

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน

โครงการ การพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ระหว่างวันที่ 16 ธันวาคม 2558 – 15 มกราคม 2559

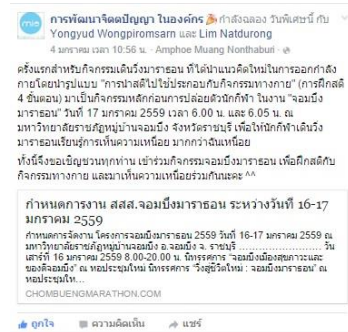
ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสมพร อินทร์แก้ว ตำแหน่ง นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ สังกัดกรมสุขภาพจิต

ประเภทโครงการ โครงการชนิดพัฒนาและปฏิบัติการ รหัสโครงการ 57-02515

กลยุทธ์ที่ 1: การสร้างและพัฒนาเครือข่ายวิทยากร

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 1 : ดำเนินการแลกเปลี่ยนผ่าน Facebook การพัฒนาจิตปัญญา ในองค์กร ให้แก่กลุ่มเป้าหมาย เครือข่ายการพัฒนาจิตในองค์กรและผู้สนใจ ดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการฝึกสติ เมื่อวันที่ 4 มกราคม 2559 : กิจกรรม งาน สสส.จอมบึงมาราธอน ระหว่างวันที่ 16 – 17 มกราคม 2559 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี โดยนำรูปแบบ “การนำสติไปใช้ประกอบกิจกรรมทางกาย” (การฝึกสติ 4 ขั้นตอน) มาเป็นกิจกรรมหลักก่อนการปล่อยตัวนักกีฬา เพื่อให้ให้นักกีฬาเดินวิ่งมาราธอนเห็นความเหนื่อย มากกว่าเหนื่อย ทั้งเชิงอรรถวิทยากรทุกท่าน เข้าร่วมกิจกรรมจอมบึงมาราธอน เพื่อฝึกสติกับกิจกรรมทางกาย และมาเห็นความเหนื่อยร่วมกันและ ^^



2. การเผยแพร่องค์ความรู้เรื่อง สร้างสุขด้วยสติในองค์กร

2.1 เผยแพร่องค์ความรู้เรื่อง Mindfulness Cartoon Animation เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2558 : สติในกิจกรรมทางกาย (Physical Activity: PA) เป็นแนวคิดใหม่ที่ขยายขอบเขตไปกว้างกว่าการออกกำลังกาย และได้รับการยอมรับว่าเป็นแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพที่สำคัญ รวมทั้งการป้องกันโรค โดยเฉพาะโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ซึ่งกลายเป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญที่สุด มีการค้นพบว่าการนำสติไปใช้ประกอบกับกิจกรรมทางกายจะมีประโยชน์ต่อสุขภาพทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ทางกาย ทำให้กิจกรรมทางกายรวมทั้งการออกกำลังกายได้อย่างเบิกบานใจ ไม่น่าเบื่อ มีความปลอดภัย และทำได้ประจํามากขึ้น 2) ทางจิตใจ เป็นการจัดการความเครียดที่มีคุณภาพ 3) ทางสังคม ช่วยให้มีสติในการสื่อสารและทำกิจต่างๆอย่างมีความรับผิดชอบมากขึ้น 4) ทางจิตวิญญาณ เป็นรากฐานในการพัฒนาความรู้จักพอ และปล่อยวางต่อไป



2.2 เผยแพร่ตัวอย่างความมุ่งมั่นในการดำเนินงาน MIO เมื่อวันที่ 26 ธันวาคม 2558 :
 โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กรุงเทพมหานคร : ได้ประกาศตนอย่างเป็นทางการในปีปฏิทินปี 2559 โดยระบุถึง
 การนำ MIO มาพัฒนาบุคลากร เพื่อมุ่งสู่การให้บริการที่มีประสิทธิภาพและน่าประทับใจ



2.3 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายวิทยากร กล่าวคือ มีการค้นคว้าองค์ความรู้
 เรื่องการพัฒนาจิตจากต่างประเทศ เพื่อนำมาเผยแพร่ให้เครือข่ายได้เรียนรู้ร่วมกัน



กลยุทธ์ที่ 2: การส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรที่ใช้การพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

การดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 2 ในรอบนี้ ดำเนินงาน 2 กิจกรรม ดังนี้



