



&



in

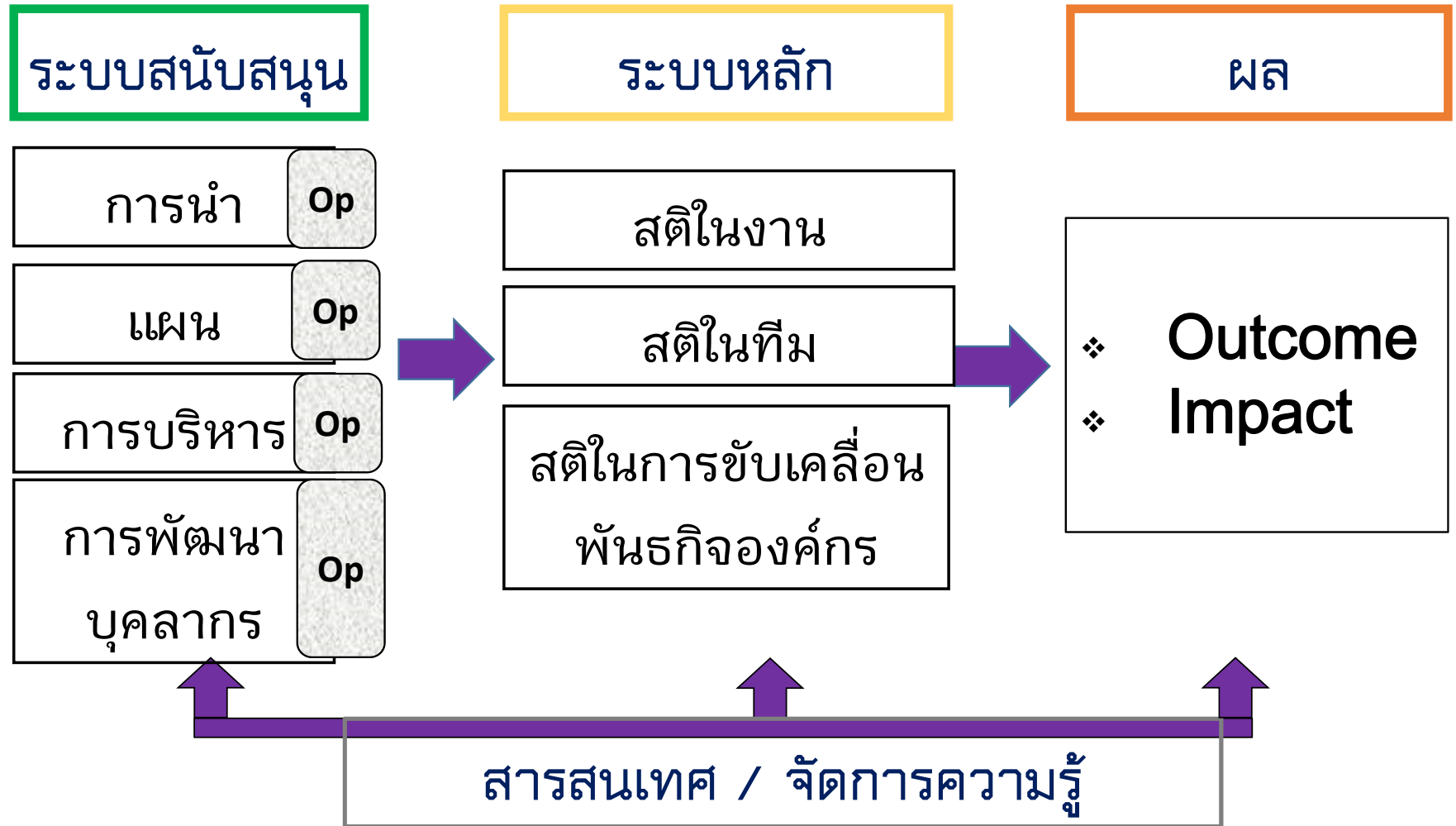


นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์

นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต



# Macro Flowchart



# ข้อกำหนดของระบบสนับสนุน



## 1. การนำ

- 1.1 ประกาศให้การพัฒนาจิตเป็นนโยบายขององค์กร
- 1.2 สื่อสารเรื่องการพัฒนาจิตเป็นคุณค่าสำคัญของทุกคนในองค์กร
- 1.3 ผลักดัน และสนับสนุนให้ MIO เกิดขึ้นจริงและยั่งยืนต่อเนื่องในองค์กร
- 1.4 เป็นแบบอย่างการพัฒนาจิตแก่บุคลากรในองค์กร

