

รายงานความก้าวหน้าการดำเนินงาน

โครงการ การพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ระหว่างวันที่ 16 พฤษภาคม – 15 มิถุนายน 2559

ผู้รับผิดชอบโครงการ นางสาวสมพร อินทร์แก้ว ตำแหน่ง นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ สังกัดกรมสุขภาพจิต

ประเภทโครงการ โครงการชนิดพัฒนาและปฏิบัติการ รหัสโครงการ 57-02515

กลยุทธ์ที่ 2 : การส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรที่ใช้การพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 2 การส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรที่ใช้การพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ในรอบนี้ดำเนินการ ดังนี้

กิจกรรมที่ 1 จัดสัมมนาที่เลี้ยง โครงการการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 2 วันที่ 15 - 16 พฤษภาคม 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเตรียมความพร้อมที่เลี้ยงให้มีความรู้ความเข้าใจ ในการให้คำปรึกษาแนะนำ เรื่อง Benchmarking แก่องค์กรที่เข้าร่วมโครงการ สรุปผลการประชุม ดังนี้

1. จำนวนผู้เข้าประชุม ทั้งหมด 35 คน ประกอบด้วย วิทยากร คณะทำงานโครงการ ทีมวิจัย ทีมที่เลี้ยง และตัวแทนองค์กรที่เข้าร่วมโครงการฯ ดังนี้

วิทยากรในการประชุม ได้แก่ 1) นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมสุขภาพจิต/ที่ปรึกษาโครงการฯ 2) นางสาวสมพร อินทร์แก้ว นักจิตวิทยาคลินิกเชี่ยวชาญ กรมสุขภาพจิต/ผู้รับผิดชอบโครงการฯ

ผู้เข้าประชุมได้แก่ 1) ทีมที่เลี้ยง จำนวน 17 คน 2) ตัวแทนองค์กรที่เข้าร่วมโครงการ ได้แก่ โรงเรียนศรีนครินทรวิถียานุเคราะห์ จังหวัดสงขลา บริษัท เจ.เอช. อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา และโรงพยาบาลปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน รวมผู้เข้าประชุมจากองค์กรทั้ง 3 แห่ง จำนวน 8 คน 3) คณะทำงานโครงการฯ และทีมวิจัย จำนวน 8 คน

2. สรุปสาระสำคัญ จากการสัมมนาที่เลี้ยงฯ ครั้งที่ 2 ดังนี้

2.1 บรรยาย เรื่อง “ทบทวนก้าวต่อไปของ MIO ให้มั่นคง” โดยนายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต สรุปสาระ ดังนี้

Benchmarking จะช่วยให้องค์กรมีการบริหารจัดการคน ทีม องค์กร ที่ง่ายขึ้น และขั้นตอนการทำ Benchmarking ในโครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร มีดังนี้

(1) ทำความเข้าใจรอบและเกณฑ์ ตาม Macro Flowchart ของ MIO

(2) นำเสนอข้อกำหนดของระบบสนับสนุน ระบบหลัก และผลลัพธ์ ซึ่งผ่านการพิจารณาในเวทีการประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 4 ระหว่างวันที่ 22 - 23 เมษายน 2559 มีประเด็นข้อกำหนดที่เพิ่มเติมจากกิจกรรมที่กำหนดในคู่มือดำเนินงาน MIO 3 ประเด็น คือ มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร มีระบบที่เลี้ยงในองค์กร และทีมข้ามสายงานเป็นลักษณะขององค์กรที่มีคุณภาพ

(3) ทบทวนตัวชี้วัดผลลัพธ์ ทั้งระดับ ตน ทีม และองค์กร จำนวน 13 ตัวชี้วัด ที่รวบรวมจากตัววัดร่วมขององค์กรทุก Setting (ที่มา : การประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 3 วันที่ 27 - 28 พฤศจิกายน 2558)

(4) ทำความเข้าใจเกณฑ์ แต่ละข้อกำหนด ตั้งแต่ระดับ 1 - 5 ที่มาของเกณฑ์นี้คือ การนำแนวคิดเรื่อง Learning Organization มาต่อยอดจากเกณฑ์ PDCA คือ เพิ่มเกณฑ์ระดับ 4 การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และเกณฑ์ระดับ 5 การเชื่อมโยงMIO กับระบบอื่นๆ

(5) ทบทวนกระบวนการเทียบระดับ แบบกลุ่มและรายองค์กร 8 ขั้นตอน ซึ่งมีการดำเนินการ 2 ช่วง คือ
 ↳ **ช่วงแรก** พัฒนาตนเอง คือ **ประเมินและปรับปรุงระบบที่เป็นจุดแข็ง(ระบบให้)** เป็น Best Practices ตามเกณฑ์และข้อกำหนด ใน 4 ขั้นตอนแรก (ขั้นที่ 1 - 4) ประกอบด้วย 1) ปรับกระบวนการพัฒนา 2) ค้นหาและปรับปรุงระบบให้ 3) ทดลองใช้และประเมินทบทวน (ระบบให้) และ 4) ประมวล Best Practices เขียน What how Why ให้ชัดเจน จากนั้น**ปรับจุดแข็งให้เป็น Best Practices โดยการสร้าง Team Learning และบูรณาการระหว่างระบบและข้อกำหนดต่างระบบ**

↳ **ช่วงที่สอง** เปรียบเทียบกับองค์กรอื่น เป็นการ**ปรับปรุงระบบที่เป็นจุดอ่อน (ระบบรับ)** โดยเทียบระดับกับ Best Practices ขององค์กรอื่น และพัฒนาให้ดีที่สุดเป็น Best Practices ทุกระบบ ใน 4 ขั้นตอนหลัง (ขั้นที่ 5 - 8) ประกอบด้วย 1) Site Visit เพื่อเตรียมการ 2) พัฒนางานระบบรับ 3) ปรับคุณภาพแก้ไข และ 4) ทบทวนใหม่ ประเมินซ้ำ

2.2 ปรับเกณฑ์การประเมินด้านกระบวนการ ที่ประชุมมีการปรับเกณฑ์การประเมินด้านกระบวนการ ให้ใช้คำย่อที่สื่อความหมายและเข้าใจได้ง่ายขึ้น รวมทั้งปรับรายละเอียดในคำอธิบายคุณภาพให้ชัดเจนขึ้น ผลสรุปเกณฑ์การประเมินด้านกระบวนการ ปรับแล้ว ดังนี้

