

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน

โครงการ การพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ระหว่างวันที่ 16 เมษายน – 15 พฤษภาคม 2559

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสมพร อินทร์แก้ว ตำแหน่ง นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ สังกัดกรมสุขภาพจิต

ประเภทโครงการ โครงการชนิดพัฒนาและปฏิบัติการ รหัสโครงการ 57-02515

กลยุทธ์ที่ 2 : การส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรที่ใช้การพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรที่ใช้การพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ในรอบนี้ได้จัดประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 22 – 23 เมษายน 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร สรุปผลการประชุม ดังนี้

1. วิทยากรในการประชุม ได้แก่ 1) นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมสุขภาพจิต/ที่ปรึกษาโครงการฯ 2) นางสาวสมพร อินทร์แก้ว นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ กรมสุขภาพจิต/ผู้รับผิดชอบโครงการฯ และ 3) นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

วิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ / ทีมพี่เลี้ยง เป็นผู้นำกระบวนการพูดคุย (Facilitator) และผู้จดบันทึก (Note taker) ในแต่ละกลุ่มย่อย ได้แก่ ดร.โสฬวรรณ อินทสิทธิ์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลอภัยภูรังค์เชียงใหม่, นายโสภณ จุโลทก หัวหน้านักวิจัยภาคเหนือ มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้, นายวิชาน กาญจนไพโรจน์ นักวิจัย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้, นายชัยรัตน์ สุขพันธ์ นักวิจัย มูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาการเรียนรู้, ดร.สุวิริยา สุวรรณโคตร ข้าราชการบำนาญ/นักวิชาการอิสระ วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม, นางสาวจันทร์ศรี ทองขาว อดีตผู้อำนวยการศูนย์สุขภาพจิตที่ 9 กรมสุขภาพจิต, นางสาวรุจา เล้าสกุล อดีตนักจิตวิทยาชำนาญการพิเศษ กรมสุขภาพจิต, นางสาวอรุณี เกสรอุบล อดีตนักจัดการงานชำนาญการ กรมควบคุมโรค และนางสาวกนกนพิน กิตติรักษนนท์ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารระบบบริการสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต

2. ผู้เข้าประชุม ประกอบด้วย ผู้บริหาร และผู้รับผิดชอบหลัก/คณะทำงานด้านการพัฒนาจิตในองค์กร จากองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ และองค์กรที่ใช้ MIO ในการดำเนินงาน ทั้งหมด 43 คน ได้แก่

2.1 องค์กรที่เข้าร่วมโครงการฯ ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน จากทุกภูมิภาค จำนวน 15 องค์กร

1) ภาคเหนือ จำนวน 1 องค์กร ได้แก่ โรงพยาบาลปางมะผ้าและเครือข่ายบริการสุขภาพปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

2) ภาคใต้ จำนวน 3 องค์กร ได้แก่ 1) โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) โรงเรียนศรีนครินทรวิถยานุเคราะห์ จังหวัดสงขลา 3) โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล

3) ภาคกลาง จำนวน 5 องค์กร ได้แก่ 1) โรงพยาบาลศรีธัญญา จังหวัดนนทบุรี 2) โรงพยาบาลสิงห์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี 3) โรงพยาบาลมะการักษ์ จังหวัดกาญจนบุรี 4) กองกำกับการตำรวจ

ตระเวนชายแดนที่ 13 จังหวัดกาญจนบุรี 5) บริษัท โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร

4) ภาคตะวันออก จำนวน 1 องค์กร ได้แก่ บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) จังหวัดชลบุรี

5) ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 5 องค์กร ได้แก่ 1) โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ จังหวัดขอนแก่น 2) โรงพยาบาลจิตเวชเลยราชนครินทร์ จังหวัดเลย 3) โรงเรียนบ้านปะทาย จังหวัดศรีสะเกษ 4) บริษัท เจ.เอช. อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา 5) ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล อีสานบริการ และบริษัทน้ำมันตักสิลากรู๊ป จำกัด จังหวัดมหาสารคาม

3. สรุปสาระสำคัญการประชุม ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 การบรรยาย “การพัฒนาองค์กรต้นแบบ MIO อย่างก้าวกระโดดด้วย Benchmarking” บรรยายโดย นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ สรุปสาระสำคัญ คือ

1) เครื่องมือสำคัญในการพัฒนาระบบขององค์กรคือ Benchmarking ที่เอื้อให้องค์กรช่วยเหลือกันเอง และเกิดการพัฒนาแบบก้าวกระโดด พัฒนาเป็น Best Practice ในทุกๆด้าน การเทียบระดับขององค์กร มีทั้งเทียบระดับแบบกลุ่มและแบบรายองค์กร

2) ระบบสำคัญของ MIO ที่จะ Benchmark มี 3 ระบบ คือ ระบบหลัก ระบบสนับสนุน และผลลัพธ์ ซึ่งที่ประชุมได้มีการพิจารณาข้อกำหนดในระบบ MIO ทั้ง 3 ระบบร่วมกัน ดังนี้