กิจกรรมที่ 1 ให้การสนับสนุนทางวิชาการ การอบรมภายในขององค์กร
 แก่องค์กรที่สนใจดำเนินงานด้านการพัฒนาจิตในองค์กร จำนวน 2 แห่ง ได้แก่
 ศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 ภายใต้โครงการพัฒนาบุคลากร "เรื่องสร้างสุข มีสุขกับการ
 ทำงาน ตามแนวทางการพัฒนาจิตปัญญา" กับศูนย์สุขภาพจิตที่ 10 เมื่อวันที่ 17
 – 18 ธันวาคม 2558 ณ เรือนกะยอม เฮ้าส์ แอนด์รีสอร์ท อำเภอลำลูกกา จังหวัด
 อุบลราชธานี และโรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชนครินทร์ เมื่อวันที่ 25 – 26
 ธันวาคม 2558

กิจกรรมที่ 2 ประมวลข้อมูลจากรายงาน การลงพื้นที่เยี่ยมเสริมพลังองค์กร ครั้งที่ 3 ระหว่างวันที่ 15 กันยายน - 31 ตุลาคม 2558 ทั้ง 11 แห่ง ได้ข้อค้นพบสำคัญ ดังนี้

กลุ่มโรงพยาบาลและสถานบริการ

โรงพยาบาลเกือบทุกแห่ง มีความพยายามในการสร้างความตระหนักให้ผู้รู้ โดยมีการจัดการอบรมผู้บริหารบูรณาการ MIO กับการทำแผนประจำปีขององค์กร ซึ่งจะเห็นว่าการสร้างความตระหนักต้องทำอย่างต่อเนื่อง เกือบทุกหน่วยเริ่มมีการจัดทีมทำงานใหม่ มีการเพิ่มทีมทำงานและพัฒนาวิทยากรมากขึ้นให้เป็นทีม Cross Function และมีการใช้การประชุมทีมงานด้วยสติสนทนา ด้านแผนงาน เริ่มมีการวิเคราะห์ Gap การทำงาน และแก้ไขจุดที่เป็นปัญหาอุปสรรค มีการจัดทำแผนงานที่ชัดเจนขึ้นทั้งนโยบาย เป้าหมาย การติดตามผล โดย MIO เป็น Metaskill ส่วนใหญ่เร่งรัดการอบรมครบ 100%แล้ว และเริ่มวางระบบพื้นฐานในองค์กร รวมทั้งการขยายการเรียนรู้แก่ผู้ป่วยและชุมชน ควบคู่กันไป ทั้งนี้หลายแห่งมีความโดดเด่น ในการให้เรียนรู้แก่ผู้ป่วยและชุมชน แต่ยังคงขาดความมั่นคงในการพัฒนาขั้นที่ 1 และ 2 ซึ่งจะต้องมีความพยายามต่อไปให้มีความมั่นคงในขั้นที่ 1 และ 2 เพื่อให้ MIO เป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ที่แท้จริง

กลุ่มโรงเรียน

สถานศึกษา ทั้ง 3 แห่ง เป็นองค์กรที่มีต้นทุนด้านจิตปัญญาในองค์กร ผู้บริหารเห็นคุณค่าของการพัฒนาจิตเป็นต้นแบบการพัฒนาจิต และผู้นำการพัฒนาจิตเป็นหัวหน้าทีมด้วยตนเอง รวมทั้งผู้นำมีการคัดเลือกทีมงานที่ดี สามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง มีผลให้การพัฒนาก้าวไกลอย่างก้าวกระโดด องค์กรทั้ง 3 แห่ง พบว่า MIO ตอบโจทย์ด้านการศึกษา ในผลปลายทางคือ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ด้วยการใช้สติและสมาธิ ซึ่งเป็นการพัฒนาจากภายใน ที่กระบวนการพัฒนาต้องเริ่มจากการพัฒนาครูก่อน และครูจึงส่งต่อการเรียนรู้ไปยังนักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน บริบทโรงเรียนคือ การใช้สมาธิและสติในการเรียนการสอน การทำกิจกรรมเรียนรู้ต่างๆ การพัฒนานักเรียนแบบองค์รวม รวมทั้งเป็นเครื่องมือสำหรับผู้ปกครองในการดูแลลูก จึงเป็นการเรียนรู้ในชีวิตประจำวัน ที่ ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ฝึกไปพร้อมๆ กัน การออกแบบระบบ คือ ครูทุกห้องเรียนมีการพัฒนาตัวเอง พร้อมๆ กับครูออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับนักเรียนแต่ละระดับ รวมทั้งให้การเรียนรู้แก่ผู้ปกครอง โดยใช้เครื่องมือพื้นฐาน ได้แก่ การใช้สติสนทนา ในการประชุมครูทุกระดับและประชุมผู้ปกครอง ติดตั้งระฆังสติทั้งโรงเรียน การทำสมาธิก่อนและหลังเลิกเรียน ใช้สมาธิและสติเป็นเครื่องมือในการฝึกระเบียบวินัยและปรับพฤติกรรมนักเรียน ซึ่งพบว่าทุกโรงเรียน มีการประเมินพบ outcome ที่เห็นผลชัดเจนทั้งในครู นักเรียน ผู้ปกครอง และเริ่มขยายการเรียนรู้แก่โรงเรียน เครือข่ายและชุมชน ซึ่งโรงเรียนได้คำตอบว่า MIO เป็นการต่อยอดจิตปัญญา ที่ไม่ได้เน้นแค่การพัฒนา นักเรียน แต่ MIO คือการเริ่มต้นที่พัฒนาที่ครูก่อนและครูจึงจะสามารถให้การเรียนรู้แก่นักเรียนและผู้ปกครอง อย่างได้ผลดี เพราะเป็นการให้การเรียนรู้จากการเป็นแบบอย่าง และผ่านการประสบการณ์ตรง