เกณฑ์การประเมินด้านกระบวนการ		
ระดับคะแนน	คำอธิบายคุณภาพ	ระดับคุณภาพ
1 (P)	มีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน หรือชัดเจน แต่ยังไม่นำไปสู่การปฏิบัติ	ปรับปรุง
2 (PD)	มีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และนำไปสู่การปฏิบัติ	พอใช้
3 (PDCA)	มีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติ มีการประเมินและปรับปรุงเป็นระยะ	ค่อนข้างดี
4 (PDCAL)	มีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติ มีการประเมินและปรับปรุงเป็นระยะ มีการเรียนรู้ และพัฒนาวิธีการ /กระบวนการอย่างต่อเนื่อง	ดี
5 (PDCALI)	มีกระบวนการในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นำไปสู่การปฏิบัติ มีการประเมินและปรับปรุงเป็นระยะ มีการเรียนรู้และ/พัฒนาวิธีการ /กระบวนการอย่างต่อเนื่อง และเชื่อมโยงกับระบบอื่นๆ เป็นอย่างดี	ดีมาก

2.3 ทำความเข้าใจนิยาม การประเมิน ผลลัพธ์ ร่วมกัน

↳ Outcome คือ 1) เกณฑ์ด้านผลลัพธ์ เน้นการมีแนวโน้ม ที่การเปลี่ยนแปลงนี้มาจาก ระบบไม่ใช่โดยบังเอิญ 2) Out Come ระดับ 4 และ 5 คูภายในองค์กร และเทียบเคียงกับองค์กรที่ทำได้ดีกว่า หรือดีที่สุดในกลุ่มที่ร่วมโครงการ MIO ด้วยกันเท่านั้น

↳ Impact 1) องค์กรสามารถกำหนดตัวชี้วัดใดที่เหมาะสมกับองค์กรเองก็ได้ ไม่จำเป็นต้อง ครบทั้ง 13 ตัววัด 2) การวัด Impact ที่ดีขึ้น จากตัวชี้วัดการดำเนินงาน MIO ที่อาจเป็นผลสืบเนื่องจาก โครงการหรือกิจกรรมอื่นๆ ที่องค์กรเคย ทำมาก่อน ก็สามารถอธิบายได้ว่าเมื่อนำ MIO เข้าไปทำให้สิ่งที่ดีอยู่แล้ว ดียิ่งขึ้นไปอีก 3) ตัวชี้วัด “ผลผลิตเพิ่มขึ้น” องค์กรหนึ่งๆ มีผลผลิตมากมาย ก็ต้องเลือกผลผลิตที่เด่นที่ สอดคล้องกับคุณค่าที่มาจาก MIO 4) ความอยู่ดีมีสุข วัดที่ Happy8 เช่น การเป็นหนี้ลดลง การออมมากขึ้น การติดเหล้า บุหรี่ลดลง เป็นต้น 5) มีข้อสงสัยว่า Impact บางตัว เช่น การมาทำงานสาย ความผูกพันกับ องค์กร การลาออก เปลี่ยนงาน จำเป็นต้องเทียบเคียงกับองค์กรอื่นหรือไม่ ได้คำตอบว่า หากไม่สามารถหา ข้อมูลนี้จากองค์กรอื่นเปรียบเทียบได้ ก็ขอให้อนุมานเอา และให้คะแนนหัวข้อที่ไม่แน่ใจให้อยู่ประมาณระดับ 4 ไม่ถึง 5

↳ การเปรียบเทียบระดับพื้นที่ หมายถึง เปรียบเทียบองค์กรในกลุ่มเดียวกันหรือประเภท เดียวกันเท่านั้น เช่น กลุ่มโรงเรียนเอกชนด้วยกัน

2.4 ทบทวนแนวทางการประเมินตนเอง โดยองค์กรรับเชิญ 3 แห่ง จาก 3 กลุ่ม(Setting) ได้แก่

(1) โรงเรียนศรีนครินทรวิถียานุเคราะห์ (กลุ่มโรงเรียน) (2) บริษัทเจ.เอช อุตสาหกรรม จำกัด (กลุ่มสถาน ประกอบการ) และ(3) โรงพยาบาลปางมะผ้า (กลุ่มโรงพยาบาล) เล่าการประเมินตนเองที่เป็นรูปธรรม พี่เลี้ยง องค์กรที่เข้าร่วมประชุม เป็นผู้รับฟัง ทำความเข้าใจ และให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการประเมินตนเอง และการพัฒนาแต่ละข้อกำหนด โดยที่ประชุมได้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในแต่ละองค์กร ดังนี้

(1) โรงเรียนศรีนครินทรวิถียานุเคราะห์ จังหวัดสงขลา

(1.1) ข้อเสนอแนะด้านการพัฒนาระบบ : ข้อกำหนดด้านการประกาศและการสื่อสาร นโยบาย ไม่ควรละเลยกับการ เชื่อมโยงการประกาศและการสื่อสารกับลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถ เชื่อมโยง สมรรถนะด้านการนำกับระบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ที่นำไปสู่ Training Road Map ของแต่ละ Sub Group

(1.2) ข้อเสนอแนะการอธิบายการปฏิบัติ : การเขียนคำอธิบาย การดำเนินงานตามเกณฑ์ แต่ละระดับ ควรปรับการเขียนเป็น How to จะช่วยให้คนอื่นทำตามได้ ซึ่งการค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็น How to ทำได้ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก ในวง PLC โดย ตั้งคำถามหาแนวทางปฏิบัติว่า ทำอะไร อย่างไร ประเมิน อย่างไร หากมีการปรับปรุง ให้เพิ่มคำอธิบายวิธีการว่าปรับปรุงอะไร ใครคือทีมไหนปรับปรุง และปรับปรุง อย่างไร เมื่อไรที่ประเมินแล้วได้คะแนน 4 ต้องยกกรณีตัวอย่าง ประกอบด้วย

(2) โรงพยาบาลปางมะผ้า จังหวัดแม่ฮ่องสอน

จุดที่พัฒนาต่อได้ คือ ข้อกำหนดด้านการนำทั้ง 4 ข้อ ยังไม่มีการแสดงถึงการประเมินและ ปรับปรุงที่ชัดเจน ควรประเมินทุกเดือนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และใช้เทคนิค วิธีการที่หลากหลายในการ ติดตามและประเมินผล เช่น ขอความร่วมมือให้แต่ละหน่วยส่งภาพถ่ายเมื่อมีการนำสมาธิในแต่ละหน่วย หรือ การติดตามข้อความ การสื่อสารผ่าน Line เป็นต้น