## 2. แผนและการบริหารแผน

- 2.1 แผนกลยุทธ์การพัฒนา MIO ขององค์กร
- 2.2 การดำเนินงานตามกลยุทธ์
- 2.3 แผนพัฒนา MIO ของหน่วยงานย่อยในองค์กร

# ข้อกำหนดของระบบสนับสนุน



## 3. การบริหารเพื่อการพัฒนา MIO

- 3.1 ทีมข้ามสายงานรับผิดชอบการบริหารจัดการ
- 3.2 จัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงาน MIO
- 3.3 การวัด วิเคราะห์ และจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาจิตในองค์กร (ให้มีข้อมูลสารสนเทศ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร)

## 4. การพัฒนาบุคลากร

- 4.1 ทีมวิทยากรที่สามารถพัฒนาบุคลากร
- 4.2 พัฒนานวัตกรรมการพัฒนาจิตในองค์กร
- 4.3 อบรมบุคลากรทั้งองค์กรให้เกิดทักษะพื้นฐาน
- 4.4 เป็นพี่เลี้ยงให้เกิดวิถีและระบบในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร
- 4.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา MIO ทั้งในและนอกองค์กร

# ข้อกำหนดของระบบหลัก



## 1. สติในงาน

1.1 การทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงาน

1.2 การทำงานอย่างมีสติโดยมีเครื่องมือช่วยเตือนสติ

## 2. สติในทีม

2.1 การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติ

2.2 การประชุมทีมและหน่วยงานด้วยสติสนทนา

## 3. สติในการขับเคลื่อนพันธกิจองค์กร

3.1 การประชุมทีมข้ามสายงานแบบ Dialogue และ Creative Discussion  
ด้วยสติสนทนา

3.2 การประชุมกรรมการบริหารแบบ Dialogue และ Creative Discussion  
ด้วยสติสนทนา



1. ทำทั้งองค์กรเมื่อผู้นำทุ่มเท



อย่า**ฝืน**ทำกับผู้นำไม่ชัดเจน  
(ทำเฉพาะส่วนขององค์กร  
เพื่อสะสมความรู้ เห็นผลจริง  
และรอจังหวะนโยบาย)



2. ทำโดยมี**ตัวชี้วัด**ชัดเจน



อย่าทำโดย**ไม่**หวัง /  
**ไม่**กำหนดผลลัพธ์

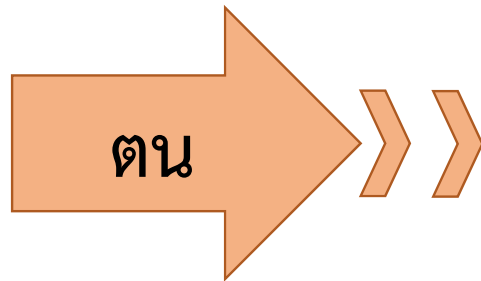


# ผลลัพธ์โดยตรง (Outcome)

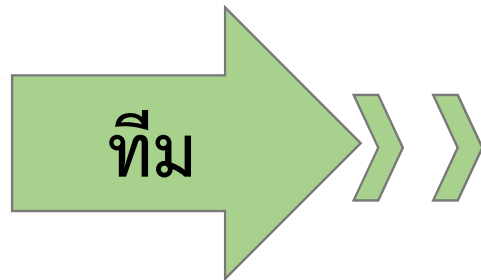
ตน	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ร้อยละของบุคลากรที่ใช้สติในการทำงาน</li><li>2. ร้อยละของบุคลากรที่นำสติไปใช้ในชีวิต</li></ol>
ทีม	<ol style="list-style-type: none"><li>1. สัดส่วนของทีม/หน่วยงานย่อยที่มีการใช้สติในการสื่อสาร</li><li>2. สัดส่วนของทีม/หน่วยงานย่อยที่มีการประชุมด้วยสติสนทนา</li></ol>
องค์กร	<ol style="list-style-type: none"><li>1. สัดส่วนของทีมข้ามสายงานที่ประชุมแบบ Dialogue และ Creative Discussion ด้วยสติสนทนา</li><li>2. สัดส่วนของการประชุมคณะกรรมการบริหารที่มีการใช้ Dialogue และ Creative Discussion ด้วยสติสนทนา</li></ol>