- ระบบหลัก มี 3 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) สติในงาน 2) สติในทีม 3) สติในการขับเคลื่อนพันธกิจองค์กร

ข้อกำหนดของระบบหลัก

1. สติในงาน

- 1.1 การทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงาน
- 1.2 การทำงานอย่างมีสติโดยสื่อสติช่วยเตือนสติ

2. สติในทีม

- 2.1 การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติด้วยสติสื่อสาร
- 2.2 การประชุมในทีมและหน่วยงานด้วยสติสนทนา

3. สติในการขับเคลื่อนพันธกิจองค์กร

- 3.1 การประชุมทีมข้ามสายงานด้วย Dialogue และ Creative Discussion
- 3.2 การประชุมกรรมการบริหารด้วย Dialogue และ Creative Discussion

- ระบบสนับสนุน มี 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) การนำ 2) แผน 3) การบริหาร และ4) การพัฒนา

ข้อกำหนดของระบบสนับสนุน

1. การนำ
 - 1.1 ประกาศให้การพัฒนาจิตเป็นนโยบายและคุณค่าหลักขององค์กร
 - 1.2 สื่อสารเรื่องการพัฒนาจิตเป็นคุณค่าสำคัญของทุกคนในองค์กร
 - 1.3 ผลักดัน และให้การสนับสนุนการพัฒนาจิตในองค์กร
 - 1.4 เป็นแบบอย่างการพัฒนาจิตแก่บุคลากรในองค์กร
2. แผน
 - 2.1 กลยุทธ์การพัฒนา MIO ในแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร
 - 2.2 บูรณาการ MIO ในแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานในองค์กร
 - 2.3 ดำเนินการตามแผน
 - 2.4 ปรับปรุงแผน
3. การบริหาร
 - 3.1 ทีมข้ามสายงานรับผิดชอบการบริหารจัดการ
 - 3.2 จัดสรรทรัพยากรในการดำเนินการ
 - 3.3 สนับสนุนและบริหาร MIO ให้ต่อเนื่อง
 - 3.4 ใช้ข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาจิตในองค์กร*
4. การพัฒนาบุคลากร
 - 4.1 ทีมวิทยากรที่สามารถพัฒนาบุคลากร
 - 4.2 พัฒนานวัตกรรมการพัฒนาจิตในองค์กร
 - 4.3 อบรมบุคลากรทั้งองค์กรให้เกิดทักษะพื้นฐาน
 - 4.4 เป็นพี่เลี้ยงให้เกิดวิถีและระบบในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร
 - 4.5 แลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนา MIO ทั้งในและนอกองค์กร

- ผลลัพธ์ คือ Outcome และ Impact ซึ่งจะมีระบบสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เป็นตัวเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆ

ผลลัพธ์โดยตรง (Outcome)

ตน	%บุคลากรที่ใช้สติในการทำงาน %ของบุคลากรที่นำสติไปประยุกต์ใช้ในชีวิต (ผลลัพธ์นี้เป็นตัววัด Basic วัดจากการสำรวจทุก 6 เดือน สำรวจทุกครั้งด้วยคำถามเดิม หน่วยวัดเป็นจำนวนคน)
ทีม	%หน่วยงานที่มีการใช้สติในการสื่อสาร (หน่วยวัดจำนวนทีม) %หน่วยงานที่มีการประชุมด้วยสติสนทนา(หน่วยวัดจำนวนทีม)
องค์กร	1. จำนวนของCross function Team ที่ประชุมด้วย Dialogue และ Creative Discussion 2. สัดส่วน การประชุมกรรมการบริหารที่มีการใช้ Dialogue และ Creative Discussion (ถ้าจำนวนน้อยๆ เช่น ปีหนึ่งประชุมไม่กี่ครั้ง ก็ใช้แสดงผลเป็น สัดส่วนมากกว่าเปอร์เซ็นต์ เช่น 6 ใน 12)

และจัดทำเกณฑ์เทียบเคียงข้อกำหนดแต่ละข้อ เป็น คะแนนระดับน้อยที่สุด เท่ากับ 1 ถึง ระดับมากที่สุด เท่ากับ 5 คือ

- 1) เป็นการออกแบบแนวทาง / นโยบาย / แผน
- 2) มีการดำเนินการ
- 3) มีการประเมินและปรับปรุงระบบเป็นระยะๆ
- 4) มีการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่องด้วย Team Learning
- 5) มีการนำไปเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ ทั้งองค์กร

กิจกรรมที่ 2 CEO Conference เป็นกิจกรรมพิเศษสำหรับผู้บริหารสูงสุด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้บริหารสูงสุดจากองค์กรต่างๆ ได้ช่วยกันระดมความคิดเห็นในการผลักดันงาน MIO ของแต่ละองค์กรให้มั่นคง สรุปกิจกรรม ดังนี้