(3) บริษัท เจ.เอช อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา

มีจุดเด่นคือ แผนงานมีการออกแบบเป็นอย่างดี ในทุกๆ ข้อกำหนด ที่องค์กรอื่นๆ เรียนรู้ได้ สิ่งที่ต้องพัฒนาต่อคือ การเขียนความสำเร็จเหล่านี้ ออกเป็น Know How ให้องค์กรอื่นเรียนรู้ได้

นอกจากนี้ แพทย์หญิงปิยะดา หาชัยภูมิ ขอความสนับสนุนการดำเนินงาน MIO ของโรงพยาบาลจิตเวชเลยราชนครินทร์ และโรงแรมเลยพาววิลเลี่ยน ดังนี้ **โรงพยาบาลจิตเวชเลยราชนครินทร์** มีช่องว่างระหว่างผู้ปฏิบัติกับผู้บริหาร และฝ่ายปฏิบัติกับฝ่ายสำนักงานที่มีการสื่อสารกันน้อย ประกอบกับภาระงานองค์กรมาก และยังขาดผู้ประสานงาน รวมทั้งทีมงานที่มีศักยภาพในการจัดการระบบเพียงพอ จึงต้องการผู้เชี่ยวชาญภายนอกที่จะช่วยกระตุ้นให้องค์กรเห็นว่า MIO มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรที่ประสบปัญหาเชิงระบบ ดังกล่าว ส่วน **โรงแรมเลยพาววิลเลี่ยน** การนำสมาธิยังยึดติดกับ พญ.ปิยะดา ซึ่งเป็นผู้บริหาร มากกว่าบุคลากรนำสมาธิกันเองได้ จึงต้องการพี่เลี้ยงที่จะช่วยให้เกิดการบูรณาการระหว่างงานบริการกับการภาวนาไปด้วยกันได้

2.5 พิจารณารายละเอียดเกณฑ์ ข้อกำหนดเพิ่มเติม : สืบเนื่องจากคณะทำงานโครงการฯ ได้มีการจัดทำรายละเอียดเกณฑ์ข้อกำหนด Macro Flowchart ของ MIO ตามระบบหลัก ระบบสนับสนุน และผลลัพธ์ เป็นคำอธิบายเกณฑ์แต่ละข้อ จากระดับ 1 ถึงระดับ 5 จึงขอให้องค์กรและพี่เลี้ยง ได้พิจารณาปรับปรุง ซึ่งผลการประชุมกลุ่มย่อย สรุป ดังนี้

1) กลุ่มโรงพยาบาล : การจัดทำรายละเอียดเกณฑ์ ทำให้องค์กรมองเห็นภาพของการดำเนินงาน MIO และประเมินได้ชัดเจนขึ้น นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาได้ง่ายขึ้น โอกาสที่องค์กรจะปรับปรุงจริงมีความเป็นไปได้

2) กลุ่มโรงเรียน : จุดแข็งของกลุ่มโรงเรียน คือ ด้านการนำและระบบหลัก จุดที่ต้องพัฒนาต่อ คือ แผนที่ยังไม่มีกลยุทธ์ วง PLC ซึ่งยังมีจุดอ่อน คือ การรวบรวมผลยังไม่เด่นชัด ที่ประชุมแนะนำให้รวบรวมผลจากวง PLC ได้จากบันทึกการประชุม และการถามลงลึก ผู้เป็น Facilitator และ Note taker ควรเข้าใจเกณฑ์การประเมิน และช่วยกันหาข้อมูลย้อนกลับอีกครั้ง จะได้ข้อมูลที่ชัดเจนและตรงมากขึ้น

3) กลุ่มสถานประกอบการ : จุดแข็งคือ เป็นองค์กรที่มีต้นทุนในการพัฒนาความสุขและคุณภาพชีวิตของ ผู้นำมี Empowerment มีแนวคิดเชิงระบบในการจัดการทีมงานที่ดี มีกลยุทธ์การนำและการผลักดันงานที่ดี ด้วยกระบวนการ PDCA มีตัววัดและระบบการติดตามผลที่ดี การจัดการข้อมูลทั้งหมดแสดงผลเป็นตัวเลขชัดเจนที่หน่วยอื่นสามารถเรียนรู้ได้ สิ่งที่ต้องพัฒนาต่อคือ การดำเนินงานยังเป็นการทำแบบ Informal ด้วยวิธีการดำเนินงานที่รวดเร็ว และปรับเปลี่ยนตลอดเวลา จึงไม่มีการเขียนรายละเอียดการดำเนินงานที่ชัดเจน ในการให้เขียนการดำเนินงาน เป็น Know How อาจเป็นภาระแก่องค์กรมากต้องการให้ทีมงานโครงการฯ ไปถอดบทเรียน good practice และ Best Practices ให้

ข้อสรุปความเข้าใจในการประเมินตนเอง คือ

- (1) ควรมี Action Plan ที่ชัดเจนว่าอะไรเป็น Gap
- (2) การพัฒนาจากระดับ 3 ไประดับ 4 คือ การบูรณาการด้วย Team Learning ให้เห็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ด้วยการที่ทีมงาน มีการทำประเมินก่อนและหลังการประชุม อย่างต่อเนื่อง
- (3) ในการอธิบายวิธีการปรับปรุง หรือพัฒนางาน ไม่เพียงแต่บอกว่าปรับปรุงหรือพัฒนาอย่างไร แต่ให้บอกด้วยว่าการปรับปรุงหรือพัฒนา มีที่มาอย่างไร ที่ทำให้เปลี่ยนไปจากเดิม ให้เห็นว่าเราตั้งต้นคิดอย่างไร ปรับปรุงและพัฒนาอย่างไร เขียนเป็นลำดับการดำเนินงาน ปรับปรุง พัฒนาเป็นระยะ

2.6 พิจารณาร่างรายละเอียดเกณฑ์รายข้อ ดังนี้

1) เพิ่มความเข้าใจชัดเจนขึ้นของข้อกำหนด 1.1 ประกาศให้การพัฒนาจิตเป็นนโยบายขององค์กร คือ การประกาศความสำคัญ (Priority) ของ MIO

