

## หน่วยงาน โรงพยาบาลสวนปรุง

ประเด็น Success Story หรือ Bright Spot

การจัดทำ โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาบุคลากรจากภายใน  
สู่การพัฒนาการทำงานอย่างยั่งยืน  
(ทำงานจากภายใน , ทำงานด้วยรัก : working within , working with love)

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

โรงพยาบาลสวนปรุงได้รับนโยบายการพัฒนาองค์กรจากกรมสุขภาพจิตในเรื่อง การสร้างความสุขในองค์กรตามแนวคิด Happy Workplace ๘ ประการ จุดเริ่มต้นของการทำงานที่มีความสุขอย่างยั่งยืน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสวนปรุง จึงมอบหมายให้คณะทำงาน ออกแบบกระบวนการพัฒนาและเน้นความสำคัญกับการเรียนรู้จากด้านในผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรวิชาชีพทุกส่วนงาน เพื่อพัฒนาโรงพยาบาลสวนปรุงเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืนได้อย่างสำเร็จ โดยมีความเชื่อเป็นพื้นฐานจากแนวคิดที่ว่า เมื่อทุกคนในองค์กรมีความสุขย่อมตามมาด้วยผลการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และต่อยอดสู่ความสำเร็จทางตัวเลขประกอบการได้ในที่สุด ซึ่งทีมผู้บริหารมองว่า การเรียนรู้จากด้านในของบุคลากรนั้นก็เป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะมีผลในการสร้างความสุขจากภายในของผู้เรียนรู้ และเป็นพื้นฐานที่มั่นคงต่อการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน โดยต้องเรียนรู้ผ่านกระบวนการ ๓ อย่างร่วมกันคือ (๑) การลงมือปฏิบัติด้วยตนเอง (๒) การใคร่ครวญภายใน และ (๓) การฝึกเปลี่ยนแปลงตนเองจากด้านใน ด้วยความเข้าใจในการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านในเช่นนี้ จึงนำมาซึ่งกระบวนการจัดการอบรม โดยเชิญวิทยากร อาจารย์ประมวล เพ็งจันทร์ อดีตนักวิชาการ ด้านปรัชญาศานา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และนักเรียนรู้ด้านใน เป็นผู้ร่วมการจัดอบรมหลัก ผ่านการจัดกระบวนการภายในแนวทางของจิตปัญญาศึกษาเพื่อการเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงโดยให้ผู้เข้าร่วมการอบรม ได้ผ่านกระบวนการเรียนรู้ด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการนี้จะทำให้ผู้เข้าร่วมอบรมสามารถนำความเข้าใจ ความเห็นใจ และความใส่ใจไปใช้เปลี่ยนแปลงตนเองต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คณะทำงานจึงออกแบบกระบวนการการเรียนรู้ ใน "โครงการพัฒนาบุคลากรจากภายในสู่การพัฒนาการทำงานอย่างยั่งยืน โดยอาจารย์ประมวล เพ็งจันทร์ แบ่งออกเป็น ๔ ครั้งต่อเนื่องดังต่อไปนี้

(๑) การเดินทางไปกับความรักความเมตตา ครั้งที่ 1 วันที่ 18 ตุลาคม 2562 ณ ห้องประชุมระเบียบนา 88 อ.หางดง เชียงใหม่

รากฐานของกระบวนการคือ การบ่มเพาะความรักความเมตตาทั้งต่อตนเองนั้นเป็นรากฐานที่ดีต่อการที่จะมีความรักความเมตตาต่อผู้อื่น และในฐานะผู้เรียนรู้ด้านใน การเดินทางภายในไปกับความรักความเมตตาจึงเสมือนเสปียงที่จะนำพาไปสู่การค้นพบตัวเองได้อย่างมั่นคง

กิจกรรมของโครงการอบรม ครั้งที่ 1 วันที่ 18 ตุลาคม 2562 สถานที่ บ้านระเปียงนา88  
การเดินทางไปกับความรัก ความเมตตา “รักให้ถูก รักให้เป็น และใช้รักนำทาง”