กิจกรรมที่ 2.1 Summary การดำเนินงานที่ผ่านมาของโครงการ

โดย นางสาวสมพร อินทร์แก้ว ได้สรุปความก้าวหน้าการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร (1 กันยายน 2557-31 มีนาคม 2559) เริ่มตั้งแต่การรับสมัครองค์กร คัดเลือกองค์กรเข้าร่วมการวิจัย ดำเนินงานตามกลยุทธ์ 4 กลยุทธ์ จัดการความรู้ และการพัฒนาสื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจ MIO หลังจากนั้นโครงการได้นำเสนอวิดิทัศน์ ทั้งหมด 3 ตอน

1) วิดิทัศน์ “การฝึกสมาธิและสติในชีวิตประจำวันจนเป็นวิถีของบุคคลต้นแบบ” (ตัวอย่างบุคคลต้นแบบ นายสุทธิ สายสุนีย์ ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสตูล) นำเสนอ ตัวอย่างการพัฒนา MIO ขั้นที่ 1 การเตรียมการและปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านการพัฒนาจิตแก่ทีมงาน

2) วิดิทัศน์ “เจ.เอช. : จังหวะก้าวที่มั่นคง...แรงส่งสู่ความสำเร็จ” นำเสนอตัวอย่างการพัฒนา MIO ขั้นที่ 2 การให้ผู้ปฏิบัติงานเรียนรู้คุณค่าภายในทักษะสมาธิ/สติ และนำไปใช้ทั้งในการทำงานและการประชุม

3) วิดิทัศน์ “MIO กับวิถีที่เป็น @ โรงเรียนศรีนครินทร์ฯ” นำเสนอตัวอย่างการพัฒนา MIO ขั้นที่ 3 ผู้ปฏิบัติเห็นประโยชน์ในการนำไปใช้กับลูกค้า/กลุ่มเป้าหมาย

การนำเสนอเพิ่มเติมของ โรงเรียนศรีนครินทร์วิทยานุเคราะห์ และบริษัท เจ.เอช. อุตสาหกรรม จำกัด สรุปได้ว่าทั้งสององค์กร มีต้นทุนเป็นโรงเรียนพระราชทานและเคยดำเนินงาน Happy Workplace CEO มุ่งมั่น และมีกลยุทธ์ที่ดีในการสร้างทีมที่เข้มแข็ง มีการพัฒนางานร่วมกันในทีมข้ามสายงานอย่างต่อเนื่อง บูรณาการ MIO ในกลยุทธ์และกิจกรรมทุกกิจกรรมที่มีอยู่แล้ว ด้วยการแผนงานที่ชัดเจนและออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิถีองค์กร และมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กิจกรรมที่ 2.2 ทิศทางของ MIO โดย นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ สรุปสาระสำคัญ คือ

ก้าวต่อไปของ MIO ที่มั่นคง ต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้นำ ทีมที่เข้มแข็ง การติดตามที่ต่อเนื่อง มีระบบที่เลี้ยงภายใน (โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่) และเราจะใช้ Benchmarking เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด โดยองค์กรในโครงการมีจุดแข็งและจุดอ่อนในแต่ละด้านแตกต่างกัน ซึ่งสามารถเรียนรู้จากกันได้ ขอให้แต่ละองค์กรดูข้อกำหนดว่าองค์กรใดมีจุดเด่นด้านใด และไปหาว่าที่เขาทำได้ดี มีวิธีการอย่างไร องค์กรมีจุดอ่อนด้านใดลองไปเทียบกับองค์กรที่มีจุดเด่น ก็จะได้แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาจุดอ่อนนั้นๆ โดยวิทยากรได้ให้ความเข้าใจข้อกำหนดในแต่ละระบบ ตัววัดผลโดยตรง และผลกระทบ เกณฑ์การประเมินด้านกระบวนการ และผลลัพธ์ และแนวทางการจัดทำ Benchmarking ที่เริ่มด้วยแต่ละองค์กรประเมินตนเองในระดับ

จุดอ่อนจุดแข็ง แล้วทำกราฟสรุปคะแนนตามรายการข้อกำหนด หมวดที่เกิน ระดับ 3 ก็พัฒนาต่อให้เป็น Best Practice ในระดับ 4 และ 5 ซึ่งขอให้ดำเนินการพัฒนาระบบให้ ในช่วงระหว่าง 30 มิถุนายน – 1 กรกฎาคม แล้วมานำเสนอในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เดือนกรกฎาคม ส่วนระบบจุดอ่อน ระดับต่ำกว่า 3 ก็พัฒนาระบบปรับ ต่อในช่วงกรกฎาคม – ธันวาคม 2559 แล้วนำผลการดำเนินงานมานำเสนอในWorkshop นำเสนอการปรับปรุง ระบบ วันที่ 15-16 ธันวาคม 2559 ทุกองค์กรก็จะพัฒนาสู่การเป็นต้นแบบให้องค์กรอื่นเรียนรู้ได้

