

## รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน

### โครงการ การพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ระหว่างวันที่ 16 เมษายน – 15 พฤษภาคม 2558

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสมพร อินทร์แก้ว ตำแหน่ง นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ สังกัดกรมสุขภาพจิต

ประเภทโครงการ โครงการชนิดพัฒนาและปฏิบัติการ รหัสโครงการ 57-02515

#### กลยุทธ์ที่ 1: การสร้างและพัฒนาเครือข่ายวิทยากร

การดำเนินงานโครงการในรอบนี้ ดำเนินการ 2 กิจกรรม ได้แก่

กิจกรรมที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเป็นวิทยากร หลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) ครั้งที่ 1 ในวันที่ 21 – 22 เมษายน 2558 ณ โรงแรมทีเค. พาเลซ แอนด์ คอนเวนชั่น ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้ผ่านการอบรมการเป็นวิทยากรหลักสูตร MIO ทั้งระดับประเทศ และระดับหน่วยงาน เป้าหมาย 80 คน มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์การพัฒนาจิต (ฝึกสมาธิ สติ) ของตนเอง และการเป็นวิทยากรหลักสูตร MIO รวมทั้งการเพิ่มพูนความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร

สรุปผลการประชุม ดังนี้

1. วิทยากรบรรยายในกลุ่มใหญ่ ได้แก่ นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต และวิทยากรหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ นางสาวสมพร อินทร์แก้ว นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ กรมสุขภาพจิต/ ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผู้นำกระบวนการพูดคุย (Facilitator) และผู้จดบันทึก (Note taker) ในแต่ละกลุ่มย่อย ดังนี้

กลุ่มที่ 1 นางเยาวลักษณ์ พินิตอังกูร พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ และนางสาววิชญา โมฬีชาติ นักจิตวิทยาคลินิกชำนาญการ โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์

กลุ่มที่ 2 นางอัญชลี อินทรีย์งค์ อดีตนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ กองการเจ้าหน้าที่ กรมสุขภาพจิต และนางพจณี บัญประสิทธิ์ ผู้จัดการฝ่ายสวัสดิการและพนักงานสัมพันธ์ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์

กลุ่มที่ 3 นางสาววิไล เสรีสิทธิพิทักษ์ นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ สถาบันกัลยาณ์ราชนครินทร์ และนางสาวปิยะวรรณ พลศรี นักสังคมสงเคราะห์ โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์

กลุ่มที่ 4 นางสาวภคนพิน กิตติรักษนนท์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารระบบบริการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต และนางสาวอรุณี เกษรอุบล อดีตนักจัดการงานชำนาญการ กรมควบคุมโรค

กลุ่มที่ 5 ดร.โสฬสวรรณ อินทสิทธิ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลธัญญารักษ์ เชียงใหม่ และนางเบญญาภา อัครเจริญ เจ้าพนักงานสาธารณสุขอาวุโส โรงพยาบาลมะการักษ์

2. ผู้เข้าประชุม ประกอบด้วย ผู้ผ่านการอบรมวิทยากรระดับประเทศ (Training for Trainer : TOT) หลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร จำนวน 20 คน และผู้ผ่านการอบรมวิทยากร (Training for Trainer : TOT) หลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) ขององค์กร จำนวน 32 คน รวมผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 52 คน

### 3. ข้อค้นพบจากการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3.1 การบรรยาย เรื่อง Training as Learning โดยนายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต ได้ความเข้าใจที่สำคัญคือ

3.1.1 การเรียนรู้ Mindfulness ตามลำดับ 3 ชั้น คือ ชั้นการฝึกทักษะ ชั้นพัฒนาสติสู่การมีปัญญาภายใน และชั้นการพัฒนาเป็นคุณลักษณะประจำตน ซึ่งการเป็นคุณลักษณะประจำตนนั้น ได้แก่ สติที่เพิ่มคุณลักษณะด้านบวก เช่น การมีพรหมวิหาร 4 และการลดคุณลักษณะด้านลบ 16 ด้าน เช่น ความโลภ ตระหนี่ โอ้อวด ถือตัว มัวเมา ฯลฯ

3.1.2 Mindfulness เป็น Meta Skill ที่อยู่ในทุกทักษะของ Happy 8

3.1.3 Mindfulness ในยุคปัจจุบันเป็นกระแสที่ตื่นตัวมากในสังคมตะวันตก และเป็นยุคของ Mindfulness Meeting the World ซึ่งเป็นกระแสหลักในการพัฒนาความดีให้สังคม และนำไปพัฒนาคนในสาขาต่างๆ เช่น การศึกษา การทหาร การสาธารณสุข ธุรกิจ และกระบวนการยุติธรรม

