

การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร กรณีศึกษา  
ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

โดย

นาวาอากาศเอกหญิง บุษกร ภมร  
รองผู้อำนวยการ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ  
กองทัพอากาศ

นักศึกษาวិทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 65  
ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2565 - 2566

## หนังสือรับรอง

วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ได้อนุมัติให้เอกสารวิจัยส่วนบุคคล เรื่อง “การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร กรณีศึกษาในสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ” ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา ของ นาวาอากาศหญิง บุษกร ภมร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 65 ประจำปีการศึกษา พุทธศักราช 2565 - 2566

พลโท

(ชาติชาย ชัยเกษม)

ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร  
สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ

## บทคัดย่อ

**เรื่อง** การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร กรณีศึกษาในสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

**ลักษณะวิชา** สังคมจิตวิทยา

**ผู้วิจัย** นาวาอากาศหญิง บุษกร ภมร **หลักสูตร** วปอ. รุ่นที่ 65

สภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในสถาบันฯที่เรียกว่าโลกโกลาหล (BANI world) และสถาบันเวชศาสตร์การบินมีจุดมุ่งหมายด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร เพื่อเป็นต้นทุนในการเผชิญกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันแบบโลกโกลาหล จึงได้นำเครื่องมือชื่อการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization ; MIO) มาพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ให้พร้อมรับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงและฟื้นตัวจากวิกฤตให้ได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) และนำมาสู่การวิจัยครั้งนี้ โดยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization ; MIO) ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ 2) ผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (MIO) ในกคผ.สวบ.ทอ. และ 3) เสนอแนวทางของการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization ; MIO) เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรใน กคผ.สวบ.ทอ. มีระดับความสุขเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 72.13% เป็น 74.17% และพบว่าระดับความเครียดมากถึงมากที่สุด (ซึ่งเป็นระดับความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ) ลดลงจาก 13.5% เหลือแค่ 7.7% และผลลัพธ์เชิงคุณภาพของการฝึกจิตวิทยาสติพบว่าได้ผลลัพธ์เชิงบวก บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งในครอบครัวและที่ทำงาน ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะนำสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและสถาบันฯเกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน จึงขอแนะนำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ด้วยโครงการจิตวิทยาสติ (Mindfulness in Organization) มาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ 1. สติกับการพัฒนาตน 2. สติในการทำงานร่วมกัน 3. สติกับการพัฒนาองค์กร

## Abstract

**Title** Happy Organization by Mindfulness in Organization : A case study in Aviation Medicine Institute;Royal Thai Air Force  
**Field** Social - Psychology  
**Name** Group Captain Bussakorn Pamorn **Course** NDC **Class** 65

The current environment that is called the BANI world tends to unpredictable change and affect both the dimensions of the organization and the well-being and performance of the personnel in the Institute. The Institute of Aviation Medicine, Royal Thai Airforce (IAM) emphasizes human resource development by enhancing personnel well-being, increasing resilience, and increasing the happiness level of personnel in the IAM;RTAF to face chaotic environment (BANI world), A tool called Mindfulness In Organization (MIO) has been used to develop the capability of personnel of the IAM to be ready for unexpected situations ,to be resilient and to achieve sustainable happiness. The purposes of the study were 1) to study the relationship of mindfulness in organization (MIO) in personnel development in the Institute of Aviation Medicine; Royal Thai Air Force (IAM;RTAF). 2) The results of the MIO in the Health Control Division of the IAM;RTAF and 3) to present model of MIO in the IAM,RTAF. The results of the study were summarized as follows: 1) The average happiness level of personnel in the Health Control Division, IAM;RTAF increased from 72.13% to 74.17% and found that the stressful level decreased from 13.5 to 7.7%. And the qualitative outcomes of mindfulness training were positive. Personnel can apply it in their daily lives. Increased mindfulness in personnel can improve relationships both in family and at work , make personnel more adaptable to change, and increase creativity, benefiting higher productivity levels and workplace wellness. These will lead the IAM;RTAF to be a happy organization and result in sustainable development. In addition, the researcher presents a model of MIO in the IAM,RTAF for personnel development. This model consists of 3 components: 1. Mindful self-awareness 2. Mindful Team 3. mindful organization.

## คำนำ

สภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในสถาบันฯ ที่เรียกว่า “โลกโกลาหล (BANI world)” และสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ มีจุดมุ่งหมายด้านการพัฒนาบุคลากร โดยเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร เพื่อเป็นต้นทุนในการเผชิญกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันแบบโลกโกลาหล จึงได้นำเครื่องมือชื่อการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (Mindfulness in Organization : MIO) มาพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศให้พร้อมรับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึงและฟื้นตัวจากวิกฤตให้ได้อย่างรวดเร็ว (Resilience) การวิจัยเรื่อง การสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ (Mindfulness in Organization : MIO) จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์และผลการดำเนินงานของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร(Mindfulness in Organization : MIO) ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศและนำเสนอแนวทางของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (Mindfulness in Organization : MIO) เพื่อพัฒนาบุคลากรสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร และคณาจารย์ที่ปรึกษาทุกท่าน ที่ให้คำปรึกษาในการจัดทำผลงานวิจัยอย่างดียิ่ง และหวังว่าผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์

นาวาอากาศเอกหญิง

(บุษกร ภมร)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 65

ผู้วิจัย

## กิติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ พลโท ซาติชาย ชัยเกษม ผู้อำนวยการวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ ที่กรุณาอนุมัติในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ อันเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาหลักสูตร วปอ. รุ่นที่ ๖๕ รวมถึง อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก พลเอก ราเมศวร์ สันติบุตร และ นาวาเอกหญิง ฉันทณี โพธิ์เอียง ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการจัดทำวิจัย และ นายแพทย์ ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิหัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขที่ให้คำแนะนำและให้องค์ความรู้เกี่ยวกับโครงการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุนด้านวิทยากรช่วยฝึกอบรม ทั้งภาคทฤษฎี และภาคปฏิบัติให้แก่สถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ

นาวาอากาศเอกหญิง

(บุษกร ภมร)

นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร

หลักสูตร วปอ. รุ่นที่ 65

ผู้วิจัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
Abstract	ข
คำนำ	ค
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญแผนภาพ	ฌ
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	6
วิธีดำเนินการวิจัย	6
ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย	7
คำจำกัดความ	7
<b>บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>11</b>
สภาพความเครียดและผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต	11
แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)	12
จิตวิทยาสติ (Mindfulness)	18
แนวคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร	26
(Mindfulness in organization : MIO)	26
แนวคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กรและองค์กรแห่งความสุข	29
กรอบแนวคิดของการวิจัย	32
สรุป	32
<b>บทที่ 3 แนวความคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กรกับการพัฒนา</b>	<b>34</b>
<b>บุคคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ</b>	<b>34</b>
สภาพทั่วไปและการจัดโครงสร้างของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ	34
การดำเนินงานในการพัฒนาสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพที่ผ่านมา	39
ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน	39

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ความสัมพันธ์ของแนวความคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิยาศติในองค์กรกับ การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ	44
สรุป	47
<b>บทที่ 4 แนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิยาศติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) ในสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ</b>	<b>49</b>
ความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิยาศติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) กับการพัฒนาบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ	53
แนวทางของการสร้างสุขด้วยจิตวิยาศติ (MIO) เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบัน เวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ	68
สติกับการพัฒนาตน	69
จิตวิยาศติกับการพัฒนาองค์กร	72
สรุป	73
<b>บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ</b>	<b>75</b>
สรุป	75
ข้อเสนอแนะ	81
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>86</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>91</b>
ผนวก ก แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER)	92
ผนวก ข แบบประเมินความเครียด (ST-5)	99
<b>ประวัติย่อผู้วิจัย</b>	<b>101</b>



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2 - 1 สรุปการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกจิตวิทยาสติในรูปแบบต่าง ๆ และผลประโยชน์ของการฝึกจิตวิทยาสติ	24
2 - 2 กิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวังของโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร	28
4 - 1 แสดงระดับความสุขของควบคุมคุณภาพผู้ทำการในอากาศ	55
4 - 2 แสดงระดับความสุขของวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร	56
4 - 3 แปลผลระดับความเครียด (ST-5)	57
4 - 4 แสดงระดับความสุขของควบคุมคุณภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (ครั้งที่ 2)	59
4 - 5 แสดงระดับความสุขของกองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (ครั้งที่ 2)	60
4 - 6 แสดงความแตกต่างระหว่างสมาธิกับสติ	71

## สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่	หน้า
1 - 1 ระดับความสุขของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ	3
2 - 1 ความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)	14
2 - 2 จิตวิทยาสติโมเดลชื่อ Liverpool mindfulness model	22
2 - 3 ทักษะที่เกิดขึ้นเมื่อฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness Practice)	23
2 - 4 4 องค์ประกอบของโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO)	31
3 - 1 แผนที่ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ	35
3 - 2 แผนผังหน่วยงานของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ	38
3 - 3 โครงสร้างกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์ การบิน กองทัพอากาศ	39
4 - 1 ระดับความสุขของมาตรวัดความสุข (Happinometer)	54
4 - 2 แสดงระดับความสุขกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรม จิตวิทยาสติในองค์กร	55
4 - 3 แสดงระดับความสุขกองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร	56
4 - 4 แสดงระดับความเครียดของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรม จิตวิทยาสติในองค์กร	57
4 - 5 แสดงระดับความเครียดของกองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร	58
4 - 6 แสดงระดับความสุขของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบัน เวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติ ในองค์กร (ครั้งที่ 2)	59
4 - 7 แสดงระดับความสุขของ กวก.สวบ.ทอ. กองทัพอากาศ (ครั้งที่ 2)	60

## สารบัญแผนภาพ (ต่อ)

แผนภาพที่	หน้า
4 - 8 แสดงระดับความเครียดของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบัน	

เวชศาสตร์ การบินกองทัพอากาศ หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติ ในองค์กร (ครั้งที่ 2)	60
4 – 9 แสดงระดับความเครียดของกองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ (ครั้งที่ 2)	61
4 – 10 เปรียบเทียบมาตรวัดความสุข (Happinometer) ก่อนและหลังฝึกจิต วิทยาสติของควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์ การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สวบ.ทอ.)	61
4 – 11 เปรียบเทียบมาตรวัดความสุข (Happinometer) กองวิทยากรสถาบัน เวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สวบ.ทอ.)	62
4 – 12 เปรียบเทียบระดับความเครียดของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ	62
4 – 13 เปรียบเทียบระดับความเครียดของกองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์ การบิน กองทัพอากาศ	63
4 – 14 แสดงแนวคิดการนำจิตวิทยาสติมาพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข	71
5 – 1 แบบจำลองแนวคิดการนำจิตวิทยาสติมาพัฒนาองค์กรสู่องค์กร แห่งความสุข	80

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อที่เกิดจากภาวะดังกล่าว ทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่เรียกว่า BANI world คือ มีลักษณะมีความเปราะบาง (Brittle) สร้างความกังวล (Anxious) การคาดเดาได้ยาก (Nonlinear) เพราะวิถีคิด เหตุผล และประสบการณ์เดิมๆ ไม่สามารถใช้ทำนายได้อีกต่อไป และยากเกินเข้าใจ (Incomprehensible) เนื่องจากข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่างๆ มีปริมาณมากและซับซ้อนทั้งจริงและเท็จ ทำให้การวิเคราะห์ สังเคราะห์หรือสรุปเป็นไปได้ยาก ดังเช่น วิกฤตการแพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทุกคนทั่วโลกทั้งในด้าน สุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง อย่างไม่เคยมีมาก่อน สถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศก็เช่นกัน บุคลากรได้รับผลกระทบดังกล่าวข้างต้น สถาบันฯ จึงต้องตอบสนองและพัฒนาขีดความสามารถให้พร้อมรับสถานการณ์ที่คาดไม่ถึง และฟื้นตัวจากวิกฤตให้ได้อย่างรวดเร็ว จึงจะเป็นองค์กรที่สามารถปรับตัวได้ดี (Organization resilience)

สถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ที่จะนำประเทศไทยให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีความสำคัญมากเพราะบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของสถาบันฯ ดังนั้นการที่สถาบันฯ จะพัฒนาและประสบความสำเร็จ การพัฒนาบุคลากรหรือทุนมนุษย์จึงเป็นเรื่องสำคัญ สถาบันฯ จำเป็นต้องมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ทรงประสิทธิภาพสามารถดึงเอาความรู้ความสามารถ ซึ่งมีอยู่ในตัวของบุคลากรออกมาให้เป็นประโยชน์ต่อการเจริญเติบโตของสถาบันฯ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่ และกลายเป็นทุนที่สำคัญของสถาบันฯ แนวทางหนึ่งในการพัฒนาสถาบันฯ โดยเน้นทรัพยากรมนุษย์ในการพัฒนา คือการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization/Workplace)

“องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยองค์กรมุ่งสู่การสร้างความเข้มแข็งขององค์กรผ่านการทำงานด้วยความสุข องค์กรแห่งความสุขจะประกอบด้วยปัญญาดีสามประการ คือ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นระบบทีม (Teamwork) มีความสุขในการทำงานร่วมกัน

(Happiness) และมีความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน (Creativity) การประเมิน “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” สามารถใช้เครื่องมือวัดระดับความสุข (Happinometer) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดระดับความสุขคนในองค์กรที่สะท้อนจากมิติคุณภาพชีวิตของคนโดยวัด “ความสุข 8 มิติ” ซึ่งประกอบด้วย สุขภาพดี (Happy Body) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) น้ำใจดี (Happy Heart) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) ครอบครัวดี (Happy Family) สังคมดี (Happy Society) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) การเงินดี (Happy Money) จุดเริ่มต้นขององค์กรแห่งความสุข คือการเพิ่มคุณค่าของบุคลากรให้เป็นคนสำคัญ เมื่อคนมีคุณค่ามากขึ้นเป็นคนสำคัญขององค์กร บุคคลในองค์กรรู้จักคุณค่าของตัวเองส่งผลให้องค์กรมีคุณค่า สิ่งแรกที่องค์กรต้องทำคือต้องปรับทัศนคติ เปลี่ยนมุมมองของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความคิดใหม่ๆ ในการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาองค์กรให้มีความสุขจากการมาทำงาน ดังนั้นการให้ความสำคัญเรื่องการพัฒนาบุคลากรมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรต่างๆ ซึ่งก็สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ที่มีเป้าหมายในการพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย รวมทั้งการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

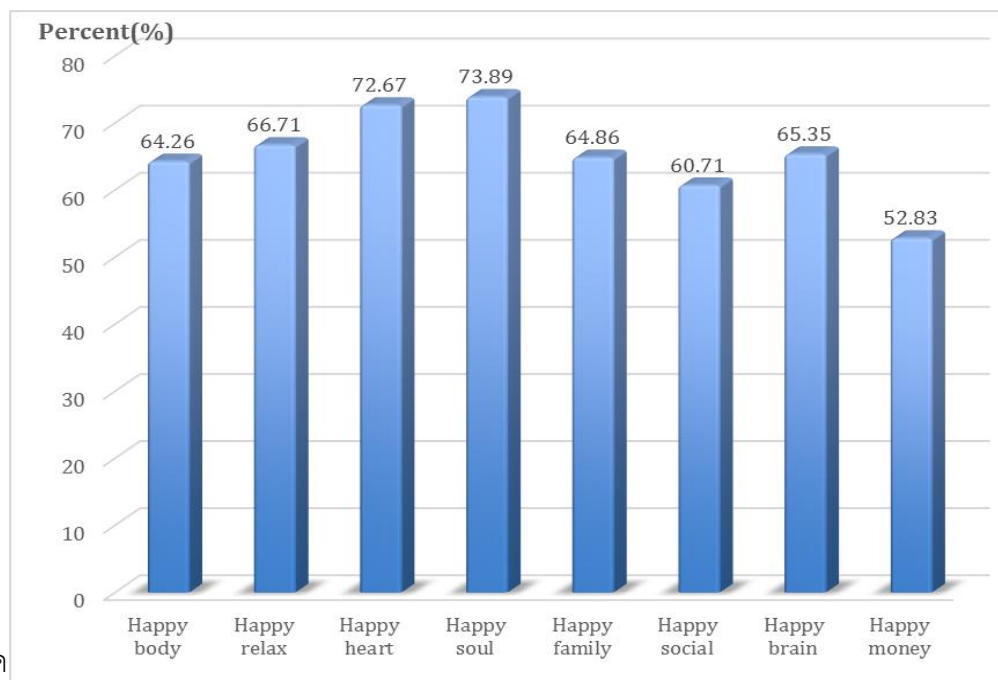
สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศมีภารกิจ (อ้างอิง พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.2552) มีหน้าที่วางแผนการปฏิบัติ อำนาจการ ประสานงาน ติดตาม กำกับ พัฒนา และดำเนินการเกี่ยวกับเวชศาสตร์การบินแก่ผู้ทำการในอากาศ และผู้เกี่ยวข้อง และการพัสดุเวชศาสตร์การบิน กับมีหน้าที่จัดการ ความรู้ควบคุม ประเมินผล และตรวจตรากิจการในสายวิทยาการด้านเวชศาสตร์การบิน มีผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบ ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพ คัดเลือก รักษา แนะนำ ควบคุม มาตรฐาน และส่งเสริมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ เจ้าหน้าที่ และบุคลากรอื่นที่เกี่ยวข้องกับการบิน การส่งเสริมความปลอดภัยในการบิน และสอบสวนหาสาเหตุของอากาศยานอุบัติเหตุที่เกี่ยวข้อง กับทางการแพทย์และมนุษย์ปัจจัย การลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศและช่วยเหลือผู้ประสบภัย การศึกษาอบรมด้านเวชศาสตร์การบินแก่บุคลากรกองทัพอากาศและหน่วยเกี่ยวข้อง การรวบรวมสถิติ ศึกษา ค้นคว้า พัฒนา เผยแพร่กิจการและความรู้ด้านเวชศาสตร์การบิน และสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศมุ่งมั่นที่จะเป็นเสาหลักด้านเวชศาสตร์การบินของประเทศไทย สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ แบ่งส่วนราชการออกเป็น 6 ส่วนราชการ ประกอบด้วย 1.กองบังคับการ 2.ศูนย์ลำเลียงทางอากาศสายแพทย์ 3.กองนิรภัยเวชกรรมการบิน 4.กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ 5.กองวิทยาการ 6.กองพยาธิวิทยาการบิน

การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศควบคู่ไปกับการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายเป็นเรื่องที่สถาบันฯ ให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ โดยสถาบันฯ เน้นการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ในปี พ.ศ.2564 ทางสถาบันฯ ได้ประเมินความสุขของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ โดยใช้เครื่องมือวัดระดับความสุข (Happinometer) ซึ่งประเมินความสุขของบุคลากรในสถาบันฯ ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 8 ด้าน โดยเกณฑ์ความสุขของเครื่องมือวัดระดับความสุข (Happinometer) มีดังนี้คือ

1. คะแนน 0-24.99% หมายถึง ไม่มีความสุขเลย
2. คะแนน 25-49.99% หมายถึง ไม่มีความสุข
3. คะแนน 50.00-74.99% หมายถึง มีความสุข
4. คะแนน 75.00-100% หมายถึง มีความสุขมาก

และคะแนนระดับความสุขของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 65.16% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีความสุข (ค่าเฉลี่ยเกณฑ์ความสุขของคนทำงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ที่ 63.07%) ตามแผนภาพที่ 1 - 1

แผนภาพที่ 1 - 1 : ระดับความสุขของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ



ที่มา : โค

ยังยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

ผู้บริหารของสถาบันฯ มีจุดมุ่งหมายด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร เพื่อเป็นต้นทุนในการเผชิญกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มที่จะมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในสถาบันฯ ที่เรียกว่า BANI world ซึ่งถูกคิดค้นโดย Jamais Cascio โดยต่อยอดจากแนวคิดทางสังคมวิทยาของ Zygmunt Bauman ที่ว่าทุกอย่างเป็นอย่างของไหล ที่คลุมเคลือ ไม่แน่นอน (Liquid Modernity) BANI world มีลักษณะ 4 ประการดังต่อไปนี้คือ มีความเปราะบาง (Brittle) สร้างความกังวล (Anxious) สับสนต่อการคาดเดา (Nonlinear) เพราะวิถีคิด เหตุผล และประสบการณ์เดิมๆ ไม่สามารถใช้ทำนายและก้าวทันความสำเร็จได้อีกต่อไป รวมทั้งยากเกินเข้าใจ (Incomprehensible) เนื่องจากข้อมูลข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่างๆ มีปริมาณมากและซับซ้อนทั้งจริงและเท็จ ทำให้การวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือสรุปเป็นไปได้ยาก ดังเช่นวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่ (โรคติดเชื้อไวรัส

โคโรนา 2019 :COVID-19) ที่เกิดขึ้น และเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทุกคนทั่วโลกทั้งในด้านสุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ และการเมืองอย่างไม่เคยมีมาก่อน เนื่องจากโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 แพร่ระบาดได้ง่ายและรุนแรงแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่พิเศษของยุคสมัยปัจจุบันก็คือทุกคนๆ บนโลกสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้อย่างทันที ผ่านสื่อออนไลน์ ผ่านเครือข่ายเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทำให้เกิดทั้งความตระหนักรู้ แต่ในขณะเดียวกันก็ทำให้เกิดความหวาดหวั่นวิตกกังวล ว่าุ่นใจได้อย่างรวดเร็ว และกว้างขวางเช่นกัน ประกอบกับมาตรการสำคัญที่ให้เว้นระยะห่างทางสังคมและการกักตัวอยู่แต่ในภายในที่พักอาศัย (Social Distancing and Isolation) ทำให้เกิดความปั่นป่วนทางสังคมและเศรษฐกิจเพิ่มขึ้น เมื่อร่วมกับระยะเวลาที่ยืดเยื้อยาวนานในการจัดการปัญหาการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ทำให้ภาวะสุขภาพจิตของคนทุกกลุ่มเสื่อมถอยตกอยู่ในภาวะความเครียด ความหวาดหวั่น ความเหนื่อยล้า และสะสมนานวันเข้าก็นำไปสู่ภาวะสุขภาพ จิตที่ย่ำแย่ และบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ซึ่งส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางสาธารณสุขก็เช่นกันต่างได้รับผลกระทบนี้ ดังนั้น การดูแลและพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศจึงเป็นเรื่องสำคัญและเร่งด่วน เพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการฟื้นตัวในยามที่ต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันและยากลำบาก (Resilience) ส่งเสริมการสร้างภูมิคุ้มกันต่อความเครียดให้แก่บุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสามารถจัดการกับความเครียดได้ดีและมีความสุข เมื่อบุคลากรมีความสุข การทำงานจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและสถาบันฯ อาทิเช่น ทำให้การบริหารสถาบันฯ เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น มีการเพิ่มขึ้นทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในสถาบันฯ ซึ่งช่วยให้สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวทางหนึ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันความเครียด เพิ่มความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) และเพิ่มระดับความสุขคือการฝึกจิตวิถียาสติ (Mindfulness practice) ซึ่งเป็นการทำจิตให้สงบโดยการกำหนดรู้ลมหายใจ ทำสมาธิเพื่อให้จิตสงบและมีสติในการทำงาน ทำให้ผลงานดี ลดข้อผิดพลาดในการทำงานต่างๆ ช่วยผ่อนคลายความเครียด ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการฝึกจิตวิถียาสติ (Mindfulness practice) จะสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อคนทำงานมีความสุข มีบรรยากาศการทำงานที่ดีมีความสุข (Happy Workplace) ก็จะส่งผลให้ทำงานสำเร็จ และสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศจะบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมาย เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถาบันฯ การดูแลและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญ จึงเป็นที่มาของงานวิจัยชิ้นนี้ที่มุ่งเน้นศึกษาแนวทางในการบริหารองค์กร โดยใช้การสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) มาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถาบันฯ สร้างภูมิคุ้มกันความเครียด เพิ่มความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) และสร้างเสริมความสุขให้บุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และเริ่มทำการศึกษาค้นคว้าเป็นโครงการนำร่องโดยนำการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร(Mindfulness In Organization: MIO) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของกองควบคุม

สุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (หน่วยงานหนึ่งของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ)

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) ในการพัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบิน
2. เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO) ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
3. เพื่อเสนอแนวทางของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO) เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เนื้อหาของการวิจัย เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการนำการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (Mindfulness In Organization : MIO) มาใช้พัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
2. **ขอบเขตด้านประชากร** กลุ่มเป้าหมายที่จะดำเนินการศึกษา คือข้าราชการ, พนักงานราชการ, และลูกจ้างของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศที่ไม่ได้ฝึกการนำการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO) จำนวน 40 คน เปรียบเทียบกับข้าราชการ, พนักงานราชการ, และลูกจ้างของ กองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบินที่ไม่ได้ฝึกการนำการสร้างสุขด้วยสติ(MIO)จำนวน 40 คน
3. **ขอบเขตด้านเวลา** เริ่มการศึกษาวิจัยตั้งแต่วันที่ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2565 ถึง มีนาคมพ.ศ.2566

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องเรื่องการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร(MIO) กรณีศึกษาในสถาบันเวชศาสตร์การบิน และเป็นการวิจัยกึ่งทดลอง ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีในการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)และเชิงปริมาณ (Quanlitative Research) ในการวิเคราะห์ผลของการนำโครงการสร้างสุขด้วยสติ(MIO) มาใช้พัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ



## 1. การรวบรวมข้อมูล

### 1.1 เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

1.1.1 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามมาตรวัดความสุข (Happinometer) และแบบสอบถามระดับความเครียด (ST-5) ประเมินข้าราชการ, พนักงานราชการ, และลูกจ้างของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ (กคผ.สบ.ทอ.) จำนวน 40 คน และข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกองวิทยาการ สถาบันเวชศาสตร์การบิน (กวก.สบ.ทอ.) จำนวน 40 คน (เพื่อเปรียบเทียบ) โดยประเมินข้อมูลพื้นฐานด้านระดับความเครียด/ความสุข ก่อนนำการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness In Organization: MIO) มาปฏิบัติ (Pre-test) และหลังปฏิบัติ (Post-test) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลเปรียบเทียบการดำเนินงานของการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO)

1.1.2 เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์บุคลากรของกคผ.สบ.ทอ. ถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังการฝึกการสร้างสุขด้วยสติ จำนวน 5 คน

1.2 ประชากร ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้คือบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สบ.ทอ.)

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูลที่ได้จากการสำรวจด้วยเครื่องมือเครื่องมือวัดระดับความสุข (Happinometer) และแบบประเมินระดับความเครียด (ST-5) ก่อนและหลังการนำการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติมาปฏิบัติ รวมทั้งข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่ฝึกการสร้างสุขด้วยสติเปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

## 3. การนำเสนอข้อมูล

นำเสนอข้อมูลและสรุปผลการศึกษาโดยใช้รูปแบบการพรรณนาผลการดำเนินงานวิจัย และนำมาอธิบายเชื่อมโยงกับแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำเสนอแนวทางในการนำการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (MIO) มาพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

## ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยสติ (Mindfulness In Organization : MIO) ในการพัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

2. ทราบผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยสติ (MIO) ในการพัฒนาบุคลากรกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

3. นำเสนอแนวทางการสร้างสุขด้วยสติ (Mindfulness In Organization: MIO) มาพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

## คำจำกัดความ

สติ	หมายถึง	<p>ความรู้ตัวในสิ่งที่คิด พุด และทำในชั่วขณะปัจจุบัน ไม่หลงลืม ไม่เลินเล่อพลั้งเผลอ ไม่ประมาท สามารถยับยั้งชั่งใจตัวเองได้ ป้องกันไม่ให้คิด พุดและทำอย่างหุนหันพลันแล่นหรือทำตามความเคยชินหรือนิสัยเดิมๆ อีกต่อไป สติยังรวมไปถึงการยอมรับ ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลตั้งใจอยู่กับความคิดและความรู้สึกทั้งหลายโดยไม่ไปตัดสินผิดถูกในชั่วขณะนั้น เมื่อฝึกสติแล้วความคิดของคนเราจะถูกปรับให้อยู่กับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ไม่ต้องหมกมุ่นกับอดีต หรือวิตกกังวลถึงอนาคต</p>
สมาธิ	หมายถึง	<p>เป็นการฝึกความตั้งใจให้จดจ่อกับเสียง วัตถุ ภาพในใจ ลมหายใจ การเคลื่อนไหว หรืออยู่กับความตั้งใจของตัวเอง เพื่อที่จะเพิ่มความรู้ตัวต่อปัจจุบันขณะ ช่วยลดความเครียด ส่งเสริมการผ่อนคลาย และก่อให้เกิดความเจริญเติบโตของบุคคลและจิตวิญญาณ นอกจากนี้สมาธิยังหมายถึงความตั้งมั่นแห่งจิต เพื่อให้จิตพักโดยว่างจากความคิดทั้งปวง เพราะโดยทั่วไปจิตจะมีความคิดอยู่เสมอ เมื่อสะสมความคิดที่ไม่ถูกใจก็จะกลายเป็นความว้าวุ่น อารมณ์และความเครียดในที่สุด การฝึกสมาธินั้นทางจิตวิทยา นอกจากเป็นการลดความว้าวุ่นและความเครียดของจิตใจแล้ว จิตที่ออกจากความสงบของสมาธิยังเป็นจิตที่มีสติได้ง่ายอีกด้วยความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล ตลอดจนถูกบีบคั้น เกิดจากการที่บุคคลรับรู้หรือประเมินสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ของตนว่าเป็นสิ่งที่คุกคามจิตใจ หรือก่อให้เกิดอันตรายแก่ร่างกาย อันเป็นผลให้สภาวะสมดุลของร่างกายและจิตใจเสียไป (กรมสุขภาพจิต : 2539)</p>
ความสุข	หมายถึง	<p>การประเมินของแต่ละคนว่าชื่นชอบชีวิตโดยรวมของตนเองมากแค่ไหน การที่เราบอกว่าเรามีความสุขจึงหมายถึงเรารู้สึกชอบหรือพึงพอใจกับชีวิตเรานั้นเอง คนที่มีความสุขนั้น เป็นคนที่แทบจะไม่รู้สึกวิตกกังวลกับชีวิตตนเอง ชอบสนุกสนานอยู่กับเพื่อนฝูง และชอบประสบการณ์ใหม่ ๆ มีอารมณ์มั่นคงไม่เปลี่ยนแปลงขึ้นลง</p>

ง่าย และมักจะหวังว่าตนจะพบเจอสิ่งดี ๆ ในอนาคต ส่วนคนที่ไม่มีความสุขนั้น มักจะรู้สึกว่าคุณชีวิตตัวเองแย่ ไม่สนใจความรู้สึกของคนอื่น หรือถึงขนาดคิดฆ่าตัวตาย ก็มี เพราะฉะนั้นความสุขจึงเหมือนสิ่งหล่อเลี้ยงชีวิตเรา (Veenhoven,2008)

## ความสุข 8 ประการ (Happy 8 )

หมายถึง

ความสุขที่ทำให้คนเราเกิดสมดุลระหว่างชีวิต การทำงาน และชีวิตส่วนตัว ภายใต้ความเชื่อที่ว่า คน คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุข ให้อยู่ร่วมกัน จะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) โดยสำนักสนับสนุน สุขภาวะองค์กร ได้นำเสนอแนวคิดองค์กรแห่งความสุขว่าต้องประกอบด้วย ความสุข 8 ประการ 1. Happy Body (สุขภาพดี) คือ สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ 2. Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่น มีการแบ่งปันอย่างเหมาะสม 3. Happy Relax (การผ่อนคลายดี) ต้องรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต 4. Happy Money (สุขภาพการเงินดี) การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถและพึงพอใจในการบริหารจัดการระบบการรับ จ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน 5. Happy Brain (ใฝ่รู้ดี) มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตัวเองตลอดเวลา จากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 6. Happy Soul (จิตวิญญาณดี) มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความละเอียดและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดี มีคุณธรรม มีความซื่อสัตย์ มีความสามัคคี และมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 7. Happy Family (ครอบครัวที่ดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง มีครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงานให้สามารถเผชิญกับอุปสรรคในชีวิตได้ 8. Happy Society (สังคมดี) คือ สังคมที่มีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่ และการที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง ไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย เครื่องมือวัดระดับความสุขของคนทำงาน (Happinometer) ที่สนับสนุนแนวคิดองค์กรแห่งความสุข 8 ประการ (Happy 8) ที่ได้กำหนดตัวชี้วัด

ความสุข 8 ประการไว้ ได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจดี (Happy Heart) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และ สังคมดี (Happy Society)

#### องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และ ยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กร ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และเป็นที่ยอมรับที่มีความมั่นคง ก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีความสุขดี และ ทุกคนในทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์

#### โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO)

หมายถึง เป็นโปรแกรมเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ประชาชน มีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการทำงานและเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ฝึกให้คนมีสภาวะจิตที่สูง คือ การมีสติและสมาธิ มาเป็น เครื่องมือในลักษณะ (Meta skill) นำไปสู่คุณลักษณะที่ดี ของตน เช่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดบวก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานมี ประสิทธิภาพดีขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น เกิดความสงบ ด้วยการรับฟังอย่างมีสติ เกิดการสื่อสาร อย่างมีสติ เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ ทั้งในระดับตนเอง ระดับทีม และระดับองค์กรได้

## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ จำเป็นต้องศึกษา แนวคิด ทฤษฎีข้อมูล เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. สภาพความเครียดและผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต
2. แนวความคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
3. จิตวิทยาสติ (Mindfulness)
4. แนวคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO)
5. แนวคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กรและองค์กรแห่งความสุข
6. กรอบแนวคิดการวิจัย
7. สรุป

#### สภาพความเครียดและผลกระทบต่อการทำงานและการดำเนินชีวิต

ความเครียด คือ ภาวะทางอารมณ์ และความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ จากการทำงาน หรือการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ โดยผู้ที่มีความเครียดมักรับรู้ได้ในลักษณะของความลำบากใจ ความไม่สบายใจ เกิดความคับข้องใจต่อเหตุการณ์หรือความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ชนิดของความเครียดมี 2 แบบดังนี้ 1.ความเครียดที่ดีมีประโยชน์( Eustress/Constructive Stress) จะเกิดขึ้นเมื่อคนเรามีความเครียดที่อยู่ในระดับที่ไม่มากเกินไป มีความเครียดเล็กน้อยจะทำให้เกิดผลในเชิงบวก คือ มีพลัง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีความขยันมากขึ้น มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีที่สุด 2.ความเครียดที่ไม่ดี (Distress/Destructive Stress) เป็นความเครียดที่มีมากเกินไป ซึ่งส่งผลในเชิงลบต่อบุคคลนั้นๆ เช่น ทำให้ความดันสูง มีอาการปวดศีรษะ มีน หมดพลังและมีปัญหาทางด้านพฤติกรรมต่างๆ เกิดขึ้น(สุพานี สฤษณ์วานิช : 2552) ความเครียด เป็นภาวะที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน โดยความเครียดในระดับที่พอดีนั้นช่วยให้บุคคลมีความตื่นตัว มีความกระตือรือร้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ในทางกลับกัน หากความเครียดมากเกินไป จะเกิดผลเสียต่อร่างกายและจิตใจได้ ความเครียดถือได้ว่าเป็น ปัจจัยหลักที่ส่งผลถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อใดที่บุคลากรเกิดภาวะความเครียดจะส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อภาวะจิตใจและร่างกาย รวมถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑารัตน์ ทางธรรม (2558) กล่าวว่าปัจจัยความเครียดของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความเครียดที่มากเกินไปอาจทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn-out) ซึ่งเป็นสภาวะเครียด (Distress) ในขณะที่ปฏิบัติงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (กล้าหาญ ณ น่าน, 2563, น.

242-243) และภาวะเครียด (Mental stress) ย่อมส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำงานของสมอง (Impair Cognitive Function) ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (De Kloet.2000) ผลกระทบที่เป็นอันตรายของความเครียดจะพบอย่างชัดเจนในบุคคลที่มีความเครียดสะสมอย่างยาวนาน โดยส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย เช่น ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง ไมเกรน โรคกระเพาะ และสุขภาพจิต ครอบคลุมการนอนเกิด สภาวะหมดไฟในการทำงาน จนอาจป่วยเป็นโรคซึมเศร้าและโรควิตกกังวลได้ (Tennant.2002) จากงานวิจัยของ เบญจมาศ อิมมาก (2558) ได้จำแนกผลของความเครียดออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสรีระร่างกาย (Physiological symptoms) เช่น ปวดศีรษะ ใจสั่น 2) ด้านจิตใจ (Psychological symptoms) เช่น อารมณ์เศร้า วิตกกังวล ฉุนเฉียว 3) ด้านพฤติกรรม (Behavioral symptoms) เช่น ตื่นแอสอลฮอลล์มากขึ้น สูบบุหรี่จัด นอนไม่หลับ เปื่องานหมดกำลังใจในการทำงาน มีความคิดด้านลบต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ และบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง ทำให้เกิดมนุษยสัมพันธ์ไม่ดี ซึ่งทำให้เกิดผลลัพธ์ต่อองค์กรหลายประการ เช่น ทัศนคติเชิงลบต่อการทำงาน และลดประสิทธิภาพในการทำงาน (วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล : ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม - ธันวาคม 2564 )

กล่าวโดยสรุปความเครียดเป็นภาวะกดดันที่เกิดขึ้น และหากบุคคลต้องเผชิญกับความเครียดที่มากเกินไป ความเครียดจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดยถ้าคนในสถาบันฯ มีความเครียดในระดับสูงจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย สุขภาพจิต และประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานเกิดข้อผิดพลาดหรือเสียหาย ทำให้สถาบันฯไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน

## แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนเราเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากคนเราส่วนใหญ่จะใช้เวลากับการทำงานไม่น้อยกว่าแปดชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่าที่ทำงานเปรียบเสมือนเป็นบ้านหลังที่สอง (จรรยา ดาสา : 2552) ดังนั้นการเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญ เพราะหากสถานที่ทำงานน่าอยู่ คนทำงานก็จะมีความสุขและส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ดังนั้นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้น คือ บุคลากร ความสุขในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ทางอารมณ์ที่ดีต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความจงรักภักดี และอัตราการลาออกที่น้อยลง หลายองค์กรจึงหันมาใส่ใจการสร้างความสุขในที่ทำงานมากขึ้น โดยเมื่อคำนึงถึงการสร้างความสุขในองค์กร จึงจำเป็นต้องพิจารณาถึงการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของแต่ละบุคคลได้ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งเป็นทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ "A Theory of Human Motivation" มาสโลว์ ได้กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้นด้วยกัน ความต้องการทั้ง 5 ชั้น มีเรียงลำดับจากขั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการขั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ ดังนี้ 1. ความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย (Physiological

Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการเพื่อตอบสนอง ความหิว ความกระหาย ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต เรียกว่า 1. ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่พักอาศัย 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มียึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง 3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs) คนเราจะต้องการความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ 4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) คนเราจะต้องการมีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ 5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ เป็นความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต ดังแผนภาพที่ 2 - 1

แผนภาพที่ 2 - 1 ความต้องการพื้นฐานของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)



ที่มา :  
 “ทฤษฎี  
 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์, ออนไลน์, 2566.

องค์การที่ประสบความสำเร็จได้ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่เป็นตัวผลักดันและมองข้ามไม่ได้ คือ ปัจจัยแห่งความสุข “ชีวิตคนทำงานไม่มีใครที่ไม่ต้องการความสุข เพราะความสุขที่เกิดขึ้นเป็นเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น อันนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานตามที่องค์กรต้องการ” (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2553) มีการทดลองของ Andrew, Eugenio, and Daniel (2014) พบว่า คนที่มีความสุขจะมีผลผลิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้นประมาณร้อยละ 12% และบุคลากรที่มีความสุขจะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นเป็น 2 เท่า ดังนั้น จึงเห็นได้ว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นประเด็นท้าทายสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน มีข้อมูลจากวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล (CMMU) ที่สำรวจผู้บริโภควัยทำงานในกรุงเทพมหานคร ช่วงปลายปี 2562 จำนวน 1,280 คน พบว่า 12% ของคนวัยทำงานอยู่ในภาวะหมดไฟ (Burn out Syndrome) และ 57% กำลังตกอยู่ในภาวะความเสี่ยงสูง ผลสำรวจนี้จึงสะท้อนให้เห็นว่าการดูแลสุขภาพจิตใจของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องจำเป็น หลายองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานมากขึ้น การมีชีวิตอย่างเป็นสุขส่งผลดีอย่างน้อยสามด้านหลัก ได้แก่ การทำงานดีมีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลดี และสุขภาพดี (DeLeire and Kalil, 2010) โมเดลการสร้างความสุขในการทำงานมีหลากหลายแนวทาง แนวทางหนึ่งคือองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการจัดการความสุขของมนุษย์ โดยมุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขของตัวเอง ครอบครัว และสังคม ราชบัณฑิตยสถานได้ให้ความหมายขององค์กรแห่งความสุขว่า องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) หมายถึง หน่วยงานหรือที่ทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าตามจุดประสงค์ของภารกิจ คนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน สถานที่ทำงานมีบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรมีสุขภาพดี และทุกคนในทุกระดับในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ องค์กรแห่งความสุขมีกระบวนการที่เน้นสุขภาวะของคนทำงานในองค์กร หลักการที่สำคัญคือความสำเร็จของภารกิจนั้นขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถของบุคคลทุกฝ่าย และที่จะขาดไม่ได้คือความสุขของทุกคนเนื่องจากคำว่าองค์กรแห่งความสุขมีลักษณะเป็นนามธรรม การอธิบายจึงต้องเชื่อมโยงสู่ชีวิตของคนทำงานเกี่ยวข้องกัน ในองค์กร และเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งการดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ “คนทำงานในองค์กร” ที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดกระบวนการทางความคิด ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อม รวมทั้งลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น ได้มีคนกล่าวถึงความหมายขององค์กรแห่งความสุขไว้หลากหลายดังนี้ เป็นองค์กรที่สร้างความสุขในการทำงาน โดยทุกคนต้องร่วมมือร่วมใจกันเพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน (ชาญวิทย์, 2547) เป็นองค์กรที่สามารถบรรลุถึงพันธกิจที่ตั้งไว้พร้อมกับมีความสามารถในการเติบโตและพัฒนาบุคลากรในองค์กรไปพร้อมๆกัน (Dive, 2004) และเป็นองค์กรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี บุคลากรมีจุดมุ่งหมายร่วมกับ



องค์กรมุ่งเน้นการปรับกระบวนการทำงานใหม่และมีแนวทางการปฏิบัติงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน (Smet,Loch,Schaninger,2007)

แมนเนียน (Manion,2003) ได้อธิบายว่าลักษณะขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การติดต่อสัมพันธ์กันภายในองค์กร เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมแห่งการทำงานร่วมกันมากขึ้น มีสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร บุคลากรให้ความร่วมมือช่วยเหลือกัน สนทนาพูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานจนเกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ

2. ความรักในงานที่ทำ เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีภาระในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความรู้สึกรักงานที่ทำได้ทำงาน รู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงาน

3. ความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นการรับรู้ว่าได้ทำงานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จเกิดความสำเร็จ รู้สึกว่ามีคุณค่าในชีวิต

4. การเป็นที่ยอมรับในองค์กร ได้รับความเชื่อถือจากผู้ร่วมงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความไว้วางใจในการทำงาน

วาร์ (Warr,2007) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานที่มีความสุขและการเป็นองค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. ความรื่นรมย์ในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคล ที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงานและไม่มีความรู้สึกวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน

2. ความรู้สึกกระตือรือร้น เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว ทำงานได้คล่องแคล่ว รวดเร็ว กระฉับกระเฉงมีชีวิตชีวาในการทำงาน

3. ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงาน โดยเกิดความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบ สนใจ และยินดีปฏิบัติงานของตน

เคทเชียน (Ketchian,2003) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประโยชน์ขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย

1. การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ดังนี้คือ

1.1 ทำให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น คนที่มีความสุขในการทำงานจะเป็นคนที่ทำงานได้ผลิตผลมากกว่า เมื่อเวลาผ่านไปความสามารถในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้นความสุขไม่เพียงแต่พัฒนาปริมาณให้มากขึ้น แต่เป็นการเพิ่มคุณภาพด้วยการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความทุ่มเทตั้งใจทำงานให้เกิดผลที่ดีที่สุดจากคุณค่า ความเชื่อ และความยึดมั่นผูกพันที่บุคคลมีให้กับงานนั้น

1.2 ทำให้ความสามารถในการตัดสินใจดีขึ้น เนื่องจากความสุขทำให้ความสับสนจากความเครียด และความไม่แน่นอนลดลง บุคคลจะหยุดความหวาดกลัวต่อผลที่ตามมาจากการแก้ปัญหาแทนการสร้างปัญหา และรู้สึกดีเมื่อได้ทำงานอย่างดีที่สุด

- 1.3 ทำให้ผู้รับบริการได้รับความสุข เพราะคนที่มีความสุขจะดูแลผู้รับบริการอย่างดี มีความสุขุมรอบคอบ พูดด้วยถ้อยคำที่ดี มีท่าทางเป็นมิตร และจะดึงดูดผู้รับบริการให้มาใช้บริการอีก
- 1.4 ทำให้ลดการขาดงานและลาป่วย เนื่องจากความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาพ คนที่มีความสุขมีแนวโน้มที่จะป่วยน้อยกว่าและหายป่วยเร็วกว่า
- 1.5 ทำให้บุคคลมีพลังงานพร้อมที่จะทำงานในสิ่งที่รักและเนื่องจากความสุขสามารถส่งผ่านไปยังผู้อื่นได้ และส่งผลให้เกิดองค์กรแห่งความสุข
- 1.6 ทำให้การสื่อสารดีขึ้น ซึ่งสิ่งสำคัญสำหรับการดำเนินงานคือการสื่อสาร การสื่อสารที่ดีทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า
- 1.7 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์กันภายในกลุ่ม และเพิ่มการให้ความร่วมมือในการทำงาน
- 1.8 เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร
2. การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร ดังนี้คือ
  - 2.1 ทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ในการจัดการ เนื่องจากไม่ได้ถูกจูงใจด้วยเงินเพียงอย่างเดียว แต่เป็นการจูงใจด้วยความผูกพันที่บุคคลมีต่องานที่ทำ
  - 2.2 ทำให้องค์การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรมีประสิทธิภาพ การลาออกน้อย และทำให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพในการทำงาน
  - 2.3 ทำให้วิสัยทัศน์ขององค์กรเป็นจริงบุคคลจะคำนึงถึงและทำให้เป็นจริงในการทำงานทุกวัน
  - 2.4 ทำให้องค์กรเป็นที่รู้จักของสังคม ภาพลักษณ์ขององค์กรดีเป็นที่ดึงดูด สำหรับบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงาน
  - 2.5 ทำให้บุคลากรเอาใจใส่ในการทำงานมีแรงจูงใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดี และคุณภาพของงานพัฒนาดีขึ้นจากทัศนคติที่ดีในการทำงาน
  - 2.6 ส่งเสริมการบังคับบัญชา คนที่มีความสุขจะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
  - 2.7 ทำให้เพิ่มพูนคุณค่าการเป็นผู้นำ โดยให้ออกาสบุคคลได้สร้างสรรค์ผลงานที่มีความหมายมากกว่าเงินทั้งต่อตัวเองและครอบครัว
3. การมีความสุขในการทำงาน ทำให้เกิดประโยชน์ต่อตัวบุคคล ดังนี้
  - 3.1 ทำให้มีความสุขต่อเนื้อที่บ้าน เนื่องจากหลังจากการทำงานกลับบ้านด้วยความสุข การมีความสุขทำให้บุคคลมีสภาพจิตใจที่แข็งแรง
  - 3.2 ทำให้การควบคุมอารมณ์ดีขึ้น ทำให้ทักษะในการปรับตัวดีขึ้นและควบคุมตนเองได้ดีขึ้น
  - 3.3 ทำให้การแก้ปัญหาได้ดีขึ้น
  - 3.4 ทำให้บุคคลรักงานที่ทำและอยากพัฒนางานให้ดีขึ้น
  - 3.5 ช่วยเพิ่มคุณค่ากับตำแหน่งที่บุคคลดำรงอยู่ ทำให้รู้สึกถึงคุณค่าในสถานะตำแหน่งในการทำงาน และรู้สึกดีเกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบ

3.6 ทำให้มีความรู้สึกปลื้มใจ ทำให้บุคคลรู้สึกดีกับตัวเองที่ได้ทำสิ่งที่ดีกับองค์กร องค์กรแห่งความสุขเป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการ องค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้เสนอแนวความคิดความสุข 8 ประการ เป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้ มี ความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย

1. การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ
2. การเป็นผู้ที่มีน้ำใจ (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้อ ออาทร
3. การเป็นผู้ที่ผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่างๆในการ ดำเนินชีวิต เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้
4. การเป็นผู้รักการเรียนรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้การพัฒนาตัวเอง ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. การเป็นผู้มีคุณธรรม (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม
6. การเป็นผู้มีวินัยด้านการเงิน (Happy Money) คือ เป็นบุคคลที่สามารถจัดการ รายรับ-รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้
7. การเป็นผู้ที่มีครอบครัวดี (Happy Family) คือ มีครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการ ทำงาน และเป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต
8. การเป็นผู้ที่สังคมดี (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม กล่าวโดยสรุป หากบุคคลมีความสุขในการทำงานจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการ ทำงานดังคำกล่าวที่ว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงานซึ่งเป็นแนวคิด ของการพัฒนาองค์กรในรูปแบบขององค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเป็นสิ่งจำเป็นในการ พัฒนาองค์กรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน องค์กรแห่งความสุข คือ องค์กรที่สามารถกระตุ้น จูงใจ สร้างความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้ทุกคนในองค์กร สร้าง ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พร้อมปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมี ประสิทธิภาพและเป็นองค์กรที่มีกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์องค์กร โดยเน้นดำเนินการในการพัฒนาความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะ เป็น ประโยชน์ต่อบุคลากร การบริหารงานและองค์กร ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## จิตวิथाสติ (Mindfulness)

จิตวิथाสติ (Mindfulness) มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลี (Bodhi, 2000) หมายถึง ความรู้สึก ระลึกได้ ความเอาใจจดจ่อเฝ้าดูความคิด คอยรับรู้ต่อสิ่งต่าง ๆ ที่เข้ามาในจิตใจ การมีใจจดจ่อ กับสิ่งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ การตระหนักรู้ การคุมจิตให้มีใจจดจ่อกับกิจที่ทำ ความตื่นตัวต่อหน้าที่ สภาวะที่ตื่นตัวจากความเป็นอยู่ในชีวิตด้วยการสำรวจอย่างอัตโนมัติ เป็นสภาวะที่จิตนึกถึงสิ่งที่จะทำ คำที่จะพูด ระงับยับยั้งใจ เป็นภาวะจิตที่เปิดกว้าง การยอมรับ ไม่ตัดสิน และการปล่อยวาง (พุทธทาส

ภิกขุ, 2556 : พระราชวรมุนี : ประยุทธ์ ปยุตโต, 2529 : พระธรรมกิตติวงศ์, 2548 : Shapiro : & Carlson, 2009 : Kabat-Zinn, 1994 : Brown : & Ryan, 2004 : Jha, Krompinger : & Baime, 2007) ความรู้เรื่องสติและสมาธิเป็นมรดกทางปัญญาที่สำคัญชิ้นหนึ่งในพุทธธรรม ซึ่งปัจจุบันความรู้ทางจิตแบบตะวันออกนี้ ได้รับการศึกษาและค้นคว้าในเชิงจิตวิทยาและความเป็นวิทยาศาสตร์ภายใต้คำว่า “Mindfulness” และศาสตร์นี้ได้รับความนิยมและถูกนำไปใช้อย่างแพร่หลายในประเทศตะวันตก ความสนใจเรื่องการฝึกสติทางตะวันตก เริ่มต้นเมื่อ 42 ปีก่อน (คริสต์ศักราช 1979) โดย Jon kabat-Zinn แพทย์ชาวอเมริกาและผู้อำนวยการสถาบัน Center for Mindfulness in Medicine, Health Care, and Society Massachusetts Medical School ได้ริเริ่มโครงการการฝึกสติ (Mindfulness Based Stress Reduction : MBSR) เพื่อบรรเทาความทรมาน ลดความเครียด และส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยเรื้อรัง (Kabat-Zinn,1990) และในปัจจุบันมีการตื่นตัวในวงการจิตวิทยาและจิตแพทย์ ในสหรัฐถึงวิธีบำบัดลดปัญหาความกดดัน (Stress management/Stress reduction) ด้วยการใช้อย่างสติ (Mindfulness) Kabat – Zinn ได้อธิบายความหมายของจิตวิทยาสติ หมายถึง “การตระหนักรู้สิ่งที่เกิดขึ้นผ่านการใส่ใจอย่างมีเป้าหมาย ในขณะที่ปัจจุบันและไม่ตัดสิน” (“an awareness that emerges through paying attention on purpose, in the present moment, and nonjudgmentally to the unfolding of experience moment by moment”) (Kabat – Zin, 2003, p.145) นอกจากนี้ Kabat – Zinn แล้วยังมีนักวิชาการหลายกลุ่มได้ให้ความหมายของจิตวิทยาสติไว้แตกต่างกันดังนี้คือ Heaton, Schmidt – Wilk & Travis, 2004 ได้ให้ความหมายของจิตวิทยาสติว่า หมายถึง “สภาวะความตื่นตัว มองเห็นภาพ ความคิดและความรู้สึกได้อย่างชัดเจนสมบูรณ์” จำลอง ดิษยวนิช กล่าวไว้ว่า จิตวิทยาสติคือ ความระลึกได้ (Mindfulness or recollection) เป็นการระลึกได้ก่อนทำ ก่อนพูด ก่อนคิด นอกจากนี้จิตวิทยาสติยังหมายถึงการมีใจจดจ่อ (Attentiveness) ความระแวดระวัง (Vigilance) การควบคุมตัวเอง (Self-control) และเฝ้าดูเฉย ๆ (Detached watching) การมีสตินั้น หมายถึงการตระหนักรู้และสนใจอยู่กับปัจจุบันในแต่ละช่วงขณะจิต (Kabat – Zinn, 1990 : Lau et al : 2006 : Melbourne Mindfulness Academic Interest Group, 2006 : Walach et al., 2006) ความหมายของจิตวิทยาสติมีลักษณะร่วมที่เหมือนกันคือ 1. สภาวะที่อยู่กับปัจจุบันโดยไม่ถูกครอบงำโดยประสบการณ์หรือความกังวลในอดีตหรืออนาคต (Brown & Ryan, 2003) 2. การใส่ใจ (Attention) หรือการรับรู้ (Awareness) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งภายใน เช่น ความคิด ความรู้สึกทางร่างกาย และการรับรู้เหตุการณ์ภายนอกผ่านทางประสาทสัมผัสทั้งห้า คือ ตา หู จมูก ลิ้น และประสาทสัมผัส (Hyland et al., 2015) 3. สติเกี่ยวข้องกับการให้ความสนใจกับการเปิดรับ โดยปราศจากการตัดสินผิดถูก (Glomb, Duff, Bono & Yang, 2012) นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์ ได้กล่าวไว้ว่า คนเราสามารถป้องกันความเครียดและอารมณ์ต่าง ๆ ได้ด้วยการฝึกจิตวิทยาสติให้อยู่กับปัจจุบันหรือการระลึกถึงกับกิจที่ทำหรือการอยู่กับปัจจุบันนั่นเอง จิตวิทยาสติจะช่วยควบคุมความคิดของเราไม่ให้ถูกปรุงแต่งด้วยความอยาก ความโกรธและความวิตกกังวล บุคคลสามารถฝึกจิตวิทยาสติได้ง่าย ๆ โดยอาศัยลมหายใจเป็นที่ตั้งหรือฐานของสติควบคู่ไปกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพราะลมหายใจมีคุณสมบัติที่สำคัญคือความเป็นปัจจุบัน การรู้ลมหายใจจึงเป็นการอยู่กับปัจจุบัน

และช่วยให้เรามีใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำ การรู้ลมหายใจและรู้ในกิจที่ทำไปพร้อมๆกัน องค์ประกอบของจิตวิทยาสติ อาจแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบคือ

1. การรับรู้ (Observing/Noticing/Attending to sensations/Perceptions/Thoughts/Feelings) หมายถึงการเฝ้าสังเกตและรับรู้ ความรู้สึกที่ผ่านเข้ามา อารมณ์ และความคิดที่เกิดขึ้นมาในใจ สังเกตการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายและจิตใจ และสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อาศัยอยู่อย่างละเอียดถี่ถ้วน

2. การรู้จัก (Describing/ Labeling with word) หมายถึง การจำได้ หยั่งรู้ได้ โดยสามารถบรรยาย/อธิบาย ความรู้สึก อารมณ์ ความคิด ความเชื่อ ความคาดหวัง และสิ่งที่ได้รับรู้ จากประสาทสัมผัสในบริบทของการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน ถ่ายทอดออกมาเป็นภาษาเขียนหรือคำพูดได้อย่างละเอียดถี่ถ้วนต่อบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

3. การไม่ตัดสินถูก-ผิด (Non-Judging of Experience) หมายถึง ภาวะจิตเปิดกว้าง ยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่ตัดสินถูก-ผิด

4. การอยู่กับปัจจุบัน (Acting with awareness/Automatic pilot/Concentration/Non-Distracton) หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความใส่ใจอย่างอัตโนมัติ มีจิตใจนิ่งถึงงานที่ปฏิบัติ สิ่งที่จะทำ คำที่จะพูด มีภาวะตื่นตัวอยู่เสมอในการทำงานและพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอ

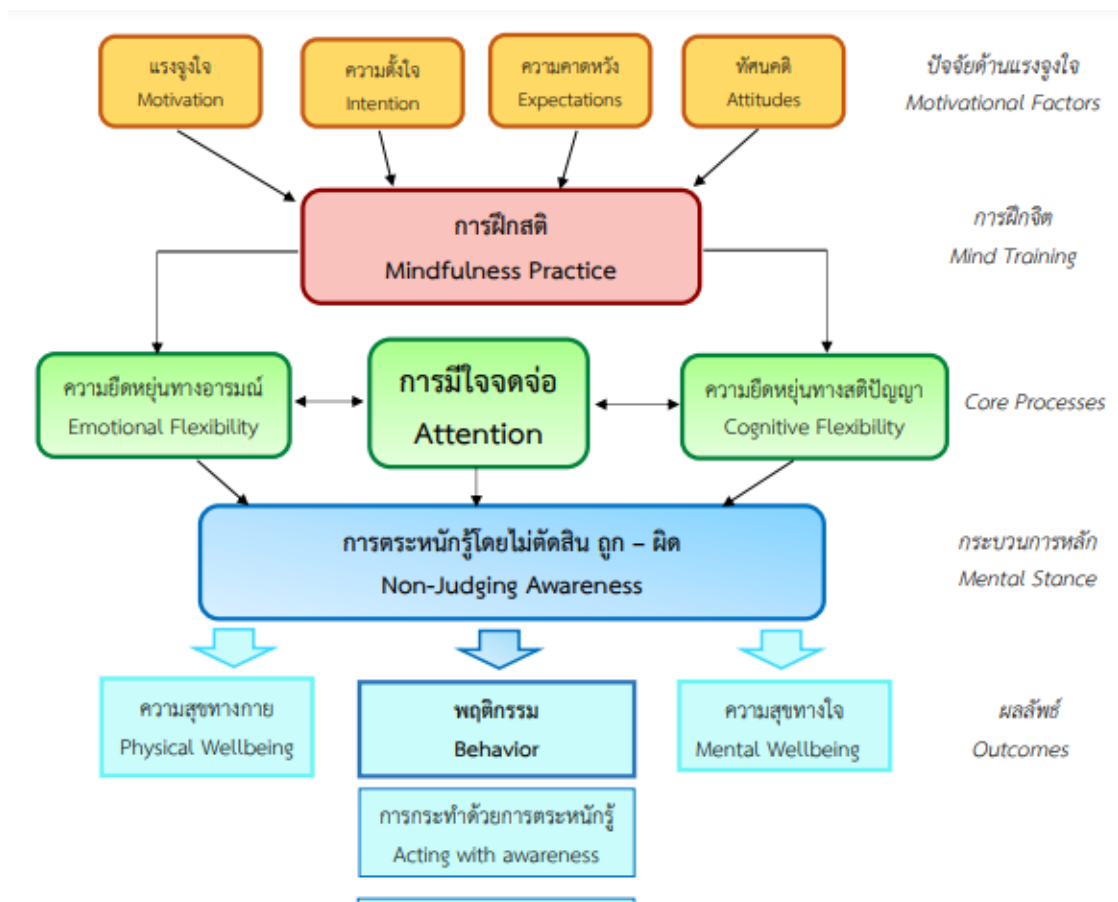
5. การปล่อยวาง (Non-Reactivity to Inner Experience) หมายถึง การรับรู้อารมณ์ ความรู้สึก และความเครียดซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่และการใช้ชีวิต ด้วยการเฝ้าติดตามดูมันผ่านเข้ามา และปล่อยให้มันผ่านพ้นไปโดยไม่มีความรู้สึกรวมไปกับมัน ไม่คาดหวังกับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นในอนาคต ไม่ยึดติดกับประสบการณ์เก่าๆสามารถปรับตัวเองเข้าสู่ภาวะจิตที่สงบได้อย่างรวดเร็ว

Malinowski (2013, p.7) นำเสนอบทความวิจัยเรื่อง กลไกควบคุมการเอาใจจดจ่อในการฝึกจิตวิทยาสติ เขาได้เสนอโมเดลทางจิตวิทยาสติที่ชื่อว่า Liverpool Mindfulness Model (ดังแผนภาพที่ 2 - 1) โมเดลดังกล่าวเริ่มต้นด้วยการฝึกทักษะการเอาใจจดจ่อ(Attention) ซึ่งเป็นกระบวนการหลัก (Core processing) การฝึกทักษะการเอาใจจดจ่อจะช่วยพัฒนาความสามารถในการเอาใจจดจ่อให้มีความคงทน และส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางจิตวิทยาสติในขั้นลึกซึ่งต่อไป โดยคำว่า การเอาใจจดจ่อ (Attention) หมายถึงการจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รวมไปถึงการรับรู้ ความคิด และอารมณ์ของตนเอง และมีความสามารถในการตอบสนองต่อสิ่งเหล่านั้นด้วยความยืดหยุ่น (Emotional and Cognitive Flexibility) การเอาใจจดจ่อร่วมกับความยืดหยุ่นของอารมณ์และทางความคิดเมื่อไปรวมกับสภาพจิตที่มั่นคงจะเกิดการรับรู้ที่เปิดกว้าง นั่นคือ การตระหนักรู้ที่ไม่ทำการตัดสินถูก-ผิดในสิ่งต่าง ๆ (Non-Judging Awareness) เป็นความสามารถในการรับรู้สภาพของจิตที่หลากหลายโดยไม่ยึดติดกับมัน แต่ยังคงสภาพการเปิดกว้างในปัจจุบัน ลักษณะของการเอาใจจดจ่อและการตระหนักรู้แบบไม่ตัดสินผิดถูกถือเป็นตัวช่วยที่สำคัญในการพัฒนาจิตวิทยาสติของมนุษย์ ทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกคือสุขภาพกายและจิตดี การกระทำต่าง ๆ จะเป็นไปด้วยการตระหนักรู้และพิจารณาอย่างรอบคอบ ยืดหยุ่น ทำให้ลดความผิดพลาดในการกระทำต่าง ๆ (Human Error) เพิ่มการตระหนักรู้ในสถานการณ์ (Situation Awareness) และลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

รวมทั้งช่วยลดอุบัติเหตุในกรณีต่าง ๆ ด้วย การฝึกจิตวิทยาสติตาม Liverpool Mindfulness Model จะประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivational Factor) ได้แก่ แรงจูงใจ ความตั้งใจ ความคาดหวัง และทัศนคติ จะเป็นปัจจัยที่โน้มน้าวให้บุคคลนั้นเข้ามาสู่การฝึกจิตวิทยาสติ
2. ปัจจัยด้านการฝึกทางจิตวิทยา (Mind Training) ได้แก่การฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness Practice)
3. ปัจจัยด้านกระบวนการหลักของระบบประมวลข้อมูล (Core Process) เมื่อบุคคลนั้นได้ฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness Practice) จะช่วยพัฒนาบุคคลนั้นให้มีการปรับระดับของระบบประมวลข้อมูล (Information Processing System or Core Processes) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับทักษะการมีใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำ (Attention)
4. ปัจจัยด้านทัศนคติ (Mental stance) เกิดความสามารถในการตระหนักรู้ในปัจจุบัน โดยไม่ตัดสินผิดถูก(Non-Judgmental Awareness)ของความคิดและอารมณ์ที่เกิดขึ้น
5. ผลลัพธ์ เชิงบวก (Positive outcome)คือความคิดที่กระจ่างชัดและอารมณ์ที่มั่นคง เป็นผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในด้านสุขภาวะที่ดี ร่างกายและจิตใจ ลดความผิดพลาดการทำงาน ประสิทธิภาพงานดี ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

แผนภาพที่ 2 – 2 จิตวิทยาสติโมเดลชื่อ Liverpool mindfulness model

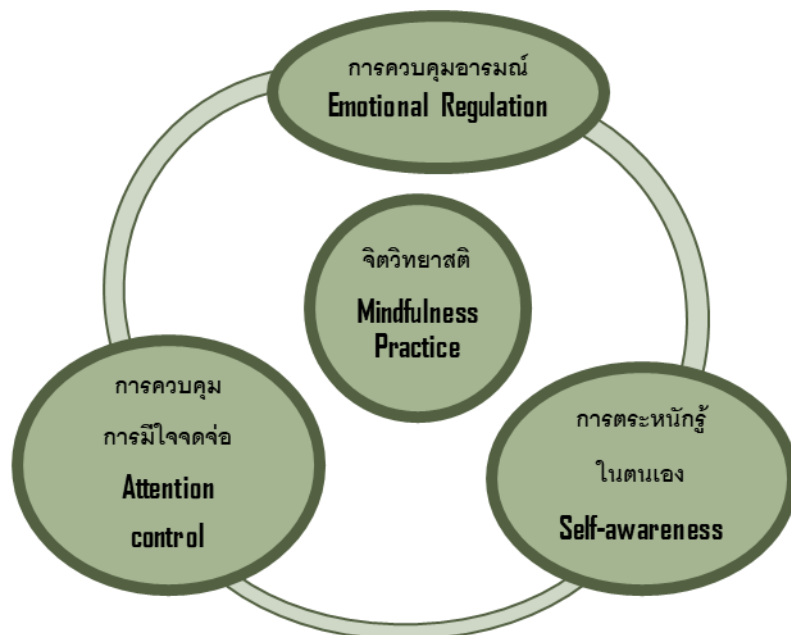


ที่มา : Malinowski, P. (2013). Neural mechanisms of attentional control in mindfulness meditation. *Frontiers in Neuroscience*, 7, 8

การฝึกจิตวิถียาสติเป็น “ทักษะเมตา” (Meta Skill) ที่เป็นทักษะแกนหลักที่เชื่อมต่อการเรียนรู้ทักษะอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว เพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ และเกิดการเติบโตทางความคิด (Grow Mindset) เนื่องจากการฝึกจิตวิถียาสติจะช่วยเพิ่มศักยภาพของการมีใจจดจ่อ (Attention Regulation) ซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ การฝึกจิตวิถียาสติทุกวันจึงมีประโยชน์ต่อสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ (Walach, H.and et al :2007).