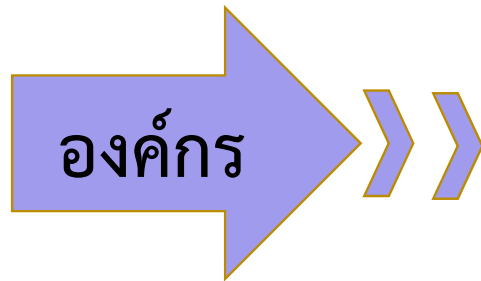
# ผลกระทบ (Impact)



1. ความสุข
2. ความเครียด
3. สุขภาพ (ความดัน ไขมัน น้ำตาล BMI)
4. อุบัติเหตุภายใน – นอก (โดยตรง-อ้อม) / ความผิดพลาด
5. ความอยู่ดีมีสุข



6. นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร (หน่วยนับ : เรื่อง)
7. ข้อร้องเรียน
8. ความพึงพอใจ
9. ความผูกพันองค์กร



10. การมาทำงาน (มาสาย ขาดงาน)
11. การลาออก เปลี่ยนงาน
12. ประสิทธิภาพการใช้งบประมาณ (setting Office)
13. ผลผลิตเพิ่มขึ้น (ระบุแต่ละองค์กร)



3. ทำเป็นระบบ / วิธีองค์กร  
โดยมีแผนต่อเนื่องจน  
บรรลุผล



อย่าทำเป็นกิจกรรม เช่น  
อบรมผู้บริหาร อบรม 100%



#### 4. มี Cross Function Team ที่เข้มแข็ง

- องค์กรใหญ่ แยกทีม  
ขับเคลื่อนและทีมวิชาการ
- องค์กรเล็กรวมทีม



อย่า

ตั้งคณะกรรมการพอเป็นพิธี



## 5. ขับเคลื่อนให้เกิด MIO ด้วย 3 เครื่องจักร

- คน : สมมติ/สติ ในการทำงาน
- ทีม : สติสื่อสาร / คิดบวก
- พันธกิจองค์กร : ประชุมด้วยสติ  
สนทนา (Dialogue เพื่อเรียนรู้  
Creative Discussion เพื่อแก้ปัญหา)



ใช้เพียง 1 เครื่องจักร เช่น นั่งสมาธิ  
+ ระฆังสติ หรือสติสนทนาในการประชุม  
บริหาร



## 6. ลงทุนอย่างพอเพียง

- การอบรมผู้บริหาร
- ทีมวิทยากรภายใน
- การอบรมในหน่วยงาน
- การปรับสิ่งแวดล้อม / เวลา
- การพัฒนาต่อเนื่อง

ไม่มีแนว / แผนการลงทุน



## 7. ส่งเสริมการเรียนรู้ / กำลังใจ / พัฒนาต่อเนื่อง

- แลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน / ภายนอก
- เรื่องเล่า
- เชื่อมโยงกับงาน QA, CQI, R2R การ  
ทำแผน การฝึกอบรมภายใน /  
ภายนอก
- เชื่อมโยงกับนโยบาย
- นำไปสู่ผู้รับบริการ / ชุมชน / สังคม



ทำเป็นแพชชั่น เรื่องเฉพาะ  
ขาดการเชื่อมโยง



1. ทำทั้งองค์กรเมื่อผู้นำทุ่มเท
2. มีตัวชี้วัดชัดเจน
3. เป็นระบบ / วิถีองค์กร
4. สร้าง CFT ที่เข้มแข็ง
5. ขับเคลื่อนด้วย 3 เครื่องจักร
6. ลงทุนอย่างพอเพียง
7. ส่งเสริมการเรียนรู้ / พัฒนาต่อเนื่อง



1. ฝืนทำทั้งที่ผู้นำไม่พร้อม
2. ไม่หวังผลลัพธ์
3. ทำเป็นกิจกรรม
4. มีทีมพอเป็นพิธี
5. ใช้เครื่องจักรเดียว
6. แนว / แผนการลงทุน
7. ทำเป็นเรื่องเฉพาะ / ขาดความเชื่อมโยง



*Mindfulness in Org.*

- พัฒนาคนคู่ไปกับความสำเร็จขององค์กร
- ดูแลชีวิตคน / ครอบครัว
- ช่วยสังคมไทยให้ดีขึ้น ทั้งจากคน / องค์กร
- สังคมโลกได้ประจักษ์ว่า

“ทำได้ เกิดผล และพอเพียง”