2) ข้อกำหนด 2.1 แผนกลยุทธ์การพัฒนา MIO ขององค์กร ระดับ 5 ต้องนำเรื่อง MIO ไปบูรณาการในกลยุทธ์ต่างๆ ขององค์กร มากกว่าหนึ่งกลยุทธ์ เช่น การจัดบริการให้ลูกค้า การฝึกอบรม (Training) ความปลอดภัย (Safety)

3) ข้อกำหนด 4.3 อบรมบุคลากรทั้งองค์กรให้เกิดทักษะพื้นฐาน หัวข้อนี้ ได้ทำความเข้าใจร่วมกัน ว่า คำว่า “มีแผน”ให้ ครอบคลุมทั้งมีแผนและมีแนวทางการดำเนินงานด้วย คำว่า “การประเมิน”ในหัวข้อนี้ คือ ประเมินทักษะของทีมหาวิทยาลัยและวิธีการที่ใช้ Team Learning

4) ข้อกำหนด 4.4 เป็นที่เลี้ยงให้เกิดวิถีและระบบในหน่วยงานต่างๆ ขององค์กร ข้อนี้ สามารถอธิบาย ได้ตามบริบทขององค์กร ที่ต้องให้คำนิยามกันเอง คำว่า “พี่เลี้ยง” คือ “Coaching” ให้ระบุข้อกำหนดนี้เฉพาะ ในบาง Unit ที่มีความจำเป็นต้องมีระบบพี่เลี้ยง

2.7 ความพร้อมและแนวทางการเสริมพลังของพี่เลี้ยง

↳ ความพร้อมของพี่เลี้ยง

1) โรงพยาบาลจิตเวชเลยราชนครินทร์ ยินดีให้พี่เลี้ยงเยี่ยมเสริมพลัง เพื่อให้ช่วยประเมิน ตนเองได้ชัดเจนขึ้น

2) โรงเรียนบ้านปะทาย มีความประสงค์ให้ทีมงานโครงการ 1 - 2 คน เยี่ยมเสริมพลัง ให้การ เรียนรู้กระบวนการ Benchmarking และบันทึกผลการเรียนรู้

3) โรงพยาบาลมะเร็งรักษ์ และ กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 13 มีข้อเสนอแนะว่า การประเมินขององค์กร อาจไม่ได้มาตรฐานเดียวกัน ควรมีทีมกลางช่วยมองว่าเกณฑ์ที่ตรงที่สุดคืออะไร หรือ ทำเกณฑ์ที่ละเอียดขึ้น

4) บริษัท เจ.เอช. อุตสาหกรรม จำกัด มีการดำเนินงานที่เป็นต้นแบบแก่องค์กรอื่นได้เกือบทุก หมวด โครงการฯ จึงพิจารณาดำเนินการถอดบทเรียนให้แก่ บริษัท เจ.เอช.ฯ ในช่วงสามเดือนนับจากนี้ เมื่อ องค์กรมีความอึดในระบกก่อน

↳ แนวทางการเยี่ยมเสริมพลัง ครั้งที่ 5 ของพี่เลี้ยง

1) อธิบายประโยชน์ของการทำ Benchmarking ในองค์กร ดังนี้ “Benchmarking เป็นการ วัดกับตัวเอง แนวทาง Benchmarking ช่วยให้องค์กรพัฒนาเร็วขึ้น ผลคะแนนของแต่ละองค์กร ไม่อาจเทียบ ในเชิงว่าใครดีกว่าใคร เพราะต้นทุน และสถานการณ์ บริบทของแต่ละองค์กรแตกต่างกัน ให้องค์กรเห็นว่าเป็น การช่วยพัฒนาภายใน”

2) ตอบข้อสงสัย “ทำไมจึงไม่ทำ Benchmarking ตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ” มีเหตุผล 2 ประการ คือ (1) การพัฒนาองค์กรต้นแบบฯ ไม่อาจสำเร็จได้ด้วยการบังคับ หรือการปล่อยให้ทำตามอัธยาศัย ซึ่งจะพบว่าบางหน่วยงาน/บางองค์กรค่อยๆ เลิกทำไป แต่การใช้เครื่องมือ Benchmarking จะอยู่ตรงกลาง สองขั้วนี้ ทำให้องค์กรที่มุ่งมั่น รู้ว่าจะพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบได้อย่างไร การนำเครื่องมือ Benchmarking มาใช้ เป็นการปรารถนาดีต่อองค์กร ไม่ใช่การต้องการกดดัน องค์กรจะไปได้แค่ไหน เมื่อไร ขึ้นกับองค์กรเอง (2) โครงการฯ มาออกเกณฑ์ในระยะที่องค์กรเริ่มเห็นการปฏิบัติที่ดีแล้ว ไม่ใช่ตอนเริ่มต้น โครงการ เพราะเกณฑ์นี้เกิดจากการปฏิบัติงานของพื้นที่จริง ไม่ใช่จากแนวคิดทฤษฎี โครงการฯจึงลงทุนมาก กับกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ปฏิบัติ ดังนั้น กรอบและเกณฑ์จึงเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อองค์กร ได้ทำงานมาระยะหนึ่ง จนเริ่มเห็นความสำเร็จแล้ว”

3) แนวทางของพี่เลี้ยงในการช่วยองค์กรเพื่อการประเมินตนเอง ดังนี้ “(1) อธิบายเจตจำนง ในการประเมินตนเอง ที่ไม่ใช่การกดดันให้ทำ แต่อยากเชิญชวนให้องค์กรทำ ส่วนจะทำได้เร็วหรือช้าแค่ไหน ก็ แล้วแต่จะเป็นไปได้ แต่อยากให้มีการร่วมมือกันระหว่างองค์กรกับโครงการในช่วงนี้ เพื่อให้มีการพัฒนาแบบ ก้าวกระโดด (2) พี่เลี้ยงไปศึกษากระบวนการขององค์กร ว่ามีระบบคุณภาพตรงไหน และช่วยให้มุมมองแก่องค์กรใน การนำกระบวนการพัฒนาด้วย Benchmarking เข้าสู่ระบบของตัวเอง”

3. การประเมินผลการสัมมนาที่เสี่ยง ๆ ครั้งที่ 2 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน

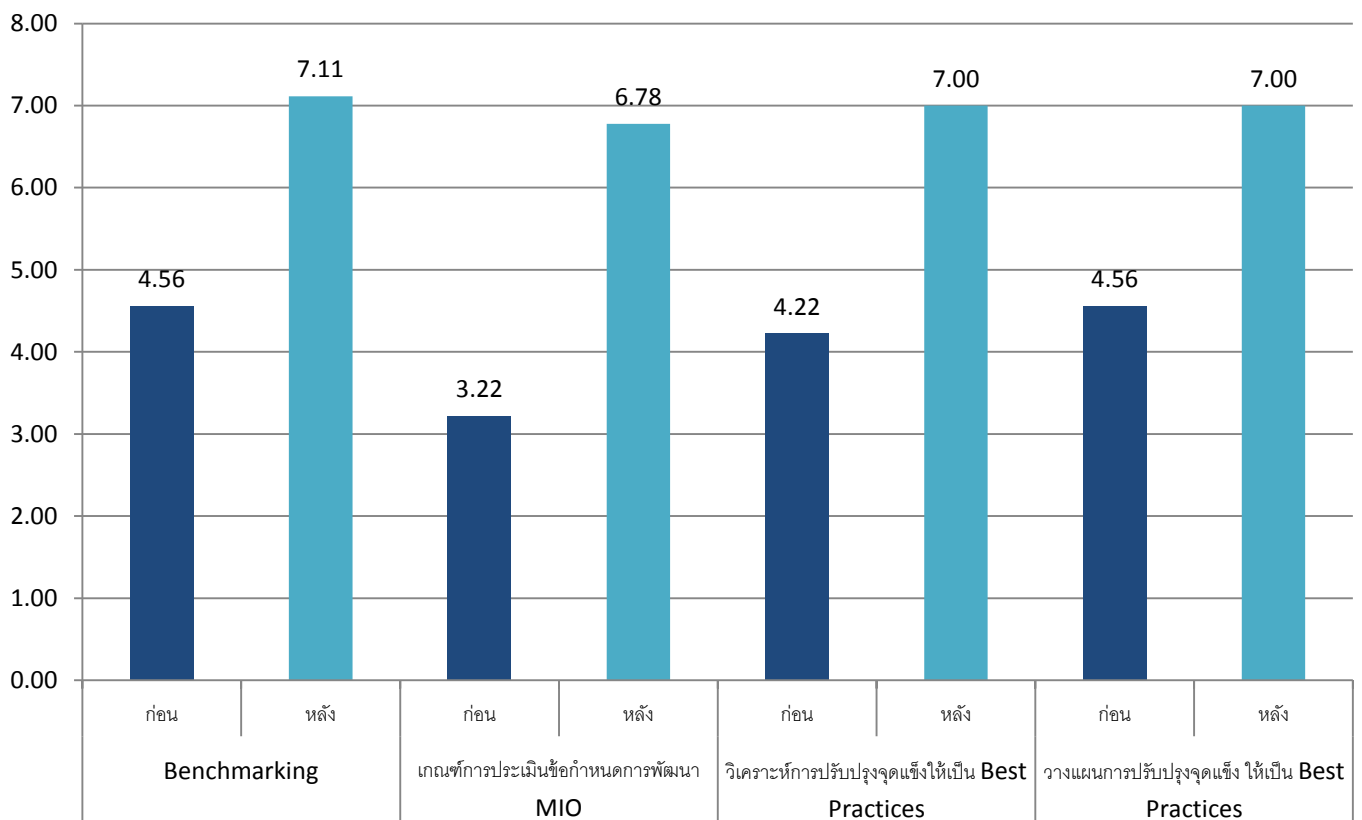
ส่วนที่ 1 การประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าสัมมนา จากการประเมินความรู้ความเข้าใจของผู้เข้าร่วมประชุมจากเกณฑ์การประเมินตนเองของผู้เข้าร่วมสัมมนาในระดับ 0 – 10 พบว่า ผู้เข้าร่วมสัมมนาเกิดความรู้ ความเข้าใจมากขึ้นตามประเด็น ดังนี้

1. ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง “Benchmarking” การประเมินก่อนการประชุมส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในระดับ 4.56 และการประเมินหลังการประชุมส่วนใหญ่มีความรู้เพิ่มขึ้น ในระดับ 7.11 ซึ่งมากกว่า 2.55

2. ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง “เกณฑ์การประเมินข้อกำหนดการพัฒนา MIO” การประเมินก่อนการประชุมส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในระดับ 3.22 และการประเมินหลังการประชุมส่วนใหญ่มีความรู้เพิ่มขึ้น ในระดับ 6.78 ซึ่งมากกว่า 3.56

3. ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง “การวิเคราะห์การปรับปรุงจุดแข็งให้เป็น Best Practices” การประเมินก่อนการประชุมส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในระดับ 4.22 และการประเมินหลังการประชุมส่วนใหญ่มีความรู้เพิ่มขึ้น ในระดับ 7.00 ซึ่งมากกว่า 2.78

4. ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง “การวางแผนการปรับปรุงจุดแข็ง ให้เป็น Best Practices” การประเมินก่อนการประชุมส่วนใหญ่มีความรู้ ความเข้าใจ ในระดับ 4.56 และการประเมินหลังการประชุมส่วนใหญ่มีความรู้เพิ่มขึ้น ในระดับ 7.00 ซึ่งมากกว่า 2.44



ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจ

1. ด้านสถานที่ / ระยะเวลา / อาหาร

1.1 ด้านสถานที่จัดสัมมนา พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 77.80 และมาก ร้อยละ 22.20

1.2 อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์ พึงพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.40 มาก ร้อยละ 33.30 และปานกลาง ร้อยละ 22.20

1.3 ระยะเวลาในการจัดสัมมนา ฟังพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 44.40 มาก ร้อยละ 44.40 และปานกลาง ร้อยละ 11.10

1.4 อาหาร ฟังพอใจระดับมากที่สุด ร้อยละ 66.70 และมาก ร้อยละ 33.30

2. ด้านการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โครงการ

2.1 การประสานงานของเจ้าหน้าที่โครงการ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 55.60 และมาก ร้อยละ 44.40

2.2 การอำนวยความสะดวกของเจ้าหน้าที่โครงการ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 66.70 และมาก ร้อยละ 33.30

2.3 การให้คำแนะนำหรือตอบข้อซักถามของเจ้าหน้าที่โครงการ ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 55.60 และมาก ร้อยละ 44.40

3. ด้านวิทยากร

3.1 อธิบายเนื้อหาได้ชัดเจนและตรงประเด็น ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 55.60 และมาก ร้อยละ 44.40

