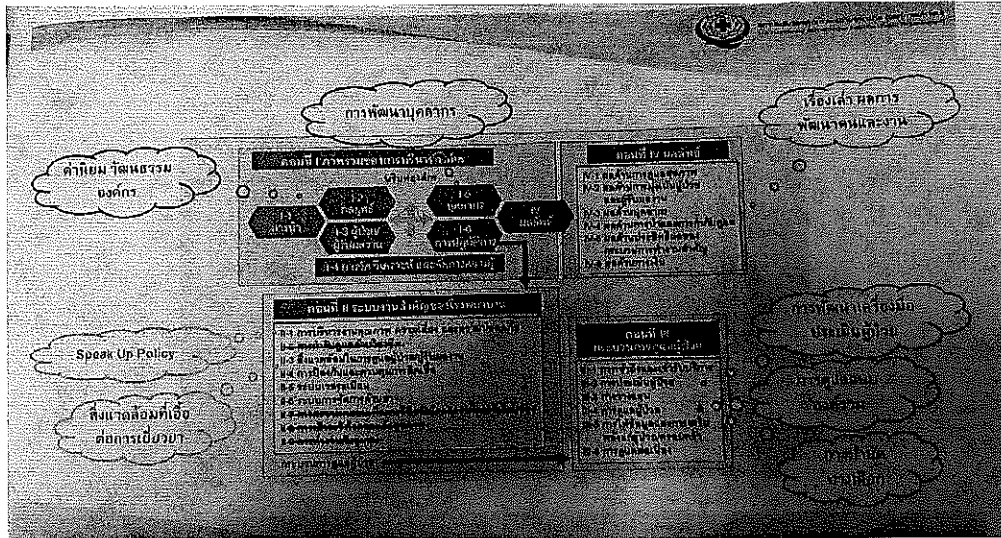
แนวทางการเขียนแบบประเมินตนเอง

หัวข้อการเขียนตอนที่ ๑-๓



ภาพรวมการ...

ภาพรวมการบริหารองค์กร



วิธีการนำเสนออาจเป็นเรื่องเล่า คลิป VDO Link

ผลลัพธ์ - การประเมินความไว้วางใจ (trust) ๒ ด้าน ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ การพัฒนางานบริการ การแก้ไขข้อผิดพลาด การไม่เลือกปฏิบัติ ระดับความไว้วางใจ การแนะนำให้คนที่รักมารักษาที่นี่

๒.๓ ประโยชน์ที่ได้รับ

๒.๓.๑ ต่อตนเอง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์ประกอบของจิตวิญญาณในการทำงาน มาตรฐาน แนวทางการพัฒนาทางด้านจิตวิญญาณในการทำงานเพื่อส่งเสริมให้คนทำงานมีแรงขับเคลื่อนจากภายในสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒.๓.๒ ต่อหน่วยงาน สามารถเผยแพร่ความรู้ที่ได้รับให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน ส่งเสริมให้นำทักษะด้านจิตวิญญาณพัฒนาความดีงามจากภายในนำลงสู่พฤติกรรมให้มีความสุขทั้งผู้รับบริการ ผู้ให้บริการและองค์กร

๒.๓.๓ อื่น ๆ เข้าใจแนวคิด SHA (SHA principle) และเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะด้านจิตวิญญาณสำหรับบุคลากร แนวทางการขอรับรอง SHA

ส่วนที่ ๓ ปัญหา/อุปสรรค

๓.๑ การปรับปรุง เนื้อหาค่อนข้างมาก วิทยากรบางท่านพูดเร็ว เนื้อหาบางข้อไม่ลงลึกถึงรายละเอียด

๓.๒ การพัฒนาเพิ่มเติมส่วนการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำ SHA

ส่วนที่ ๔ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

นำความรู้ที่ได้มาถ่ายทอดให้ทีมนำและบุคลากรในหน่วยงาน ร่วมกันในหน่วยงานคิด
พิจารณาส่งเสริมให้มีจิตวิญญาณในการทำงาน สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานสุข สะอาด
สะดวก และมีความสุขในการทำงาน

ลงชื่อ.....*วิบูลย์ศรี สันธิโยธิน*.....(ผู้รายงาน)

(นางสาววิบูลย์ศรี สันธิโยธิน)

ลงชื่อ.....*ณิษฐา ศุภระศร*.....(ผู้รายงาน)

(นางสาวณิษฐา ศุภระศร)

ส่วนที่ ๕ ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา