

คำชี้แจงสำหรับองค์กรที่จะสมัครเข้าร่วม โครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร

โครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร เป็นโครงการฯ ที่ดำเนินการ โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งได้รับการสนับสนุนด้านเงินทุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ระยะเวลาดำเนินการ 2 ปี ตั้งแต่ 1 สิงหาคม 2562 ถึง 31 กรกฎาคม 2564

1. ความเป็นมา หลักการและเหตุผล

แนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนเป็นสังคมเมือง คนส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรและใช้ชีวิตการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน ความรู้สึกเป็นสุขเป็นทุกข์ในชีวิต มักเป็นผลมาจากการทำงานเป็นหลัก ซึ่งส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและครอบครัวด้วย ปัจจุบันมีความตื่นตัวขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรบริการ สังคมภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนหรือองค์กรพัฒนาเอกชนในการพัฒนาคนให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการและเป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่ไปไกลกว่าความอยู่รอดหรือผลกำไร แต่เป็นการเอื้อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการหรือลูกค้าและการดำรงไว้ซึ่งคุณค่าขององค์กรที่มีต่อสังคม

ท่ามกลางการปรับตัวขององค์กร ได้มีการนำนวัตกรรมจากภายนอกและการพัฒนานวัตกรรมภายในที่หลากหลาย มาใช้เป็นเครื่องมือทำให้คน งาน และองค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนา ซึ่งนวัตกรรมส่วนใหญ่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของงานและประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นหลายองค์กรจึงพบว่าในขณะที่ผลลัพธ์ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย องค์กรขยายใหญ่แต่ความสุขของคนทำงานกลับลดลง ความสำเร็จและความสุขจึงดูเหมือนหนึ่งจะสวนทางกัน คนทำงานที่มุ่งจัดการงานให้ได้ตามเป้าหมาย สมดุลของชีวิตมักเสียไป ซึ่งนำไปสู่ปัญหาต่างๆ มากมาย เช่น ปัญหาสุขภาพ ปัญหาความสัมพันธ์ ฯลฯ ความเครียดที่สะสมต่อเนื่อง ความรู้สึกไม่มีความสุข เบื่อหน่ายทำให้พลังที่คิดพัฒนา งานและองค์กรขาดหายไป ความต้องการเปลี่ยนงานหรือลาออกมักเกิดตามมา ขีดสมรรถนะทางการแข่งขันขององค์กรจะลดน้อยลง

เพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ปัญหาดังกล่าว แผนสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กรของ สสส. ซึ่งขับเคลื่อนการสร้างเสริมสุขภาพตามทิศทาง เป้าหมายและยุทธศาสตร์ สสส. 10 ปี โดยใช้แนวทาง Healthy Workplace Framework ขององค์การอนามัยโลก อันประกอบไปด้วยปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมทางจิตใจ และสังคมในการทำงาน และการเชื่อมโยงกับชุมชนประยุกต์ให้สอดคล้อง เพื่อสนับสนุนงานด้านองค์กรสุขภาวะตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข 8 มิติ ได้ขับเคลื่อนให้องค์กรต่างๆ มีบทบาทในการสร้างสุขภาวะให้

พนักงานภายใต้กรอบแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) ซึ่งมีการเรียนรู้ พัฒนา และขยายเครือข่าย ไปอย่างกว้างขวาง โดยเน้นทำให้เป็นระบบและวิถีองค์กร ไม่ใช่เป็นแค่กิจกรรม ส่วนที่ยากที่สุดก็คือ Happy Soul เพราะองค์กรยังไม่มีเครื่องมือที่จะยกระดับความสุขในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแน่นอนว่าไม่ใช่เป็นแค่กิจกรรม เช่น ทำบุญ นั่งสมาธิ แต่ต้องจัดระบบและวิถีองค์กรให้เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาที่ส่วนลึกของจิตใจ การพัฒนาคนที่ส่วนลึกของจิตใจจะทำให้จิตส่วนที่ตึงตาง เช่น ความรัก ความเสียสละ ความอดทน ให้อภัย รวมทั้งการมีจิตสำนึกในการทำงานสามารถแสดงออกได้เต็มที่ การพัฒนาสติที่เชื่อมโยงโดยตรงกับวิถีชีวิตการทำงานในองค์กร ที่ต้องไม่เป็นเรื่องเฉพาะบุคคลแต่ต้องเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานในองค์กรที่เชื่อมโยงกับทีมและภารกิจขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงต้องทำการพัฒนาทั้ง 2 ส่วน ทั้งในฐานะหน่วยพื้นฐานของสังคม (เมือง) ในการพัฒนาสมาชิกและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับส่วนอื่นๆ ของสังคมและยังต้องเป็นสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับพนักงานหรือบุคลากรที่จะมีโอกาสพัฒนาสติในทุกวันที่มาทำงานมีความสุขและมีจิตสำนึก

สอดคล้องกับวิสัยทัศน์กรมสุขภาพจิต ที่กล่าวว่า “กรมสุขภาพจิตเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพจิต เพื่อประชาชนมีสุขภาพจิตดี มีความสุข” และได้กำหนดนโยบายการดำเนินงานสุขภาพจิตภายใต้แนวคิด “คิดดี คิดให้ คิดเป็น เป็นสุข” เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้ประชาชนมีสติปัญญาดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดแง่บวกและคิดทำประโยชน์ช่วยเหลือ รวมถึงการสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อผู้อื่นและสังคม

กรมสุขภาพจิตจึงได้พัฒนาโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO) เพื่อมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี และมีความสุขในการทำงาน โดยโปรแกรมดังกล่าวเป็นการพัฒนาสติแนวใหม่ที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ง่าย โดยได้ออกแบบการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้ผ่าน การลงมือปฏิบัติ ซึ่งในปัจจุบันมีองค์กรทั้งในและนอกสังกัดกรมสุขภาพจิตนำโปรแกรม MIO ไปใช้กันอย่างแพร่หลาย

ในกรณีขององค์กรต่างประเทศ พบว่า เริ่มมีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาสติ ด้วยการนำการฝึกสติมาใช้ในองค์กร โดยอาจจำแนกได้ เป็น 3 ระดับ คือระดับที่

1 บริษัทที่ผู้นำประกาศตนชัดเจนว่ามีการพัฒนาสติและยอมรับว่าการพัฒนาสติเป็นประโยชน์ในการนำองค์กร เช่น Michael Rennie แห่ง Mckinsey & Co., Michael Stephen แห่ง Aetna International., Robert Shapiro. แห่ง Monsanto

ระดับที่ 2 บริษัทที่หันมาสนใจการฝึกสมาธิและสติให้สมาชิกในองค์กรเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งบริษัทใหญ่ๆ ดังปรากฏรายชื่อในนิตยสาร Fortune 500 บริษัท เช่น Raytheon, Procter & Gamble, Monsanto, General Mills, Comcast. และบริษัทดังๆ นอกรายชื่อดังกล่าว เช่น BASF Bioresearch, Bose, New Balance, Unilever, Nortel Networks ด้วยมองเห็นว่าการฝึกจิตช่วยให้คนในบริษัททำงานได้ดีขึ้น

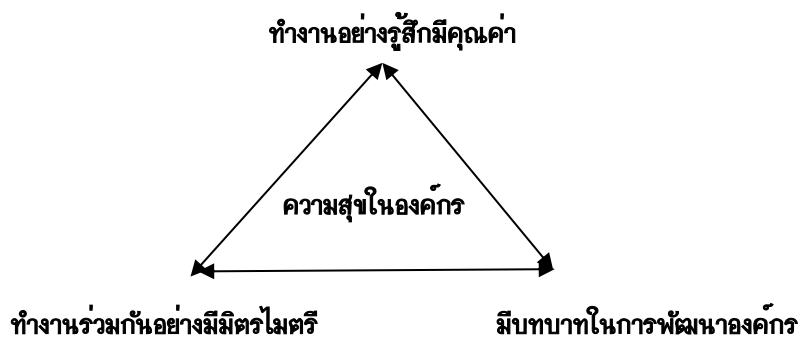
ระดับที่ 3 บางบริษัทกำหนดให้การพัฒนาสติเป็นองค์ประกอบสำคัญของบริษัท เช่น บริษัท Sound True ซึ่งประกอบกิจการด้านการบันทึกเสียง ถึงกับกำหนดให้เป็นคุณค่าหลักขององค์กร ดังนี้

“ในฐานะของ Sound True เราจะฝึกให้มีสติในงานทุกด้านของเรา เราเห็นความสำคัญของความสงบ มองเข้าไปภายใน การฟังอย่างใส่ใจ และการอยู่กับปัจจุบัน Sound True เริ่มการประชุมทุกชนิดด้วยการทำสมาธิ 1 นาที และมีห้องสมาธิ ให้สมาชิกได้เข้ามาหาความสงบเมื่อต้องการได้ตลอดเวลา”

องค์กรอื่นๆ ที่สนใจเรื่องนี้ก็คือ โรงพยาบาลและคลินิกทั่วประเทศ โรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรที่มีความกดดันสูงๆ เช่น กองทัพ สถานีตำรวจและแม่กระทิงในเรือนจำ รวมถึงโรงเรียนซึ่งเป็นสถานประกอบการประเภทหนึ่งที่มีมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่มักละเลยการพัฒนาคุณภาพด้านจิตใจของบุคลากรให้มีความสุขและจิตสำนึกที่ดี ทั้งนี้ด้วยการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษานั้นย่อมมีผลเชื่อมโยงต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและพัฒนาคุณภาพของเด็กในวัยต่างๆ ต่อไป

อย่างไรก็ตาม องค์กรทั้งในและต่างประเทศก็พบสิ่งท้าทายอย่างหนึ่งคือ ทำอย่างไรให้สมาชิกส่วนใหญ่สามารถพัฒนาสติในระหว่างการทำงานและนำไปเชื่อมโยงกับการทำงาน รวมทั้งไปมีผลต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวตลอดจนครอบครัว ชุมชนและสังคมได้

โปรแกรมนี้ของกรมสุขภาพจิตพัฒนาขึ้นบนพื้นฐานการศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรที่มีข้อค้นพบสำคัญว่าถ้าคนเรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในการทำงานและในองค์กร ไม่ว่าจะตนเองจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้นจะคงอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และสภาวะที่ดีขององค์กร อันส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจนและส่งเสริมให้สมาชิกมีบทบาทในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์องค์กร เปรียบดังเก้าอี้ 3 ขา ซึ่งจำเป็นซึ่งกันและกัน หากขาดตัวใดตัวหนึ่งก็ย่อมที่จะสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรได้ยาก การสร้างความสุขในองค์กรจึงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ประการดังองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ต่อไปนี้



สมาธิและสติในปัจจุบันได้ถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในลักษณะที่ไม่ใช่ศาสนา แต่อาศัยจิตวิทยา และ Neurosign ในการอธิบายและฝึกฝนโดยพิจารณาว่าจิตชั้นพื้นฐาน (ตื่น = จิตที่ทำงาน หลัก = จิตที่ พัก) เป็นสภาวะจิตที่สะสมความคิดลบลจนกลายเป็นอารมณ์และความเครียด ขณะที่สมาธิและสติ (สมาธิ = จิตที่พัก สติ = จิตที่ทำงาน) เป็นสภาวะจิตที่มีความสงบ มั่นคง สมดุล จึงสามารถเผชิญกับ ความเครียดได้ดีกว่าและยังสามารถนำไปใช้ในการทำงานและการพัฒนาองค์กร

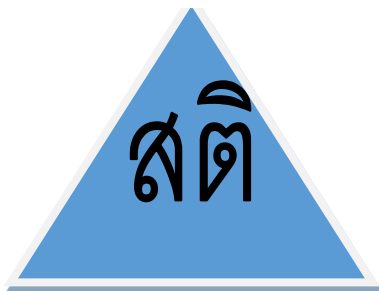
หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้คือ ใช้การพัฒนาสติและสมาธิมาเป็นเครื่องมือในลักษณะ Metaskill คือ เป็นทักษะกลางทั้งในด้านการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันอย่างดียิ่งต้องอาศัยสติในการสื่อสารและสติ คิดบวก สำหรับการพัฒนาองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจมีเครื่องมือที่สำคัญคือการประชุมของทุกระดับที่สม่ำเสมอและมีคุณภาพในการส่งเสริมการเรียนรู้และการแก้ไขปัญหาด้วยการฟังอย่างใส่ใจ (Deep listening) ของกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสติ ทำให้การใช้สติเป็นรากฐานในการประชุมที่มากด้วยการใคร่ครวญจาก ภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและ มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จึงได้จัดทำโครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรม สร้างสุขด้วยสติในองค์กรขึ้น เพื่อมุ่งเน้นการพัฒนารูปแบบ (Model) การสร้างเสริมสุขภาพจิตให้กับ บุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้มาตรการ (Intervention) ที่มีหลักฐานยืนยันประสิทธิผลในการสร้างเสริม สุขภาพจิตในกลุ่มองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน รวมถึงการทดลองขยายผลในพื้นที่อื่นๆ เพื่อพัฒนา มาตรการที่จะช่วยสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างเสริมสุขภาพจิตในยุทธศาสตร์ชาติด้าน สุขภาพจิต รวมทั้งการค้นหาภาคีเครือข่ายที่มีศักยภาพเพื่อเป็นองค์กรหลักในการขับเคลื่อนการสร้างเสริม สุขภาพจิตทั้งในและนอกระบบสุขภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนในการขับเคลื่อนการ ดำเนินงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านสุขภาพจิต และสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

2. แนวคิดโปรแกรม MIO และผลการดำเนินงานในระยะที่ 1

โปรแกรม MIO นี้มิได้มุ่งเน้นเพียงแค่การจัดอบรม แต่เป็นการประสานการฝึกอบรมเข้ากับการ จัดระบบขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างความสุขในองค์กร โดยการพัฒนาสติในองค์กร จึง จะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงระบบให้ควบคู่กันไปให้สอดคล้องกับการพัฒนาคน การเปลี่ยนแปลงเชิง ระบบสำคัญๆ ที่จะต้องเกิดขึ้นก็คือ การส่งเสริมการทำงานอย่างมีสติโดยการเปิดช่องว่างระหว่างการ ทำงาน การจัดกติกการประชุมใหม่ให้ใช้การสนทนาอย่างมีสติ และการสรุปการประชุมด้วยความคิด ทางบวก การปรับปรุงและพัฒนาการบริการและงานให้สอดคล้องกับค่านิยม เปรียบเสมือนเครื่องจักร 3 ตัว ที่หลักดันองค์กรคือสติในตนเอง สติในการทำงานเป็นทีม และสติในการพัฒนาองค์กร

การทำงานของแต่ละคน (ตน)



การทำงานร่วมกัน(ทีม)

พันธกิจองค์กร

วัตถุประสงค์การฝึกอบรมเพื่อให้สมาชิกในองค์กร ตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง ใช้สมาธิและสติในการพัฒนาคุณค่าในตนเอง ฝึกการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน และตระหนักในค่านิยมองค์กรและการสร้างระบบให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยกลุ่มเป้าหมายของโปรแกรมนี้ถูกออกแบบให้สามารถจัดได้ทั้งองค์กร โดยแยกการอบรมเป็น 2 ระดับ คือ ระดับผู้บริหารองค์กร และระดับบุคลากรทุกคนในองค์กร

โครงสร้างการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ แต่ละหน่วยประกอบด้วย 2 - 3 เรื่อง ซึ่งจากการดำเนินการในระยะที่ 1 ได้มีการปรับปรุงให้มีพลังในการเรียนรู้มากขึ้น โดยมีหัวข้อสำคัญดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 สติกับการพัฒนาตน

เรื่องที่ 1.1 คุณค่าในตนเอง

เรื่องที่ 1.2 สมาธิ : พักจิตเพื่อคลายอารมณ์และความเครียด

เรื่องที่ 1.3 สติ : สร้างความสงบในการทำงาน

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 สติในการทำงานร่วมกัน

เรื่องที่ 2.1 สติสื่อสาร : พูดและฟังอย่างมีสติ

เรื่องที่ 2.2 การสื่อสาร : สื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติ

เรื่องที่ 2.3 สติในการคิด : คิดบวก

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 สติกับการพัฒนาองค์กร

เรื่องที่ 3.1 ค่านิยมองค์กร

เรื่องที่ 3.2 ระบบที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยม

หลักการสำคัญของการฝึกอบรม เน้นที่การพัฒนาตนเอง การเชื่อมโยงคุณค่าในตนเองเข้ากับการทำงานกับผู้อื่นและการสร้างค่านิยมองค์กร การใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ โดยจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นขั้นเป็นตอนจากง่ายไปยาก และการประสานกับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

จากประสบการณ์ของกรมสุขภาพจิตในการสนับสนุนองค์กรต่างๆดำเนินโครงการ “พัฒนาสติปัญญาในองค์กร” ด้วยโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 – 2556 และได้นำประสบการณ์ดังกล่าวจัดแสดงผลงานการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาพด้วยการพัฒนาสติของกรมสุขภาพจิตในการประชุมนานาชาติด้านการสร้างเสริมสุขภาพ World Conference on Health Promotion ครั้งที่ 21 ระหว่างวันที่ 25-29 สิงหาคม 2556 ณ ศูนย์ประชุมพีช (Pattaya Exhibition and Convention Hall – PEACH) เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) กรมสุขภาพจิตได้รับข้อเสนอที่ดีจากการจัดแสดงผลงาน ที่สำคัญ คือ

- 1) ควรมีระบบหรือกระบวนการในการสนับสนุนให้หน่วยงานต่างๆ ได้เข้าถึงข้อมูลและนำโปรแกรมสร้างสุขในองค์กรด้วยการพัฒนาสติ : MIO (Mindfulness in Organizations) ไปใช้ในองค์กรอย่างกว้างขวาง ไม่ควรเป็นกิจกรรมบริการวิชาการที่จำกัดอยู่ภายใต้เงื่อนไข ความสามารถในการตอบสนองที่กรมสุขภาพจิตจะกระทำได้นั้น
- 2) ควรมีการพัฒนาวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการวิจัยและพัฒนาเพื่อแสดงถึงประสิทธิผลของโปรแกรมที่มีอยู่เดิม และการพิจารณาขยายกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มวัยอื่นๆ ด้วย
- 3) ควรมีการพัฒนาความร่วมมือในระดับองค์กร การสร้างและพัฒนาเครือข่ายนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่อง Mindfulness in Organizations ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าต่อเนื่องสอดคล้องกับข้อเสนอแนวทางการพัฒนาดังกล่าวข้างต้น และเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กรมสุขภาพจิตจึงได้จัดทำโครงการการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กรขึ้น โดยใช้โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรเป็นโปรแกรมพัฒนาพื้นฐาน การดำเนินงานในระยะแรกตั้งแต่ปี 2558 - 2560 มุ่งเน้นการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรที่เข้าร่วมโครงการ จำนวน 20 แห่ง ประกอบด้วยองค์กรบริการสังคมภาครัฐ ภาคธุรกิจเอกชนและองค์กรพัฒนาเอกชนจากทุกภาคของประเทศ ได้พัฒนากระบวนการใช้การพัฒนาสติให้อยู่ในระบบองค์กร เป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้การออกแบบระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและเป็นจุดสำคัญที่สุดของการจะเป็นองค์กรสุขภาวะที่ครอบคลุมด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Health) เป็นองค์กรที่สร้างสุขด้วยสติในองค์กร โดยใช้การวิจัยและพัฒนาเป็นเครื่องมือในการพัฒนารูปแบบกระบวนการการพัฒนาขององค์กรแต่ละประเภท รวมทั้งการให้ความสำคัญ

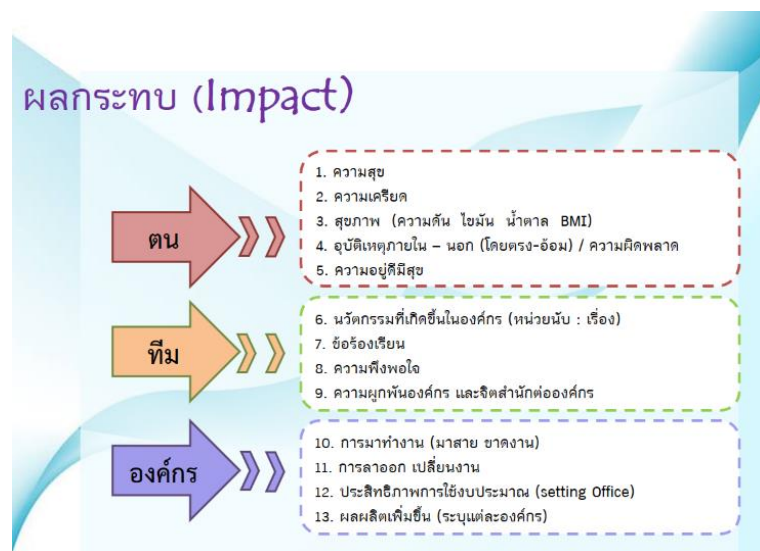
กับการสร้างและพัฒนาวิทยากรด้านการพัฒนาสติในองค์กรที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันในลักษณะของเครือข่าย และการพัฒนาการสื่อสารที่เป็นการกระตุ้นองค์กรและสังคมให้ตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาสติในองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาสุขภาวะองค์กรรวมขององค์กร ความก้าวหน้าทางวิชาการ และความแพร่หลายของการนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคนและองค์กรต่อไป

ข้อค้นพบที่สำคัญในการนำสติเป็น Mataskill ไปใช้จนเป็นระบบและวิถีองค์กรได้สรุปเป็นแก่นความรู้ว่าเป็นหลัก Do และ Don't ดังนี้

Do	Don't
1. ทำทั้งองค์กรเมื่อผู้นำทุ่มเท	1. ผืนทำทั้งที่ผู้นำไม่พร้อม
2. มีตัวชี้วัดชัดเจน	2. ไม่หวังผลลัพธ์
3. เป็นระบบ / วิถีองค์กร	3. ทำเป็นกิจกรรม
4. สร้าง Cross Function Team ในการขับเคลื่อนและพัฒนาบุคลากร	4. มีทีมพอเป็นพิธี
5. ขับเคลื่อนด้วย 3 เครื่องจักร	5. ใช้เครื่องจักรเดียว
6. ลงทุนอย่างพอเพียง	6. ขาดแนว / แผนการลงทุน
7. ส่งเสริมการเรียนรู้ / พัฒนาต่อเนื่อง	7. ทำเป็นเรื่องเฉพาะ / ขาดความเชื่อมโยง

1. ทำทั้งองค์กรเมื่อผู้นำทุ่มเท และอย่าผืนทำเมื่อผู้นำไม่ชัดเจนแต่ถ้ามีทีมที่มุ่งมั่นสามารถดำเนินการได้โดยทำเฉพาะส่วนหน่วยย่อยขององค์กร เพื่อสะสมความรู้ เห็นผลจริงและรจขงหะนโยบาย

2. ทำโดยมีตัวชี้วัดชัดเจน อย่าทำโดยไม่หวังหรือไม่กำหนดผลลัพธ์ จากบทเรียนที่ผ่านมา นอกจากผลลัพธ์โดยตรงที่วัดจากการประเมินบุคลากรและทีมที่นำไปใช้ รวมทั้งการประชุมระดับต่างๆแล้วยังต้องประเมินผลกระทบที่สำคัญ ดังปรากฏในแผนภูมิ



3. ทำเป็นระบบ/วิธีก้องค์กรโดยมีแผนต่อเนื่องจนบรรลุผล โดยเฉพาะการทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงาน กติกาการสื่อสารและการประชุมทุกระดับด้วยสติสนทนา อย่าทำเป็นกิจกรรม เช่น อบรมผู้บริหาร อบรม 100% โดยไม่มีการขับเคลื่อนให้นำไปสู่วิถีและระบบองค์กร

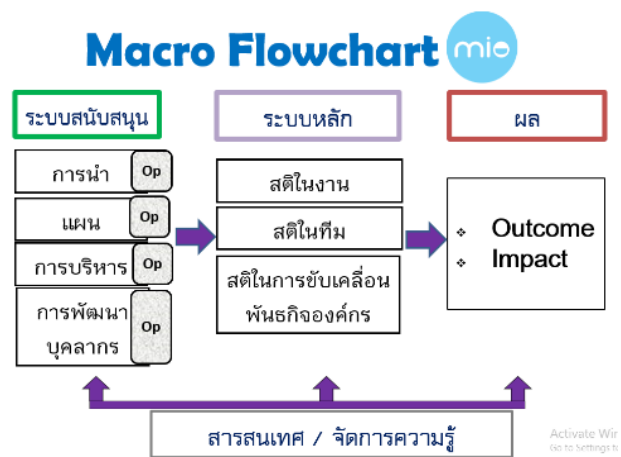
4. มี Cross Function Team ที่เข้มแข็งโดยในองค์กรใหญ่ แยกทีมขับเคลื่อนและทีมวิชาการ ส่วนในองค์กรเล็กรวมทีม อย่่าตั้งคณะกรรมการพอเป็นพิธี โดยมีได้มีการประชุมสม่ำเสมอ และมีการทำงานอย่างเข้มข้น

5. ขับเคลื่อนให้เกิด MIO ด้วย 3 เครื่องจักร ทั้งด้านคนด้วยสมาธิ/สติ ในการทำงาน ด้านทีมด้วย สติสื่อสาร / คิดบวกและด้านพันธกิจองค์กร : ประชุมด้วยสติสนทนา (Dialogue เพื่อเรียนรู้ Creative Discussion เพื่อแก้ปัญหา) อย่่าใช้เพียง 1 เครื่องจักร เช่น นั่งสมาธิ และเปิดระฆังสติ หรือสติสนทนาในการประชุมบริหาร

6. ลงทุนอย่างพอเพียงในด้านต่างๆ โดยเฉพาะการอบรมผู้บริหาร ทีมวิทยากรภายใน การอบรมในหน่วยงาน การปรับสิ่งแวดล้อม / เวลา และการพัฒนาต่อเนื่องถึงแม้ว่าการทำ mio ในประเทศไทยจะมุ่งเน้นความพอเพียง เช่น การสร้างวิทยากรภายใน การทำ In house training แต่องค์กรก็ต้องมีแผนการลงทุนที่ชัดเจน

7. ส่งเสริมการเรียนรู้ กำลั้งใจ และพัฒนาต่อเนื่องด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน/ภายนอก เรื่องเล่าเร้าพลังเชื่อมโยงกับงาน QA, CQI, R2R การทำแผนการฝึกอบรมภายในและภายนอกเชื่อมโยงกับนโยบายและนำไปสู่ผู้รับบริการ/ชุมชน/สังคม ไม่ควรทำเป็นแฟชั่นหรือทำเรื่องเฉพาะ ที่ขาดการเชื่อมโยงกับการดำเนินการหลักๆขององค์กร

นอกจากนี้การดำเนินงานโครงการในระยะที่ 1 ยังได้ถอดแก่นความรู้ในการบริหารจัดการให้ออกมาเป็นลักษณะแนวทางและมาตรฐานการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินองค์กรได้ โดยมีแผนภูมิและรายละเอียด ดังนี้



ข้อกำหนดของระบบสนับสนุน

1. การนำ

- 1.1 ประกาศให้การพัฒนาสติเป็นนโยบายขององค์กร
- 1.2 สื่อสารเรื่องการพัฒนาสติเป็นคุณค่าสำคัญของทุกคนในองค์กร
- 1.3 ผลักดัน และสนับสนุนให้ MIO เกิดขึ้นจริงและยั่งยืนต่อเนื่องในองค์กร
- 1.4 เป็นแบบอย่างการพัฒนาสติแก่บุคลากรในองค์กร

2. แผนและการบริหารแผน

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

3. การบริหารเพื่อการพัฒนา MIO

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

4. การพัฒนาบุคลากร

- 4.1 ทีมวิทยากรที่สามารถพัฒนาบุคลากร
- 4.2 พัฒนานวัตกรรมการพัฒนาสติในองค์กร
- 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

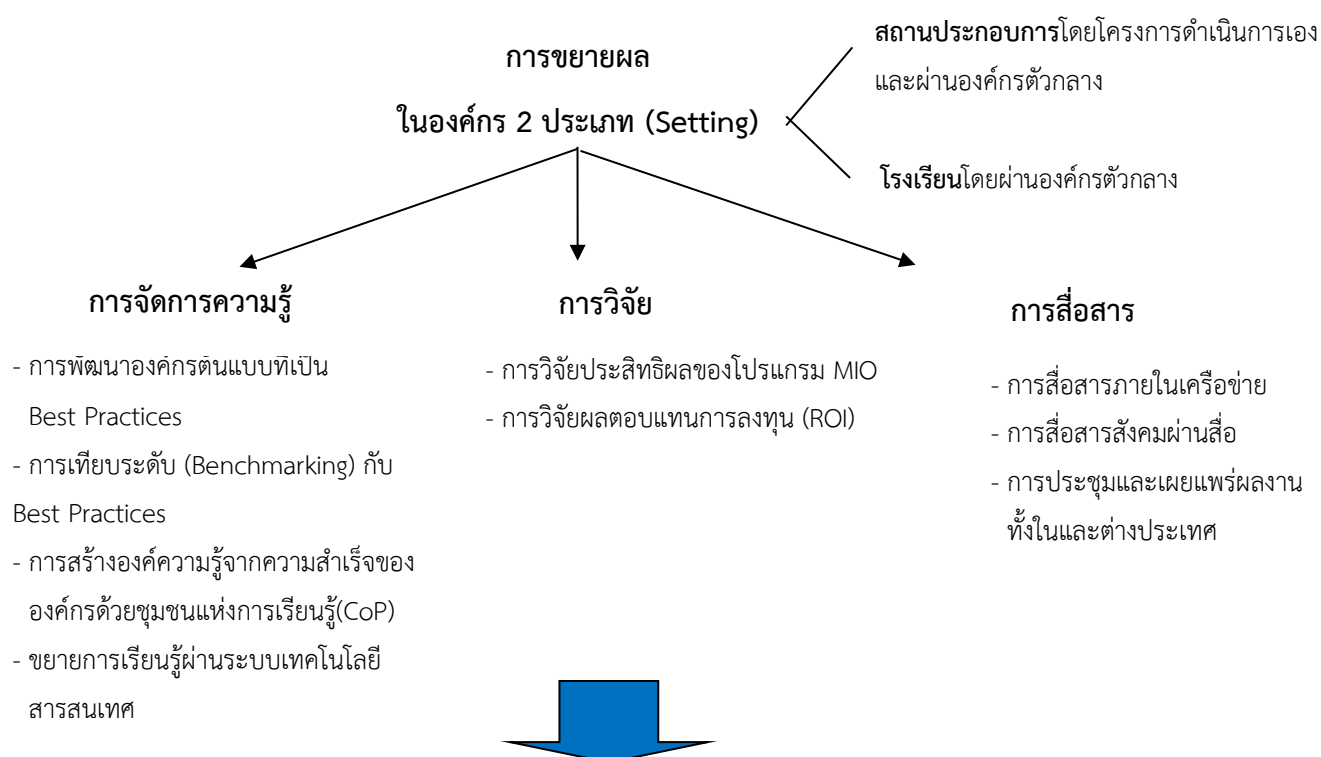
3. สติในการขับเคลื่อนพันธกิจองค์กร

- 3.1 การประชุมทีมข้ามสายงานแบบ Dialogue และ Creative Discussion ด้วยสติสนทนา
- 3.2 การประชุมกรรมการบริหารแบบ Dialogue และ Creative Discussion ด้วยสติสนทนา

ผลลัพธ์โดยตรง (Outcome)

ระดับ	ตัวชี้วัด
บุคคล	1. ร้อยละของบุคลากรที่ใช้สติในการทำงาน
	2. ร้อยละของบุคลากรที่นำสติไปใช้ในชีวิต
ทีม	3. สัดส่วนของทีม / หน่วยงานย่อยที่มีการใช้สติในการสื่อสาร
	4. สัดส่วนของทีม/หน่วยงานย่อยที่มีการประชุมด้วยสติสนทนา
องค์กร	5. สัดส่วนทีมข้ามสายงานที่ประชุมแบบ Dialogue และ Creative Discussion ด้วยสติสนทนา
	6. สัดส่วนของการประชุมคณะกรรมการบริหารที่มีการใช้ Dialogue และ Creative Discussion ด้วยสติสนทนา