กลุ่มธุรกิจเอกชน

องค์กรทั้ง 5 แห่ง มีผู้นำและทีมงานที่เห็นคุณค่าของMIO และมีความมุ่งมั่น มีฐานการเป็น Happy Workplace ที่เข้มแข็งมาก่อน และ MIO ได้ต่อยอดในการพัฒนา Happy Soul รวมทั้ง MIO สามารถเป็นฐานในการพัฒนา Happy อื่นๆ ทุกองค์กรได้ประกาศ MIO เป็นนโยบายและคุณค่าหลักขององค์กร คือ ใช้สติและสมาธิเป็นฐานในการพัฒนาคนทั้งในด้านคุณภาพการทำงานและคุณภาพชีวิต มีการกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ทั้งเป้าหมายระดับบุคคล ทีม และองค์กร มีองค์กร 3 แห่งที่ขนาดไม่ใหญ่มาก สามารถอบรมครบ 100% แล้ว ในองค์กรขนาดใหญ่มีทีมงานที่มุ่งมั่นและมีแผนการอบรมที่ชัดเจนให้ครบ 100% ทีมงาน MIO ในทุกแห่ง ก็มีการเพิ่มทีมและพัฒนาศักยภาพมากขึ้น และเกิดความมั่นใจจากการมีประสบการณ์สูงในการถ่ายทอดความรู้ สามารถปรับแนวทางการถ่ายทอดความรู้และสื่อการอบรมให้เหมาะสมกับกลุ่มบุคลากรระดับต่างๆ รวมทั้งระบบการเก็บข้อมูลที่ดี ที่สะท้อนข้อมูลเชิงปริมาณได้เป็นอย่างดี องค์กร 2 แห่ง เริ่มเห็น outcome ที่ดี ระดับพนักงานและทีมงาน เช่น การที่พนักงานสามารถแก้ไขข้อขัดแย้งและปัญหาสำคัญได้ดีขึ้น พนักงานร่วมแรงร่วมใจและเสียสละในการทำงานมากขึ้น องค์กร 2 แห่ง เริ่มมีความมั่นคงในการพัฒนาขั้นที่ 1 และ 2 ที่เริ่มก่อรูปการเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร และสามารถสร้างแรงบันดาลใจแก่องค์กรอื่น และชุมชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเป็นต้นแบบและขยายผลสู่ชุมชนและสังคมต่อไปได้