Michael Posner and colleagues ได้กล่าวถึงประโยชน์ของจิตวิถียาสติเกิดขึ้นจาก 3 ทักษะหลักที่เกิดขึ้นเมื่อฝึกจิตวิถียาสติ คือ 1) ทักษะการควบคุมอารมณ์ (Emotion regulation) 2) ทักษะการมีใจจดจ่อ (Attentional Regulation) 3) การตระหนักรู้ในตนเอง (Self-awareness) ซึ่งเป็นผลทำให้การควบคุมตนเองได้ดี เมื่อมีสิ่งเร้าก็จะตอบสนองได้อย่างเหมาะสม ดังแผนภาพที่ 2-3

แผนภาพที่ 2 - 3 ทักษะที่เกิดขึ้นเมื่อฝึกจิตวิถียาสติ (Mindfulness Practice)



ที่มา :The neuroscience of mindfulness meditation :Nature Reviews Neuroscience volume 16, pages213–225 (2015) : Hölzel & Michael I. Posner

ดังนั้นการฝึกจิตวิทยาสติจึงถือว่าส่งเสริมการควบคุมตนเองผ่านทักษะการมีใจจดจ่อ และพบว่าการฝึกจิตวิทยาสติช่วยลดความรู้สึกเชิงลบและความเครียด ส่งเสริมอารมณ์และความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น หลายงานวิจัยได้ค้นพบว่าผลประโยชน์ของการฝึกจิตวิทยาสตินั้น มีคุณอนันต์ทั้งในด้าน ร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เช่น ลดความเครียดความวิตกกังวล เพิ่มการไหลเวียนของเลือดและ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อ เพิ่มความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่นเพิ่มเอกลักษณ์ในตนเอง (Self -Identity) เพิ่มความรู้สึกประสบความสำเร็จใน ตนเอง (Self - Actualization) และส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงบวก ในการทำงาน เช่น เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานดีขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่าง เพื่อนร่วมงานดีขึ้นและลดการลาออกจากงาน เพิ่มความผูกพันต่องานและ Pawinee Petchsawang and Gary N. McLean ในปี พ.ศ. 2560 ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและรวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับการฝึกจิตวิทยาสติหรือสมาธิในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ฝึกสติและสมาธิ (Mindfulness Practice) การลดความเครียดด้วยการฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness – based Stress Reduction : MBSR) และการฝึกจิตวิทยาสติในที่ทำงาน (Workplace Mindfulness) ซึ่งพบว่า การฝึกจิตวิทยาสติ ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งผลลัพท์ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ร่างกาย และยังส่งผลลัพท์ต่องาน ดังตารางที่ 2-1

ตารางที่ 2 - 1 สรุปการวิจัยเกี่ยวกับการฝึกจิตวิทยาสติในรูปแบบต่าง ๆ และผลประโยชน์ของการฝึก จิตวิทยาสติ

แหล่งอ้างอิง	การฝึกจิตวิทยาสติในรูปแบบต่าง ๆ	ผลประโยชน์ของการฝึกจิตวิทยาสติ
Hyland, Lee & Mills (2011)	การฝึกจิตวิทยาสติและฝึกสมาธิ	ลดความเครียดในการทำงานข้ามสายงาน
Ho (2011)	ฝึกสมาธิ	เสริมเรียนรู้ ทักษะทางและส่งเสริมผลการ ดำเนินงานองค์กร
Hulshege et al. (2013)	การฝึกจิตวิทยาสติ	ลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ เพิ่มความพึงพอใจ
Ho (2011)	ฝึกสมาธิ	เสริมเรียนรู้ ทักษะทางและส่งเสริมผลการ ดำเนินงานองค์กร
Hulshege et al. (2013)	การฝึกจิตวิทยาสติ	ลดความอ่อนล้าทางอารมณ์ เพิ่มความพึงพอใจ

ที่มา : Journal of Management, Spirituality & Religion : Pawinee :2017 :Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement

Teper & Inzlicht, (2014) ได้ทำการทดสอบว่าการมีสติในลักษณะเกี่ยวข้องกับ ปฏิกริยาในการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นภายนอกประเภทต่าง ๆ ซึ่งพบว่า การฝึกจิตวิทยาสติมีผลต่อ



การตอบสนองต่อการวิจารณ์หรือข้อเสนอแนะในเชิงสร้างสรรค์ และ Kelm et al. (2008) ทำการศึกษาการทำสมาธิแบบฝึกสติที่ส่งผลในการปรับปรุงความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล ประสิทธิภาพการช่วยเหลือชีวิตและการทำงานเป็นทีมของผู้ให้บริการและผู้ที่เกี่ยวข้องในทีมการช่วยเหลือชีวิตทางการแพทย์ พบว่า การทำสมาธิแบบฝึกจิตวิทยาสติมีศักยภาพในการพัฒนาความเป็นอยู่ที่ดีและลดความเครียด ซึ่งได้ทำการศึกษาจำนวน 24 รายโดยผู้เข้าร่วมทุกคนได้รับคำแนะนำให้ใช้อุปกรณ์ทำสมาธิ ได้แก่ ที่คาดผม Muse TM ที่บ้านเป็นเวลา 7 นาที วันละสองครั้ง หรือ 14 นาที ต่อวันในช่วงระยะเวลาการฝึก 4 สัปดาห์ อุปกรณ์นี้ใช้เซนเซอร์คลื่นสมองในการตรวจสอบการใช้งานกับการผ่อนคลายสมอง และสามารถให้ข้อเสนอแนะแบบเรียลไทม์ ผลลัพธ์ที่ได้้นอกจากความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและความเครียดที่ลดลงแล้ว พบว่าการฝึกจิตวิทยาสติยังช่วยให้ประสิทธิภาพของทีมดีขึ้น ส่วน Singh et al. (2006) พบการเปลี่ยนแปลงในการทำงานของทีมการรักษาในโรงพยาบาลจิตเวช หลังใช้โปรแกรมฝึกจิตวิทยาสติในการทำงานพบว่ามีกรปรับปรุงกระบวนการในการประชุมทีม ที่เกี่ยวข้องกับการรับฟังและการอภิปรายที่กระฉับกระเฉง การทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมมุ่งเน้นผู้ป่วย และมีการเคารพสมาชิกในทีมมากยิ่งขึ้น โดยที่ผลกระทบเหล่านี้ยังอยู่ในอีกหนึ่งปีต่อมา นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) The National Institutes of Health, USA ได้สรุปว่าจากการศึกษาวิจัยกว่า 30 ปีที่ผ่านมา และจากประสบการณ์ของบุคคลทั่วไปและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข พบว่าการฝึกจิตวิทยาสติและการฝึกปฏิบัติในการผ่อนคลายความเครียดที่คล้ายคลึงกันนี้สามารถนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตสูงขึ้นและช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพลงได้ด้วย ดังนั้นจึงเป็นที่แน่ชัดว่าหากนำการพัฒนาสติและสมาธิไปใช้ในองค์กรแล้ว บุคลากรที่ได้ฝึกสติและสมาธิจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้งระหว่างกันและเสริมสร้างความสุขให้มากขึ้น ทั้งในระดับบุคคล องค์กร ครอบครัวและชุมชนต่อไปด้วย การฝึกจิตวิทยาสติและสมาธิเป็นประจำสม่ำเสมอทุกวัน เช่น มีสติอยู่กับงานที่ทำได้ตลอดทั้งวันการนั่งสมาธิวันละ 10 – 30 นาทีทุกวัน จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ดังนี้

1. ควบคุมการทำงานของร่างกายส่วนต่าง ๆ ได้ดีขึ้น
2. สมองส่วนต่าง ๆ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้นและแสดงออกอย่างระมัดระวังมากขึ้น
4. มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งในมุมมองต่อโลกและการดำเนินชีวิต
5. เห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น
6. ตระหนักรู้ตัวเองและสามารถพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น
7. ควบคุมความกลัวได้ดีทำให้มีความกล้ามากขึ้น
8. มีความสามารถในการหยั่งรู้
9. มีคุณธรรม
10. มีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น

กล่าวโดยสรุปแล้ว จิตวิทยาสติคือสภาวะของจิตใจภายในที่ตระหนักถึงความคิด และพฤติกรรมของตนในแต่ละช่วง ขณะอยู่กับปัจจุบันโดยไม่ตัดสินผิดถูกว่าดีหรือไม่ดี (Non-Judgmental Attitude) จิตวิทยาสติเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตและทำงานอย่างมีความสุข

สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี เพราะว่า จิตวิทยาสติคือการรู้อารมณ์ (Emotion) เมื่อบุคคลมีสติรู้อารมณ์ต่าง ๆ ที่ผ่านเข้ามาสู่จิต อารมณ์นั้นจะไม่สามารถครอบงำจิตของเราได้ แต่เราต้องมีสติอยู่อย่างต่อเนื่อง จิตวิทยาสติสามารถฝึกให้มีได้ แต่ไม่สามารถสั่งให้เกิดขึ้นได้ สติเกิดจากการฝึกกระตือรือร้น อารมณ์ต่าง ๆ จนจิตจดจำสภาวะต่าง ๆ เช่น ความรัก ความโกรธ ความโลภ ความหลง เมื่อมีการฝึกกระตือรือร้น อารมณ์ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง ทักษะที่สภาวะอารมณ์ต่าง ๆ เกิดขึ้น สติจะรู้ทันอารมณ์ต่าง ๆ เหล่านั้น และควบคุมอารมณ์ได้ ทำให้ความทุกข์ลดลงและยังมีสติต่อเนื่อง ความทุกข์จะลดลง ๆ อย่างต่อเนื่อง และมีความสุขจากความสงบแทรกเป็นระยะ เช่น ถ้าเราฝึกสติและรู้ทันความกังวลบ่อย ๆ จิตจะจำความกังวลได้ทันทีที่ความกังวลเกิดขึ้น สติจะรู้เท่าทันความกังวลนั้น ความกังวลจะลดลง คนที่มีสติจึงมีความสุขและการกระทำสิ่งที่ถูกต้อง นอกจากนี้การฝึกจิตวิทยาสติยังเป็น “ทักษะเมตา” (Meta Skill) ที่เป็นทักษะแกนหลักในการเรียนรู้ทักษะอื่น ๆ ได้อย่างรวดเร็ว จะช่วยเพิ่มความสามารถในการเรียนรู้ และเกิดการเติบโตทางความคิด (Growth Mindset) อีกด้วย

## แนวคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO)

หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้คือ การใช้การพัฒนาจิตวิทยาสติอันได้แก่สมาธิและสติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในและสร้างความสุขในการทำงานของตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ คุณสมบัติที่ดีเหล่านี้จะนำไปสู่การทำงานร่วมกันและทำงานเป็นทีมได้ดี มีการสื่อสารอย่างมีสติ อันเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่ดี และการประชุมหารือกันด้วยกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ร่วมไปกับการคิดทางบวก ซึ่งสร้างได้โดยใช้โปรแกรมฝึกจิตวิทยาสติสร้างสุขในองค์กร (MIO) สุดท้ายก็คือการใช้จิตวิทยาสติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายใน เพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร

แนวคิดเรื่องจิตวิทยาสติในองค์กรนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางและทวีความสนใจในวงการศึกษาการและธุรกิจในปัจจุบัน เนื่องมาจากปัจจัยผลักดันหลายประการ เช่น ในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางสภาวะสังคม เศรษฐกิจอย่างรวดเร็วทำให้คนต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ตอบสนองต่อความเป็นพลวัต คนมีความเครียดมากขึ้น ต้องหาความสงบทางจิตใจ การพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ย่อโลก มีการสื่อสารอย่างรวดเร็วแต่อาจสามารถสร้างให้เกิดผลเสียได้ หากผู้ใช้ไม่ใช้อย่างมีสติ เช่น การสำรวจโดย The Wall Street Journal พบว่า พนักงานใช้เฟซบุ๊ก 21 ครั้งต่อวัน และเช็คอีเมล 74 ครั้งต่อวัน (Meister, 2015) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้รบกวนการทำงาน และทำให้พนักงานไม่มีสติและสมาธิในการทำงาน จนกระทบกับประสิทธิภาพในการทำงานได้ นอกจากนี้แล้วยังมีปัญหาเรื่องขาดศีลธรรม การประพฤติปฏิบัติสิ่งที่ไร้จริยธรรมโดยขาดสติยับยั้ง ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ผลักดันกระแสของแนวคิดเรื่องจิตวิทยาสติในองค์กร โปรแกรมฝึกอบรมจิตวิทยาสติในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับมากที่สุดโปรแกรมหนึ่ง คือโปรแกรม “การค้นหาภายในตัวเอง” (Search Inside Yourself) โดย Meng (Meng : 2012) วิศวกรของบริษัท Google ซึ่งเขา

ได้รับแรงบันดาลใจจากการต้องการเพิ่มความสุขให้แก่โลก เขาเชื่อว่าเมื่อคนมีความสุขย่อมทำงานได้ประสบความสำเร็จและสร้างให้องค์การประสบความสำเร็จ โดยโปรแกรมนี้ถูกเผยแพร่อย่างกว้างขวางในโลกออนไลน์ และเป็นหนังสือขายดีอันดับหนึ่ง ได้รับการแปล 24 ภาษา รวมทั้งได้รับการยอมรับนำไปปรับใช้จากหลายองค์การ ซึ่งวัตถุประสงค์หลักของโปรแกรมนี้ออกมาในรูปแบบของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional intelligence) โดยมีองค์ประกอบสามส่วน คือ

1. การฝึกฝนจิตวิทยาสติ คือ การสร้างคุณภาพของจิตให้สงบและผ่อนคลาย โดยวิธีการคือการฝึกจิตวิทยาสติ ใช้การตระหนักรู้ในปัจจุบัน กำหนดที่ลมหายใจ และเมื่อจิตวอกแวกไปรับรู้เรื่องอื่น ให้กลับมาที่ลมหายใจ

2. การพัฒนาองค์ความรู้ การตระหนักรู้ตน (Self – Knowledge and Self - Mastery) คือ ฝึกให้สามารถจับอารมณ์ตนเองได้ ณ ปัจจุบัน หากเราสามารถเห็นอารมณ์ตัวเองได้ เราจะมีทางเลือกในการจัดการอารมณ์ของตนเอง เช่น การหยุดการโกรธ และเห็นการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ของตนเองอย่างชัดเจนจากมุมมองของผู้อื่น และเกิดความเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น รวมทั้งมีความเมตตาต่อผู้อื่นมากขึ้น

3. การสร้างเป็นนิสัย (Mental Habits) เมื่อเราฝึกปฏิบัติเป็นประจำจะทำให้เกิดเป็นนิสัย เราจะแสดงออกทางสีหน้าท่าทาง เข้าใจว่ามนุษย์นั้นมีความรู้สึกจิตใจที่แตกต่างกัน น้ำเสียงจะมีความเมตตาต่อผู้อื่น ซึ่งจะทำให้คนอยากทำงานร่วมด้วย รวมทั้งช่วยในการแก้ไขความขัดแย้ง (มองคนอื่นแล้วคิดในใจว่าต้องการให้เขามีความสุข)

การฝึกทั้งสามองค์ประกอบนี้ถูกแบ่งเป็นรูปแบบการฝึกอบรมดังนี้ (1) การอบรมตัวต่อตัวหรือออนไลน์ 12 ชั่วโมงเพื่อให้มีความเข้าใจในหลักการและตัวโปรแกรม (2) ฝึกฝนการพัฒนาสติเองเป็นการบ้านจำนวน 28 วัน ซึ่งต้องมีการส่งการบ้านทุกวัน โดยการเช็คออนไลน์ ระหว่างนั้นจะมีกิจกรรมการเขียน ประชุมกลุ่ม และสุดท้าย (3) จะมีการประชุมออนไลน์แบบ Webinar จำนวน 1 ชั่วโมงเพื่อเป็นการสรุปผลของการฝึกปฏิบัติพัฒนาสติ ซึ่งผลสะท้อนกลับจากผู้ฝึกปฏิบัติ 1,500 คน พบว่า 66% สามารถลดความเครียด 60% เพิ่มความสามารถในการฟื้นตัว (Resilience) และ 65% มีสติมากขึ้น (Search inside Yourself Leadership Institute, California : 2020)

ในประเทศไทยกรมสุขภาพจิตร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้จัดทำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO) ขึ้นในปี พ.ศ. 2558 โดยมี นพ. ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ เป็นผู้พัฒนาโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร โดยโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) มีวัตถุประสงค์การพัฒนาเพื่อมุ่งส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน โดยใช้ “การมีสติและสมาธิ” มาเป็นเครื่องมือในลักษณะทักษะเมตา(Meta - skills)นำไปสู่การสร้างคุณลักษณะที่ดี เช่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดบวก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น เกิดความสงบด้วยการรับฟังอย่างมีสติ เกิดการสื่อสารอย่างมีสติ เกิดความคิดสร้างสรรค์ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ ทั้งในระดับตนเอง ระดับทีม และระดับองค์กร (Mindfulness in organization , MIO) โปรแกรม MIO ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ

1. สติกับการพัฒนาตน โดยเน้นการเห็นคุณค่าในตนเอง ฝึกสมาธิและการฝึกสติ
2. สติในการทำงานร่วมกัน โดยเน้นพูดและฟังอย่างมีสติ การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติและสติในการคิดบวก
3. สติกับการพัฒนาองค์กร โดยเน้นระบบที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยมองค์กร ประกอบด้วย 2 เรื่องย่อย คือ การประชุมด้วยสติสนทนาแบบกัลยาณมิตร และการประชุมด้วยสติสนทนาแบบอภิปรายอย่างสร้างสรรค์

โดยกิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวังของโปรแกรมสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO) ใน 3 ระดับคือส่วนบุคคล ทีม และองค์กร ดังตารางที่ 2 - 2

ตารางที่ 2 - 2 กิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวังของโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร

ระดับ	หน่วยการเรียนรู้	กิจกรรม	ผลลัพธ์
บุคคล	สติกับการเห็นคุณค่า	- ฝึกสมาธิ : พักจิตคลายอารมณ์ - ฝึกจิตวิทยาสติ : สร้างความสงบในการทำงาน	- ความสุข/พัฒนาตน - สุขภาพดี - คลายเครียด - ความอยู่ดีมีสุข
ทีม	สติในการทำงานร่วมกัน	- ฝึกจิตวิทยาสติในการสื่อสาร - ฝึกจิตวิทยาสติในการประชุม	นวัตกรรมที่เกิดขึ้นในองค์กร (ปรับปรุงการทำงานร่วมกัน/พูดและฟังอย่างมีสติ)

ตารางที่ 2 - 2 กิจกรรมและผลลัพธ์ที่คาดหวังของโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (ต่อ)

ระดับ	หน่วยการเรียนรู้	กิจกรรม	ผลลัพธ์
องค์กร	สติกับการพัฒนาองค์กร	- ค่านิยมและวัฒนธรรมในการทำงานด้วยสติ	- ลดข้อร้องเรียน - ความพึงพอใจของลูกค้า - ความผูกพันองค์กรประสิทธิภาพในการใช้งบประมาณ - ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

ที่มา : <http://www.thaimio.com>; ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์; 2558.

กล่าวโดยสรุปโปรแกรมสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร เป็นการนำสติและสมาธิมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นการทำให้คนในองค์กรนั้นมีโอกาสพัฒนาจิตตนเองทุกวันที่มาทำงาน เป็นการสร้างวิถีการทำงานใหม่หรือเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถตอบโจทย์เรื่องความสุขของคนทำงาน และความสำเร็จขององค์กรไปพร้อม ๆ กัน

## แนวคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กรและองค์กรแห่งความสุข

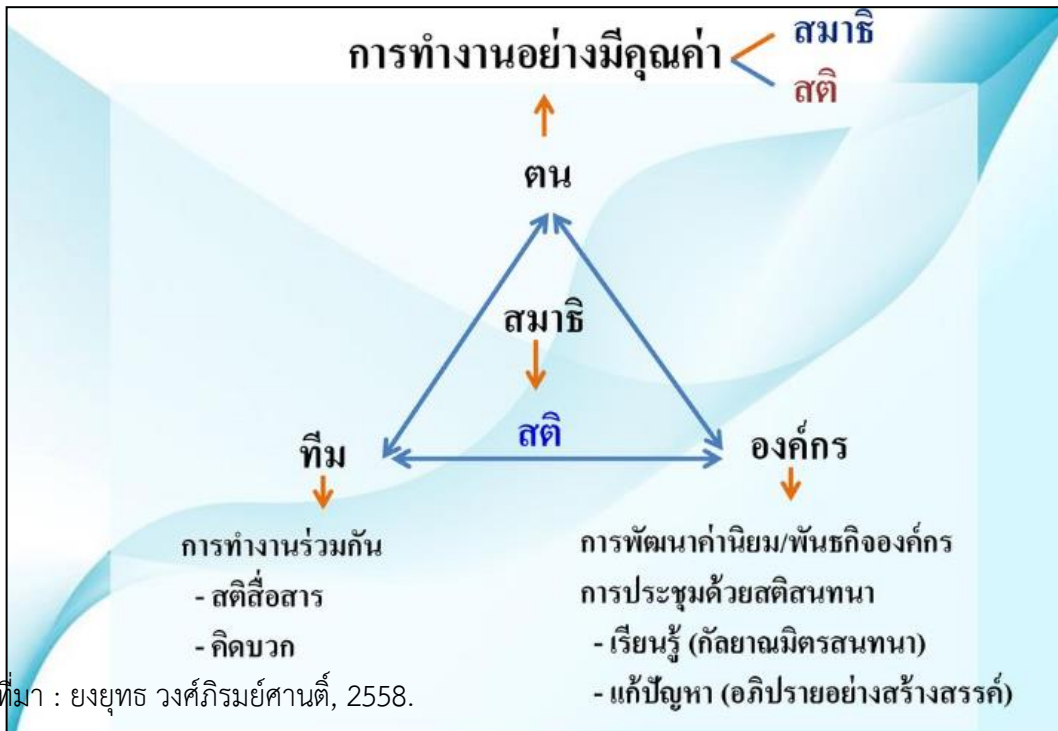
แนวคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) เป็นแนวทางพัฒนาบุคลากร โดยส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้นมีความสุขในการทำงานมากขึ้น และเกิดความสงบด้วยการรับฟังและสื่อสารอย่างมีสติ รวมถึงเกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในระดับตนเอง ทีม องค์กร และสังคมได้จากข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เมื่อเดือนมกราคม 2565 พบว่าวัยแรงงานขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล ไม่มีความสุขในการทำงาน 392 รายของสายทั้งหมด 5,978 สายสอดคล้องกับข้อมูลการลาออกของแรงงานในประเทศไทยที่มีการขึ้นทะเบียนตนเป็นผู้ว่างงาน

ตามระเบียบของสำนักงานประกันสังคมของประเทศไทย โดยกองบริหารข้อมูลตลาดแรงงานกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน เมื่อเดือนมกราคม 2565 พบว่า มีผู้ขึ้นทะเบียนว่างงาน 88,119 คนสาเหตุเกิดจากการลาออกด้วยตัวเองจากภาวะหมดไฟและไม่มีความสุขในการทำงานถึง 77,143 คนหรือร้อยละ 87.54 สะท้อนได้ถึงการขาดวิธีจัดการกับปัญหาสุขภาพจิตของวัยแรงงาน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขและสสส. จึงจัดทำพัฒนาโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) เพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุข โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) เป็นโปรแกรมเพื่อมุ่งส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดี และเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น โดยใช้จิตวิทยาสติเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างความสุขใน 8 ด้าน (Happy 8) ตามแนวคิดองค์กรแห่งความสุข นพ.ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข กล่าวว่า การมีสติและสมาธิคือการฝึกสภาวะจิตที่สูง ทำให้จิตใจสงบไม่ถูกสอหดแทรกด้วยอารมณ์ คุณลักษณะที่ดีหรือคุณค่าภายในตนเองจะแสดงออกมาได้อย่างชัดเจน เช่น ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น เสียสละ อดทน มีความรับผิดชอบ บุคคลที่รับรู้คุณค่าของตนเองจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตได้ดี มีความเครียดน้อย มีความคิดบวกหรือมีสติในการคิดใคร่ครวญ ส่งผลให้มีการปรับวิถีการทำงานในรูปแบบใหม่ เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกันและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน โดยเน้นการสื่อสารที่ทำให้องค์กรมีความสุขมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานใน 2 ลักษณะคือ 1.สนทนา (Dialogue) ที่มุ่งเน้นการฟังอย่างใส่ใจเพื่อรับฟังและเรียนรู้จากผู้พูด 2.การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) รับฟังข้อคิดเห็นของแต่ละคน และมุ่งเน้นการหาทางออกร่วมกัน เมื่อมีปัญหา ซึ่งวิธีการทำงานแบบนี้จะช่วยลดความ เครียด ความวิตกกังวล เพิ่มความสุขในการทำงาน นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข ดังนั้นการฝึกสมาธิและจิตวิทยาสติจะมีประโยชน์กับคนในองค์กรอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการลดความเครียด ลดความเครียดที่สะสมในจิตใต้สำนึกการสะสมความเครียดไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใด ๆ ทั้งจากที่บ้าน ที่ทำงาน ภาระหนี้สิน ฯลฯ ซึ่งล้วนเป็นสาเหตุสำคัญของความเครียดที่รุนแรงจนมีผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ หากยิ่งสะสมความเครียดไว้นานก็จะเป็นที่มาของโรคที่เกี่ยวกับความเครียดทั้งหลาย อาทิโรคหัวใจ โรคหลอดเลือดในสมอง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หรือแม้กระทั่งโรคมะเร็ง รวมทั้งโรคทางจิตเวช เช่น ภาวะซึมเศร้า เป็นต้นนอกจากนี้ยัง

ทำงานด้วยความว้าวุ่น ไม่มีความสุข หมดไฟในการทำงานง่าย (Burn Out) ดังนั้นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุข จึงใช้กิจกรรมการทำสมาธิและฝึกจิตวิทยาสติเป็นวิธีสำคัญในการลดความเครียดโดยการจัดบรรยากาศองค์กรให้มีการทำสมาธิร่วมกันก่อนและหลังทำงาน โดยอาจจะใช้การเปิดดนตรีสมาธิ 3 – 5 นาทีเบา ๆ เพื่อเป็นเวลาแห่งการทำสมาธิก่อนทำงาน ทำให้เริ่มต้นง่ายด้วยความสงบ ส่วนการทำสมาธิก่อนกลับบ้านช่วยให้ลดความเครียดและไม่นำความเครียดกลับไปสู่ครอบครัว (ยงยุทธ, 2024)

ประโยชน์ของแนวคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร หลาย ๆ องค์กร ก็พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้นนอกจากระบบงานที่ดีแล้ว จะต้องอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในของบุคลากรด้วย การศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรก็มีข้อค้นพบสำคัญว่าถ้าคนเรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง และมีความสุขในการทำงานและในองค์กร ไม่ว่าจะตนเองจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้นจะคงอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และสภาวะที่ดีขององค์กร ครบตามองค์ประกอบของโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization ,MIO) คือ บุคลากร ทีมงาน และองค์กร เปรียบดังเก้าอี้ 3 ขาซึ่งค้ำจุนซึ่งกันและกัน หากขาดตัวใดตัวหนึ่งก็ย่อมที่จะสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรได้ยาก การสร้างความสุขในองค์กรจึงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ ดังแผนภาพต่อไปนี้

แผนภาพที่ 2 - 4 องค์ประกอบของโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO)



ที่มา : ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2558.

กล่าวโดยสรุปโครงการ “สร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร” (Mindfulness in Organization : MIO) ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นโปรแกรมเพื่อมุ่งส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพกายและจิตที่ดี และเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น มีความสุขในการทำงานมากขึ้นและเกิดความสงบด้วยการรับฟังและสื่อสารอย่างมีสติ รวมถึงเกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งในระดับตนเอง ทีม องค์กร และสังคมได้

**กรอบแนวคิดของการวิจัย**



**สรุป**

กล่าวโดยสรุปในโลกยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ต่างได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น มีภาวะเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn-Out) เปื่องาน ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรต่าง ๆ จึงมีความจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการดูแลและพัฒนาบุคลากรของตนเอง องค์กรแห่งความสุขและโปรแกรมการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติเป็นกระบวนการพัฒนาคนใน

องค์กรอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน (การจัดการองค์กรโดยเน้น การจัดการ “คน” เป็นหลัก) ที่จะช่วยสร้างความสมดุล สร้างทัศนคติบวกในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม เพื่อเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน และการฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness) ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสุขภาพกายและจิต โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งด้านความคิดและการกระทำ ช่วยลดความเครียดในการทำงาน สร้างเสริมสุขภาพกายและจิตให้ดีขึ้น ลดภาวะหมดไฟในการทำงาน มีความสุขกับการทำงานมากขึ้น สร้างความรู้สึกผูกพันกับองค์กร นอกจากนี้การสื่อสารและการทำงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น บุคลากรทำงานด้วยความสุข อยู่ร่วมกันอย่างมีมิตรไมตรี ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และผลพลอยได้คือ การมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น และมีชุมชนที่อยู่กันอย่างรักใคร่สามัคคีและนำพาทุกชีวิตให้มีความสุข และประสบความสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นแนวทางในการบริหารองค์กรยุคใหม่ที่มุ่งเน้นทั้งผลงาน และบุคลากรไปพร้อมๆกันเป็นการพัฒนาองค์กรแบบบูรณาการ โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (MIO) เป็นรูปแบบวิธีที่น่าสนใจและควรแก่การให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนเป็นสังคมเมือง คนส่วนใหญ่มักมีความเครียดและความทุกข์จากการทำงาน และมีผลต่อไปยังครอบครัว หลาย ๆ องค์กรจึงมีวิสัยทัศน์จึงเน้นกลับมาที่ความสุขหรือสุขภาวะของคนในองค์กร หัวใจสำคัญของโปรแกรมสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (MIO) นี้คือ การใช้การพัฒนาจิตอันได้แก่ สมาธิและสติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจความรับผิดชอบ เสียสละอดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ มีการทำงานร่วมกันอย่างดี โดยอาศัยการฟังอย่างมีสติอันเป็นรากฐานของกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ร่วมไปกับการคิดทางบวกซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิ และสติ สุดท้ายก็คือการใช้จิตวิทยาสติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรที่ใช้โปรแกรมสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (MIO) เป็นวิถีขององค์กร จะทำให้เกิดความสุขของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน และนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) เพราะเป็นการพัฒนาทั้งบุคลากร องค์กรและสังคม



### บทที่ 3

## แนวความคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กรกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

การศึกษาเพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กรกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ จำเป็นต้องศึกษาปัจจัยต่างๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาแนวทางดำเนินการ ดังนี้

1. สภาพทั่วไปและการจัดโครงสร้างของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
2. การดำเนินงานในการพัฒนาสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศที่ผ่านมาและปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน
3. ความสัมพันธ์ของแนวความคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กรกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
4. สรุป

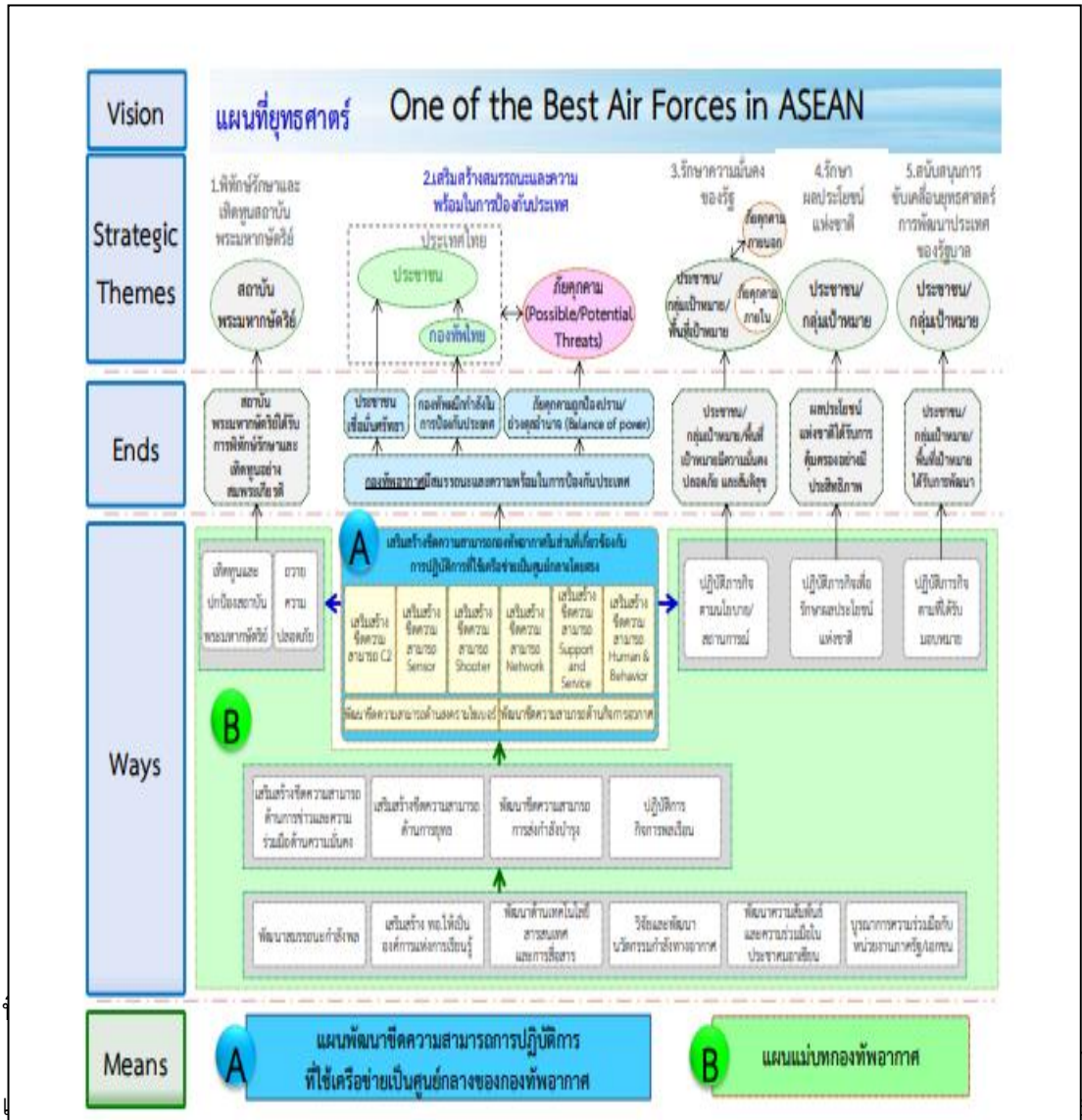
### สภาพทั่วไปและการจัดโครงสร้างของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (สวบ.ทอ.) เป็นหนึ่งในส่วนกิจการพิเศษของกองทัพอากาศ มีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการบินของนักบิน อันได้แก่ การตรวจคัดเลือก ตรวจร่างกายผู้ทำการในอากาศ (นักบิน) ทั้งในและนอกกองทัพอากาศ รวมทั้งนักบินในภาคพลเรือน เพื่อให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี มีความพร้อมในการทำการบินอย่างปลอดภัยและมีบทบาทในการให้ความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงของร่างกายเมื่อปฏิบัติงานในภาคอากาศ (ที่สูงเหนือระดับน้ำทะเล) นอกจากนี้ยังมีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ แพทย์ พยาบาล และบุคลากรต่างๆ ของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (สวบ.ทอ.) ต้องทำงานหลากหลายหน้าที่ ทั้งในฐานะแพทย์ผู้ตรวจสอบหนังสือเพื่อให้องค์ความรู้ด้านสรีรวิทยาการบิน การเป็นครูฝึกเครื่องมือฝึกด้านสรีรวิทยาการบิน เช่น ห้องปรับบรรยากาศแรงดันต่ำ (Hypobaric Chamber) ห้องฝึกเก้าอี้ดีด (Ejection Seat) และห้องฝึก

การหลงสภาพการบิน รวมไปถึงการปฏิบัติงานด้านการลำเลียงผู้ป่วยทางอากาศ การปฏิบัติงานที่หลากหลายเหล่านี้ส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า และเกิดความเครียดได้ง่าย สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพ อากาศ (สวบ.ทอ.) ตระหนักถึงความสำคัญในการดูแลบุคลากรที่สำคัญขององค์กรเหล่านี้ ตามแนวทางยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่ยังคงดำรงเป้าหมายในการพัฒนาสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in

ASEAN)” โดยหนทางหนึ่ง (ways) คือการพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพล ดังแผนภาพที่ 3 - 1 แผนที่ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ

แผนภาพที่ 3 - 1 แผนที่ยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ



สุขใจ สุขจิตและสุขสังคัม เพื่อให้มีความมั่นคงในชีวิตและมีความพร้อมในการปฏิบัติการกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (สวบ.ทอ.) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) โดยในปีตั้งแต่ปี พ.ศ.2563 ทางสถาบันฯ ได้ประเมินความสุขของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ โดยใช้เครื่องมือชื่อแฮปปินอมิเตอร์ (Happinometer) ซึ่งประเมินความสุขของบุคลากรในสถาบันฯ ในด้านต่าง ๆ ทั้ง 8 ด้าน โดยเกณฑ์ความสุขของแฮปปินอมิเตอร์ (Happinometer) มีดังนี้คือ คะแนน 0-24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย คะแนน 25-49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข คะแนน 50.00-74.99 หมายถึง มีความสุข คะแนน

75.00-100 หมายถึง มีความสุขมาก และคะแนนความสุขของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ ในปี พ.ศ. 2565 โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 65.16% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีความสุข (ค่าเฉลี่ยเกณฑ์ความสุขของคนทำงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ที่ 63.07%) สวบ.ทอ.ยังมุ่งเน้นการเป็นองค์กรแห่งการตระหนักรู้ (Awareness Organization) เพราะการตระหนักรู้ ในสถานการณ์ (Situation Awareness) เป็นหัวใจสำคัญในการช่วยให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ปี พ.ศ.2566 จึงนำโปรแกรมการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสดิมาใช้ในการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากรของ สวบ.ทอ. โดยเชื่อมั่นถึงประโยชน์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสดิ จะช่วยส่งเสริมความสุขของคนในองค์กรอย่างยั่งยืนและเกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพราะการมีสติในขณะที่ทำงานจะช่วยให้ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงาน ทำให้การสื่อสารและทำงานร่วมกันเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ในช่วง 2 – 3 ปีที่ผ่านมา (ปี 2563 - 2565) โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ก่อให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินชีวิตด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งเป็นปัญหาทางสาธารณสุขใหญ่ทั่วโลก (กฤษกันทร สุวรรณพันธุ์และคณะ, 2563) บุคลากรทางการแพทย์จึงมีภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องเผชิญกับผู้ติดเชื้อโดยตรงได้แก่ การสัมผัสกับเชื้อที่ก่อให้เกิดโรค การตรวจคัดกรอง การดูแลและรักษาผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ภายใต้ความคาดหวังจากหลายภาคส่วน อาจสร้างภาวะเครียดและความวิตกกังวลจากการทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน จิตใจถูกบั่นทอนจากการสูญเสียผู้ป่วยที่ดูแล มีอาการอ่อนเพลีย เหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน พักผ่อนไม่เพียงพอ กลัวต่อการติดเชื้อ กลัวถูกแยกกัก ห่างจากครอบครัว และถูกตีตราจากสังคม รวมทั้งต้องทำความเข้าใจกับกฎระเบียบใหม่ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ตลอดจนสถานที่ทำงานมีความคับแคบ เครื่องมืออุปกรณ์การป้องกันและให้บริการไม่เพียงพอต้องปฏิบัติตามขั้นตอนควบคุมการติดเชื้อด้วยความระมัดระวังอยู่ตลอดเวลา สร้างภาวะความเครียดและความวิตกกังวล ทำให้บุคลากรทางการแพทย์มีโอกาสเกิดภาวะเครียดได้ (จารุวรรณ ประภาสอน, 2564) ความชุกของความเครียดของบุคลากรทางการแพทย์ ในสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 พบว่า ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 45.5) อาจเนื่องมาจากสถานการณ์การระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ทำให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการปฏิบัติงาน ตลอดจนภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลรักษาผู้ป่วยได้รับรายได้ลดลงหรือได้รับค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบและความเสี่ยงต่อการติดเชื้อ ผลกระทบความรุนแรงที่อาจเกิดขึ้นได้จากการติดเชื้อขณะปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นกลุ่มเสี่ยงสูงที่ต้องปฏิบัติงานกับผู้คนจำนวนมาก และต้องดูแลรักษาผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ทำให้บุคลากรทางการแพทย์อาจเกิดความเครียดจากการปฏิบัติงานได้ ตลอดจนหากเป็นกลุ่มเสี่ยงสูงที่สัมผัสใกล้ชิดกับผู้ติดเชื้อบุคลากรทางการแพทย์ก็จะมีความเสี่ยงสูงต่อการติดเชื้อ และต้องแยกตัวหรือกักตัว เป็นระยะเวลานาน อาจทำให้เกิดความเบื่อหน่าย วิตกกังวล หรือเครียดที่ไม่สามารถใช้ชีวิตได้เป็นปกติ หรือไม่ได้พบปะครอบครัว ซึ่งเป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความเครียดได้ (ปิ่นนัท, 2565) บุคลากรของ สวบ.ทอ. ซึ่งเป็นบุคลากรทางการแพทย์ก็เช่นกันก็ได้รับผลกระทบนี้ ผู้บริหารของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ตระหนักถึงปัจจัยดังกล่าวข้างต้น จึงมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากรโดยเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร และสร้างทักษะในการปรับตัว เพื่อเป็นต้นทุนในการเผชิญกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนไปคือแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนไป

อย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อที่เกิดจากภาวะดังกล่าว ทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากร ในองค์กรที่เรียกว่า BANI world คือ มีลักษณะมีความเปราะบาง (Brittle) สร้างความกังวล (Anxious) การคาดเดาได้ยาก (Nonlinear) เพราะวิถีคิด เหตุผล และประสบการณ์เดิมๆ ไม่สามารถใช้ทำนายได้อีกต่อไป และยากเกินเข้าใจ (Incomprehensible) เช่น ในการระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-2019 ภูมิคุ้มกันความเครียดเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เพื่อดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รวมทั้งมีความสามารถในการฟื้นตัวในยามที่ต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันและยากลำบาก (Resilience) การสร้างภูมิคุ้มกันต่อความ เครียดให้แก่บุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศจะส่งผลให้บุคลากรสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี มีความสุขมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีความสุข การทำงานจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์กร อาทิเช่น ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น ความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้สถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวทางหนึ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันความเครียดเพิ่มระดับความสุข และเสริมสร้างความตระหนักรู้ในสถานการณ์คือการฝึกจิตวิทยาสติซึ่งเป็นการทำจิตให้สงบโดยการกำหนดรู้ลมหายใจ ทำสมาธิเพื่อให้จิตสงบ และมีสติในการทำงาน ทำให้ผลงานดี ลดข้อผิดพลาดต่างๆ ช่วยผ่อนคลายความเครียด ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness) จะสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อคนทำงานมีความสุขก็จะส่งผลให้ทำงานสำเร็จและสถาบันเวชศาสตร์การบินจะบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมาย เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างยั่งยืนสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ แนวทางในการบริหารองค์กร โดยใช้การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) มาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ และเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันความเครียดและสร้างเสริมความสุขให้บุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศด้วย และเริ่มทำการศึกษานำร่องโดยนำการสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) มาพัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ (หน่วยงานหนึ่งของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ) ดังแผนภาพที่ 3 - 2 มูลเหตุจูงใจในการนำจิตวิทยาสติมาเป็นวิถีในการทำงานของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ เพราะบุคลากรในส่วนงานนี้ มีการติดต่อกับผู้รับบริการเป็นจำนวนมากเป็นประจำมีโอกาสเกิดความเครียดได้ง่าย และต้องใช้ความรอบคอบสูงในการทำหน้าที่ เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการทำงาน

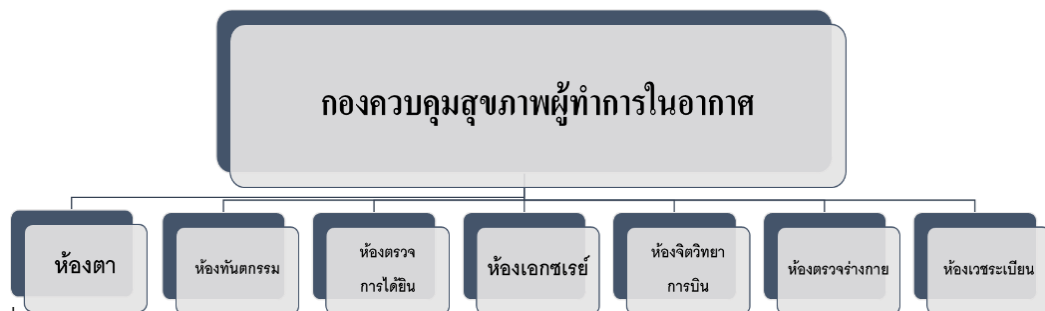
แผนภาพที่ 3 - 2 แผนผังหน่วยงานของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ



ที่มา : เวชศาสตร์การบิน, ออนไลน์, 2566.

กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพ ตรวจรักษา ตรวจคัดเลือก ตรวจพิเศษ ให้คำปรึกษาแนะนำด้านสุขภาพแก่ผู้ทำการในอากาศ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบิน การพิจารณาจัดทำการบิน การต่ออายุการบิน หรือการทำงานในอากาศ ตามมาตรฐานทางการแพทย์ กฎขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศและความปลอดภัยในการบิน วิจัยและพัฒนาวิธีการและอุปกรณ์ในการตรวจสุขภาพ ตรวจรักษา และจัดทำเวชระเบียน รายงานสถิติ มีผู้อำนวยการกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบประกอบไปด้วยห้องตรวจต่างๆ ดังแผนภาพที่ 3 - 3

แผนภาพที่ 3 - 3 โครงสร้างกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ



ที่มา : เวชศาสตร์การบิน, ออนไลน์, 2566.

## การดำเนินงานในการพัฒนาสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศที่ผ่านมามีปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน

สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นสากลจึงได้นำระบบระบบบริหารงานคุณภาพที่ได้รับความนิยมแพร่หลายที่สุดในโลก ก็คือ ISO 9001 มาใช้ในองค์กร ซึ่งมาตรฐาน ISO 9001 คือ มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ หรือ Quality Management System (QMS) ISO 9001 คือ มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (Quality Management System: QMS) ที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เป็นมาตรฐานที่ได้รับความนิยมแพร่หลายทั่วโลก และทั่วโลกให้ความสำคัญ เพราะจะมีการควบคุม และสามารถตรวจสอบได้

โดย ISO ย่อมาจาก International Organization for Standardization ซึ่งเป็นมาตรฐานในการวัดคุณภาพขององค์กร โรงงานต่างๆ เพื่อรับรองระบบการบริหาร และการดำเนินงานขององค์กรในแต่ละประเทศและเพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วโลก จะมีตัวเลขต่อท้าย ISO ซึ่งจะหมายถึง จุดมุ่งหมาย/ลักษณะของมาตรฐานต่างๆ ของ ISO แต่ละระบบซึ่ง ISO 9001 อยู่ในกลุ่ม ISO9000 ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ ส่วนของคุณภาพการจัดการ การพัฒนาการผลิต การติดตั้ง การบริการ และการบริหารภายใน องค์กร รวมถึงการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดการอบรมต่างๆ มีการให้ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน มาตรฐานนี้สามารถใช้ได้กับทุกองค์กร มาตรฐานนี้จะสามารถช่วยให้การจัดการองค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งยังสามารถช่วยให้องค์กร มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไปสู่ระดับสากลที่หลากหลายประเทศเป็นที่ยอมรับ โดยมาตรฐานนี้จะต้องมีการควบคุม และตรวจสอบขั้นตอนวิธีการต่างๆ อย่างละเอียดถึงจะได้รับเครื่องหมายมาตรฐานนี้ หลักการทำงานของ ISO 9001 มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (QMP) ได้แก่ การให้ความสำคัญกับลูกค้า (Customer Focus) ความเป็นผู้นำ (Leadership) การมีส่วนร่วมของบุคลากร (Engagement of People) การบริหารเชิงกระบวนการ (Process Approach) การปรับปรุง (Improvement) การตัดสินใจบนพื้นฐานของหลักฐาน (Evidence-based Decision Making) การบริหารความสัมพันธ์ (Relationship Management) สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศได้รับการรับรอง ISO9001-2015 ในปีพ.ศ.2560 และดำเนินการตามระบบคุณภาพ ISO9001-2015 เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน อย่างไรก็ตามแม้งานจะมีคุณภาพ แต่ก็ยังคงมีอุปสรรคสำคัญคือความรู้สึกเป็นภาระงาน เหนื่อยล้า รู้สึกถูกกดดัน เป็นต้น และขาดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร สวบ.ทอ. พบว่าการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้นนอกจากกระบวนการ และจะต้องอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในตนเองแล้ว และจากการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาองค์กรก็มีข้อค้นพบสำคัญว่า ถ้าคนเรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในการทำงานและในองค์กร ไม่ว่าจะตนเองจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้นจะคงอยู่ได้ก็ต่อจกอาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และสภาวะที่ดีขององค์กร อันส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน สวบ.ทอ. ได้เผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น บุคลากรในองค์กรต้องเผชิญกับความเครียดในหลายๆ ด้าน และเพื่อเป็นการสำรวจระดับความสุขของคนในองค์กร โดยคุณภาพของความสุข (Quality of Happiness) ประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจและความคาดหวังที่ประเมินความรู้สึกของบุคคลจากสภาพความเป็นอยู่ นอกจากนี้ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล “ความสุข” และ “ความพึงพอใจ” จึงมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล (Brenner,1975 : Scanlon, 1993) สวบ.ทอ. จึงได้นำมาตรวัดระดับความสุข (Happinometer) มาใช้สำรวจระดับความสุขของคนในองค์กร มาตรวัดระดับความสุข (Happinometer) เป็นนวัตกรรมของการวัดคุณภาพชีวิตและความสุขทางด้านสังคมศาสตร์ที่น่าเชื่อถือและทันสมัย โดยได้ดึงเอาความเด่นของดัชนีในแต่ละมิติของคุณภาพชีวิตและความสุขคนทำงานมารวมอยู่ในเครื่องมือนี้ มาตรวัดระดับความสุขเป็นเครื่องมือที่ใช้ประโยชน์ได้จริงและสื่อถึงความเอาใจใส่ขององค์กรที่มีต่อคนภายในองค์กร และยังเป็นเครื่อง มือที่แสดงถึงความห่วงใย ความผูกพัน ความร่วมมือและความภาคภูมิใจของบุคคลทุกระดับในองค์กรที่มีต่อกันและกัน สำนักสนับสนุนสภาวะองค์กร

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) องค์กรประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีสุข
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคนตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต
3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต
4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น
5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตตัปปะ หมายถึงการละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเองซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีม
6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึงการรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน
7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆ
8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พำอาศัย

สถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่ไปกับการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นการเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยในปี พ.ศ.2564 ทางสถาบันฯ ได้ประเมินความสุขของบุคลากรในสถาบันฯ โดยใช้เครื่องมือชื่อแฮปปิโนมิเตอร์ (Happinometer) ซึ่งประเมินความสุขของบุคลากรในสถาบันฯ ในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ซึ่งเกณฑ์ความสุขของ แฮปปิโนมิเตอร์ (Happinometer) มีดังนี้คือ คะแนน 0-24.99 หมายถึง ไม่มีความสุขเลย คะแนน 25-49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข คะแนน 50.00-74.99 หมายถึง มีความสุข คะแนน 75.00-100 หมายถึง มีความสุขมาก และคะแนนความสุขของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ โดยเฉลี่ยอยู่ที่ 65.16% (ในปี2561-2564) ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีความสุข (ค่าเฉลี่ยเกณฑ์ความสุขของคนทำงานกระทรวงสาธารณสุขอยู่ที่ 63.07%) อย่างไรก็ตามผู้บริหารของสถาบันฯ มีจุดมุ่งหมายด้านการพัฒนาบุคลากรโดยเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร เพื่อเป็นต้นทุนในการเผชิญกับภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในสถาบันฯ ให้เกิดความเครียด ไม่มีความสุข ที่เรียกว่า BANI world คือ มีลักษณะมีความเปราะบาง (Brittle) สร้างความกังวล(Anxious) การคาดเดาได้ยาก (Nonlinear) และยากเกินเข้าใจ (Incomprehensible) นอกจากนี้การดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 นอกเหนือจากวิชาความรู้แล้ว ภูมิคุ้มกันความเครียดเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมาก เพื่อดำรงชีวิตอย่างมีความสุข รวมทั้งมีความสามารถในการฟื้นตัวในยามที่ต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันและ

ยากลำบาก (Resilience) การสร้างภูมิคุ้มกันต่อความเครียดให้แก่บุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ จะส่งผลให้บุคลากรสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี มีความสุขมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีความสุข เมื่อทำงานจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์กร อาทิเช่น ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้อย่างราบรื่น ความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ เจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สถาบันฯ จึงยึดแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้มีความสุขใน 8 มิติตามแนวของ สสส. ในการสร้างความสุข 8 ประการ และพัฒนาสถาบันฯ ให้เป็นที่ทำงานที่มีความสุขหรือ “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ตั้งแต่ปี พ.ศ.2562 สถาบันฯ ได้จัดโครงการหลากหลาย เช่น การอบรมวิชาการต่างๆ การจัดกิจกรรมเสริมรายได้ การออกกำลังกาย เป็นต้น แต่พบว่าเมื่อสำรวจด้วยเครื่องมือชื่อแฮปปินิเตอร์ (Happinometer) พบว่าระดับความสุขอยู่ที่ประมาณ 65% ซึ่งไม่มีการเปลี่ยนแปลงมากนัก ในปี พ.ศ.2565 สถาบันฯ ได้นำเครื่องมือในการพัฒนาบุคลากรและองค์กร ชื่อการสร้างสุขด้วยจิตวิยาศติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างภูมิคุ้มกันความเครียดและเพิ่มระดับความสุขให้แก่บุคลากร และนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) การฝึกจิตวิยาศติ (Mindfulness Practices) ซึ่งเป็นการทำจิตให้สงบโดยการกำหนดรู้ลมหายใจ ทำสมาธิเพื่อให้จิตสงบ และมีสติในการทำงาน ทำให้ผลงานดี ลดข้อผิดพลาดต่างๆ ช่วยผ่อนคลายความเครียด ดังนั้นเมื่อบุคคลได้รับการฝึกจิตวิยาศติ (Mindfulness Practices) จะสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเมื่อคนทำงานมีความสุขก็จะส่งผลให้ทำงานสำเร็จและสถาบันเวชศาสตร์การบินจะเข้าสู่เป้าหมายของการเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ส่งผลให้สถาบันฯ บรรลุ ผลลัพธ์ตามพันธกิจ เกิดการขับเคลื่อนและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน โดยโปรแกรมจิตวิยาศติในองค์กร (MIO) ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้

**1.สติกับการพัฒนาตน** โดยเน้นการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้วยการฝึกจิตวิยาศติ การพัฒนาการตระหนักรู้ตนเองและการสร้างเป็นนิสัย ดังนี้คือ

1.1 การฝึกฝนจิตวิยาศติ คือ การสร้างคุณภาพของจิตให้สงบและผ่อนคลายด้วยลมหายใจ เน้นการตระหนักรู้ในปัจจุบัน และเมื่อจิตวอกแวกไปรับรู้เรื่องอื่นให้ดึงการรู้ตัวกลับมาที่ลมหายใจ เป็นการฝึกการมีใจจดจ่ออยู่ที่ลมหายใจ (Attention control/Regulation) เพื่อให้มีจิตที่มั่นคงไม่วอกแวกง่าย มีความมั่นคงภายในจิตใจ

1.2 การพัฒนาการตระหนักรู้ตนเอง (Self-Awareness) คือ ฝึกให้สามารถรับรู้อารมณ์ตนเองได้ในปัจจุบันและควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ (Emotional Control/Regulation) รวมทั้งมีทางเลือกในการดูแลอารมณ์ของตนเอง เช่น การหยุดการโกรธ และเห็นการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ของตนเองอย่างชัดเจน จนเกิดความเข้าใจตนเองมากยิ่งขึ้น

1.3 การสร้างเป็นนิสัย (mental habits) เมื่อเราฝึกปฏิบัติจิตวิยาศติเป็นประจำ จะทำให้เกิดลักษณะการดำเนินชีวิตแบบจิตวิยาศติอย่างเป็นอัตโนมัติอยู่กับปัจจุบันมากขึ้น ทำกิจกรรมต่างๆ ในชีวิตประจำวันอย่างมีสติ (Mindfulness Activities) ทำให้มีความสุขเข้าอกเข้าใจ



ผู้อื่นได้มากขึ้น (Empathy) สัมพันธภาพระหว่างบุคคลดี ลดความขัดแย้ง ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี และอย่างมีความสุข

## 2. สติในการทำงานร่วมกัน

2.1 การสื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติ ด้วยการพูดและฟังอย่างมีสติ (Deep listening and Empathic Understanding) และใช้ภาษาฉัน(I message)

2.2 สติในการคิดบวก โดยรู้เท่าทันความคิดและปรับมุมมองความคิด มีความคิดเชิงบวกต่อคน งานและสถานการณ์ต่างๆ

## 3. สติกับการพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 2 เรื่องย่อย คือ

3.1 การประชุมด้วยสติสนทนาแบบกัลยาณมิตรหรือสุนทรียสนทนา (Dialogue) ที่มุ่งเน้นการฟังอย่างใส่ใจเพื่อรับฟังและเรียนรู้จากผู้พูด

3.2 การประชุมด้วยสติสนทนาแบบอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creativity Discussion) คือการรับฟังข้อคิดเห็นของแต่ละคน และมุ่งเน้นการหาทางออกร่วมกันเมื่อมีปัญหา

สรุป สถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศมีการนำแนวทางต่างๆ เช่น ISO9001-2015 เข้ามาพัฒนาองค์กร อย่างไรก็ดีตามสถาบันฯ ยังคงต้องหาแนวทางใหม่ๆ มาร่วมกับแนวทางเดิม ประกอบกับในสถานการณ์ในยุคโลกโกลาหล (BANI World) สถาบันฯ จำเป็นต้องเตรียมพร้อมบุคลากร เพื่อให้เผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันฯ จึงนำการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization) มาประยุกต์ใช้ในองค์กร เพื่อให้สถาบันฯ เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถาบันฯ

## ความสัมพันธ์ของแนวความคิดการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กรกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การbin กองทัพอากาศ

องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) และโปรแกรมการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization) เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (การจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก) ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนที่จะช่วยสร้างความสมดุลสร้างทัศนคติบวกในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคมและเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน มีการศึกษาและงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า การฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness Practice) ช่วยลดความเครียดจากการทำงานและความเครียดจากเรื่องอื่นๆ (Klatt et al.2009) และเมื่อบุคลากรมีสุขภาพร่างกายแข็งแรงและมีสุขภาพจิตดีผ่อนคลายจากความตึงเครียด ย่อมจะทำให้มีศักยภาพและความสามารถในการทำงาน ทুমเหตุความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนสรรพกำลัง ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการ ทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของงานก็จะ

สูงตามไปด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดความยึดมั่นผูกพัน จงรักภักดี และทำงานกับองค์กรตลอดไป ทั้งยังเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพต่อ ประเทศไทยอีกด้วย

การฝึกจิตวิथाยาสติ (Mindfulness Practices) จะเป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ จะนำมาประยุกต์ใช้ในการเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้ลดการทำงานที่ผิดพลาดเพิ่มความปลอดภัยในการทำงาน เพราะการนำจิตวิथाยาสติไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ จะช่วยเพิ่มความสุขทั้ง 8 ด้านตามเครื่องมือวัดระดับความสุข (Happinometer) อันได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) ใจดี (Happy Heart) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์นั้นสามารถทำได้หลายวิธี เริ่มตั้งแต่การสร้างความแรงจูงใจ การทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขไปกับการทำงาน เมื่อคนคือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ประโยชน์การสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรพัฒนาขึ้น (Human capital) ความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High trust) การทำงานด้วยระบบทีม (Team-flow-based organization) มีความคิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation) มีประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility) อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ต เข้ามามีส่วนในชีวิตประจำวันอย่างมาก แม้ว่าจะทำให้เกิดความสะดวกสบาย สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันความรวดเร็วที่มากับเทคโนโลยีก็ทำให้การคิดทบทวน ไตร่ตรองลดน้อยลง หรืออาจกล่าวได้ว่า ความรวดเร็วดังกล่าวทำให้การตระหนักรู้หรือสติในการทำสิ่งต่างๆ ลดลง นำไปสู่ข้อผิดพลาดในการทำงานเกิดข้อขัดแย้งกันได้ง่าย เกิดการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ดังนั้นการฝึกจิตวิथाยาสติ (Mindfulness) จึงมีความจำเป็นในยุคปัจจุบัน โดยสติเป็นสภาวะของจิตใจภายในที่ตระหนักรู้ถึงความคิด และพฤติกรรมของตนในแต่ละช่วงขณะอยู่กับปัจจุบัน โดยไม่ตัดสินผิดถูกหรือดีหรือไม่ดี สติเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิต ทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศมุ่งเน้นความสำคัญเรื่องการตระหนักรู้ในตนเองและในสถานการณ์ (Self and Situation Awareness) เพื่อลดความผิดพลาดในงานและส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และเห็นประโยชน์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิथाยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) และได้นำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยใช้จิตวิथाยาสติ (Mindfulness) อันได้แก่สมาธิและสติ มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในและสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันและทำงานเป็นทีมได้ดีต้องอาศัยการสื่อสารอย่างมีสติอันเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่ดี และการประชุมหารือกันด้วยกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ร่วมไปกับการคิดทางบวก ซึ่งสร้างได้โดยใช้โปรแกรมฝึกจิตวิथाยาสติสร้างสุขในองค์กร

สุดท้ายก็คือการใช้จิตวิทยาสติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กร และร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยม และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness Practices) จะมีความเหมาะสมกับบุคลากรด้านการบิน ตามที่ลิเวอร์พูลโมเดล (Liverpool Mindfulness Model) การฝึกจิตวิทยาสติจะส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการบิน ลดความผิดพลาดจากมนุษย์ปัจจัย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สวบ.ทอ. เป็นหน่วยงานที่ดูแลด้านสมรรถนะผู้ทำการในอากาศ การนำการฝึกจิตวิทยาสติมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสวบ.ทอ.จะเป็นหัวข้อสำคัญในการส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานและเป็นการเริ่มต้นในการพัฒนาไปสู่การการบินต่อไป การฝึกจิตวิทยาสติตาม Liverpool Mindfulness Model จะประกอบด้วย 5 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivational Factor)
2. ปัจจัยด้านการฝึกทางจิตวิทยา (Mind Training)
3. ปัจจัยด้านขบวนการหลักของระบบประมวลข้อมูล (Core Process)
4. ปัจจัยด้านมุมมอง (Mental stance)
5. ผลลัพธ์ เชิงบวก (Positive outcome)

การฝึกจิตวิทยาสติตาม Liverpool Mindfulness Model ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivational Factor) ได้แก่ แรงจูงใจ ความตั้งใจ ความคาดหวัง และทัศนคติ จะเป็นปัจจัยที่โน้มน้าวให้บุคคลนั้นเข้ามาสู่การฝึกจิตวิทยาสติซึ่งเป็นปัจจัยด้านการฝึกทางจิตวิทยา (Mind Training) และเมื่อบุคคลนั้นได้ฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness Practice) จะช่วยพัฒนาบุคคลนั้นให้มีประสิทธิภาพของระบบประมวลข้อมูล (Information Processing System or Core Processes) โดยเฉพาะอย่างยิ่งการปรับของการมีใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำ (The retirement of attentional function) ซึ่งส่งผลให้เกิดปัจจัยด้านทัศนคติ (Mental stance) เป็นการตระหนักรู้โดยไม่ตัดสินผิดถูก (Non-Judgmental Awareness) ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ เชิงบวก (Positive outcome) คือ ความคิดกระฉ่างชัดและอารมณ์ที่มั่นคงเป็นผลให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในด้านสุขภาวะที่ดีทางร่างกายและจิตใจ ลดความผิดพลาดการทำงาน ประสิทธิภาพงานดี ส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถาบันฯ การดูแลและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญ จึงเป็นที่มาของงานวิจัยชิ้นนี้ที่มุ่งเน้นศึกษาแนวทางในการบริหารองค์กร โดยใช้การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) มาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถาบันฯ เพื่อการสร้างภูมิคุ้มกันความเครียดและเพิ่มระดับความสุขของคนในสถาบันฯ และนำสถาบันไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) จึงได้เริ่มทำการศึกษานำร่องโดยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) มาพัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

สวบ.ทอ. ได้นำโปรแกรมการฝึกจิตวิทยาด้วยสติ (Mindfulness in Organization : MIO)มาใช้ในโครงการนำร่องคือกองควบคุมสภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคพ.สวบ.ทอ.) โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. เตรียมความพร้อม โดยทำความเข้าใจเรื่อง MIO กับผู้บริหาร/ผู้ปฏิบัติ จากนั้นคัดเลือกหน่วยงานนำร่องและอบรมหน่วยงานนำร่อง (กองควบคุมสภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบัน

เวชศาสตร์การบิน)และเลือกกลุ่มควบคุมเพื่อเปรียบเทียบ โดยเลือกกองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สบ.ทอ.)เป็นกลุ่มควบคุม

2. การนำไปประยุกต์ใช้ในหน่วยงานนำร่อง (กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบิน) โดยกำหนดเป็นวิธีหน่วยงาน นำสมาธิ/สติ มาเป็นวิธีการทำงาน ใช้การสื่อสารในทีมด้วยสติ และนำจิตวิทยาสติมาใช้ในการประชุมกลุ่มย่อย

3. สรุปลักษณ์และประโยชน์ที่ได้รับ โดยประเมินจากระดับเครื่องมือวัดระดับความสุข (Happinometer) อันได้แก่ สุขภาพดี (Happy Body) น้ำใจดี (Happy Heart) ผ่อนคลายดี (Happy Relax) ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จิตวิญญาณดี (Happy Soul) สุขภาพเงินดี (Happy Money) ครอบครัวดี (Happy Family) และสังคมดี (Happy Society) และระดับความเครียดด้วยเครื่องมือ ST-5 หน่วยงานนำร่อง(กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบิน)และกลุ่มควบคุม (กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ)

4. การนำแนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO) มาใช้ในองค์กรนำร่องคือกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบิน เพื่อศึกษาถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และนำไปขยายผลไปยังหน่วยงานต่างๆ ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ โดยประกาศให้การพัฒนาองค์กรด้วยจิตวิทยาสติเป็นนโยบายขององค์กร ผลักดันและสนับสนุนให้การพัฒนาสติเกิดขึ้นจริงและต่อเนื่องอย่างยั่งยืนในองค์กรและเน้นย้ำ 3 กิจกรรมหลักคือ จิตวิทยาสติในงานจิตวิทยาสติในทีมและจิตวิทยาสติในการขับเคลื่อนพันธกิจองค์กร สร้างทีมวิทยากรในการฝึกอบรมจิตวิทยาสติให้กับบุคลากรในสถาบันฯ อบรมบุคลากรของสถาบันฯ ให้มีทักษะพื้นฐานเรื่องจิตวิทยาสติ สร้างพี่เลี้ยงขับเคลื่อนการพัฒนาสติให้เป็นวิถีของสถาบันฯ กำหนดกิจกรรมหรือวิธีการในการสร้างแรงจูงใจเพื่อผลักดันและสนับสนุนให้เกิดการนำจิตวิทยาสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน ในการทำงาน การประชุมและนำไปสู่การพัฒนาสถาบันฯ และกำหนดแนวทางวัดผลของการดำเนินการเรื่องจิตวิทยาสติ (Mindfulness Practice) อย่างต่อเนื่องด้วยมาตรวัดความสุข (Happinometer) การวัดระดับความเครียด ระดับความผูกพันของบุคลากรกับสถาบันฯ (Engagement) สำรวจภาวะหมดไฟในการทำงาน การสำรวจด้านอุบัติเหตุและอุบัติการณ์ที่เกิดจากความผิดพลาดในการทำงาน ความพึงพอใจของผู้มารับบริการ เป็นต้น นอกจากนี้จะนำแนวทางของการจัดการความรู้( Knowledge Management :KM) มาต่อยอดการฝึกจิตวิทยาสติโดยให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องแนวทางการทำจิตวิทยาสติทั้งในและนอกองค์กร

## สรุป

ตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ที่จะนำประเทศไทยให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ยุทธศาสตร์หนึ่งที่มีความสำคัญคือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ควบคู่ไปกับการการดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยเน้นการเป็นองค์กรคุณภาพตามระบบ ISO9001 - 2015 ในปี พ.ศ.2560 และ

การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดย ในปี พ.ศ.2565 โดยทางสถาบันฯ ได้ประเมินความสุขของบุคลากรในสถาบันฯ โดยใช้เครื่องมือชื่อแฮปปิโนมิเตอร์ (Happinometer) ซึ่งประเมินความสุขของบุคลากรในสถาบันฯ ในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566 สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศสนใจในการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มทักษะให้กับคนในองค์กรเพื่อเผชิญกับความเครียดในด้านต่างๆ รวมทั้งหาแนวทางในภาพรวมที่จะเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กรและนำสถาบันฯ ไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) แนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO) จึงเป็นแนวทางที่น่าสนใจเพื่อให้สถาบันฯ บรรลุจุดมุ่งหมายดังกล่าว เพราะเป็นโปรแกรมเพื่อมุ่งส่งเสริมให้คนในองค์กรมีสุขภาพจิตที่ดี มีความสุขในการทำงาน และเน้นการเรียนรู้ด้วยการปฏิบัติ ฝึกให้คนมีสภาวะจิตที่สูง คือ การมีสติและสมาธิ จิตที่สูงจะนำไปสู่การแสดงออกของคุณลักษณะที่ดีของตน เช่น เห็นอกเห็นใจผู้อื่น มีความรับผิดชอบ มีความคิดบวก สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความสุขในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น เกิดความสงบด้วยการรับฟังอย่างมีสติ เกิดการสื่อสารอย่างมีสติ เกิดความคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ ทั้งในระดับตนเอง ระดับทีม และระดับองค์กรได้ สถาบันฯ จึงได้นำแนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO) มาใช้ในองค์กรนำร่องคือกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบิน เพื่อศึกษาถึงผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น และนำไปขยายผลไปยังหน่วยงานต่างๆ ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ โดยประกาศให้การพัฒนาองค์กรด้วยจิตวิทยาสติเป็นนโยบายขององค์กร ผลักดันและสนับสนุนให้การพัฒนาสติเกิดขึ้นจริงและต่อเนื่องอย่างยั่งยืนในองค์กร และเน้นย้ำ 3 กิจกรรมหลักคือ จิตวิทยาสติในงาน จิตวิทยาสติในทีมและจิตวิทยาสติในการขับเคลื่อนพันธกิจองค์กร และมีการประเมินผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องในส่วนต่าง 3 ด้าน คือ บุคคล ทีม และองค์กร การสร้างสติในองค์กร ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลง เจตคติภายในตนเอง การรู้คุณค่าของตนเองต่อการทำงานและต่อองค์กรจะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองจะคงอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร สภาวะที่ดีขององค์กรจะช่วยส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรให้ชัดเจน

## บทที่ 4

### แนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO) ในสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

ปัจจุบันมีปัจจัยหลายประการที่ผลักดันให้ภาครัฐต้องทบทวนบทบาทและการทำงานของตนเองไม่ว่าจะเป็นบริบทการเปลี่ยนแปลงที่พลิกผันอย่างรวดเร็ว ความเชื่อมโยงของโลกและสภาวะวิกฤตต่างๆ ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง ปัญหาซับซ้อนที่มีรูปแบบไม่แน่นอน มีความเฉพาะและไม่สามารถใช้แนวทางหรือวิธีการแก้ปัญหาที่มีอยู่เดิมได้อีกต่อไป ผลกระทบของภูมิศาสตร์การเมืองที่มีต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงและการพัฒนานโยบายประเทศ ความน่าเชื่อถือของภาครัฐและความคาดหวังและการตรวจสอบโดยภาคส่วนต่างๆ รวมไปถึง ความก้าวหน้าอย่างก้าวกระโดดของเทคโนโลยีดิจิทัล และการแข่งขันบนความได้เปรียบของข้อมูล เป็นผลให้บุคลากรขององค์กรต่างๆ ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงนี้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น มีภาวะเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burn-Out) เบื่องาน ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรจึงมีความจำเป็นต้องมีเครื่องมือในการดูแลและพัฒนาบุคลากรของตนเอง ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) จะเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร (Engagement) และลดอัตราการลาออกให้น้อยลง หลายองค์กรจึงหันมาใส่ใจการสร้างความสุขในที่ทำงานมากขึ้น องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) และโปรแกรมการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization) เป็นเครื่องมือและกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีเป้าหมายเพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (การจัดการองค์กรโดยเน้นการจัดการ “คน” เป็นหลัก) ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และช่วยสร้างความสมดุลสร้างทัศนคติบวกในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม รวมทั้งเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน โดยจะวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in organization : MIO) ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) และการพัฒนาบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
2. ผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (MIO) ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
3. แนวทางของการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (MIO) เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

## 4. สรุป

## ความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) กับการพัฒนาบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบิณ กองทัพอากาศ

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและ พัฒนาประเทศภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน จึงจัดเป็นหนึ่งในประเด็น การดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) และแผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ที่เน้นให้บุคลากรภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ มีทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่น ในคุณธรรม นอกจากนี้ประเทศไทยได้มีการพัฒนาประเทศด้วยโมเดลประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) เป็นการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศไปด้วยนวัตกรรม ซึ่งในการขับเคลื่อนระบบงานขององค์กรนั้น จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของภาครัฐที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่าง เหมาะสม พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเพื่อให้องค์กรเติบโตได้อย่างเข้มแข็ง ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสำเร็จให้กับ องค์กร โดยผู้บริหารในหน่วยงานต้องสามารถดึงศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ สูงสุดแก่องค์กร รวมถึงกระตุ้นให้มีการพัฒนาศักยภาพหรือขีดความสามารถของบุคลากรอยู่เสมอ (วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2562 : 54) บุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถ ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (สำนักงาน ก.พ., 2563 : 8) การพัฒนาบุคลากรถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความ ก้าวหน้า ให้กับองค์กร ซึ่งทุกองค์กรมีความต้องการบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์แก่องค์กร (วันเพ็ญ ศรีแก้ว, 2552 : 54)

การพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญ แม้ว่าจะเป็นกิจกรรมที่ได้ผลตอบแทนในระยะยาว การพัฒนานี้เป็นผลดีต่อทั้งองค์กรและตัวบุคลากร อีกทั้งเป็นการลงทุนที่คุ้มค่าทั้งเงินและเวลา ดังนั้น องค์กรต่างๆ จึงสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เราจึงขอนำเสนอ เหตุผล 5 ประการที่แสดงให้เห็นว่าเหตุใดการพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญ

1. เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร โดยงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรจะมีความยินดีอย่างมาก เมื่อองค์กรใดมุ่งเน้นเรื่องการพัฒนาบุคลากร และทำให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น ทำให้อัตราการลาออกของบุคลากรลดน้อยลง และยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

2. เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรม จะสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เนื่องจากทำให้บุคลากรมีความเข้าใจในองค์กรและมีความรับผิดชอบ ต่องานมากขึ้น อีกทั้งยังทำให้บุคลากรมีไอเดียในการทำงานใหม่ๆ และช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร อีกด้วย

3. เป็นผลดีกับองค์กร การที่บุคลากรมีทักษะที่หลากหลายและมีความรักดีนั้นเป็นผลดีต่อองค์กรอย่างมาก เนื่องจากช่วยประหยัดเงินให้กับองค์กรในระยะยาว

4. ช่วยให้บุคลากรตั้งใจทำงาน การเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมบุคลากรที่สนุกสนานและท้าทายจะช่วยให้บุคลากรคลายความเบื่อหน่ายได้

5. บุคลากรมีความพึงพอใจ บุคลากรที่ได้ฝึกเข้าฝึกอบรมจะมีข้อได้เปรียบมากกว่าบุคลากรในองค์กรอื่นๆ ที่ไม่ได้เข้าฝึกอบรมหรือเข้าร่วมการพัฒนาบุคลากร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์นั้นสามารถทำได้หลายวิธี เริ่มตั้งแต่การการสร้างแรงจูงใจ การทำให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จนนำไปสู่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขไปกับการทำงาน เมื่อคนคือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)” เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ประโยชน์การสร้างองค์กรแห่งความสุขคือช่วยเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรพัฒนาขึ้น (Human capital) ความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High trust) การทำงานด้วยระบบทีม (Team-flow-based organization) มีความคิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation) มีประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility) อย่างไรก็ตามในยุคปัจจุบันสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยี เช่น อินเทอร์เน็ตเข้ามามีส่วนในชีวิตประจำวันอย่างมาก แม้ว่าจะทำให้เกิดความสะดวกสบาย สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างรวดเร็ว แต่ในขณะเดียวกันความรวดเร็วที่มากับเทคโนโลยี ก็ทำให้การคิดทบทวนไตร่ตรองลดน้อยลง หรืออาจกล่าวได้ว่าความรวดเร็วดังกล่าว ทำให้การตระหนักรู้หรือสติในการทำสิ่งต่างๆ ลดลง นำไปสู่ข้อผิดพลาดในการทำงาน เกิดข้อขัดแย้งกันได้ง่าย เกิดการใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล ดังนั้นการฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness) จึงมีความจำเป็นในยุคปัจจุบัน โดยสติเป็นสภาวะของจิตใจภายในที่ตระหนักถึงความคิด และพฤติกรรมของตนในแต่ละช่วงขณะอยู่กับปัจจุบัน โดยไม่ตัดสินผิดถูกหรือดีหรือไม่ดี สติเป็นเครื่องช่วยให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ สถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศมุ่งเน้นความสำคัญเรื่องการตระหนักรู้ในตนเองและในสถานการณ์ (Self and Situation Awareness) เพื่อลดความผิดพลาดในงานและส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน และเห็นประโยชน์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) และได้นำมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคลากร โดยใช้จิตวิทยาสติ (Mindfulness) อันได้แก่สมาธิและสติมาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในและสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันและทำงานเป็นทีมได้ดีต้องอาศัยการสื่อสารอย่างมีสติ การประชุมหารือกันด้วยกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion)



และสติคิดบวก อันเป็นรากฐานของความสัมพันธที่ดี ซึ่งสร้างได้โดยใช้โปรแกรมฝึกจิตวิทยาสติ สร้างสุขในองค์กร สุดท้ายก็คือการใช้จิตวิทยาสติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึง ค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยม และมีการพัฒนา อย่างต่อเนื่อง จิตวิทยาสติสามารถฝึกได้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ การฝึกที่เป็นทางการ ส่วนใหญ่ประกอบด้วย การกำหนดลมหายใจ การทำบอดี้สแกน การนั่งสมาธิ เมตตาสมาธิ และการฝึก สติในท่าเคลื่อนไหว ส่วนการฝึกที่ไม่เป็นทางการจะนำไปใช้ร่วมกับการทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน เช่น การจัดเตียงนอน การโกนหนวด การล้างจาน การนำสุนัขไปเดินเล่น การชงกาแฟ การแต่งหน้า รวมไปถึงการฝึกจดจ่ออยู่กับสิ่งสนใจในปัจจุบัน ขณะที่เราสามารถสังเกตเห็นได้ง่าย และได้มองเห็น คุณภาพของกิจกรรมเหล่านั้น (Brown : & Olson, 2015) โปรแกรมการฝึกสติเพื่อลดความเครียด (MBSR) ของมหาวิทยาลัย แมซซาชูเซตส์ มีลักษณะการฝึกให้อยู่กับปัจจุบัน ทำให้เราไม่เชื่อความคิด ของเราทั้งหมด เนื่องจากใจของเราคิดหลายอย่างซึ่งอาจไม่ใช่ความจริงทั้งหมด การฝึกพิจารณาสิ่งที่ เกิดขึ้นในจิตใจโดยไม่มีปฏิกิริยาต่อมัน หรือไม่ทำอะไรทันทีทันใด หรือไม่ตอบสนองต่อมัน ความสามารถนี้เป็นผลสะท้อนจากการรู้คิด (Meta-reflection) เป็นการระวังความคิดและฝึก พิจารณาด้วยวิถีทางที่มีการตัดสินชี้ขาดน้อยที่สุด หรือไม่เชื่อว่าทุกสิ่งที่เราคิดเป็นความจริง การฝึกสติ เป็นวิธีการทำให้จิตของเรากลับมาอยู่กับสิ่งที่กำลังทำการค้นหาความจริงรู้จักตนเอง ทำให้รู้จักสังเกต เรื่องราวที่ฝังแน่นอยู่ในใจเรา เรื่องราวของเราและลักษณะนิสัยในการคิด และยอมรับว่ามันเป็นความ จริงสำหรับเรา ณ ขณะนั้น โดยไม่ไปควบคุมมันหรือยึดติดกับมัน การฝึกสติจะช่วยให้ชีวิตเรามี ความรู้สึกน่าพึงพอใจและผ่อนคลายมากขึ้น

การสร้างสติในองค์กร ขึ้นอยู่กับการเปลี่ยนแปลง เจตคติภายในตนเอง การรู้คุณค่าของ ตนเองต่อการทำงานและต่อองค์กรจะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่า ในตนเองจะคงอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างเป็นกัลยาณมิตร เกิดบรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน มีการศึกษาและงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่า การฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness Practice) ช่วยลดความเครียดจากการทำงานและความเครียดจากเรื่องอื่นๆ (Klatt et al.2009) การสร้างความสุขด้วยสติในองค์กรประกอบสำคัญ 3 ประการ 1) สติกับการเรียนรู้พัฒนาตน 2) สติใน ทีมสัมพันธภาพการทำงานร่วมกัน 3) สติกับการพัฒนาองค์กร) การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร สถาบันเวชศาสตร์ การบินกองทัพอากาศมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ นำการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) มาประยุกต์ใช้ในการ เพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้ลดการทำงานที่ผิดพลาด เพิ่มความ ปลอดภัยในการทำงาน เพราะการนำจิตวิทยาสติเป็นทักษะเมตา (Meta Skill) ซึ่งเป็นทักษะแก่น ในการทำให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความพร้อมที่จะเติบโต กระตือรือร้นที่จะเรียนรู้

ในการแก้ปัญหา และพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย (Growth Mindset) เมื่อนำทักษะนี้ไปใช้ในกิจกรรมต่างๆ จะช่วยเพิ่มระดับความสุขทั้ง 8 ด้านตามเครื่องมือวัดระดับความสุข (Happinometer)

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้สถาบันฯสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) เป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource tool) และจะช่วยให้อุบัติการณ์มีภูมิคุ้มกันความเครียด ปรับตัวได้ดีกับภาวะวิกฤติต่างๆ (Resilience) เพิ่มระดับความสุขทั้ง 8 ด้านตามเครื่องมือวัดระดับความสุข (Happinometer) ทำให้เกิดองค์กรแห่งความสุข คนในองค์กรมีความสุข มีสุขภาพที่ดี ลดอัตราการลาป่วย เกิดความรักและผูกพันกับองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น เป็นผลให้สถาบันฯดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## ผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (MIO) ในสถาบัน เวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

สวบ.ทอ. ได้นำโปรแกรมการฝึกจิตวิทยาด้วยสติ (Mindfulness in Organization : MIO) มาใช้ในโครงการนำร่องกับหน่วยกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สวบ.ทอ.) ในห้วงเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ (1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งการเก็บข้อมูลออกเป็น 2 ครั้ง คือ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization) และหลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร และใช้กลุ่มตัวอย่างคือกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สวบ.ทอ.) และกลุ่มควบคุมคือกองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สวบ.ทอ.)

### 1. ข้อมูลก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization)

#### 1.1 ระดับความสุขของบุคลากร

วัดระดับความสุขใน 8 ด้านด้วยแบบสอบถามของมาตรวัดความสุข (Happinometer) ของ สสส. โดยเกณฑ์ระดับความสุขของแฮปปินอมิเตอร์ (Happinometer) มีดังนี้คือ คะแนน 0-24.99 หมายถึง ไม่มีมีความสุขเลย คะแนน 25-49.99 หมายถึง ไม่มีมีความสุข คะแนน 50.00-74.99 หมายถึง มีความสุข คะแนน 75.00-100 หมายถึง มีความสุขมาก ดังแผนภาพที่ 4 - 1

แผนภาพที่ 4 - 1 ระดับความสุขของมาตรวัดความสุข (Happinometer)



ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. “happy 8 Workplace”, Online, 2023.

กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สวบ.ทอ.) วัดระดับความสุขใน 8 ด้านของมาตรวัดความสุข (Happinometer)

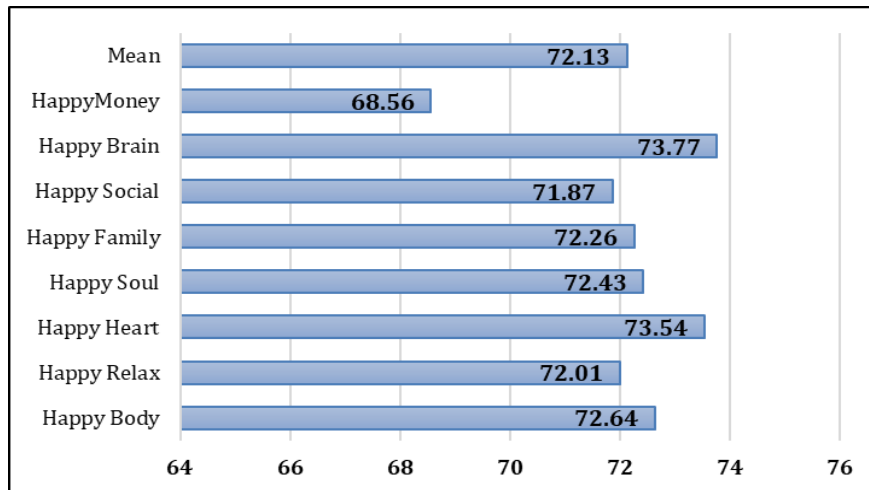
ตารางที่ 4 - 1 แสดงระดับความสุขกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ

Happy 8	ระดับความสุขของบุคลากร (%)
Happy Body	72.64
Happy Relax	72.01
Happy Heart	73.54
Happy Soul	72.43
Happy Family	72.26
Happy Social	71.87
Happy Brain	73.77
Happy Money	68.56
ความสุขโดยเฉลี่ย	72.13

ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาพและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติ  
ในองค์กร

แผนภาพที่ 4 - 2 แสดงระดับความสุขของควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การ  
บินกองทัพอากาศ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร



ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความ  
ยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

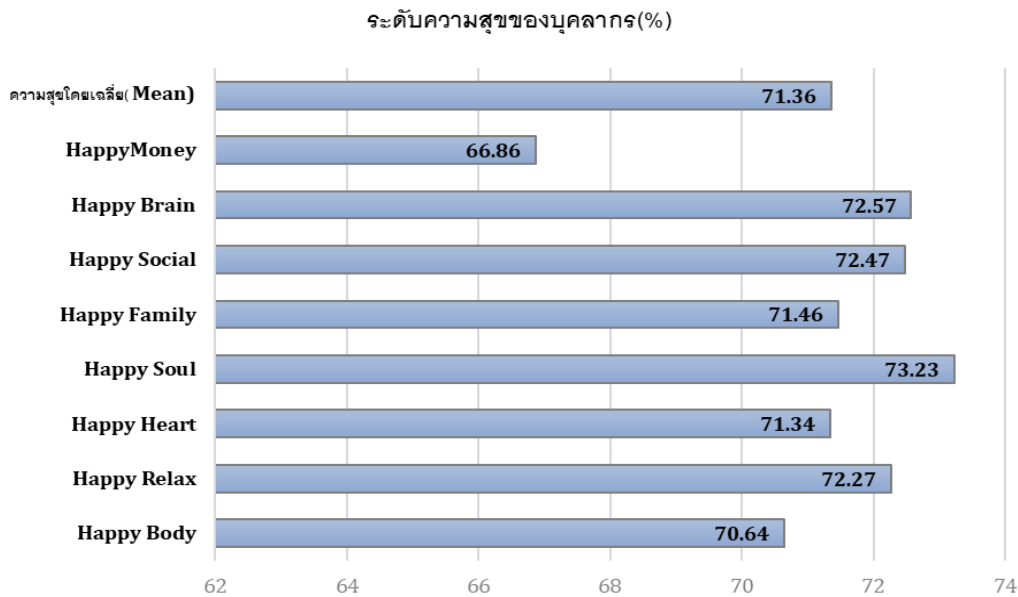
กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สวบ.ทอ.)