3.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง ประสบการณ์การฝึกจิตและสติในชีวิตประจำวัน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในการทำงาน พบวิธีปฏิบัติที่ดี ว่า การฝึกจิตได้อย่างต่อเนื่อง เกิดจากปัจจัย

3.2.1 การมีความศรัทธา เห็นคุณค่าของสติสมาธิ

3.2.2 การตั้งเป้าหมายชีวิตหรือการทำงาน และกำหนดวิธีการไปสู่เป้าหมาย โดยให้สติเป็นสมาธิ เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเองสู่เป้าหมาย

3.2.3 การผนวกการฝึกสติและสมาธิในชีวิตประจำวัน

3.2.4 การหาสิ่งกระตุ้นจากภายในตนเอง เช่น ผลดีที่ได้รับ และสิ่งกระตุ้นจากภายนอก เช่น มีเพื่อนร่วมฝึก มีระฆังสติเตือน ชักชวนคนในครอบครัวร่วมฝึก เป็นต้น

3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง ประสบการณ์ในการเป็นวิทยากร MIO พบวิธีปฏิบัติที่ดี ว่า ผู้เป็นวิทยากรได้ดี เกิดจาก 1) จะมีการฝึกตนเอง ให้มีการพัฒนาสติและสมาธิต่อเนื่อง จนเห็นผล การเปลี่ยนแปลง และเกิดความเข้าใจที่ลึกซึ้งจากการปฏิบัติจริง 2) มีการเตรียมความรู้ที่ดี คือ การศึกษา เนื้อหาหลักสูตรให้เข้าใจ การฝึกซ้อมสอนจนมั่นใจ 3) การเตรียมสื่ออุปกรณ์ให้พร้อม และศึกษาสถานที่ ก่อนที่จะออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับกลุ่มผู้เข้ารับการอบรมและสถานที่ฝึก 4) การประเมินผล การอบรมที่ชัดเจน ทั้งการประเมินหลังการอบรมทันที และการติดตามต่อเนื่องภายหลังการอบรม ทั้งนี้ ยังพบว่า ผู้เป็นวิทยากรที่ไม่เคยมีพื้นฐานการพัฒนาสติสมาธิจากที่ใดมาก่อน ได้ฝึกตนเองต่อเนื่องหลัง เข้ารับการอบรมแล้ว สามารถถ่ายทอดความรู้ตรงตามแนวคิดและวิธีการตามหลักสูตร MIO ทุกประการแล้ว จากความสำเร็จของการฝึกอบรม จึงเกิดความเชื่อมั่นในการเป็นวิทยากรหลักสูตร MIO มากขึ้น

### 4. การประเมินผลด้วยแบบทบทวนภายหลังการจัดกิจกรรม AAR (After Action Review) พบว่า

4.1 ความรู้สึก คือ ได้แรงบันดาลใจจากความสำเร็จของผู้อื่น ได้เข้าใจความรู้ MIO ที่ลึกซึ้งขึ้น มีความสุขที่ได้แบ่งปันความรู้ และได้รับมิตรภาพที่ดีจากเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการ

4.2 การเรียนรู้ คือ ได้วิธีการในการพัฒนาจิตให้ต่อเนื่อง การแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการเป็นวิทยากร ได้เทคนิคใหม่ๆ ในการถ่ายทอดความรู้ และมีแรงจูงใจจะพัฒนาตนเองให้ทันเพื่อนๆ

4.3 การวางแผน การแบ่งปันเรื่องนี้กับคนอื่นๆ มีความจริงจังมากขึ้นในการพัฒนาสติสมานิตตนเองในชีวิตประจำวัน และฝึกการเป็นวิทยากร การไปทบทวนความรู้ให้เข้าใจกระจ่างขึ้น

4.4 ข้อเสนอแนะคือ อยากรให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยลงเยี่ยมหน่วยงานที่เป็น วัธีปฏิบัติที่ดี และให้มีการรวบรวมข้อสรุปการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเวทีนี้

## 5. การประเมินผลความพึงพอใจต่อการประชุม ดังนี้

### 5.1 ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร

5.1.1 สถานที่ประชุม พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 5 มาก ร้อยละ 65 และปานกลาง ร้อยละ 30

5.1.2 อุปกรณ์ไอศตัทศนุอุปกรณ์ พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 20 มาก ร้อยละ 60 และปานกลาง ร้อยละ 20

5.1.3 ระยะเวลาในการประชุม พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 15 มาก ร้อยละ 65 และปานกลาง ร้อยละ 20

5.1.4 อาหาร พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 5 มาก ร้อยละ 50 และปานกลาง ร้อยละ 45

### 5.2 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โครงการ

5.2.1 การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 45 มาก ร้อยละ 45 และปานกลาง ร้อยละ 10

5.2.2 การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 40 มาก ร้อยละ 50 และปานกลาง ร้อยละ 10