กิจกรรมที่ 2.3 CEO Conference I & II ได้ข้อสรุป ดังนี้

กลุ่มโรงพยาบาล : โรงพยาบาลสิงห์บุรีเป็นต้นแบบของการดำเนินงานสู่การพัฒนา MIO มาถึงขั้นที่ 4 สิ่งที่เราเรียนรู้จากการดำเนินงานที่ผ่านมา คือ การพัฒนาทีมงานให้เป็นทีมข้ามสายงาน และ บูรณาการทีมงานคุณภาพกับทีมMIO ให้MIO เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ คุณค่าหลักขององค์กร และService Plan การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยให้ผู้ทำงานเข้าใจเป้าหมายของ MIO เห็นจุดอ่อนที่ต้องพัฒนาคือ การเก็บข้อมูลและการประเมินผลให้เป็นระบบมากขึ้น

กลุ่มโรงเรียน : พบว่าความสำเร็จเกิดจากผู้บริหารต้องประกาศเอาจริง ทำต่อเนื่อง เป็นแบบอย่างในการพัฒนา คัดเลือกทีมที่มีศักยภาพ มีวง PLC แลกเปลี่ยนเรียนรู้พัฒนาMIOต่อเนื่อง รวบรวม ตัวอย่างดี ๆ ที่สามารถสร้างการยอมรับ แก่ครู นักเรียน และผู้ปกครอง ได้

กลุ่มสถานประกอบการและสำนักงาน พบว่า มีพื้นฐาน Happy Workplace ผู้บริหาร สนับสนุนเต็มที่ และทีมงานมีความมุ่งมั่น ข้อจำกัดขององค์กรคือ พนักงานมีความแตกต่างกันมาก ทั้งลักษณะ การทำงาน การศึกษา และเวลาการผลิตที่ไม่แน่นอน การอบรมร้อยเปอร์เซ็นต์ อาจไม่เป็นไปตามระยะเวลาใน แผน และต้องมีการออกแบบกิจกรรม เป็นรูปแบบเฉพาะสำหรับแต่ละองค์กรที่แตกต่างกัน

การแลกเปลี่ยนก้าวต่อไปของ MIO ได้ข้อสรุปคือ ก้าวต่อไปต้องอาศัยความมุ่งมั่นของผู้นำ ทีมที่เข้มแข็ง การติดตามที่ต่อเนื่อง มีระบบพี่เลี้ยงภายใน (โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่) การ Benchmarking จะช่วยให้องค์กรทราบว่าแต่ละองค์กรมีจุดเด่นด้านใด และไปหาคำตอบว่าทำได้ดี มีวิธีการอย่างไร องค์กรใดมีจุดอ่อน ในด้านใดก็ไปเทียบเคียงกับองค์กรที่มีจุดเด่น ก็จะได้แนวทางในการปรับปรุง พัฒนาจุดอ่อนนั้นๆ

กิจกรรมที่ 3 การบรรยาย : MIO กับสุขภาวะองค์กร

บรรยายโดย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะ องค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สรุปสาระสำคัญ คือ แนวคิดเรื่องการดูแล สุขภาพของคน มีมิติที่กว้างจากเดิมมาก เห็นว่าการเจ็บป่วยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องทั้งปัจจัยบุคคล และสิ่งแวดล้อม และสุขภาพเชื่อมโยงกับความสุขที่ยั่งยืนจากภายใน ขณะที่องค์กรยุคใหม่ก็ให้ความสำคัญกับความสุขและ ความสำเร็จในองค์กรที่สามารถเดินควบคู่กันไปได้ จึงมีการนำHappy 8 เข้ามาสู่การมีความสุขในองค์กร และ MIO จะไปเติม Happy Heart และ Happy Soul Mindfulness เป็นสิ่งที่มีอยู่แล้วแต่เราไม่เคยใช้ เพราะที่ ผ่านมาเราเอาแต่งานเป็นตัวตั้ง ดังนั้นMindfulness จะเป็นฐานสร้างคนของประเทศต่อไปได้ ตอบโจทย์ของ Happy Workplace ที่ต้องอยู่ในกระบวนการของมนุษย์ ในงานไม่ใช่แค่กิจกรรม มีความสุขมีสติทุกกลมหายใจ และทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งมนุษย์เราจะคล้องกันได้เพราะสติ ก้าวต่อไปของ MIO จึง ไม่ใช่เครื่องมือของใคร แต่เป็นเครื่องมือของชาติ ขอให้ทุกคนเป็นนักขับเคลื่อนด้วยการลงมือทำ

นอกจากนี้ ยังได้มีการแลกเปลี่ยนเพิ่มเติมว่า MIO เป็น Meta Skill ทั้งในการบริหารองค์กร และ Happy 8 เนื่องจาก MIO ทำให้ความสัมพันธ์ดี นำมาสู่การที่ทุก Happy ดีขึ้น และ MIO จะช่วยให้บรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรที่ดีขึ้น ทำให้ผลลัพธ์ที่องค์กรต้องการ ทั้งในระดับตน ทีม และองค์กร เกิดขึ้นได้ไม่ยาก

กิจกรรมที่ 4 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากการชมวิดิทัศน์ “MIO กับวิถีที่เป็น @ โรงเรียนศรีนครินทร์ฯ” สรุปแนวคิดสำคัญสู่ความสำเร็จคือ การสร้างคุณค่าร่วม และบรรยากาศที่ปลอดภัย ทำงานแนวระนาบ และสร้างทีมด้วย การสร้างศรัทธาร่วมในสิ่งที่ทำ ว่าทำแล้วเกิดคุณค่าภายใน ให้เห็นผลการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน และแสดงรูปธรรมของหลักการเหล่านี้สู่การปฏิบัติทั้งองค์กร