3. กรอบแนวทางการดำเนินโครงการ



ตัวชี้วัดและผลลัพธ์

- จำนวนองค์กร MIO (60 องค์กร)
- จำนวนองค์กรตัวกลางพัฒนา MIO (5 องค์กร)
- จำนวนวิทยากร MIO (วิทยากรหน่วยงาน 100 คน วิทยากรกลาง 50 คน)
- องค์กรความรู้ 3 ชุด คือ เครื่องมือ ประสิทธิภาพ และ ROI

หลักการสำคัญของการดำเนินงานโครงการพัฒนาองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กรคือ มุ่งส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรที่มีศักยภาพได้เรียนรู้การพัฒนาสติโดยใช้โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร และมีการพัฒนาต่อเนื่องในระบบองค์กร จนกระทั่งมีการพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร สามารถเป็นองค์กรต้นแบบที่สร้างแรงบันดาลใจและเป็นแหล่งเรียนรู้ในการขยายผลการดำเนินงานส่งเสริมและสนับสนุนองค์กรอื่นในวงกว้างต่อไป

4. นิยามศัพท์ปฏิบัติการ

1) **องค์กรที่มีศักยภาพ** หมายถึง องค์กรที่เป็นเครือข่าย Happy 8 หรือองค์กรที่เคยดำเนินงานเรื่องการพัฒนาสติในองค์กรมาระดับหนึ่งแล้ว หรือองค์กรที่เป็นแหล่งเรียนรู้ต่างๆ รวมทั้งองค์กรอื่นที่การนำองค์กรมุ่งมั่นที่จะใช้กระบวนการพัฒนาสติมาเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

2) **การขยายผล** หมายถึง การพัฒนาองค์กรที่มีศักยภาพให้สามารถสร้างสุขด้วยสติในองค์กรแบบเดียวกับองค์กรต้นแบบ โดยทำได้หลายวิธีทั้งจากการดำเนินงานขององค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร เปิดโอกาสให้องค์กรที่มีแรงบันดาลใจจากองค์กรต้นแบบได้เรียนรู้การพัฒนาสติโดยใช้โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร การขยายผลยังรวมถึงการที่โครงการไปดำเนินการเองในจุดที่องค์กรต้นแบบดำเนินการโดยลำพังได้ยาก รวมทั้งการที่โครงการดำเนินการผ่านองค์กรตัวกลาง

3) **องค์กรตัวกลาง** เป็นองค์กรที่ดูแลและ/หรือสนับสนุนเครือข่ายในการพัฒนาองค์กร เช่น สมาคมด้านการค้าและอุตสาหกรรมที่ดูแลองค์กรด้านต่างๆ มหาวิทยาลัยและเขตพื้นที่การศึกษาที่ดูแลโรงเรียน มูลนิธิเขตพื้นที่ ศูนย์วิชาการและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดที่ดูแลโรงพยาบาล กรมที่ดูแลหน่วยงานในสังกัด เป็นต้น

การดำเนินงานโครงการเริ่มต้นจากการคัดเลือกองค์กรเข้าร่วมโครงการ เตรียมความพร้อมของวิทยากรแกนนำทั้งระดับประเทศและระดับองค์กร ให้การเรียนรู้แก่องค์กรในการออกแบบระบบและวางแผนการดำเนินงานพัฒนาสติด้วยโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร ให้การสนับสนุนให้มีการพัฒนาสติต่อเนื่องในระบบองค์กรผ่านการจัดการความรู้ทั้งโดยการเทียบระดับกับองค์กร ที่เป็น Best Practices และการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ผ่านการพบปะและผ่านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ติดตามความก้าวหน้าวิจัยและประเมินผลการดำเนินงานในระดับองค์กรและโครงการ และมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานโครงการและผลงานวิชาการทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ ทั้งนี้โดยใช้กระบวนการของการวิจัยและพัฒนาและการสื่อสารองค์กรและสังคมเป็นกระบวนการหลัก

5. วัตถุประสงค์ของโครงการ

5.1 สร้างและขยายเครือข่ายองค์กรแยกตามประเภทองค์กร ได้แก่ สถานประกอบการ โรงเรียน

- 5.2 สร้างและพัฒนาเครือข่ายนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานแยกตามประเภทองค์กร ได้แก่ สถานประกอบการ โรงเรียน
- 5.3 สร้างองค์ความรู้ด้านเครื่องมือและการประเมินประสิทธิผลและการประเมินผลลัพธ์ (Return on Investment: ROI)
- 5.4 พัฒนาเครื่องมือ(Tool) ในการเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับแต่ละประเภทองค์กร
- 5.5 สร้างความตระหนักถึงคุณค่าของการพัฒนาสติและการสร้างจิตสำนึกในองค์กรต่อสังคม

6. องค์กรเป้าหมายและการคัดเลือก

กลุ่มเป้าหมายมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ใน 2 ประเภทองค์กร คือ สถานประกอบการ และโรงเรียน ซึ่งถือเป็นสถานประกอบการประเภทหนึ่งที่ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขและจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนาตน ทีมและองค์กร

โดยมีพื้นที่ดำเนินการ จำนวน 60 แห่งจากทั่วทุกภูมิภาคของประเทศไทย ประกอบด้วย

- | | | | |
|------------------------------------|-------|----|------|
| 1. โรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน | จำนวน | 30 | แห่ง |
| 2. สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน | จำนวน | 30 | แห่ง |

ซึ่งมีเกณฑ์การคัดเลือก ดังนี้

1. เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของคนในองค์กรอย่างใดอย่างหนึ่งดังนี้
 - 1.1 องค์กรเครือข่าย Happy 8
 - 1.2 องค์กรที่เคยดำเนินงานเรื่องการพัฒนาสติในองค์กรมาระดับหนึ่งแล้ว
 - 1.3 องค์กรอื่นๆ ที่สนใจ
2. มุ่งมั่นที่จะใช้สติมาเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ทั้งระดับบุคคล ทีม และพันธกิจองค์กร
3. ยินดีปฏิบัติตามข้อตกลงและเงื่อนไขของการดำเนินงานโครงการ ตามที่ระบุในใบสมัคร ซึ่งเน้นการมีส่วนร่วมในการเข้าอบรม สัมมนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนทรัพยากรและทีมงานที่เข้มแข็งในการดำเนินการจนเป็นวิถีและระบบขององค์กร

วิธีการคัดเลือกองค์กรเข้าร่วมโครงการ

1. สรรหาและประกาศรับสมัครองค์กรเข้าร่วมโครงการ
2. พิจารณาคุณสมบัติจากใบสมัคร
3. ส่งทีมลงพื้นที่ประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของการดำเนินงานโครงการ
4. คัดเลือกองค์กรเข้าร่วมโครงการ