3.2 ใช้ภาษาที่เหมาะสมและเข้าใจง่าย ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 55.60 และมาก ร้อยละ 44.40

3.3 การตอบคำถามของวิทยากร ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 55.60 และมาก ร้อยละ 44.40

3.4 เอกสารประกอบการบรรยาย ฟังพอใจมากที่สุด ร้อยละ 55.60 และมาก ร้อยละ 44.40

4. การประเมินผลด้วยแบบทบทวนภายหลังการจัดกิจกรรม AAR (After Action Review) ดังนี้

● สิ่งที่น่าสนใจ

1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับวิทยากร และผู้เข้าสัมมนา “แบบกัลยาณมิตร”
2. ความเข้าใจในกรอบและเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนยิ่งขึ้น
3. ได้ทราบว่า มีระบบใหม่ที่ช่วยให้องค์กรต่างๆ เห็นภาพการพัฒนาและเป้าหมายการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น

● สิ่งที่ได้เรียนรู้ / ความรู้ใหม่ที่ได้

1. การ Benchmarking จากประสบการณ์ของหน่วยงาน ที่ทำMIO
3. ความรู้ความเข้าใจ เรื่อง ข้อกำหนด และเกณฑ์ชี้วัดมีมากขึ้น ชัดเจนขึ้น
4. เกณฑ์การประเมินตนเองที่ชัดเจน มีกรณีตัวอย่างจากการนำเสนอขององค์กร
5. อื่นๆ เช่น หัวใจสำคัญของคำว่าแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงมาจากระบบไม่ใช่โดยบังเอิญ
แผนขาขึ้น / แผนขาลง = เป้าหมายกลยุทธ์ / กิจกรรมในส่วนของคน เงิน ของ
การวิเคราะห์ข้อมูลองค์กร โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากองค์กรอื่นกับพี่เลี้ยง

● วางแผนจะกลับไปทำอะไรต่อ

1. ทบทวนความรู้ เกี่ยวกับ Benchmarking ให้มากขึ้น
2. ทบทวน เรื่อง ข้อกำหนด เกณฑ์ชี้วัดให้เข้าใจและแม่นยำมากขึ้น และใช้ประโยชน์กับการเป็นที่เลี้ยง
3. คู่มือการประเมินของแบบสอบถามที่ทุกคนในองค์กรตอบ
4. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณะกรรมการและถ่ายทอดสิ่งที่มาเรียนรู้ในวันนี้
5. มีการติดตามและการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างจริงจัง
6. ปรับปรุงตัวเอง เพื่อให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการอ่าน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับทีมงาน

ตัวอย่างภาพกิจกรรม



กิจกรรมที่ 2 กำหนด การดำเนินงานเยี่ยมเสริมพลังองค์กรตามแผนการลงเยี่ยมเสริมพลัง ครั้งที่ 5 ระหว่างวันที่ 18 พฤษภาคม – 17 มิถุนายน 2559 วัตถุประสงค์เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจใน เรื่อง Benchmarking การประเมินจุดแข็งให้เป็น Best Practices ซึ่งผลการดำเนินงานตามแผนจะนำมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนางค์กรเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนา จิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 5 ในวันที่ 30 มิถุนายน – 1 กรกฎาคม 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์ พอร์ต กรุงเทพมหานคร ซึ่งทีมพี่เลี้ยงได้แจ้งกำหนดการลงเยี่ยมเสริมพลังองค์กร จำนวน 9 แห่ง

แผนการลงเยี่ยมเสริมพลังองค์กรของทีมพี่เลี้ยง

ลำดับที่	องค์กร	กำหนดการ ลงพื้นที่	ทีมพี่เลี้ยง
1	โรงเรียนศรีนครินทร์วิทยานุเคราะห์ จังหวัดสงขลา	30 – 31 พ.ค. 59	1.นายวิชาน กาญจนไพโรจน์ ทีมโครงการ : 2. น.ส.องค์อร จินตโกวิท
2	โรงพยาบาลปางมะผ้า จังหวัด แม่ฮ่องสอน	4 - 5 มิ.ย. 59	1. นายโสภณ จุฬาทก 2. ดร.โสฬรธรณ อินทสิทธิ์
3	โรงเรียนบ้านปะทาย จังหวัดศรีสะเกษ	5 - 6 มิ.ย. 59	1. นายชัยรัตน์ สุขพันธ์ 2. นายวิชาน กาญจนไพโรจน์ ทีมโครงการ : 3. น.ส.องค์อร จินตโกวิท
4	โรงเรียนอนุบาลสตูล จังหวัดสตูล	13 – 14 มิ.ย. 59	1.นายวิชาน กาญจนไพโรจน์ ทีมโครงการ : 2. นางสาวศาลิตา บัณขุกุล

ลำดับที่	องค์กร	กำหนดการ ลงพื้นที่	ทีมพี่เลี้ยง
5	ห้างหุ้นส่วนสามัญนิติบุคคล อิสาน บริการ และบริษัทน้ำมันตักสิลากรุป จำกัด จังหวัดมหาสารคาม	14 มิ.ย. 59	1. นางกานดา ผางวงศ์ 2. ดร.สุวิริยา สุวรรณโคตร
6	บริษัท สวงวงษ์อุตสาหกรรม จำกัด จังหวัดนครราชสีมา	23 - 24 มิ.ย. 59	1. นางสาวจันทร์ศรี ทองขาว ทีมโครงการ : 2. นางสาววิวรรณ ศรีสุชาติ
7	กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดน ที่ 13	23 มิ.ย. 59	1. นางพจนีย์ บุญประสิทธิ์ 2. ดร.วัชระ จินตโกวิท
8	โรงพยาบาลมะการักษ์	23 มิ.ย. 59	1. นางพจนีย์ บุญประสิทธิ์ 2. ดร.วัชระ จินตโกวิท
9	โรงพยาบาลสวนสราญรมย์	22 มิ.ย.59	1.นายวิชาน กาญจนไพโรจน์ ทีมโครงการ : 2.นางสาววิวรรณ ศรีสุชาติ