5.2.3 การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 30 มาก ร้อยละ 60 และปานกลาง ร้อยละ 10

### 5.3 ด้านวิทยากร

5.3.1 อธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 40 และมาก ร้อยละ 60

5.3.2 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 35 และมาก ร้อยละ 65

5.3.3 การตอบคำถามของวิทยากร พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 45 มาก ร้อยละ 50 และปานกลาง ร้อยละ 5

5.3.4 เอกสารประกอบการบรรยาย พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 40 มาก ร้อยละ 40 และปานกลาง 20

### 5.4 ด้านความรู้ / การเรียนรู้ที่ได้

5.4.1 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ ก่อนการประชุม พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 10 มาก ร้อยละ 40 ปานกลาง ร้อยละ 35 และน้อย ร้อยละ 15

5.4.2 ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนี้ หลังการประชุม พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 40 มาก ร้อยละ 55 และปานกลาง ร้อยละ 5

5.4.3 สามารถอธิบาย ประโยชน์ ข้อดีและรายละเอียดของการดำเนินงานได้ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 25 มาก ร้อยละ 70 และปานกลาง ร้อยละ 5

5.4.4 สามารถจัดระบบความคิด / ประมวลผลความคิดสู่การพัฒนาการเป็นวิทยากรได้อย่างเป็นระบบ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 20 มาก ร้อยละ 65 และปานกลาง ร้อยละ 15

## 5.5 ด้านการนำความรู้ไปใช้

5.5.1 สามารถนำความรู้ที่ได้รับ ไปต่อยอดในทางปฏิบัติในการเป็นวิทยากรได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 10 มาก ร้อยละ 85 ปานกลาง ร้อยละ 5

5.5.2 สามารถนำความรู้ไปวางแผนและพัฒนาระบบการดำเนินงานได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 10 มาก ร้อยละ 75 และปานกลาง ร้อยละ 15

5.5.3 สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในองค์กรได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 10 มาก ร้อยละ 75 และปานกลาง ร้อยละ 15



**กิจกรรมที่ 2** ให้การสนับสนุนผู้ผ่านการอบรมปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพวิทยากร (Training for Trainer: TOT) ได้มีประสบการณ์จริงในการเป็นวิทยากร หลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร ของการอบรมหลักสูตร ระดับผู้บริหาร ตามแผนและการขอรับการสนับสนุนวิทยากรของเครือข่ายองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ เฉพาะการเบิกจ่ายค่าตอบแทนวิทยากรจากโครงการ จำนวน 1 ครั้ง / 1 คน/ 2 วัน เมื่อวันที่ 12 - 13 พฤษภาคม 2558 ณ โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล



วิทยากร คือ นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต นายวิธาน กาญจนไพโรจน์ นักวิจัย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้

## กลยุทธ์ที่ 2: การส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรที่ใช้การพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

การดำเนินงานโครงการในรอบนี้ ดำเนินการ 3 กิจกรรม ได้แก่

**กิจกรรมที่ 1 การประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 1** เมื่อวันที่ 23 - 24 เมษายน 2558 ณ โรงแรมทีเค พาเลส แอนด์ คอนเวนชั่น ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหลักขององค์กรที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 21 แห่ง จำนวน 50 คน เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความก้าวหน้าของการพัฒนาองค์กร และเพิ่มพูนความรู้ใหม่เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

สรุปผลการประชุม ดังนี้

1. วิทยากรบรรยายในกลุ่มใหญ่ ได้แก่ นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต พันตรีแพทย์หญิงดวงกมล สุจริตกุล นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต และดร.ดรุณี ภู่ขาว อาจารย์คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

วิทยากรหลักในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แก่ นางสาวสมพร อินทร์แก้ว นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ กรมสุขภาพจิต/ ผู้รับผิดชอบโครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร โดยมีผู้นำกระบวนการพูดคุย (Facilitator) และผู้จดบันทึก (Note taker) ในแต่ละกลุ่มย่อย ดังนี้

ได้แก่ นางสาวกณิชนันท์ กิตติรักษนันทน์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารระบบบริการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต นางสาวรุจา เล้าสกุล อดีตนักจิตวิทยาชำนาญการพิเศษ กรมสุขภาพจิต นางสาวอรุณี เกษรอุบล อดีตนักจัดการงานชำนาญการ กรมควบคุมโรค นายวิชาน กาญจนไพโรจน์ นักวิจัย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้ และดร.โสฬสวรรณ อินทสิทธิ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลธัญญารักษ์ เชียงใหม่

**2. ผู้เข้าประชุม** ประกอบด้วย บุคลากรจากองค์กรที่เข้าร่วมโครงการทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน จากทุกภูมิภาค รวม 16 องค์กร ได้แก่