(๒) การเพิ่มคุณค่าในชีวิตประจำวัน ครั้งที่ 2 วันที่ 22 พฤศจิกายน 2562 ณ ห้องประชุมตึกธนู ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพห้วยดินดำ อ.หางดง เชียงใหม่

รากฐานของกระบวนการคือ การมีทักษะการมองเห็นคุณค่าที่เกิดจากการยอมรับความจริง ความดี ความงามในชีวิตประจำวันถือเป็นต้นทุนการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขที่เปี่ยมความหมาย การให้ความรู้สึกที่เป็นบวก และยอมรับกับทุกสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วในชีวิตประจำวันได้อย่างเต็มนั้นจะเป็นจุดเริ่มต้นของการทำงานที่มีความสุขอย่างยั่งยืนได้

การเพิ่มคุณค่าในชีวิตประจำวัน “การเพิ่ม คุณค่า เพิ่มได้เมื่อเริ่มลงมือทำ”



(๓) ความหมายของการมีชีวิตอยู่ ครั้งที่ 3 วันที่ 13 ธันวาคม 2562 ณ ห้องประชุมตึกธนู ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพห้วยดินดำ อ.หางดง เชียงใหม่

รากฐานของกระบวนการคือ การเห็นความหมายของการมีชีวิตอยู่ในทุกสรรพสิ่งจะทำให้เราเคารพความหมายของสรรพสิ่งรอบตัวได้อย่างรู้คุณค่า จึงเป็นการสร้างเสริมศักยภาพการมองเห็นความสุขในองค์กร ซึ่งเป็นผลให้การทำงานทั้งกับผู้ปฏิบัติการ และผู้รับบริการทำได้ดีขึ้นด้วย

**ความหมายของการมีชีวิตอยู่ “การมีชีวิตอยู่ กับการได้อยู่ เรียนรู้เพื่อเปลี่ยนแปลง**



(๔) ความสุขกับการทำงาน ครั้งที่ 4 วันที่ 14 ธันวาคม 2563 ณ วัดฝายหิน และวัดหัวฝาย อ.เมือง จังหวัดเชียงใหม่

รากฐานของกระบวนการคือ การเรียนรู้ที่จะอยู่กับปัจจุบันขณะด้วยตนเองอย่างมีความสุขถือเป็นอุปกรณ์พื้นฐานของการมีชีวิตที่เปี่ยมสุขจากภายในอย่างแท้จริง และการให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกปฏิบัติผ่านบททดสอบภายในตนเอง รับรู้สภาวะความสุขของการอยู่ในปัจจุบันขณะด้วยตนเอง และได้เรียนรู้เพื่อถอดบทเรียนของตนเองจึงเป็นพื้นฐานที่ผู้เข้าร่วมจะนำไปปรับใช้กับตนเองในชีวิตประจำวันและกับการทำงานได้ด้วย

**ความสุขกับการทำงาน “พัฒนากาย พัฒนาจิต พิชิตงาน”**

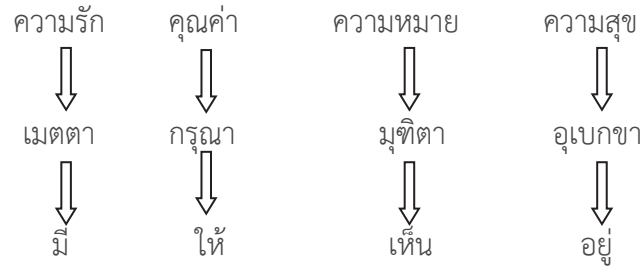


## ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

โครงการพัฒนาบุคลากรจากภายในสู่การพัฒนาการทำงานอย่างยั่งยืน โดยอาจารย์ประมวล เพ็งจันทร์ สามารถสรุปแนวความคิดจากการทำกระบวนการซึ่งเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของโครงการได้ดังนี้