7. กลยุทธ์และกิจกรรมหลัก

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ โครงการจึงได้กำหนดกลยุทธ์และกิจกรรมหลัก ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ขยายผลองค์กรที่ใช้การพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

เพื่อให้เกิดการสร้างและขยายเครือข่ายองค์กรแยกตามประเภทองค์กร ได้แก่ สถานประกอบการ โรงเรียน รวมถึงการสร้างและพัฒนาเครือข่ายนักวิชาการและผู้ปฏิบัติงานแยกตามประเภทองค์กร โครงการจึงได้กำหนดให้มีรูปแบบการดำเนินงาน 2 รูปแบบ ดังนี้

1.1 โครงการดำเนินการเอง มีรายละเอียดดังนี้

- 1.1.1 คัดเลือกองค์กรเข้าร่วมโครงการ
- 1.1.2 ประชุมองค์กรที่ผ่านการคัดเลือก
- 1.1.3 อบรมพัฒนาศักยภาพวิทยากรระดับองค์กร (Training for Trainer: TOT)
- 1.1.4 สนับสนุนให้มีการจัดอบรมMIOภายในองค์กร
- 1.1.5 การเยี่ยมเสริมพลังองค์กร (Empowerment Visit)
- 1.1.6 ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผน และสรุปผลการดำเนินโครงการ

1.2 องค์กรตัวกลางเป็นผู้ดำเนินการ

- 1.2.1 ประชุมวางแผนการดำเนินโครงการกับองค์กรที่เป็นตัวกลาง
- 1.2.2 ช่วยองค์กรตัวกลางชี้แจงรายละเอียดและวิธีดำเนินโครงการให้แก่องค์กรเครือข่าย
- 1.2.3 ช่วยให้คำปรึกษาแก่องค์กรตัวกลางในการจัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพวิทยากรขององค์กรเครือข่าย (training of Trainer-TOT)
- 1.2.4 เยี่ยมสำรวจองค์กรตัวกลางและเครือข่าย
- 1.2.5 ติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนและสรุปผลการดำเนินโครงการโดยผ่านองค์กรตัวกลาง

กลยุทธ์ที่ 2 การจัดการความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสติด้วยสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร

เป็นการจัดการความรู้เพื่อขยายผลการพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร ระดับองค์กร ระดับเครือข่ายและระดับภาคเพื่อนำไปสู่นวัตกรรมองค์ความรู้ที่เป็นวิธีการปฏิบัติในการดำเนินงานขององค์กรแต่ละประเภท

- 2.1 ประชุมเชิงปฏิบัติการออกแบบระบบการจัดการความรู้ในองค์กร
- 2.2 จัดชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice: CoPs) โดย
 - 2.2.1 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Face to Face

2.2.2 แลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบ Online

2.3 จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และ Benchmarking ให้กับองค์กรที่เคยมีการดำเนินงาน MIO และยังคงมีความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

2.4 จัดประชุมวิชาการ MIO

กลยุทธ์ที่ 3 การวิจัยและพัฒนา

เป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการขยายผลการพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้ด้านเครื่องมือและการประเมินประสิทธิผลและการประเมินผลลัพธ์ (Return on Investment: ROI) และการพัฒนาเครื่องมือ (Tool) ในการเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาสติเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กรให้เหมาะสมกับแต่ละประเภทองค์กร ซึ่งมีรายละเอียดกิจกรรมดังนี้

3.1 ทบทวนวรรณกรรมทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับ เครื่องมือ ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินผลองค์กรพัฒนาสติ การประเมินประสิทธิผล และการประเมินผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment, ROI)

3.2 การออกแบบติดตามและประเมินการวิจัยของโครงการโดยผู้ทรงคุณวุฒิและนักวิชาการ (Technical Forum)

3.2.1 ช่วยออกแบบ

3.2.2 ให้ความเห็นชอบ

3.2.3 ติดตามผล

3.2.4 ให้ข้อเสนอแนะการนำไปใช้ประโยชน์

3.3 การดำเนินการวิจัย

3.3.1 วิจัยและพัฒนาเครื่องมือ ตัวชี้วัด และวิธีการประเมินผลองค์กรพัฒนาสติ ที่แสดงถึงการเปลี่ยนแปลงก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการ

3.3.2 วิจัยประเมินประสิทธิผล (Effectiveness) ของโปรแกรมพัฒนา

3.3.3 วิจัยประเมินผลตอบแทนการลงทุน (Return on Investment: ROI)

3.4 เผยแพร่ผลงานวิจัย

3.4.1 การจัดทำสื่อ/ชุดนิทรรศการนำเสนอผลงานในระดับประเทศและนานาชาติ

3.4.2 การนำเสนอผลงานวิชาการภายในประเทศ

3.4.3 การนำเสนอผลงานวิชาการในต่างประเทศ

กลยุทธ์ที่ 4 การสื่อสารสาธารณะ

เพื่อกระตุ้นองค์กรและสังคมให้ตระหนักในคุณค่าการพัฒนาสติในองค์กรและการสร้างจิตสำนึกในองค์กรต่อสังคม จึงได้กำหนดกิจกรรมหลักเพื่อการสื่อสารสาธารณะ ดังนี้

- 4.1 พัฒนาและปรับปรุงชุดเทคโนโลยีการอบรมเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ให้ทันสมัยเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย
- 4.2 ผลิตสื่อเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย
- 4.3 ผลิตสื่อเพื่อการเรียนรู้และการสื่อสารสาธารณะ

8. องค์กรที่เข้าร่วมโครงการต้องทำอะไรและจะได้รับอะไรจากโครงการ

การเข้าร่วมพัฒนาเป็นองค์กรต้นแบบ เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างโครงการกับองค์กร โดยโครงการจะสนับสนุนการดำเนินงานบางส่วน (Partial Support) ดังนี้

1. สนับสนุนวิชาการ โดยส่งวิทยากรของโครงการไปสนับสนุนการฝึกอบรมขององค์กร พัฒนาบุคลากรขององค์กรให้เป็นวิทยากรระดับหน่วยงานและสนับสนุนสื่อการฝึกอบรม และสื่อประกอบการดำเนินงานโครงการ อาทิ ชุดเทคโนโลยีการฝึกอบรม ชุดสื่อเพื่อสื่อสารความก้าวหน้าขององค์กรที่เข้าร่วมโครงการและสังคม เป็นต้น
2. สนับสนุนทีมพี่เลี้ยงในการเยี่ยมชมพลัง (Empowerment Visit) ในระหว่างการพัฒนาการเป็นองค์กรต้นแบบ เพื่อช่วยเสริมความมั่นใจ ให้คำแนะนำ แก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน
3. ช่องทางสื่อสารเพื่อสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย ในรูปแบบของจดหมายข่าว อิเล็กทรอนิกส์ e-news , VTR ฯลฯ