2.1 ภาคเหนือ จำนวน 1 องค์กร ได้แก่ โรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2.2 ภาคใต้ จำนวน 3 องค์กร ได้แก่ 1) โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสงขลา 2) โรงเรียนศรีนครินทรวิถียานุเคราะห์ จังหวัดสงขลา 3) โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล

2.3 ภาคกลาง จำนวน 7 องค์กร ได้แก่ 1) โรงพยาบาลศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี 2) โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี 3) โรงพยาบาลมะการักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี 4) มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กรุงเทพฯ 5) กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 จังหวัดกาญจนบุรี 6) บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) กรุงเทพฯ 7) Creative Discussion Group (สมาคมเทคโนโลยีที่เหมาะสม)

2.4 ภาคตะวันออก จำนวน 1 องค์กร ได้แก่ บริษัทไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี

2.5 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 4 องค์กร ได้แก่ 1) โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น 2) โรงเรียนบ้านปะทาย จังหวัดศรีสะเกษ 3) บริษัท เจ.เอช.อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา 4) บริษัท สงวนวงษ์ อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา

โดยมีผู้เข้าอบรมจากองค์กรทั้ง 16 แห่ง จำนวน 38 คน นอกจากนี้ ยังมีผู้เข้าอบรมซึ่งเป็นนักวิชาการอาวุโส จำนวน 2 ท่าน รวมจำนวนผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 40 คน

### **3. ข้อค้นพบจากการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้**

3.1 การบรรยาย เรื่อง Happy Soul and Happy 8 โดย นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต ได้ความเข้าใจที่สำคัญคือ

3.1.1 Mindfulness กำลังเป็นกระแสที่ตื่นตัวมากในสังคมตะวันตก มีการนำ Mindfulness เข้าสู่ระบบต่างๆ ในสังคมอย่างกว้างขวาง ทั้งด้านสุขภาพ การศึกษา ด้านธุรกิจ ด้านยุติธรรม องค์กรรัฐ และการวิจัย ซึ่งเป็นผลมาจากการใช้วิธีเผยแพร่ที่ไม่อิงศาสนา และการใช้กระบวนการเรียนรู้แบบ Active Learning

3.1.2 มีข้อโต้แย้งในการนำ Mindfulness ไปใช้อย่างไม่ตรงคุณค่าและหลักการที่แท้จริง เช่น ใช้เพื่อมุ่งความสำเร็จในการเรียน การทำงานและการแข่งขันมากกว่า การมุ่งเพื่อความสุขสงบและการเกิดปัญญาภายในบุคคล

3.1.3 จุดแข็งของ Mindfulness ในประเทศไทย คือ สามารถแยกการพัฒนาจิตเป็นสองชนิดคือสติกับสมาธิ ที่ช่วยให้แยกแยะการใช้ประโยชน์ของสติและสมาธิที่ชัดเจน มีเทคนิคสร้างสติและสมาธิที่ง่าย และได้ผลมากที่สุดกับคนส่วนใหญ่คือเทคนิคการรู้ลมหายใจ กระบวนการฝึกที่ทำให้เรื่องยากเป็นเรื่องง่าย และมีการออกแบบการพัฒนาจิตจากการฝึกในห้องอบรมสู่การมีสติในชีวิตประจำวันและเป็นวิถีชีวิต

3.2 การบรรยาย เรื่องการแกะรอยการพัฒนาองค์กรด้วยสติ ผ่านเลนส์พุทธธรรมและเลนส์วิทยาศาสตร์ด้านอื่นๆ โดย พันตรีแพทย์หญิงดวงกมล สุจริตกุล นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มที่ปรึกษา

กรมสุขภาพจิต ทำให้เห็นพัฒนาการของ Mindfulness ในต่างประเทศ ที่เริ่มต้นจากภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของโลก ที่เป็นผลจากผู้นำองค์กรขาดจริยธรรม และสถานการณ์ความเครียดของชีวิตการทำงานในองค์กร สังคมจึงเริ่มเห็นความจำเป็นที่จะต้องให้ Mindfulness สร้างความสงบได้ท่ามกลางสังคมที่วุ่นวาย และมีการแกะรอยองค์กรแห่งสติในต่างประเทศ ซึ่งสามารถเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและการป้องกันการวิบัติของธุรกิจ

### 3.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องปัจจัยความสำเร็จขององค์กรแต่ละประเภท ดังนี้

3.3.1 องค์กรกลุ่มสถานศึกษา คาดหวังความสำเร็จ คือ ความสุขที่ครอบคลุมทั้งกลุ่มครู นักเรียนและผู้ปกครอง ซึ่งปัจจัยความสำเร็จคือ การมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การเป็นต้นแบบของผู้นำ การออกแบบกิจกรรมที่บูรณาการกับระบบคุณภาพ และการพัฒนาต่อเนื่องด้วยวิธีการ PDCA

