



มหาวิทยาลัยมหิดล
คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

งานจัดการความรู้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

The Faculty of Medicine Siriraj Hospital Knowledge Management

Link - Share - Learn

ถอดบทเรียนการประชุมวิชาการ HA National Forum ครั้งที่ 20
เรื่อง “หนึ่งเป้าหมาย...หลายเส้นทาง...สู่จิตวิญญาณในการทำงาน”

วันพุธที่ 13 มีนาคม 2562 เวลา 10.30 – 12.00 น.

ณ ห้อง Sapphire 201 ศูนย์การประชุม IMPACT Forum เมืองทองธานี

วิทยากรร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ดร. นพ.โกมาตร จีงเสถียรทรัพย์

สำนักวิจัยสังคมและสุขภาพ (สวสส.)

คุณดวงสมร บุญผดุง

ผู้ทรงคุณวุฒิ สรพ.

**ทุกซ์ในวิชาชีพ ต้องทำงานหนักตลอดกาล
แต่กลับต้องเจ็บปวดเพราะระบบโรงพยาบาล วิธีการทำงาน ข้อจำกัด**

ในปัจจุบันบุคลากรทางการแพทย์จะเผชิญปัญหาวิกฤติมากขึ้นในทุก ๆ วัน ไม่ว่าจะเป็นทางด้านการทำงานที่มีความขัดแย้ง หรือแม้กระทั่งความคาดหวังจากผู้รับบริการที่เพิ่มสูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงานที่เกิดขึ้นดังกล่าวส่งผลให้การจัดการในระบบสุขภาพซึ่งมีความซับซ้อนและมีการลงทุนที่สูงกว่าองค์การอื่น ๆ ได้รับผลกระทบไปด้วย เพราะฉะนั้นโรงพยาบาลจึงจำเป็นต้องดูแลบุคลากรให้พลังและจิตวิญญาณที่จะทำงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จิตวิญญาณคืออะไร

จิตวิญญาณเป็นพลังภายในที่ส่งผลให้มนุษย์มีความเข้มแข็งและมีพลังในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องของความพอใจในชีวิตของตนเองที่เชื่อมโยงกับสิ่งที่มีพลังเหนือกว่าตนเอง รวมทั้งความรู้สึกถึงเป้าหมายชีวิต มีความพึงพอใจในชีวิตที่ไม่เกี่ยวข้องกับศาสนา รู้ว่าตนจะทำอะไร จะทำไปเพราะอะไร รู้ว่าตนเป็นใคร และควรอยู่ใต้อะไรจึงจะเหมาะสมกับตนเองที่สุด

จิตวิญญาณเปรียบเสมือนความเข้มแข็งในตัวบุคคลที่พร้อมจะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นความพึงพอใจในชีวิต เป็นความสุขที่เกิดจากการเชื่อมโยงตนเองกับผู้อื่นกับธรรมชาติ กับสิ่งเหนือธรรมชาติ อย่างเช่น พระรัตนตรัย พระเจ้าอย่างสมดุล มีสติ สมาธิ นำมาซึ่งความสงบสุข มีจิตใจสูง มีความรักเมตตา ตระหนักรู้ในคุณค่าของชีวิต รับรู้ว่าฉันเป็นใคร? เป้าหมายชีวิตคืออะไร? และปฏิบัติตนจนบรรลุถึงเป้าหมายชีวิตดำรงชีวิตอยู่อย่างมีความหมาย



จิตวิญญาณในการทำงาน

จิตวิญญาณในการทำงาน คือการมุ่งเน้นประสิทธิภาพและเป้าหมายองค์กร ควบคู่กับการหล่อเลี้ยงจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงานให้เป็นผู้ที่มีความสมบูรณ์มีศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตวิญญาณของพนักงานกับ โครงสร้าง วัฒนธรรม และเป้าหมายขององค์กร เป็นการรับรู้และให้ความสำคัญว่าพนักงานมีชีวิตทั้งภายในและภายนอก ให้ความเอาใจใส่ ต่อจิตใจและคุณค่าของคนทำงาน มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความผูกพันกันในกลุ่มชนของที่ทำงาน มีสภาวะที่รับรู้ถึงพลังแห่งชีวิต มีความอึดเอนใจ การข้ามพ้นความคับแคบในตนเอง มีจิตใจกว้างใหญ่

จิตวิญญาณในการทำงาน ไม่ใช่การให้พนักงานยอมรับระบบความคิดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลที่จะมีความเข้าใจตัวตนของตนเอง ค้นพบคุณค่าของตนเอง พนักงานจะสามารถค้นหา ความหมายและคุณค่าของงาน ได้โดยผ่านประสบการณ์การทำงานที่เป็นกิจวัตร

(Hackman & Oldham, 1976)

ปัจจัยที่จะหล่อเลี้ยงจิตวิญญาณในการทำงาน

มีปัจจัยหลากหลายมากที่จะทำให้คน ๆ หนึ่งมีระดับจิตวิญญาณสูงหรือต่ำ จิตวิญญาณในการทำงาน จะแคลงมาเฉพาะในองค์กร ที่บุคลากรนั้นปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งในหน่วยงานนั้นเป็นสถานที่ที่ดีที่สุดใน การปลูกฝังจิตวิญญาณของคนให้ เบ่งบาน มีศักดิ์ศรี ในทำนองเดียวกัน หน่วยงานนั้น ก็เป็นสถานที่ ที่จะ บั่นทอนจิตวิญญาณ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เช่นเดียวกัน ปัจจัยในองค์กรมีหลายด้านแต่ที่สำคัญที่สุด คือ