กิจกรรมที่ 5 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “แผนการปรับปรุงจุดแข็งให้เป็น Best Practice”

กลุ่มโรงพยาบาล : โรงพยาบาลที่มีคะแนนการประเมินตนเองสูงสุด คือ โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ และโรงพยาบาลสวนสราญรมย์ แผนการพัฒนาสู่การเป็น Best Practice ได้แก่ 1) โรงพยาบาลปางมะผ้า : การประกาศให้การพัฒนาจิตเป็นนโยบายคุณค่าหลัก จะเน้นการติดตามผล และทำให้เป็นตัวชี้วัดเชิงมรรธนะ การสื่อสารจะเพิ่มการเก็บข้อมูลคุณภาพให้เป็นระบบและจัดทำเป็นรายงาน 2) โรงพยาบาลจิตเวชเลยฯ วางแผนประกาศ MIO เป็น KPI ของแต่ละหน่วยงาน และประเมินผลทุก 6 เดือน 3) โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ : วางแผนถอดบทเรียนจากทีมวิทยากร จัดทำเป็นคู่มือให้ทันสมัยขึ้น สร้างทีมวิทยากรเพิ่ม สร้างโอกาสให้วิทยากรได้ฝึกปฏิบัติ มีแผนพัฒนานวัตกรรมและดำเนินการตามแผน นำเทคโนโลยีเข้าสู่ระบบสารสนเทศและมีการประเมินผลการเข้าถึงเทคโนโลยี 4) โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ : ตั้งเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรในกลุ่มที่ตอบโจทย์สำคัญขององค์กร นำผลลัพธ์ทั้ง OutcomeและImpact มาวิเคราะห์ให้ชัดเจน และ Benchmarking ระหว่างหน่วยในองค์กร 5) **โรงพยาบาลสิงห์บุรี :** มีระบบ MIO Round และระบบเก็บข้อมูล มาประเมิน มีแผนประเมินรายบุคคลทุก 6 เดือน

กลุ่มโรงเรียน : 2 แห่ง คือ โรงเรียนศรีนครินทร์วิทยานุเคราะห์ และโรงเรียนนุบาลสตุล ให้คะแนนการประเมินตนเองมากกว่า 3 ทุกด้าน โดยทั้ง 2 แห่งมีคะแนน ด้านการนำสูงสุด เท่ากับ 4 แผนการพัฒนาสู่การเป็น Best Practice ได้แก่ 1) โรงเรียนนุบาลสตุล : จัดกิจกรรมบูรณาการMIO ให้สอดคล้องกับนโยบายหลัก และนำลงสู่แผนพัฒนาองค์กร 4 ปี ติดตามการใช้แผน บูรณาการให้ทุกกิจกรรมมีตัววัดความสุขของผู้ทำกิจกรรมนั้นๆ และต้องเพิ่มความต่อเนื่องในการวัด 2) **โรงเรียนศรีนครินทร์วิทยานุเคราะห์ :** จะทำทุกด้านให้เข้มข้นขึ้น จะวางข้อกำหนดหรือข้อปฏิบัติให้บุคลากรได้กลับมาทบทวน และทำสม่ำเสมอขึ้น กำหนดแนวปฏิบัติวง PLC ให้ชัดเจนขึ้น

กลุ่มสถานประกอบการและสำนักงาน : องค์กรที่ร่วมประชุมกลุ่มย่อย มี 3 แห่ง ได้แก่ บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล อีสานบริการ และบริษัทน้ำมันตักสิลากรุป และกองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 ซึ่งพบว่า ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล อีสานบริการฯ ประเมินตัวเอง ได้คะแนนสูงสุดใน 3 หน่วย นี้ โดยให้คะแนนด้านการนำและการบริหาร เท่ากับ 3 แผนการพัฒนาสู่การเป็น Best Practice ได้แก่ 1) ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล อีสานบริการฯ : ประเมินผลทุกระบบทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ พัฒนาระบบระฆังสติ เพิ่มกิจกรรมสติสำหรับการเรียนรู้แก่ลูกค้า และเพิ่มงบประมาณในการจัดอบรมให้ต่อเนื่อง 2) บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน) : ประเมินทุกระบบให้ครบถ้วนและต่อเนื่อง จัดอบรมสติสื่อสารให้ครบ ทำสื่อเตือนการใช้สติในการสื่อสารเพิ่ม กำหนดมาตรฐานหรือกติกาการประชุมที่ชัดเจน ทำเป็นระเบียบปฏิบัติ 3) กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 : ทบทวนการสื่อสาร และประเมินผลการสื่อสารที่ชัดเจนขึ้น กำหนดหน่วยต้นแบบ 3 หน่วย และคัดเลือก