3.3.2 องค์กรกลุ่มสถานประกอบการ คาดหวังผลสำเร็จ คือ การพัฒนา KPI ระดับบุคคล และความสุขของคนในองค์กรทั้ง 8 ด้าน เพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยความสำเร็จ คือ การมีนโยบายขององค์กรเชื่อมโยงกับ Happy Workplace การจัดสภาพแวดล้อมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาสติสมาธิ การประสานการทำงานระหว่างภาคีเครือข่าย และการมีระบบข้อมูลและการประเมินผลที่ดีและชัดเจน สิ่งสำคัญยิ่ง คือ การมีต้นแบบบุคคลและกลุ่มคนที่มีความลึกซึ้งกับ MIO ซึ่งได้รับผลสำเร็จจากการทดลองปฏิบัติจริง

3.3.3 องค์กรกลุ่มโรงพยาบาลและสถานบริการ คาดหวังผลสำเร็จ คือ บุคลากรมีความสุข เพิ่มคุณลักษณะด้านบวก เช่น Service Mind ลดคุณลักษณะด้านลบ เช่น การผิดวินัย การลาออกและการย้ายงาน ลดความขัดแย้งในที่ทำงาน และองค์กรได้รับการชื่นชมจากสังคม ซึ่งปัจจัยความสำเร็จคือ การที่ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีและกระตุ้นทีมงานสม่ำเสมอ การคัดเลือกทีมงานที่มีศักยภาพและพัฒนาทีมงานให้เข้มแข็ง การบูรณาการ Mindfulness ในระบบคุณภาพทุกกิจกรรม และพัฒนาต่อเนื่อง การรวบรวมผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม

3.3.4 องค์กรกลุ่มสำนักงาน คาดหวังผลสำเร็จ คือ คนทำงานด้วยความสุข ลดอัตราการย้าย การลาออก และเกิดบรรยากาศการประชุมที่ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยความสำเร็จ คือ ผู้บริหารเห็นความสำคัญของ MIO มีการออกแบบกิจกรรมตามบริบทขององค์กร โดยต้องเริ่มต้นจากทีมรับผิดชอบหลักมีการเรียนรู้ เข้าใจ แนวคิด MIO อย่างชัดเจน มีแผนการบริหารจัดการที่ดี

### 3.4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามประเด็นการดำเนินงาน สรุปผล ดังนี้

3.4.1 การสร้างความตระหนักของผู้นำองค์กร ตัวอย่างวิธีปฏิบัติที่ดี คือ ผู้นำเป็นต้นแบบบุคคลที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีชีวิต กำหนดเป็นนโยบายขององค์กร การวางแผนการทำงานที่มีฐานข้อมูล ตัวชี้วัดและเป้าหมายชัดเจน การสร้างแรงจูงใจด้วยการนำองค์กรแบบพี่กับน้อง ให้การรับฟัง และสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานมากกว่าการบังคับ

3.4.2 การสื่อสาร ตัวอย่างวิธีปฏิบัติที่ดี คือ การสื่อสารด้วยสื่อที่ดึงดูดใจหลายรูปแบบซึ่งต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการเลือกถ้อยคำให้โดนใจคนหลายรุ่น สร้างแรงบันดาลใจ ด้วยเรื่องเล่าที่ได้มาจากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสื่อที่มีสีสัน เช่น สื่อจากละครต่างๆ เป็นต้น

3.4.3 การสร้างและพัฒนาทีมวิทยากร ตัวอย่างวิธีปฏิบัติที่ดี คือ มีการคัดเลือกทีมวิทยากรจากผู้มีทัศนคติที่ดี เข้าใจแนวคิดและวัตถุประสงค์ของ MIO และมีความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ มีการขยายทีมวิทยากรด้วยการฝึกสอน Microteaching กันเอง และพบว่าสิ่งสำคัญคือ ทีมวิทยากรต้องมีการพัฒนาภายในตนเองก่อนจึงจะมีความเข้าใจที่ลึกซึ้งเพียงพอที่จะถ่ายทอดความรู้ได้

3.4.4 การจัดการอบรมให้ครอบคลุม 100% พบว่า ขณะนี้องค์กรส่วนใหญ่อยู่ระหว่างการวางแผนจัดการอบรม ซึ่งพบ วิธีปฏิบัติที่ดี คือ การอบรมหัวหน้างานให้เป็นวิทยากรได้ ซึ่งจะมีผลต่อการให้หัวหน้างานเป็นต้นแบบการพัฒนาตนเอง การประชาสัมพันธ์ และการนำการเรียนรู้แก่ทีมงานได้โดยตรง การจัดทำตารางการอบรมที่ชัดเจนล่วงหน้า และขยายการอบรมในกลุ่มที่เกี่ยวข้องตามลำดับคือเริ่มจาก