### แผนภาพสรุปกระบวนการ (มี-ให้-เห็น-อยู่)

การเดินทาง : ชีวิตคือการเรียนรู้



กระบวนการเรียนรู้ในโครงการ พัฒนาบุคลากรจากภายในสู่การพัฒนาการทำงานอย่างยั่งยืนโดยอาจารย์ประมวล เพ็งจันทร์ใช้เครื่องมือ "การฟังอย่างใคร่ครวญ" หรือที่เรียกว่า "สุนทรียสนทนา" (dialogue) เป็นเครื่องมือหลักในการเรียนรู้ของกระบวนการ โดยมี อาจารย์ประมวล เพ็งจันทร์ได้มอบความหมาย ผ่านเรื่องเล่าตามหัวข้อต่างๆที่กำหนดขึ้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมได้ฝึกทบทวนตนเองผ่านเรื่องเล่า ฝึกการฟังอย่างใคร่ครวญ ฝึกการพูดอย่างมีสติ จนนำมาซึ่งการเรียนรู้ด้านในในที่สุด

กระบวนการทั้ง ๔ ครั้ง เป็นกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะมีโจทย์หรือการบ้านที่ผู้เข้าร่วมจะต้องนำไปฝึกปฏิบัติในชีวิตจริง และกลับมา ส่งผลการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองต่อไปในกระบวนการครั้งถัดไป เช่น การฝึกจับฟังผู้ที่ตนเองตั้งใจรับฟังอย่างไม่ตัดสิน (ในชื่อการบ้านว่า "ปักหมุด") เป็นต้น

### เดินทางตามหารัก.....



## เดินทางตามหารัก.....ยังไม่พบ ... ค้นหาต่อไป.....



จุดพัก.... ค้นพบความสุข.....ใจเป็นสุข



## จุดหมายปลายทาง เมื่อชีวิต...พบกับความสุข.....ยิ้ม



### ผลการดำเนินงาน

#### (๑) มีวิธีการวัดผล มีการวัดผลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

- การวัดผลเชิงปริมาณวัดผลด้วยแบบประเมินความพึงพอใจผู้เข้าร่วม โครงการ
- การวัดผลเชิงคุณภาพวัดผลด้วยการสะท้อนบทเรียนในหลายๆกิจกรรมที่ทำในทุกกระบวนการ ให้ถอดบทเรียนการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นของตนเองทุกครั้งก่อนออกจากกระบวนการสุดท้าย

#### สรุปการวัดผลเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพของโครงการ

ประเด็นประเมิน		ระดับความพึงพอใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>1. เนื้อหาความรู้ที่ได้รับ</b>						
1.1 เหมาะสมทันสมัย	จำนวน	17	12			
	ร้อยละ	58.6	41.4			
1.2 เข้าใจง่าย	จำนวน	18	11			
	ร้อยละ	62.1	37.9			
1.3 นำไปใช้ประโยชน์ได้	จำนวน	20	9			
	ร้อยละ	69.0	31.0			
1.4 สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ	จำนวน	20	9			
	ร้อยละ	69.0	31.0			