กลุ่มองค์กรสำนักงานและNGO

องค์กรกลุ่มสำนักงานและNGO มีโครงสร้างที่หลากหลาย และมีความเฉพาะเจาะจง มีทั้งองค์กรขนาดใหญ่และองค์กรขนาดเล็ก ซึ่งพบว่า ผู้บริหารอาจเห็นคุณค่าของสติสมาธิ จึงเข้าร่วมโครงการนี้ แต่การเห็นประโยชน์ของการให้สติและสมาธิเป็นวิถีองค์กร ตามแนวคิด MIO นั้นอาจไม่ชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารไม่เข้าร่วมการประชุมผู้บริหารตั้งแต่แรก และไม่ได้เป็นหลักในการดำเนินงาน การสนับสนุนและผลักดันการดำเนินงานจึงขาดความจริงจังและมุ่งมั่น รวมทั้งบางองค์กรเป็นการเริ่มผลักดันงานโดยกลุ่มผู้สนใจ จึงเห็นได้ว่าผู้นำเป็นส่วนสำคัญที่สุดในการดำเนินงาน MIO หากผู้นำยังไม่มุ่งมั่นแล้ว MIO ก็ยังหยุดชะงักในพัฒนาการขั้นที่ 1 ไม่สามารถขยับไปยัง พัฒนาการขั้นต่อมาได้

กลยุทธ์ที่ 3 : การวิจัยและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

การดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 3 ในรอบนี้ : ทีมวิจัย ลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์องค์กรที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัย ครั้งที่ 2 โดยมีแผนการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์องค์กรฯ ระหว่างเดือนธันวาคม 2558 – กุมภาพันธ์ 2559 ดังนี้

แผนการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์องค์กรที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัย ครั้งที่ 2

ลำดับที่	องค์กร	วันเวลาลงพื้นที่
1. การวิจัยชนิดทดลอง ชนิดการใช้กระบวนการสุ่ม ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง (Randomized Control Trial : RCT) เป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม		
กลุ่มควบคุม		
1	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์	30 ธ.ค. 58
2	บริษัท ชัยบูรณ์ บราเดอร์ส จำกัด จังหวัดปทุมธานี	25 ม.ค. 59
กลุ่มทดลอง		
3	บริษัท เจ.เอช. อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา	25 ธ.ค. 58
4	บริษัท สงวนวงศ์อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา	25 ธ.ค. 58
5	โรงเรียนบ้านปะทาย จังหวัดศรีสะเกษ	12 ม.ค. 59
6	โรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน	1 – 2 ก.พ. 59
2. การวิจัยชนิดกึ่งทดลอง (Quasi Experiment) แบบหนึ่งกลุ่ม วัดก่อน-หลัง		
7	โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น	13 ม.ค. 59
8	โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี	20 ม.ค. 59

*ข้อมูล ณ วันที่ 13 มกราคม 2558

กลยุทธ์ที่ 4: การสื่อสารองค์กรและสังคมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาจิตในองค์กร

การดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 4 ในรอบนี้ ดำเนินงาน 3 กิจกรรม ดังนี้

1. **เผยแพร่วิถีทัศนผ่าน Facebook การพัฒนาจิตปัญญาในองค์กร และเว็บไซต์ www.thaimio.com** เพื่อให้องค์กรที่เข้าร่วมโครงการนำไปใช้เป็นสื่อการเรียนรู้ต่อไป

- เรื่อง “เจ.เอช : จังหวะก้าวที่มั่นคง... แรงส่งสู่ความสำเร็จ” ทั้งหมด 2 ตอน



- การพัฒนาจิต กับผู้ป่วยNCD ทั้งหมด 4 ตอน



2. **จัดทำ E-NEWSLETTER : MIO NEWSLETTER ฉบับที่ 1** เพื่อสื่อสารความก้าวหน้า ข้อค้นพบและบทเรียนที่ได้จากการดำเนินงาน MIO ของแต่ละองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ พร้อมนำเสนอความรู้ใหม่เกี่ยวกับ Mindfulness โดยเริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนมกราคม 2559 ไปจนถึงเดือนธันวาคม 2559



3. จัดทำบทความ เรื่อง “คุณภาพของการอยู่ร่วมกัน สร้างได้ด้วย ‘สติสื่อสาร’” จำนวน 2 ตอน

5 คุณภาพของการอยู่ร่วมกัน สร้างได้ด้วย ‘สติสื่อสาร’ (1)

มีคำคมประโยคหนึ่งกล่าวไว้ว่า “คนฉลาด... ไม่ใช่ผู้ชนะการโต้แย้ง แต่คนฉลาดคือ ผู้ที่ออกจากการโต้แย้งด้วยแบบที่ชนะ” นั่นหมายความว่า อะไร? คือเรื่องเมื่อที่ถูกข่มขู่ภายใต้สถานการณ์ใดกล่าวของผู้ฉลาดที่ว่านี้