ตัวอย่างภาพกิจกรรม



กิจกรรมที่ 3 กำหนด การเข้าเยี่ยมองค์กรที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัยชนิดทดลอง ชนิดการใช้กระบวนการสุ่ม ในการแบ่งกลุ่มตัวอย่าง (Randomized Control Trial : RCT) กลุ่มควบคุม เพื่อชี้แจงการดำเนินงาน MIO ขั้นต่อไป จำนวน 2 แห่ง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อชี้แจง แนวคิดและแนวทางการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร และเตรียมความพร้อม ในการเข้าประชุมปฏิบัติการ ออกแบบแนวทางและแผนการดำเนินงาน สำหรับองค์กรกลุ่มควบคุม (Randomized Controlled Trial : RCT) วันที่ 16 – 17 มิถุนายน 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร

แผนการเข้าเยี่ยมองค์กรเพื่อชี้แจงการดำเนินงาน MIO ขั้นต่อไป

ลำดับที่	องค์กร	กำหนดการลงพื้นที่	ทีมพี่เลี้ยง
1	โรงเรียนศิริพงษ์วิทยา จังหวัดสงขลา	1 มิ.ย. 59	1.นายวิชาน กาญจนไพโรจน์ 2. นางอุไรวรรณ ยิ้มละม้าย ทีมโครงการ : 3. น.ส.องคอร จินตโกวิท
2	บริษัท ชัยบูรณ์ บราเดอร์ส จำกัด จังหวัดปทุมธานี	14 มิ.ย. 59	1. นางอัญชลี อินทริยงค์ ทีมโครงการ : 2. นางสาววิวรรณ ศรีสุชาติ 3. นางสาวพาสนา คุณาธิวัฒน์

นอกจากนี้โครงการ ได้เตรียมความพร้อมในการจัดกิจกรรมที่จะเกิดขึ้นในเดือนมิถุนายน 2559 จำนวน 2 กิจกรรม ดังนี้

1. การประชุมปฏิบัติการออกแบบแนวทางและแผนการดำเนินงานสำหรับองค์กรกลุ่มควบคุม (Randomized Controlled Trial : RCT) ในโครงการการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ระหว่างวันที่ 16 - 17 มิถุนายน 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร มีการเตรียมการ ดังนี้ 1) เข้าพบองค์กรที่เข้าร่วมกระบวนการวิจัย เฉพาะองค์กรกลุ่มควบคุม เพื่อชี้แจงการดำเนินงาน MIO ขั้นต่อไป 2) รับสมัครผู้เข้าประชุม 3) วางแผนและแนวทางสนับสนุนองค์กร 4) การจัดเตรียมเอกสาร

2. การประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 5 ระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน – 1 กรกฎาคม 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร มีการเตรียมการ ดังนี้ 1) การส่งทีมพี่เลี้ยงไปยังองค์กรที่เข้าร่วมโครงการฯ เพื่อช่วยเสริมสร้างความเข้าใจใน เรื่อง Benchmarking และการประเมินจุดแข็งให้เป็น Best Practices 2) การรับสมัครผู้เข้าประชุม 3) การกำหนดประเด็นในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การจัดเตรียมเอกสาร

กลยุทธ์ที่ 3 : การวิจัยและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 3 การวิจัยและพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

1. ทีมวิจัย นำโดย ดร.ตรุณี ภูขาว คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล นำเสนอการวิจัย หัวข้อ สถานะของการจัดทำการศึกษาวิจัยที่มีวัตถุประสงค์ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมสร้างสุขสำหรับพนักงานในองค์กรที่มีประสิทธิผลจากการศึกษาวิจัยว่ามีคุณภาพให้ได้รับการนำไปใช้ในองค์กรอย่างยั่งยืน งานประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติ ครั้งที่ 15 และการประชุมวิชาการสุขภาพจิตและจิตเวชเด็ก ครั้งที่ 13 ประจำปี 2559 เรื่อง “สติ วิถีแห่งสุขภาพดี” เมื่อวันที่ 8 – 10 มิถุนายน 2559 ณ โรงแรมเซ็นทาราศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร



2. การประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติ ครั้งที่ 15 และการประชุมวิชาการสุขภาพจิตและจิตเวชเด็ก ครั้งที่ 13 ประจำปี 2559 เรื่อง “สติ วิถีแห่งสุขภาพดี” เมื่อวันที่ 8 – 10 มิถุนายน 2559 ณ โรงแรมเซ็นทารา ศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร ซึ่งหน่วยงานทั้งในและนอกสังกัดกรมสุขภาพจิตได้ร่วมกันจัดกิจกรรม

2.1 ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “สติ วิถีแห่งสุขภาพดี (Mindfulness for Healthy Lives)” โดย ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช นายกสภามหาวิทยาลัยมหิดล

2.2 New Directions in CBT: Applied Mindfulness for Engaged Living by Dr.Benjamin Weinstein, Clinical Psychologist, Assumption University

2.3 สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organizations) โดย นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ กรมสุขภาพจิต

2.4 Mindfulness and Wellbeing

2.5 Changing Minds– the inside story

2.6 Introduction to Acceptance and Commitment Therapy (ACT)

2.7 ก้าวทันปัญหาการฆ่าตัวตายของประเทศไทย (Suicide in Thailand: Up-to-Date)

2.8 สติ...การป้องกัน การเยียวยาปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงในวัยรุ่น(Mindfulness...Power of Healing and Prevention in Teen Mental Health Problems)

2.9 สมอ อารมณ์ และสุนทรบำบัด (Brain Emotion and Aromatherapy)

2.10 การเจริญสติในเรือนจำ (Mindfulness In Prison: MIP)