ระดับหัวหน้าและกลุ่มผู้สนใจก่อน จึงจะขยายไปยังระดับผู้ปฏิบัติ และกลุ่มลูกค้า และมีการประเมินผล การอบรมทั้ง Output และOutcome ซึ่งจะเป็นผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรม จูงใจให้มีการขยายการอบรม ในองค์กรได้อย่างทั่วถึงและยั่งยืน

3.4.5 การออกแบบระบบการทำงาน พบวิธีปฏิบัติที่ดี คือ นำเรื่องการพัฒนาจิตบุคลากร เข้าสู่ระบบคุณภาพ และจากระบบคุณภาพก็นำไปสู่การพัฒนาจิตรายบุคคล พบการออกแบบสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญกับการติดตั้งระฆังสติอย่างสม่ำเสมอ และต้องมีการทำความเข้าใจหรือการอบรมให้คนใน องค์กรเข้าใจความสำคัญของระฆังสติด้วย

#### 4. การประเมินผลด้วยแบบทบทวนภายหลังการจัดกิจกรรม AAR (After Action Review) พบว่า

4.1 ความรู้สึก คือ ประทับใจความรู้ใหม่ๆ ที่ได้รับจากวิทยากร ได้รับแรงกระตุ้นจากหน่วยงานอื่น ที่ทำได้ดี เกิดการตื่นรู้ตื่นตัวอยากไปทำต่อ ดีใจที่เห็นคนคิดบวกและคนร่วมมือกันในการผลักดันสิ่งดีๆ ต่อสังคม

4.2 การเรียนรู้ คือ ได้ความรู้มากจากการบรรยายเรื่องการแกะรอยองค์กรแห่งสติ และเรียนรู้ การออกแบบตัวชี้วัดเพื่อให้เป็นวิธีปฏิบัติที่ดี

4.3 การวางแผน คือ การเขียนแผนงานให้ชัดเจน และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องสติ สมานธิ ในองค์กรตนเอง

4.4 ข้อเสนอแนะคือ ให้มีการแบ่งปันประสบการณ์การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม โดยให้แต่ละองค์กรทำ Presentation นำเสนอผลงาน อยากให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยลงเยี่ยมหน่วยงานต่างๆ ให้เพิ่มความรู้ เรื่องเครื่องมือการวิจัย ที่ให้เห็นการนำไปใช้ที่ชัดเจนขึ้น

#### 5. การประเมินผลความพึงพอใจต่อการประชุม ดังนี้

##### 5.1 ด้านสถานที่ / ระยะเวลา /อาหาร

5.1.1 ด้านสถานที่ประชุม พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 15.38 มาก ร้อยละ 42.31 และ ปานกลาง ร้อยละ 42.31

5.1.2 อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 19.23 มาก ร้อยละ 57.69 และปานกลาง ร้อยละ 23.08

5.1.3 ระยะเวลาในการประชุม พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 11.54 มาก ร้อยละ 69.23 และปานกลาง ร้อยละ 19.23

5.1.4 อาหาร พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 7.69 มาก ร้อยละ 50 และปานกลาง ร้อยละ 42.31

##### 5.2 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โครงการ

5.2.1 การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 19.23 มาก ร้อยละ 73.08 และปานกลาง ร้อยละ 7.69

5.2.2 การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 34.62 มาก ร้อยละ 57.69 และปานกลาง ร้อยละ 7.69

5.2.3 การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 30.77 มาก ร้อยละ 57.69 และปานกลาง ร้อยละ 11.54

##### 5.3 ด้านวิทยากร

5.3.1 อธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 23.08 และมาก ร้อยละ 76.92



5.3.2 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 19.23 มาก ร้อยละ 76.92 และปานกลาง ร้อยละ 3.85

5.3.3 การตอบคำถามของวิทยากร ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 34.62 มาก ร้อยละ 61.54 และปานกลาง 3.85

5.3.4 เอกสารประกอบการบรรยาย ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 23.08 มาก ร้อยละ 65.38 และปานกลาง 11.54

#### 5.4 ด้านความรู้ / การเรียนรู้ที่ได้

5.4.1 ความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้นำก่อนการประชุม ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 7.69 มาก ร้อยละ 7.69 ปานกลาง ร้อยละ 80.77 และน้อย ร้อยละ 3.85

5.4.2 ความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้นำหลังการประชุม ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 23.08 มาก ร้อยละ 73.08 และปานกลาง ร้อยละ 3.85

5.4.3 สามารถอธิบายประโยชน์ข้อดีและรายละเอียดของการดำเนินงานได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 15.38 มาก ร้อยละ 65.38 และปานกลาง ร้อยละ 19.23