ข้าราชการตำรวจดีเด่น โดยเสริมตัวชี้วัดด้านคุณลักษณะของ MIO เพิ่มขึ้น กำหนดกรอบ แนวทางปฏิบัติ ติดตามและรายงานผลการปฏิบัติทุกเดือน

สรุปข้อคิดเห็นภาพรวม ในการทบทวนตนเอง เพื่อการ Benchmarking 1)แต่ละข้อ ต้องเป็น PDCAI (Plan Do Check Act Integrate) 2)ต้องทำให้ชัดเจนว่าทำอะไร ให้องค์กรอื่นได้เรียนรู้ และเทียบเคียงได้

4. การประเมินผลความพึงพอใจต่อการประชุม ดังนี้

4.1 ด้านสถานที่ / ระยะเวลา /อาหาร

4.1.1 ด้านสถานที่ประชุม พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 60.70 และมาก ร้อยละ 39.30

4.1.2 อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.00 มาก ร้อยละ 39.30และปานกลาง ร้อยละ 10.70

4.1.3 ระยะเวลาในการประชุม พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 46.40 มาก ร้อยละ 42.90ปานกลาง ร้อยละ 7.10 และน้อย ร้อยละ 3.60

4.1.4 อาหาร พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 50.00 มาก ร้อยละ 46.40 และปานกลาง ร้อยละ 3.60

4.2 ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โครงการ

4.2.1 การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 60.70 และมาก ร้อยละ 39.30

4.2.2 การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 67.90 และมาก ร้อยละ 39.10

4.2.3 การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่โครงการ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 64.30 และมาก ร้อยละ 35.70

4.3 ด้านวิทยากร

4.3.1 อธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 57.10 และมาก ร้อยละ 42.90

4.3.2 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 53.60 มาก ร้อยละ 42.90 และน้อย ร้อยละ 3.60

4.3.3 การตอบคำถามของวิทยากร พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 46.40 และมาก ร้อยละ 53.60

4.3.4 เอกสารประกอบการบรรยาย พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 42.90 และมาก ร้อยละ 57.10

4.4 ด้านความรู้ / การเรียนรู้ที่ได้

4.4.1 ความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้อยู่ก่อนการประชุม พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 21.40 มาก ร้อยละ 25.00 ปานกลาง ร้อยละ 39.30 น้อย ร้อยละ 16.70 และน้อยที่สุด ร้อยละ 3.60

4.4.2 ความรู้ความเข้าใจเรื่องนี้หลังการประชุม พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 42.90 มาก ร้อยละ 53.60 และปานกลาง ร้อยละ 3.60

4.4.3 สามารถอธิบายประโยชน์ข้อดีและรายละเอียดของการดำเนินงานได้ พึงพอใจมากที่สุด ร้อยละ 32.10 มาก ร้อยละ 64.30 และปานกลาง ร้อยละ 3.60

4.4.4 สามารถจัดระบบความคิด / ประมวลความคิดสู่การพัฒนางานอย่างเป็นระบบ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 32.10 มาก ร้อยละ 64.30 และปานกลาง ร้อยละ 3.60

4.5 ด้านการนำความรู้ไปใช้

4.5.1 สามารถนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดในทางปฏิบัติในการเป็นวิทยากรได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 28.60 มาก ร้อยละ 67.90 และปานกลาง ร้อยละ 3.60

4.5.2 สามารถนำความรู้ไปวางแผนและพัฒนาระบบการดำเนินงานได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 35.70 มาก ร้อยละ 60.70 และปานกลาง ร้อยละ 3.60

4.5.3 สามารถให้คำปรึกษาแก่บุคลากรในองค์กรได้ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 32.10 มาก ร้อยละ 64.30 และปานกลาง ร้อยละ 3.60

5. การประเมินผลด้วยแบบทบทวนภายหลังการจัดกิจกรรม AAR (After Action Review) ดังนี้

▪ สิ่งที่น่าสนใจ ▪

ความประทับใจด้านการประสานงานและการบริหารจัดการ

- (1) มีการประสานงานเพื่อสื่อสารก่อนการประชุมอย่างต่อเนื่อง
- (2) การดูแลต้อนรับด้วยกัลยาณมิตร และเห็นความตั้งใจของเจ้าหน้าที่โครงการ

ความประทับใจด้านความรู้และการจัดรูปแบบการเรียนรู้

- (1) การจัดรูปแบบการเรียนรู้ที่ทำให้ได้แลกเปลี่ยนจุดแข็งขององค์กรตนเอง
- (2) วิทยากรมีความรู้ และอธิบายชัดเจน ทำให้ได้แนวทางการประเมิน การขับเคลื่อน MIO มากขึ้น มั่นใจในการทำงานมากขึ้น
- (3) มองเห็นความร่วมมือร่วมใจของทุกองค์กรในการร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่ต้องการสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร
- (4) ชื่นชมการขับเคลื่อน MIO ของกลุ่มโรงเรียน
- (5) ได้รับประโยชน์จาก Session CEO Conference และ การบรรยายของนายแพทย์ชาญวิทย์
- (6) วิดีทัศน์ สะท้อนการเรียนรู้องค์กรต้นแบบได้อย่างชัดเจน