1. ผู้นำและวิสัยทัศน์ กำหนดวิสัยทัศน์ที่มีคุณค่า ส่งเสริมให้การทำงานของพนักงานมีความหมาย และสร้างความแตกต่างจากการทำงานแบบเดิม วิสัยทัศน์ที่ใช้ถ้อยคำที่บุคลากรเข้าใจยากจะเป็นอุปสรรคต่อการดำรงจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงาน
2. วัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญมากในการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานวัฒนธรรมที่มีพื้นฐานของจิตวิญญาณ เช่น วัฒนธรรมที่เห็นประโยชน์ของผู้อื่นเป็นที่ตั้ง วัฒนธรรม ความห่วงใยกัน การดูแลกัน ความไว้วางใจ ความเมตตากรุณา ความยุติธรรม ความเคารพ ซึ่งกันและกัน ความรักในเพื่อนมนุษย์ การมีส่วนร่วม การเรียนรู้ ทั้งทักษะการทำงาน และทักษะจิตวิญญาณ การเรียนรู้ เชิงบวก เป็นต้น



3. การออกแบบงานที่เหมาะสม เป็นการออกแบบงานที่สอดคล้องกับความต้องการด้านจิตใจของพนักงาน มีความยืดหยุ่น มีชีวิตชีวา มีการเรียนรู้ระหว่างการทำงาน มีสัมพันธภาพที่ดี มีสายการบังคับบัญชาแบบราบ เป็นทางการน้อย กระจายอำนาจ มีการสื่อสารเปิดเผย สามารถตรวจสอบได้

จิตวิญญาณมีผลดีต่อองค์กรอย่างไร?

จิตวิญญาณในการทำงานมีความสำคัญต่อองค์กรสูงมาก และองค์การที่ทันสมัยในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญของจิตวิญญาณในการทำงานมากขึ้น ซึ่งไม่ได้มีผลเพียงแคในระดับบุคคลเท่านั้นแต่จิตวิญญาณในการทำงาน ยังส่งผลดีถึงระบบการบริหารจัดการขององค์กรด้วย (Brown, 2003)

- เกิดความรู้สึกมีความสุขในชีวิต และการทำงาน เกิดพลังใจรับรู้คุณค่าของตนเองที่เกิดจากการได้ทำงานที่มีความหมายชัดเจน

- การทำงานที่ได้เติมเต็มความสมบูรณ์แห่งชีวิต

ด้านผลลัพธ์การรักษาพยาบาลผู้ป่วย ได้มีการศึกษาวิจัยต่อยอดถึงผลลัพธ์ของการรักษาพยาบาล พบว่าการรักษาพยาบาลที่ควบคู่กับการใช้จิตวิญญาณในการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ จะส่งผลลัพธ์ต่อการรักษาพยาบาล ในสามด้าน คือ ด้านอัตราการตายของผู้ป่วยมีแนวโน้มที่จะมีชีวิตที่ยืนยาวขึ้น ด้านการรับมือกับการเจ็บป่วย และด้านการฟื้นตัวจากการเจ็บป่วย (Puchalski, 2017)

สรุป

จิตวิญญาณเป็นสิ่งที่ไม่เพียงแต่ยากต่อการนิยามแล้วยังเป็นแนวคิดที่ยากที่จะทำให้เป็นรูปธรรมในทางปฏิบัติ แต่ความตื่นตัวในมิติจิตวิญญาณในที่ทำงาน หรือ Spirituality in Workplace ก็กำลังกลายเรื่องที่ต้องคิดและบุคลากรที่ต้องทำงานในระบบงานขนาดใหญ่และเกิดความแปลกแยกจากงานที่ทำต่างดิ้นรนแสวงหา การทำงานในระบบบริการสุขภาพเกี่ยวข้องกับมิติทางจิตวิญญาณทั้งในแง่ที่ผู้ป่วยและครอบครัวที่ต้องเผชิญกับความทุกข์หรือการสูญเสีย จำเป็นต้องแสวงหาคำตอบหรือทางออกจากความทุกข์ ซึ่งบ่อยครั้งการรักษาทางการแพทย์อาจไม่เพียงพอที่จะตอบสนองต่อความทุกข์ทางจิตใจและจิตวิญญาณได้ ในขณะเดียวกัน บุคลากรเองก็จำเป็นต้องได้รับการหล่อเลี้ยง ไม่เพียงแต่คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งจำเป็นสำหรับการยังชีพ แต่ยังต้องการความหมายและคุณค่าที่ช่วยหล่อเลี้ยงให้บุคลากรที่ต้องทำงานหนักในระบบองค์กรขนาดใหญ่มีกำลังใจที่จะทุ่มเททำงานได้

จิตวิญญาณในการทำงานเป็นแนวคิดใหม่ในการจัดการองค์กร ด้วยการสร้างสมดุลของการมุ่งสู่เป้าหมายขององค์กรควบคู่กับการสร้างจิตวิญญาณในการทำงานของพนักงาน เป็นการเปลี่ยน