5.4.4 สามารถจัดระบบความคิด / ประมวลความคิดสู่การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 7.69 มาก ร้อยละ 80.77 และปานกลาง ร้อยละ 11.54

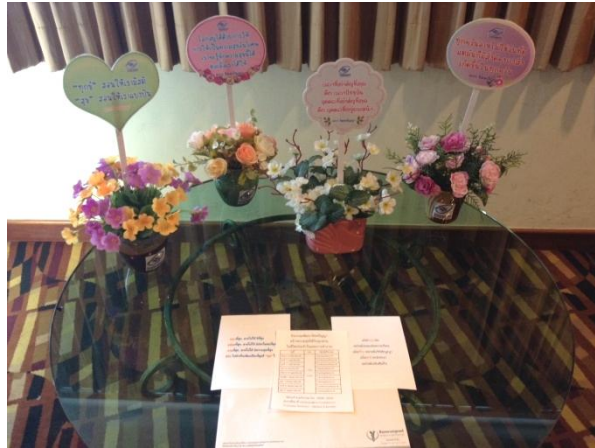
#### 5.5 ด้านการนำความรู้ไปใช้

5.5.1 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปออกแบบระบบและกระบวนการภายในขององค์กรได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 15.38 มาก ร้อยละ 61.54 และปานกลาง ร้อยละ 23.08

5.5.2 สามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ / ถ่ายทอดแก่บุคลากรในองค์กรได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 19.23 มาก ร้อยละ 53.85 และปานกลาง ร้อยละ 26.92

5.5.3 สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในทีมรับผิดชอบหลักได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 15.38 มาก ร้อยละ 57.69 และปานกลาง ร้อยละ 26.92





**กิจกรรมที่ 2** ให้การสนับสนุนการอบรมภายในขององค์กร (ครอบคลุม 100 % ของบุคลากร) โดยให้การสนับสนุนทางวิชาการทุกองค์กร (เพิ่มเติม) จำนวน 1 องค์กร คือ โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล

**กิจกรรมที่ 3** จัดทีมพี่เลี้ยงเยี่ยมเสริมพลังองค์กร เพื่อช่วยเสริมความมั่นใจ แก้ไขปัญหาอุปสรรค ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผน ในรอบที่ 1 ดำเนินการเพิ่มเติม จำนวน 2 องค์กร ได้แก่

**รายละเอียดการเยี่ยมเสริมพลังองค์กรของทีมพี่เลี้ยง**

ลำดับที่	องค์กร	วันเวลาดลงพื้นที่เยี่ยมเสริมพลัง	ทีมพี่เลี้ยง
1	โรงพยาบาลศรีธัญญา	16 เม.ย. 58	1. น.ส.สมพร อินทร์แก้ว 2. น.ส.พาสนา คุณาธิวัฒน์ 3. นายสมภพ หว่างปัญญา
2	บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี	6 พ.ค. 58	1. น.ส.ภัคนพิน กิตติรักษนนท์ 2. น.ส.วัชรวรรณ พานิชเจริญ <b>ทีมโครงการ</b> น.ส.พาสนา คุณาธิวัฒน์

ทั้งนี้ เมื่อประมวลข้อมูลจากรายงานการลงพื้นที่เยี่ยมเสริมพลังองค์กรของทีมพี่เลี้ยง ทั้ง 19 แห่ง ได้ข้อค้นพบสำคัญ ดังนี้

**1. การกำหนด MIO เป็นนโยบายองค์กร :** มีองค์กรที่มีการประกาศ MIO เป็นนโยบายสำคัญแล้ว จำนวน 8 องค์กร ได้แก่ โรงพยาบาลมะการักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย จังหวัดเลย บริษัท เจ.เอช อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี และโรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2. การสื่อสารความเข้าใจ MIO ทั้งทั้งองค์กร พบว่า องค์กรมีการสื่อสารความเข้าใจ ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่

2.1 ผู้บริหาร/ผู้รับผิดชอบหลัก สื่อสารในการประชุมทุกการประชุม ตัวอย่างองค์กรที่ดำเนินการ ได้แก่ โรงพยาบาลมะเร็งรักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น บริษัท เจ.เอช อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี และโรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2.2 สื่อสารผ่านเสียงตามสาย ได้แก่ โรงพยาบาลมะเร็งรักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี บริษัท สงวนวงษ์ อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี และโรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2.3 ติดเป็นประกาศข้อความ ได้แก่ โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และโรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี

2.4 สื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ในวงสนทนากลุ่มย่อยต่างๆ ได้แก่ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น และโรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3. การมอบหมายผู้รับผิดชอบหลัก : หน่วยงานส่วนใหญ่ มีการจัดตั้งทีมงานและมอบหมายผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงาน MIO อย่างชัดเจนแล้ว ตัวอย่างเช่น โรงพยาบาลมะเร็งรักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย จังหวัดเลย โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น กองกำกับ การตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 จังหวัดกาญจนบุรี บริษัท เจ.เอช อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคลอิสานบริการ และบริษัทน้ำมันตักสิลากรุป จำกัด จังหวัดมหาสารคาม โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล โรงแรมเลยพาววิลเลียน จังหวัดเลย และโรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

4. การอบรม 100% พบว่า มีหน่วยงานที่อบรม 100% แล้ว จำนวน 5 หน่วย ได้แก่ โรงพยาบาลมะเร็งรักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย จังหวัดเลย มูลนิธิเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน กรุงเทพมหานคร นอกนั้นมีแผนการอบรมใน ช่วงเดือนพฤษภาคม ถึงเดือนกรกฎาคม 2558

5. การออกแบบระบบงาน : พบว่า องค์กรเริ่มมีการออกแบบระบบงานตามมาตรฐานเบื้องต้นของโครงการ MIO ได้แก่

5.1 การติดตั้งระบบสติ มีการดำเนินการแล้ว ใน โรงพยาบาลมะเร็งรักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น และโรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

5.2 การทำสมาธิก่อนและหลังทำงาน มีการดำเนินการแล้ว ใน โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล และองค์กรที่มีการทำสมาธิก่อนเริ่มงาน ได้แก่ โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี และโรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

5.3 การประชุมด้วยสติสนทนา มีการดำเนินการที่ชัดเจน ใน โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล โรงเรียนศรีนครินทร์วิทยานุเคราะห์ จังหวัดสงขลา และโรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

### กลยุทธ์ที่ 3 : การวิจัยและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ดำเนินงาน ดังนี้

1. ทีมวิจัย ลงพื้นที่เก็บข้อมูลและสัมภาษณ์องค์กรเพิ่มเติม 4 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช หล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์ โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น และโรงแรมเลยพาวิลเลียน จังหวัดเลย

2. ดร.ตรุณี ภูขาว อาจารย์คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และหัวหน้าคณะทำงานทีมวิจัย ได้บรรยายความรู้เรื่อง “การวัดและประเมินผลการดำเนินงานพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กรด้วยกระบวนการวิจัย” ในการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2558 ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชัน ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เพื่อสร้างความชัดเจนมากขึ้นในเครื่องมือวิจัยที่เครื่องมือบางอย่างอาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้ในองค์กร และได้ขอความร่วมมือในการวิจัยระยะต่อไป

3. จัดทำเอกสาร (ร่าง) ทบทวนผลงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนาจิตในองค์กร ทั้งในและต่างประเทศ โดย พันตรีแพทย์หญิงดวงกมล สุจริตกุล นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต

### กลยุทธ์ที่ 4: การสื่อสารองค์กรและสังคมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาจิตในองค์กร

การสื่อสารความก้าวหน้าของโครงการ เพื่อกระตุ้นความสนใจและความตื่นตัวขององค์กรที่เข้าร่วมโครงการและสังคม ในรอบนี้โครงการได้ดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดจ้างทีมสื่อจัดจ้างออกแบบเว็บไซต์ ภายใต้ชื่อภาษาอังกฤษว่า <http://www.thaimio.com> เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ข้อมูลข่าวสาร องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาจิตด้วยการฝึกสติ สมาธิ และการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร รวมทั้งความรู้ที่เกี่ยวข้อง ที่องค์กรภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการ องค์กรอื่นๆ และประชาชนทั่วไปที่สนใจสามารถเข้ามาใช้ประโยชน์ได้

2. ผลิตวีดิทัศน์ จำนวน 2 เรื่อง ได้แก่ 1.) ความก้าวหน้าของการดำเนินงานโครงการฯ และองค์กร 2.) เสียงสะท้อนมุมมองขององค์กรและบุคลากรที่เข้าร่วมโครงการฯ และเผยแพร่ในการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเป็นวิทยากร หลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) ครั้งที่ 1 ในวันที่ 21 เมษายน 2558 และการประชุมเชิงปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 1 เมื่อวันที่ 23 เมษายน 2558 ณ โรงแรมทีเค พาเลซ แอนด์ คอนเวนชัน ถนนแจ้งวัฒนะ เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

3. จัดประชุมทีมสื่อเพื่อวางแผนจัดทำและผลิตสื่อ เพื่อสื่อสารกับองค์กรภาคีเครือข่ายที่เข้าร่วมโครงการฯ และสื่อสารกับสังคม เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2558 ณ ห้องประชุม 2 กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต ผลการประชุม ได้กรอบแนวทางในการจัดทำสื่อแต่ละประเภท ระยะเวลาดำเนินการจัดทำ และเผยแพร่