ทั้งนี้ องค์กรต้องดำเนินการและรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Co payment) ดังนี้

1. การประชุมชี้แจงแนวคิดและแนวทางการดำเนินงานโครงการเพื่อการวางแผนและออกแบบการดำเนินงานของแต่ละองค์กร องค์กรต้องส่งผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารระดับรองลงมาที่ได้รับมอบหมาย จำนวน 1 คน และผู้รับผิดชอบหลัก จำนวน 1-2 คนเข้าร่วมประชุมดังกล่าว โดยองค์กรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าที่พักของบุคลากรในสังกัด
2. เพื่อความยั่งยืนของการพัฒนาภายในองค์กร แต่ละองค์กรต้องมีทีมวิทยากรภายในของตนเอง โดยองค์กรคัดเลือกบุคลากรแกนหลักเข้ารับการอบรมเป็นวิทยากรระดับหน่วยงานตามหลักสูตรสำหรับวิทยากร (Training for Trainer : TOT) โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร จำนวน 2-4 คน ระยะเวลาอบรม 4 วัน โดยองค์กรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากรในสังกัด สำหรับองค์กรขนาดใหญ่ที่ประสงค์จะจัดการอบรมวิทยากร TOT เป็นการเฉพาะภายในองค์กรของตนเองสามารถดำเนินการได้ โดยองค์กรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมด
3. ในการจัดอบรมภายในองค์กรให้ครอบคลุม 100% ของบุคลากรตามพันธสัญญา (กรณีองค์กรขนาดใหญ่อาจเลือกดำเนินงานในบางแผนกหรือหน่วยย่อยให้ได้ 100 % ก่อนได้)

องค์กรสามารถขอรับการสนับสนุนวิทยากรจากโครงการได้ โดยโครงการจะสนับสนุนวิทยากรหลักในการอบรมระดับผู้บริหารจำนวน 1 ครั้ง และวิทยากร พี่เลี้ยงซึ่งต้องทำงานร่วมกันวิทยากรภายในขององค์กรในหลักสูตรระดับปฏิบัติจำนวน 1 ครั้ง โดยโครงการจะรับผิดชอบค่าใช้จ่ายและค่าตอบแทนวิทยากรเอง หากมีการอบรมมากกว่านี้องค์กรต้องเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายเองทั้งหมด ทั้งนี้การขอรับการสนับสนุนวิทยากร ขอให้องค์กรติดต่อผ่านโครงการเท่านั้น

4. องค์กรต้องออกแบบระบบที่เสริมสร้างหรือสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในเรื่องในระบบขององค์กร และพัฒนาจนเป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กร
5. ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบหลักต้องเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามที่โครงการกำหนด โดยองค์กรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากรเอง
6. องค์กรสนับสนุนวิทยากรหลักสูตรสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) ขององค์กรเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามที่โครงการกำหนด โดยองค์กรรับผิดชอบค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบุคลากรเอง
7. องค์กรร่วมให้ข้อมูลการดำเนินงานพัฒนาการเป็นองค์กรต้นแบบที่มีการพัฒนาที่เป็นวิถีและวัฒนธรรมองค์กรแก่ทีมวิจัยและทีมสื่อของโครงการ และร่วมเผยแพร่ความสำเร็จและความก้าวหน้าของการดำเนินงานในเวทีการประชุมวิชาการและการสื่อสารกับองค์กรและสังคม

9. การแบ่งปันความสำเร็จจากองค์กรต้นแบบ (VDO)

ท่านสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ MIO ได้จาก www.thaimio.com และรับการแบ่งปันจากองค์กรต้นแบบที่ได้รับความสำเร็จจากการใช้ MIO ในองค์กรจากวีดิทัศน์ ซึ่งวีดิทัศน์ที่ท่านควรเข้าไปดูก่อนการตัดสินใจ ได้แก่

1. คุณค่าของการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization)
<https://1th.me/fuujx>
2. ผอ.สุทธิ สายสุนีย์ บุคคลต้นแบบขงการพัฒนาสติ
<https://1th.me/ZzB9A>
3. เจ เอช จังหวะก้าวที่มั่นคง แรงส่งสู่ความสำเร็จ ตอนที่ 1
<https://1th.me/s9NDz>
4. เจ เอช จังหวะก้าวที่มั่นคง แรงส่งสู่ความสำเร็จ ตอนที่ 2
<https://1th.me/IXj9J>
5. Chaiyaboon Level 01 edit
<https://1th.me/zamiYl>

10. ปัจจัยสู่ความสำเร็จขององค์กรที่มีการพัฒนาสติ

จากการดำเนินโครงการพัฒนาสติที่ผ่านมา พบว่าองค์กรที่จะประสบผลสำเร็จในการดำเนินการจะต้องมีปัจจัยสนับสนุน ดังนี้

1. ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารอันดับรองลงมา มีความมุ่งมั่นและเป็นผู้นำองค์กรในการกำหนดทิศทาง ผลักดัน ให้การสนับสนุนการพัฒนาสติในองค์กร และเป็นแบบอย่างการพัฒนาสติแก่บุคลากรในองค์กร
2. ทีมรับผิดชอบหลักที่เห็นคุณค่าของการพัฒนาสติมุ่งมั่น และทุ่มเทในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
3. กำหนดให้การพัฒนาสติเป็นคุณค่าหลักขององค์กร มีการประกาศเป็นนโยบายและสื่อสารให้ทุกคนในองค์กรรับรู้ มีการวางระบบขับเคลื่อนและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวิถีขององค์กร
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

11. ข้อตกลงการร่วมโครงการ

หากท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าองค์กรของท่านมีความพร้อมที่จะเข้าร่วมโครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร ขอให้จัดส่งใบสมัครเข้าร่วมโครงการซึ่งลงนามโดยกรรมการผู้จัดการหรือผู้มีอำนาจสูงสุดขององค์กร มาที่โครงการสร้างสุขและจิตสำนึกด้วยโปรแกรมสติในองค์กร อาคาร 1 ชั้น 3 กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
E-mail : mio.dmh@gmail.com ภายในวันที่ 30 สิงหาคม 2563

ทั้งนี้ ท่านสามารถสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

นางสาวจิรัชยา บุญปัญญา โทร 097 142 9765 (ผู้จัดการโครงการฯ)

นางสาวชนิษฐา แก้วพวง โทร 094 291 0436 (นักวิชาการโครงการฯ)

นางสาวจิราภรณ์ บัวทรัพย์ โทร 088 993 8357 (ผู้ประสานงานโครงการฯ)