▪ สิ่งที่ได้เรียนรู้/ความรู้ใหม่ที่ได้

- ได้ความรู้ และเรียนรู้การเทียบระดับองค์กรตนเองและเทียบระดับกับองค์กรอื่นๆ เพื่อแสวงหาจุดแข็งในการพัฒนาองค์กรแบบก้าวกระโดด
- มองเห็นทิศทางในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรต้นแบบได้อย่างมีคุณภาพ
- ได้เรียนรู้การวิเคราะห์องค์กร และเรียนรู้ประสบการณ์จากองค์กรอื่นๆ

▪ วางแผนจะกลับไปทำอะไรต่อ

- กลับไปเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของการขับเคลื่อน MIO ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด
- นำความรู้เรื่องสถิติไปเผยแพร่ในองค์กรตนเอง
- ปรับแผนนโยบาย/ทบทวนการประเมิน/พัฒนาสื่อเพื่อการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ
- ประชุมทีม CFT เพื่อวางแผนพัฒนา MIO / เพิ่มจุดแข็งตนเอง / พัฒนาจุดอ่อน
- ศึกษา Benchmarking และให้ความรู้ Benchmarking แก่ Core Team

▪ ถ้ามีการประชุมเช่นนี้อีก มีข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงอะไร อย่างไรบ้าง

- หากได้ศึกษาเอกสารก่อนการประชุม จะทำให้การเรียนรู้ดีขึ้น
- ในการประชุมแต่ละครั้ง มีเนื้อหาวิชาการมาก ไม่สัมพันธ์กับระยะเวลาจัดงาน ควรปรับให้มีความ

เหมาะสม

ตัวอย่างภาพกิจกรรม



กลยุทธ์ที่ 3 : การวิจัยและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 3 การวิจัยและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ที่วิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดล นำโดย อ.ดร.ตรุณี ภูขาว ลงพื้นที่เก็บข้อมูลกลุ่มควบคุม ทั้งหมด 4 แห่ง ดังนี้

แผนการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลและสัมภาษณ์องค์กรกลุ่มควบคุม

ลำดับที่	องค์กร	วันเวลาลงพื้นที่
1	สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด (บ้านนนทภูมิ) จังหวัดนนทบุรี	4 พ.ค. 59
2	บริษัท ชัยบูรณ์ บราเดอร์ส จำกัด จังหวัดปทุมธานี	10 พ.ค. 59
3	โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จังหวัดเพชรบูรณ์	ระหว่างวันที่ 30 พ.ค. – 3 มิ.ย.59
4	โรงเรียนศิริพงศ์วิทยา จังหวัดสงขลา	ระหว่างวันที่ 6 - 10 มิ.ย. 59

* ข้อมูล ณ วันที่ 12 พ.ค. 59

กลยุทธ์ที่ 4: การสื่อสารองค์กรและสังคมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาจิตใจในองค์กร

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 4 การสื่อสารองค์กรและสังคมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาจิตใจในองค์กร ดำเนินงาน ดังนี้

1. ฉายวิดีโอทัศน์ “MIO กับวิถีที่เป็น @ โรงเรียนศรีนครินทร์ฯ” ขั้นที่ 2-3 จำนวน 3 ตอน ในการประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 4 เมื่อวันที่ 22-23 เมษายน 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร



2. ประชุมเพื่อหารือกับทีมสื่อเพื่อผลิต Infographic ภาพเคลื่อนไหว จำนวน 2 ตอน ตอนที่ 1: สติกับการสื่อสารระหว่างบุคคล และตอนที่ 2: จิตขั้นพื้นฐานกับสติขั้นสูงกว่า เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2559 ณ กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต ชั้น 3 กรมสุขภาพจิต

3. จัดทำบทความ 2 เรื่อง ได้แก่ 1) Dialogue Creative Discussion... กุญแจสร้าง “งาน” และสร้าง “สุข” ในองค์กร และ 2) คิดบวก...ความคิดที่สร้างได้ของจิตที่พัฒนาแล้ว

7

Dialogue & Creative Discussion ...
กุญแจสร้าง 'งาน' และสร้าง 'สุข' ในองค์กร

"ผู้คนและเรื่องราวในโลกนี้
...ไม่มีสิ่งใดสมบูรณ์ไร้ข้อดี"

โยฮัน โวล์ฟกัง ฟอน เกอเทอ นักคิดชาวเยอรมันเคยกล่าวไว้ซึ่งอาจจะประหลาดใจเมื่อนานมาแล้ว และเพราะความจริงดังกล่าว...มนุษย์จึงจำเป็นต้องมีเครื่องมืองานชิ้นที่ช่วยให้อุบัติการณ์ของพวกเขาดีขึ้นเรื่อยๆ สร้างสรรค์ แต่ก็ต้องเผชิญกับสิ่งที่ยิ่งใหญ่และยิ่งใหญ่...สิ่งที่คุณทำและมีความสุข