<b>2. สื่อ/เอกสารประกอบการถ่ายทอดความรู้ (เช่น หนังสือ คู่มือ แผ่นพับ CD ฯลฯ)</b>						
2.1 ดึงดูดความสนใจ	จำนวน	16	12	1		
	ร้อยละ	55.2	41.4	3.4		
2.2 ง่ายต่อการนำไปใช้	จำนวน	16	11	2		
	ร้อยละ	55.2	37.9	6.9		
2.3 เหมาะสมกับผู้รับความรู้	จำนวน	16	12	1		
	ร้อยละ	55.2	41.4	3.4		
2.4 มีความเพียงพอต่อจำนวนผู้รับความรู้	จำนวน	17	11	1		
	ร้อยละ	58.6	37.9	3.4		
<b>3. รูปแบบการถ่ายทอดความรู้ (เช่น การบรรยาย การฝึกปฏิบัติ การทำกิจกรรม การดูงาน การทำกลุ่ม การทำกิจกรรมค่าย ฯลฯ)</b>						
3.1 เหมาะสมกับเนื้อหา	จำนวน	19	9	1		
	ร้อยละ	65.5	31.0	3.4		
3.2 เหมาะสมกับผู้รับความรู้	จำนวน	19	10			
	ร้อยละ	65.5	34.5			
3.3 เปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับความรู้มีส่วนร่วม	จำนวน	23	6			
	ร้อยละ	79.3	20.7			
3.4 เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	21	8			
	ร้อยละ	72.4	27.6			
<b>4. วิทยากร</b>						
4.1 สอนตรงกับเนื้อหา	จำนวน	22	7			
	ร้อยละ	75.9	24.1			
4.2 สอนเข้าใจง่าย	จำนวน	21	8			
	ร้อยละ	72.4	27.6			
5. ระยะเวลาที่ใช้ในการถ่ายทอดความรู้มีความเหมาะสม	จำนวน	21	7	1		
	ร้อยละ	72.4	24.1	3.4		
ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ					จำนวนผู้ตอบ	
ควรมีการอบรมระยะต่อไป เช่น กิจกรรมพักค้างคืน ร่วมกับการปฏิบัติธรรม นั่งสมาธิ ฟังการบรรยายธรรมะ					1	
ควรมีการจัดรูปแบบการอบรมหัวนี้ซ้ำเป็นระยะ					2	
จัดในกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ เพิ่มอีก					1	
อยากให้จัดติดต่อกันเป็น 1 สัปดาห์ คล้ายกิจกรรมเข้าค่าย มีกิจกรรมร่วมกันตลอด 24 ชั่วโมง					1	

## (๒) ผลการเปลี่ยนแปลง

กระบวนการทั้ง ๔ ครั้งมีผลที่ผู้เข้าร่วมสรุปผลเป็นการสะท้อนบทเรียนที่เรียนรู้มาเป็นอย่างดีดังนี้

### การสะท้อนการเรียนรู้ผู้เข้าร่วมคนที่ ๑

“จากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้ง 4 ครั้ง ได้เรียนรู้เรื่องการทำงานกับคนอื่นและได้รู้จักตัวเองอย่างจริงจังจริงๆ  
แม้ว่าในระหว่างการเรียนรู้จะเริ่มมีการเกรตกร่องเดิมแบบไม่รู้เนื้อรู้ตัว

แต่ครูประมวลให้คาถาเมตตามาลองใช้กับตัวเอง เออเนะ เราแยะได้ เราผิดได้ เราเจ็บได้ เราร้องให้เป็น

แต่เราก็มีค่านะ มีความหมายต่อคนอื่น (อย่างน้อยก็ต่อพ่อแม่เราน้องเราคนไข้เรา)

ความเป็นเราไม่น่าเกลียดน่ากลัว มันน่ารักขึ้นได้ 😊😊

เมื่อเราตัดสิน --> เราเห็น

เมื่อเราปักหมุด --> เรารู้ เป็นการรู้การเห็นที่ตน จนเกิดความเข้าใจและเอ็นดูตัวเอง

เมื่อเราโหดร้ายชิงชังตัวเองลดลง

เราก็โหดร้ายกับคนอื่นลดลงและเป็นมิตรกับคนอื่นมากขึ้นมองคนอื่นอย่างเป็นมิตรมิใช่สิ่งมีชีวิตที่มา คุกคาม  
มีความอ่อนโยนมากขึ้น จนมีความสุขที่นุ่มนวลเหมือนสัมผัสของมาชเมลโลในวันนี้ เราก็จะนุ่มนวลต่อไป



และในอนาคตเราก็จะน่ารัก 😊😊 #เห็นความสุขในตาเรามั้ย”

### การสะท้อนการเรียนรู้ผู้เข้าร่วมคนที่ ๒

“(มี) ความรักในสรรพสิ่ง .. ความรักมีอยู่รอบๆตัวเราเสมอ แม้เราไม่ได้สนใจ ความรักเป็นสิ่งมีค่า