- 2.11 จิตวิทยาการปรึกษาแนวพุทธของพระสงฆ์กับการแก้ไขปัญหาและพัฒนาชีวิตทุกช่วงวัย (Buddhist Counseling for Healthy Lives in all Ages)
- 2.12 เล่าสู่กันฟัง: ประสบการณ์จากคนทำงานสุขภาพจิต (Sharing Mental Health Experiences from The Network)
- 2.13 Recovery Application in Asian Countries
- 2.14 เพื่อพัฒนาการเด็กไทย (TEDA4I for Thai Children Development)
- 2.15 มิตินงานสุขภาพจิตและจิตเวชในเขตสุขภาพ (Mental Health Services Integrated into Area Health Board)
- 2.16 บทบาทแพทย์เวชศาสตร์ป้องกันแขนงสุขภาพจิตชุมชนในการบูรณาการและพัฒนางานสุขภาพจิตในชุมชน (Role of Preventive Medicine)
- 2.17 ทางเลือกหรือทางรอด: การเจรจาต่อรองบุคคลในภาวะวิกฤต (Crisis Negotiation)
- 2.18 นานาทัศนะ วาทะเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตด้วยศาสนธรรม (Preaching and Mental Health Promotion)
- 2.19 การรักษาเด็กสมาธิสั้นด้วยสติบำบัด (Mindfulness Therapy for Children with ADHD)
- 2.20 Mindfulness in Mental Health Chair: Dr. Happy Tan, Department of Mental and Oral Health, Taiwan
- 2.21 การปรับพฤติกรรมในเด็กออทิสซึมและสติปัญญาบกพร่อง (Behavioral Modification for Children with Autism and Intellectually Deficient Child)
- 2.22 Mindfulness –Based Therapy and Counseling
- 2.23 โลกของซึมเศร้าในอาเซียน: มองอย่างเข้าใจ จุดไหนที่เราอยู่ และจะไปสู่สิ่งใด (Understanding Depression in ASEAN: Where We Are and Where We Go)
- 2.24 ประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยจิตเวชด้วยศาสตร์แพทย์ทางเลือก (The Managing Experience with Alternative Medicine)
- 2.25 เตรียมเผชิญเหตุโรงเรียนปลายด้ามขวาน (School Disaster Response Drills)
- 2.26 สี่ขั้นตอนปรับพฤติกรรมสุขภาพ (4 Steps Behavioral Changes Processes)
- 2.27 สติกับผู้สูงวัย...เพื่อการใช้ชีวิตอย่างชาญฉลาดและเป็นสุข (Mindfulness for Wisdom and Peace in Elderly)
- 2.28 Social Stories for Children with Special Needs
- 2.29 Mindfulness –Based Therapy and Counseling (cont.)
- 2.30 กลุ่มจับใจ: โปรแกรมการฝึกสติเพื่อป้องกันโรคซึมเศร้าในวัยรุ่นและผู้ใหญ่ตอนต้น (Mindfulness for depression prevention in youths)
- 2.31 วัฒนธรรม ความเชื่อกับสุขภาพจิต (Cultural Belief and Mental Health)
- 2.32 กระบวนการทำงานแบบ Recovery โดยใช้ Emotional Connection Empowerment Revitalization: eCPR (Recovery Through eCPR)
- 2.33 ระบาดวิทยาและปัญหาสุขภาพจิตชายแดนใต้ (Epidemiology of Mental Health Problem in the Southern Part of Thailand)
- 2.34 บทพิสูจน์ความสำเร็จด้วยชุมชน (Evidence of Community Mental Health Success)
- 2.35 สติกับความเมตตา (Mindfulness and Compassion)
- 2.36 International Oral Presentation 1

- 2.37 International Mental Health 2
 - 2.38 Child and Adolescent Mental Health
 - 2.39 Psychiatric Treatment
 - 2.40 Psychiatric Rehabilitation
 - 2.41 Mental Health and Psychiatry Epidemiology
 - 2.42 Mental Health Network
 - 2.43 การพัฒนาสติในสถานบริการสาธารณสุข (Mindfulness In Organization)
 - 2.44 Best Practices งานสุขภาพจิตในพื้นที่ (Best Practices of Community Mental Health)
 - 2.45 Game Addiction
 - 2.46 Psychosocial Support in Conflict Affected Areas
 - 2.47 แนวคิดใหม่ในการบำบัดผู้ป่วยโรคร่วมจิตเวชแอลกอฮอล์และสารเสพติด (The New Concepts of Treatment in Co-Occurring Patient)
 - 2.48 แบบสัมภาษณ์เพื่อการวินิจฉัยโรคจิตเวชในเด็กและวัยรุ่น กรมสุขภาพจิต ฉบับวัยรุ่น 13 -17 ปี (Thai Diagnostic Interview for psychiatric disorders in Child and Adolescents aged 13-17;T-DICA-R)
 - 2.49 การประเมินเทคโนโลยีสุขภาพเพื่อการนำไปใช้ (HTA in HealthCare Decision)
 - 2.50 ภาวะฉุกเฉินตาม พรบ.สุขภาพจิต (Psychiatric Emergency Under Mental Health Act)
 - 2.51 สื่อสารสุขภาพจิตอย่างไร ใน Social Media (Mental Health Communication in Social Media)
 - 2.52 จิตบำบัดกับวิถีวิปัสสนา (Psychotherapy adjuncted to Vipassana)
 - 2.53 อนาคตงานสุขภาพจิตใน 20 ปีข้างหน้า (A Prospective Look of Mental Health in the Next 20 years) โดย นพ.ชินนรส ลีสวัสดิ์ รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต
- โดยสามารถติดตามข่าวสารการประชุมฯ ได้จาก E-newsletter ที่ www.aimhc.net



กลยุทธ์ที่ 4: การสื่อสารองค์กรและสังคมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาจิตในองค์กร

ความก้าวหน้าในการดำเนินงานกลยุทธ์ที่ 4 การสื่อสารองค์กรและสังคมเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานพัฒนาจิตในองค์กร ดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดจ้างผลิตอัตลักษณ์ MIO : สกรีนปากกา จำนวน 2,000 ด้าม เพื่อใช้ในการประชาสัมพันธ์โครงการฯ และเพื่อใช้เป็นอุปกรณ์ในการจัดประชุม โดยได้แจกในงานประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติ ครั้งที่ 15 และการประชุมวิชาการสุขภาพจิตและจิตเวชเด็ก ครั้งที่ 13 ประจำปี 2559 เรื่อง “สติ วิถีแห่งสุขภาพดี” เมื่อวันที่ 8 – 10 มิถุนายน 2559 ณ โรงแรมเซ็นทาราศูนย์ราชการและคอนเวนชันเซ็นเตอร์ แจ้งวัฒนะ กรุงเทพมหานคร



2. จัดจ้างบันทึกเทปการประชุม ดังนี้

1) การประชุมปฏิบัติการออกแบบแนวทางและแผนการดำเนินงานสำหรับองค์กรกลุ่มควบคุม (Randomized Controlled Trial : RCT) ในโครงการการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร วันที่ 16 มิถุนายน 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร

2) การประชุมปฏิบัติการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาจิตเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ 5 วันที่ 30 มิถุนายน 2559 ณ โรงแรมอมารี ดอนเมือง แอร์พอร์ต กรุงเทพมหานคร