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม และเรื่องเมื่อสำคัญที่สุดขึ้นหนึ่งของการอยู่ร่วมกัน ระหว่างพวกเราก็คือการสื่อสาร ด้วยเพราะองค์ประกอบสำคัญบางอย่างภายในสมอง ทำให้มนุษย์มี ‘ต้นเหตุพิเศษ’ ที่แตกต่างจากสัตว์อื่นในโลก สัตว์นั้นคือความสามารถในการเรียนรู้เรื่องการพัฒนาร่างกายหรือการฝึกสมาธิและสติในองหากแต่ในแต่ละกล่าวนั้นถูกนำไปมาแนวเข้ากับทักษะการดำรงชีวิตในด้านต่างๆ แล้ว ก็ยังเติมเต็มคุณภาพในกาทำงาน ช่วยสร้างเสริมสัมพันธ์ภาพและความสุขในการดำเนินชีวิตได้

โดยปกติแล้ว เมื่อพูดถึงหลักพื้นฐานของการสื่อสาร จะพบว่าทุกคนเป็นผู้สื่อสารโดยเป็นผู้รับและผู้ส่งสารในเวลาเดียวกันเสมอ และสารที่ถูกส่งออกไปนั้นเป็นได้ทั้ง วจนภาษา (ภาษาที่เป็นถ้อยคำ) และ อวจนภาษา (ภาษาท่าทาง ซึ่งได้แก่ สบตา สีหน้า น้ำเสียง ท่าทาง รอยยิ้มและสัมผัสต่างๆ ฯลฯ) ตามเข้าใจนี้เป็นเรื่องสำคัญ เพราะในขณะที่เราเป็นผู้ฟัง เรายังเป็นผู้ส่งสารออกไปด้วยซึ่งก็คืออวจนภาษาต่างๆ ขณะเดียวกันเมื่อเราเป็นผู้พูด เรายังรับสารจากผู้ฟังด้วยเช่นกันว่าเรามีการตอบสนองอย่างไร ด้วยความเข้าใจในหลักการนี้เอง จึงทำให้เกิดการสื่อสารที่ดีเห็นฐานผู้รับและผู้ส่งสาร (ทั้งที่เป็น

6 คุณภาพของการอยู่ร่วมกัน สร้างได้ด้วย ‘สติสื่อสาร’ (2)

“เราทุกคนต้องการที่จะพูด แต่สิ่งที่ต้องการมากกว่านั้นคือ ต้องการคนฟัง”

ว่ากันว่า... สิ่งสวยงามที่สุดอย่างหนึ่งของความเป็นมนุษย์คือการยอมรับและรับฟังซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับสิ่งที่นักจิตวิทยาบอกไว้ว่าหลักพื้นฐานธรรมชาติของมนุษย์ข้อหนึ่งคือความปรารถนาที่จะได้รับยอมรับ และ การฟัง ก็ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการยอมรับที่เกียรติที่สุดแต่คนสามารถแสดงให้ผู้อื่นเห็นได้ ซึ่งคุณลักษณะนี้จะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อจิตใจของมนุษย์ได้รับการพัฒนาหรือยกระดับให้สูงขึ้น ใจที่เปิดกว้างเพื่อรับฟังผู้อื่น...จึงเป็นกฎแห่งอีกดงหนึ่งซึ่งสำคัญมากในการสื่อสาร

แต่ในบรรดาทักษะทั้งหลายที่มีของพวกเรา การฟังกลับคือตัวเชื่อมที่อ่อนแอที่สุดในระบบการสื่อสาร ที่เป็นเช่นนั้นก็เพราะมีความไม่สมดุลเกิดขึ้นระหว่างความเร็วของการพูด (ซึ่งโดยเฉลี่ยอยู่ในอัตรา 125 คำ/นาที) กับความเร็วของการฟังและการติดตาม (ซึ่งอัตราอยู่ที่ 50 คำ/นาที) ...นั่นหมายความว่ามนุษย์เราสามารถฟังและทำความเข้าใจได้เร็วกว่าพูดถึง 4 เท่า ช่องว่างตรงนี้เองที่ทำให้ผู้ฟังมีเวลาว่างระหว่างรอยพูด เป็นเหตุที่สัมฤทธิ์ผลตามสติปัญญาที่คิดถึงจริงจัง อินุ ใจลอย เสียสมาธิ เก็บประเด็นไม่ครบถ้วนส่งผลให้เกิดความล้มเหลวที่จะเป็นอย่างมีประสิทธิภาพตามมา