เป็นสิ่งมีความหมาย เป็นสิ่งที่เราก็คือโยหา จึงไม่มีใครที่เกิดมาไม่ควรได้รับ-ให้ความรักกัน

ดังนั้นเราจึงควรแบ่งปันกัน รักกันเสมอ

(ให้) คุณค่าในสิ่งที่เกิดขึ้น .. ทุกสิ่งที่เกิดขึ้นแล้วดีเสมอ ดีเพราะเป็นบทเรียน ดีเพราะเป็นบททดสอบ

ดีที่เราสอบผ่าน ดีที่เราสอบตก ดีที่เราได้พบเจอ ถ้าเราน้อมคุณค่าเหล่านี้ไว้ในใจ อะไรก็ล้วนดีแล้วเสมอ

(เห็น) ความหมายของชีวิต .. ทุกชีวิตต่างเชื่อมร้อย เรานั้นต่างเติมเต็มความหมายของกันและกัน

จึงไม่มีวันไหนที่เราไม่มีความหมายต่อโลกใบนี้ ถ้าเราวางใจเช่นนี้ ทุกวันทุกนาทีจึงมีความหมายต่อเรา

เราจึงมีความหมายต่อโลก

(อยู่) (กับ) ความสุขในปัจจุบันขณะ อดีตนั้นคือความกลัว อนาคตนั้นคือความกังวล ปัจจุบันเท่านั้นคือความตั้งมั่น

ความสุขที่แท้มีได้ในปัจจุบันเท่านั้น ถ้าเราอยู่กับปัจจุบันได้อย่างตั้งมั่นได้ อะไรๆหรือจะมาสั่นคลอนใจ

ดังนั้นเราจึงอยู่เท่านั้น อยู่ที่นี่ อยู่กับสุข”



## ข้อเสนอเพื่อการพัฒนา

### ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินโครงการครั้งต่อไป

1. การประเมินติดตามผลผู้เข้าร่วมอบรมในการนำผลของการฝึกฯ การพัฒนาสมรรถนะตามเนื้อหาโครงการฯ และการสะท้อนภาพให้เห็นถึงศักยภาพของตนเอง และการติดตามความสามารถในการดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ในการปฏิบัติงานหลังเข้ารับการอบรม
2. พัฒนาการจัดโครงการฯ นี้ในกลุ่มเป้าหมายผู้ปฏิบัติงาน และการจัดรูปแบบการอบรมหัวข้อนี้ซ้ำเป็นระยะ เพื่อสร้างเสริมพลังภายในจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน สู่การให้บริการที่มีประสิทธิภาพ

### ปัญหาและอุปสรรคต่อการดำเนินโครงการ

1. การเปลี่ยนสถานที่จัดอบรมเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อหา วิธีการอบรม
2. การเว้นระยะของการจัดครั้งที่ 4 เว้นระยะจากครั้งที่ 3 นาน 2 เดือน การบริหารจัดการมีระยะเวลาในการจัดการ ในส่วนของผู้เข้าร่วมการอบรม สะท้อนผลของการทำกิจกรรมไม่ชัดเจนเท่าที่ควร หลงลืมประเด็นการบ้าน หรือไม่ได้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตามที่ทางวิทยากร มอบหมาย
3. การเว้นระยะห่างของการจัดกิจกรรมมีกิจกรรมอื่น และภารกิจของแต่ละหน่วยงานเข้ามาแทรกทำให้บุคลากรที่เข้าอบรมไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ต่อเนื่องครบทั้ง 4 ครั้ง

ผู้ประสานงาน นางสาวดลรัฐสรณ์ พีริวิเศษวงษ์ นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล

เบอร์ติดต่อ 053 928512 , 094 6201022

E\_mail : wora\_lak@hotmail.com

\*\*กำหนดส่งภายในวันที่ 20 สิงหาคม 2563