ปัจจุบันสังคมโลกไม่เว้นประเทศไทย มีแนวโน้มที่จะพัฒนาเป็นสังคมเมืองมากขึ้นทุกขณะ นับหมายความว่าสัดส่วนของผู้คนที่อยู่ในสถานประกอบการหรือองค์กรต่างๆเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ...ชีวิตภายในองค์กรจึงเต็มไปด้วยความหลากหลายเหมือนโลกใบเล็กที่ซ่อนอยู่ในโลกใบใหญ่ หากวัฒนธรรมภายในองค์กรหรือโลกใบเล็กกล่าวว่าเป็นวัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ก็จะส่งผลเอื้ออำนวยในขั้นตอนพัฒนาหรือการแสดงออกในการทำงานเชิงคุณภาพ และแน่นอนว่าเมื่อมีความเชื่อมโยงกับความสุขในระดับบุคคลและครอบครัวเขาเองด้วยเช่นกัน

โมเดลการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตใจและวัฒนธรรมองค์กร หรือเรียกสั้นๆว่าโครงการMIO (Mindfulness in Organization) มีชื่อกำหนดที่เป็นที่ประหลาดกว่าทุกองค์กรที่เข้าร่วมโครงการนั่นก็คือ "การประจักษ์ด้วยสติ" มาใช้ภายในองค์กรตนเอง ซึ่งประกอบด้วย **สื่อกลางมิตรสนทนา** หรือ Dialogue กับ **การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์** หรือ Creative Discussion โดย 2 ข้อนี้ถือเป็นองค์ความรู้ที่ต่อยอดมาจากการพัฒนาจิตด้วยสติและสมาธิ มีประโยชน์อย่างยิ่งในทางปฏิบัติที่เป็นการอยู่ร่วมกันในองค์กรแบบสร้างสรรค์ โดยมีหลักการสำคัญคือ Dialogue ใช้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นการฟังอย่างใส่ใจ (Deep Listening) เพื่อรับฟังและเรียนรู้จากผู้ฟัง และเมื่อต้องการสะท้อนความคิดกลับไปก็ทำด้วยเจตนาที่ต้องการเรียนรู้หรือเพื่อเป็นประโยชน์ร่วมกัน ในขณะที่ Creative Discussion ใช้เพื่อการแก้ปัญหาหรือคิดค้นทางออกหรือทางเลือกที่ดีต่อส่วนกันโดยยึดหลักความเมตตา ศึกษาร่วมกัน ฟังร่วมกัน ซึ่งมีอยู่ปฏิบัติจนเกิดเป็นวิธีนี้ก็จะทำให้องค์กรที่มีคนหลายแบบอยู่ร่วมกันเหล่านี้สามารถขับเคลื่อนงานให้เดินทางได้รวดเร็วขึ้น ขณะเดียวกันเมื่อสื่อสารหัวใจ - ก็จะสร้างความอบอุ่นและความสุขร่วมกันไปในโลกใบเล็กๆเหล่านี้...

8

คิดบวก
...ความคิดที่สร้างได้ของจิตที่พัฒนาแล้ว

"ความคิด" เป็นหน้าต่างของการกระทำหรือพฤติกรรมที่ส่งผลต่อสิ่งที่ดีหรือสิ่งที่ไม่ดี... ความคิดนั้นเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ หรือเป็นกลางต่อสิ่งๆ ถ้าไม่ถูกผูกมัดกับสิ่งใดก็เกิดความรู้สึกและทัศนคติที่แตกต่างออกไปของ เกิดคิด พอดี ไม่พอใจ ฯลฯ การที่นำไปสู่การกระทำเหล่านั้น

ในการดำเนินชีวิตของพวกเรา หลายครั้งที่ "ความคิด" โดยตัวมันเองผิดพลาดกลายเป็นอุปสรรค ดังเช่นคำพูดที่ว่า "คิดลบ...จบไปแล้วก็เริ่ม" แต่ขมขื่นเดียวกัน "ความคิด" ตัวเดียวกันนี้เอง เช่น ตามคิดบวก ก็สามารถเป็นกุญแจนำไปสู่การเอาชนะปัญหาต่างๆในชีวิตได้เช่นกัน รูปแบบของความคิดจึงสามารถปรับได้ และคุณภาพของความคิด จึงเป็นเครื่องกำหนดคุณภาพของชีวิตด้วย ซึ่งว่าสติที่เราควรทราบและยึดถือคือ **ความคิดนั้น...พัฒนาได้**

สติกับการคิดบวก คือหนึ่งสิ่งซึ่งคู่กันไม่ขาดกันทั้งการบรรจงใจให้หลักสูงสุดของโครงการ MIO (Mindfulness in Organization) ซึ่งจัดการฝึกสติในการคิดเพื่อนำไปสู่การสร้างความคิดบวกให้กับลูกทีมเอง โดยเอ็ดเวิร์ด เดลอร์นี่ ได้จะมีประโยชน์ต่อตัวบุคคลและที่มีในการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างสำนึกธรรมที่มีคุณค่าต่อเป็นพลังและนำพาองค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จและตามตาม...