ตารางที่ 4 - 2 แสดงระดับความสุขของวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ก่อนการ  
ฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร

Happy 8	ระดับความสุขของบุคลากร (%)
Happy Body	70.64
Happy Relax	72.27
Happy Heart	71.34
Happy Soul	73.23
Happy Family	71.46
Happy Social	72.47
Happy Brain	72.57
Happy Money	66.86
ความสุขโดยเฉลี่ย (Mean)	71.36

ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความ  
ยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

แผนภาพที่ 4 - 3 แสดงระดับความสุขของวิทยาการ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร



ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

### 1.2 แบบประเมินความเครียด (ST-5)

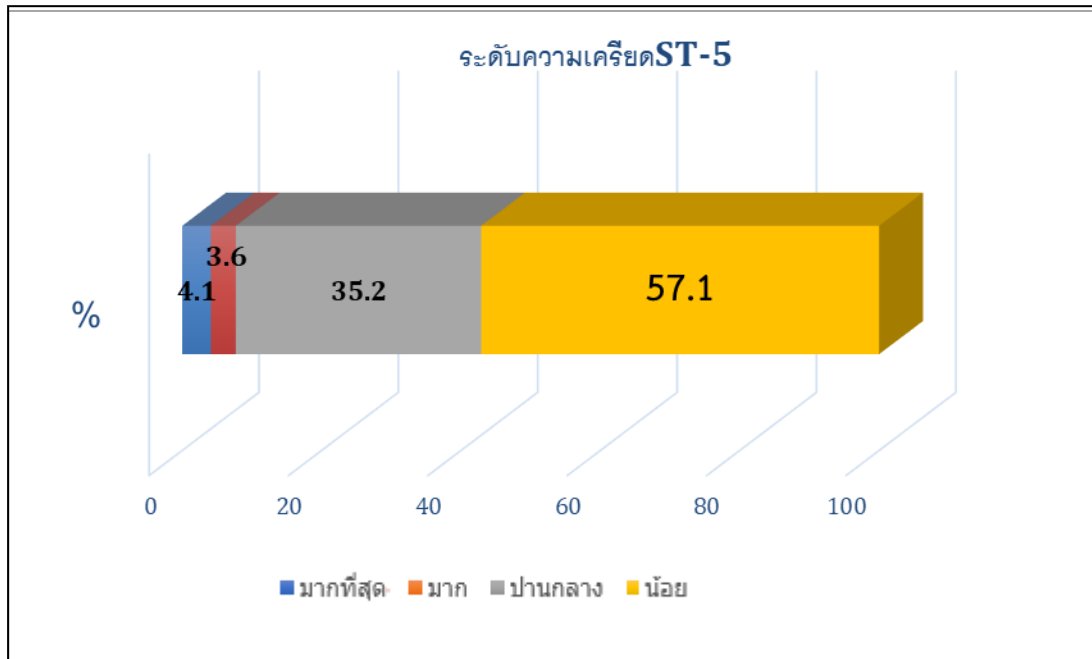
แบบประเมินความเครียด ST-5 พัฒนาโดยอรวรรณ ศิลปกิจ มีคำถาม 5 ข้อ มีระดับ 1, 2 และ 3 คะแนนรวมทั้งหมด 15 คะแนน การแปลผล ตามตารางที่ 4 - 3 ตารางที่ 4 - 3 แปลผลระดับความเครียด (ST-5)

ระดับความเครียด	คะแนน
เครียดน้อยหรือปกติ	0-4
เครียดปานกลาง	5-7
เครียดมาก	8-9
เครียดมากที่สุด	10-15

ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

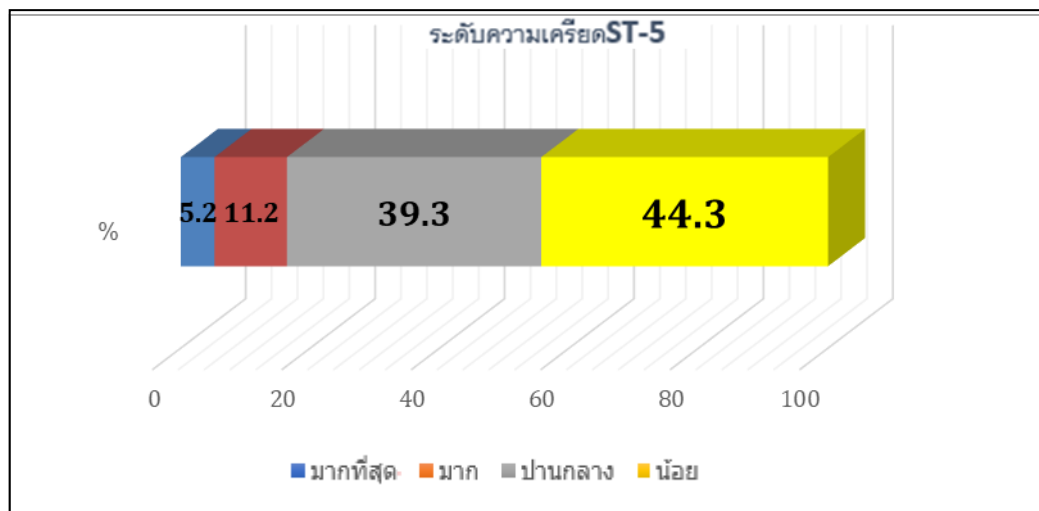
กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สบว.ทอ.)

แผนภาพที่ 4 - 4 แสดงระดับความเครียดของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร



ที่มา : <https://www.dmh.go.th/>, 2566.

กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สวบ.ทอ.)  
 แผนภาพที่ 4 - 5 แสดงระดับความเครียดของกองวิทยาการ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ  
 ก่อนการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร



ที่มา : <https://www.dmh.go.th/>, 2566.

## 2. ข้อมูลหลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization)

### 2.1.ระดับความสุขของบุคลากร (Happinometer)

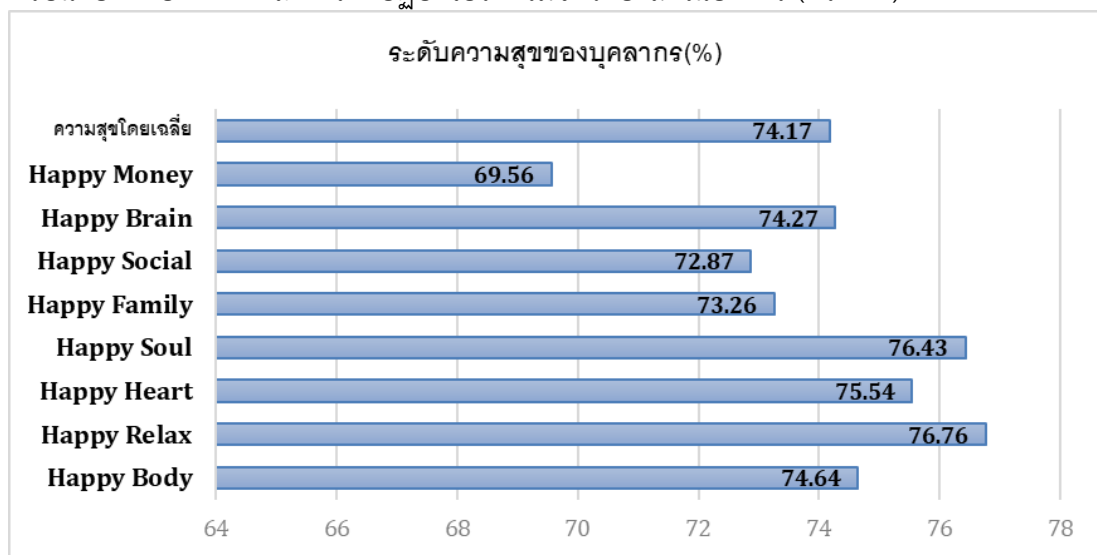
กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ  
(กคพ.สบ.ทอ.)

ตารางที่ 4 - 4 แสดงระดับความสุขของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์  
การบินกองทัพอากาศ หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (ครั้งที่ 2)

Happy 8	ระดับความสุขของบุคลากร (%)
Happy Body	74.64
Happy Relax	76.76
Happy Heart	75.54
Happy Soul	76.43
Happy Family	73.26
Happy Social	72.87
Happy Brain	74.27
Happy Money	69.56
<b>ความสุขโดยเฉลี่ย</b>	<b>74.17</b>

ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความ  
ยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

แผนภาพที่ 4 - 6 แสดงระดับความสุขของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์  
การบินกองทัพอากาศ หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (ครั้งที่ 2)



ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความ  
ยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขเฉลี่ยของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กรอยู่ที่ 74.17% (เทียบกับระดับความสุขเฉลี่ยก่อนการฝึกอยู่ที่ 72.13%)

กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สวบ.ทอ.)

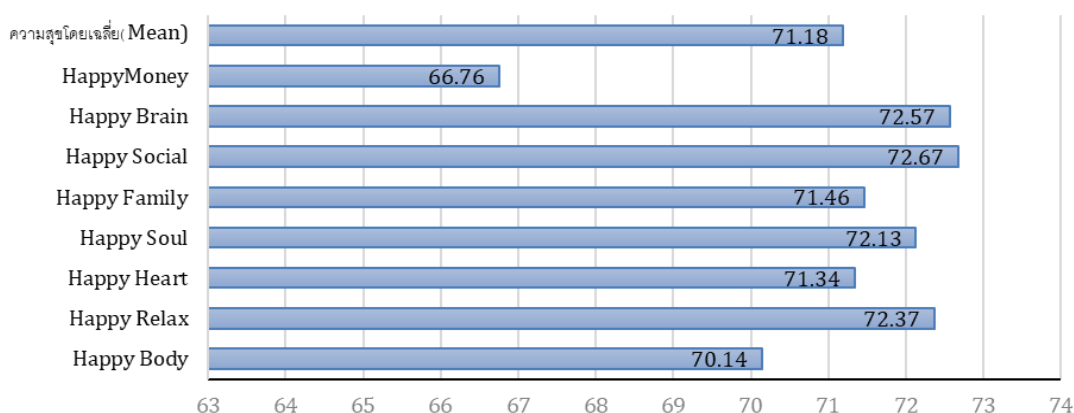
ตารางที่ 4 - 5 แสดงระดับความสุขของกองวิทยาการ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (ครั้งที่ 2)

Happy 8	ระดับความสุขของบุคลากร (%)
Happy Body	70.14
Happy Relax	72.37
Happy Heart	71.34
Happy Soul	72.13
Happy Family	71.46
Happy Social	72.67
Happy Brain	72.57
Happy Money	66.76
ความสุขโดยเฉลี่ย (Mean)	71.18

ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

แผนภาพที่ 4 – 7 แสดงระดับความสุขของ กวก.สวบ.ทอ. กองทัพอากาศ (ครั้งที่ 2)

ระดับความสุขของบุคลากร(%)



ที่มา : ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาพองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

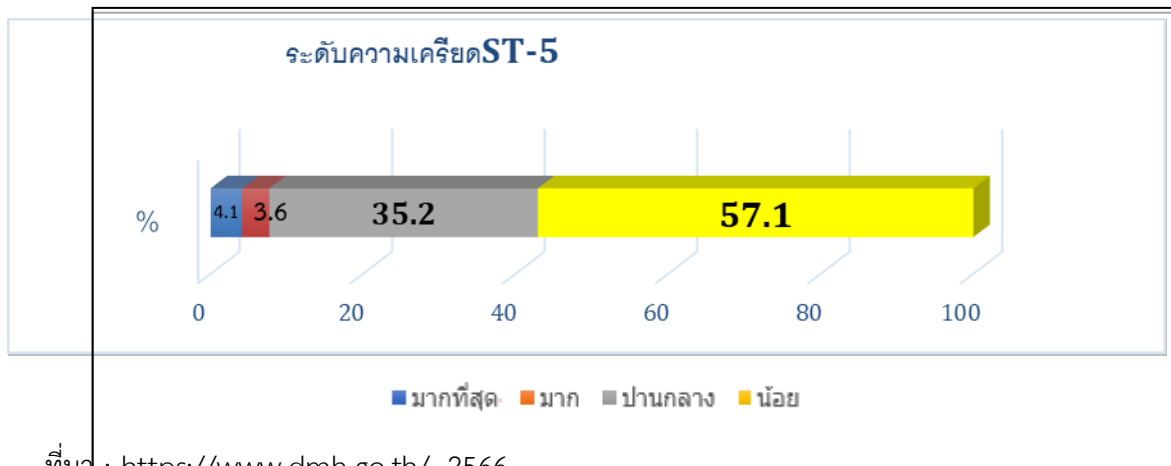


ผลการวิจัยพบว่าระดับความสุขเฉลี่ยของ กวก.สวบ.ทอ.71.18% (เทียบกับครั้งที่ 1 ไม่พบการเปลี่ยนแปลง)

## 2.2 แบบประเมินความเครียด (ST-5)

กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

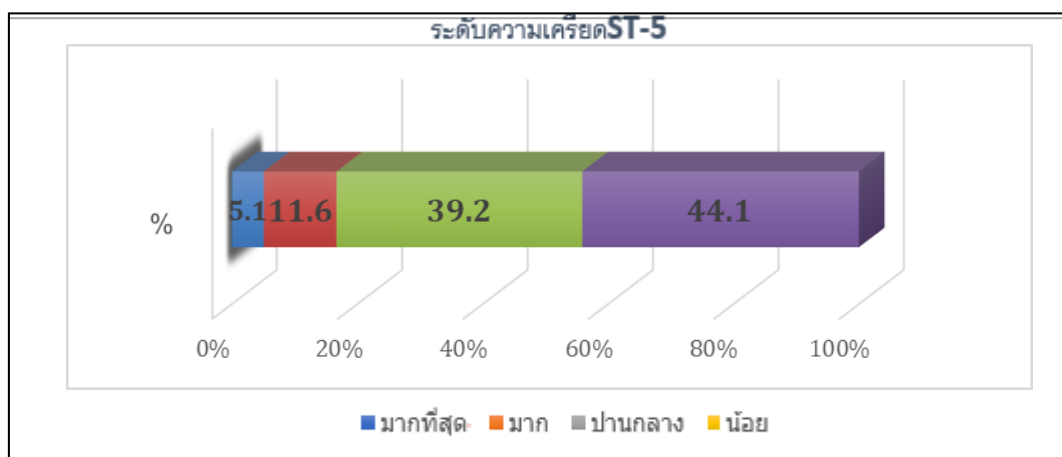
แผนภาพที่ 4 - 8 แสดงระดับความเครียดของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์ การบินกองทัพอากาศ หลังการฝึกปฏิบัติโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (ครั้งที่ 2)



ที่มา : <https://www.dmh.go.th/>, 2566.

กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สวบ.ทอ.)

แผนภาพที่ 4 - 9 แสดงระดับความเครียดของกองวิทยาการ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (ครั้งที่ 2)



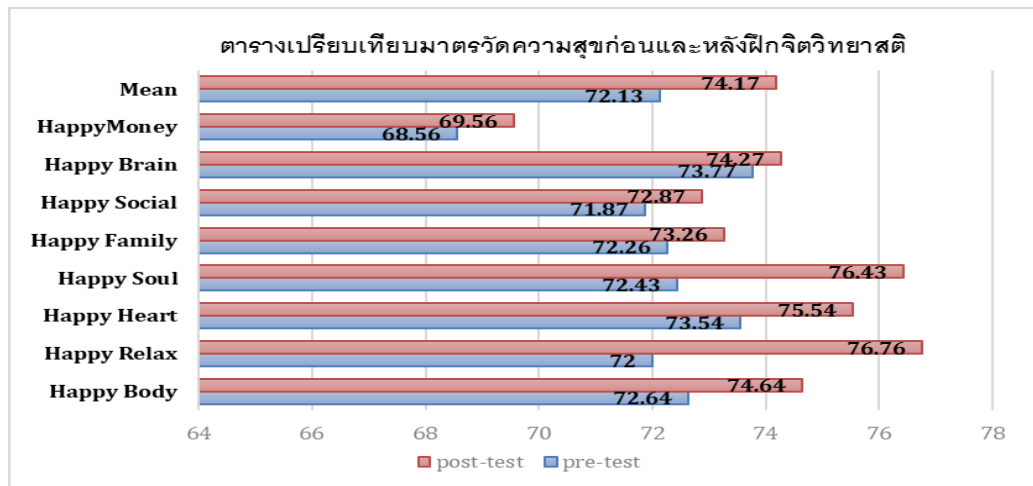
ที่มา : <https://www.dmh.go.th/>, 2566.

3. การเปรียบเทียบระดับความสุขและระดับความเครียดของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศและกองวิทยาการ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

### 3.1 ระดับความสุขของบุคลากร (Happinometer)

กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สวบ.ทอ.)

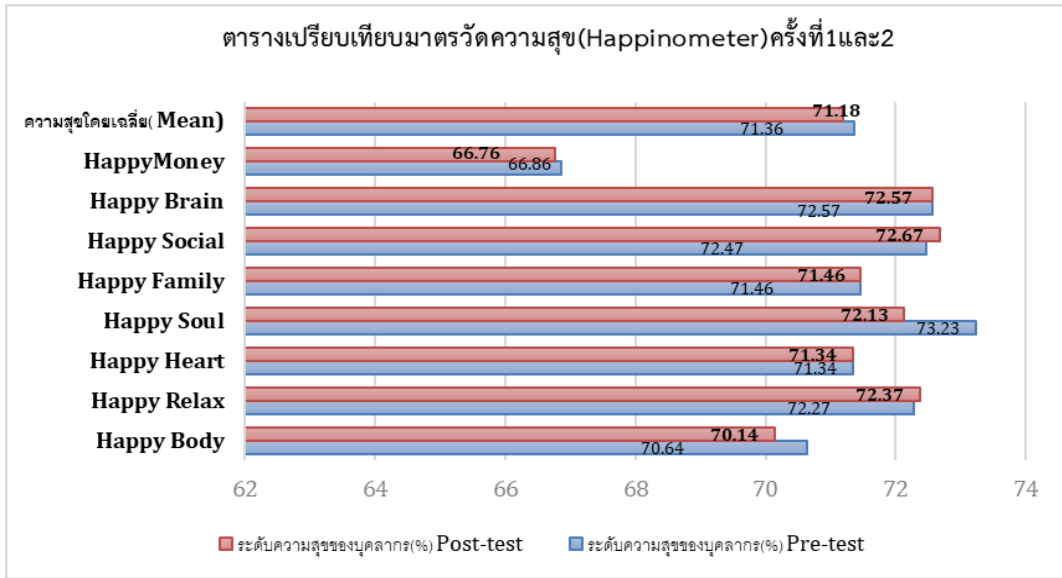
แผนภาพที่ 4 – 10 เปรียบเทียบมาตรวัดความสุข (Happinometer) ก่อนและหลังฝึกจิตวิทยาสติ กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สวบ.ทอ.)



ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สวบ.ทอ.)

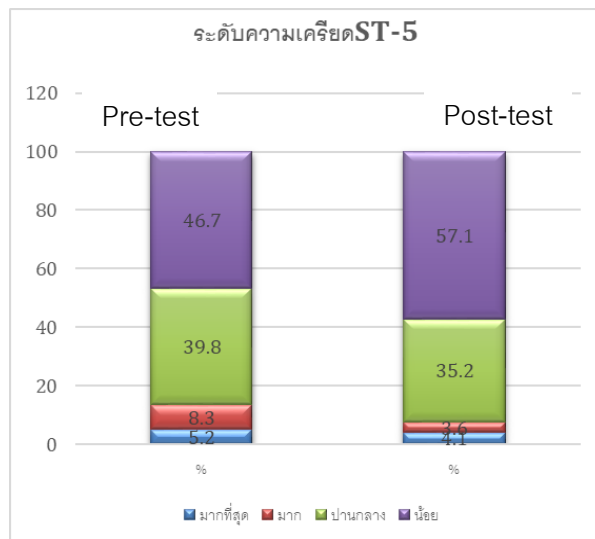
แผนภาพที่ 4 – 11 เปรียบเทียบมาตรวัดความสุข (Happinometer) กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สวบ.ทอ.)



ที่มา : โครงการศึกษาวิจัยนวัตกรรมสร้างเสริมสุขภาวะองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรสุขภาวะและความยั่งยืน สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2565.

### 3.2 แบบประเมินความเครียด (Stress test questionnaire : ST-5)

กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ  
 แผนภาพที่ 4 – 12 เปรียบเทียบระดับความเครียดของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบัน  
 เวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

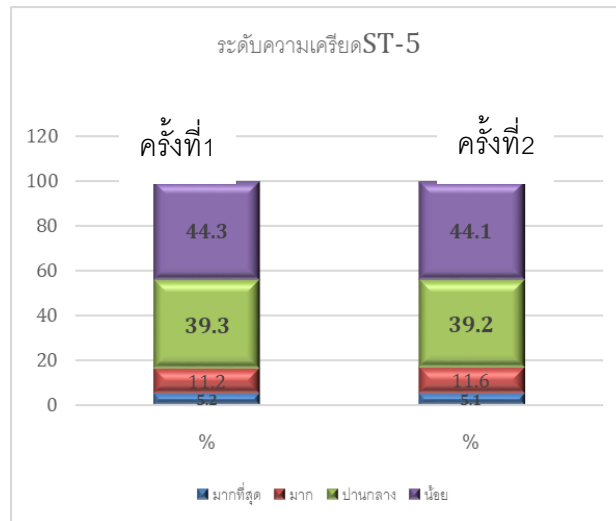


ที่มา :

<https://www.dmh.go.th/>, 2566.

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของ กคผ.สบบ.ทอ. มีระดับความเครียดปานกลางถึงมากที่สุดลดลงหลังฝึกจิตวิทยาสดิจจาก 53.3% เหลือ 42.9 และมีระดับความเครียดปกติเพิ่มขึ้นจาก 46.7% เป็น 57.1%

กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กวก.สบว.ทอ.)  
 แผนภูมิที่ 4 – 13 เปรียบเทียบระดับความเครียดของกองวิทยาการ สถาบันเวชศาสตร์การบิน  
 กองทัพอากาศ



ที่มา : <https://www.dmh.go.th/>, 2566.

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของ กวก.สบว.ทอ. มีระดับความเครียดปานกลาง ถึงมากที่สุด 44.3% และเมื่อทำการสำรวจอีกครั้งในเดือน มี.ค.66 พบว่า มีบุคลากรของ กวก.สบว.ทอ. ที่มีระดับความเครียดปานกลางถึงมากที่สุด 44.1% ซึ่งไม่พบการเปลี่ยนแปลง

4. การศึกษาเชิงคุณภาพผลการฝึกเจริญสติด้วยโปรแกรมการฝึกจิตวิถียาสติด้วยการสะท้อนความคิด (Reflective thinking) โดยมีผู้ให้ข้อมูล 5 คน ดังนี้

4.1 ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1 เพศหญิง อายุ 55 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส เคยประสบปัญหาความเครียด เรื่องสุขภาพ

“สิ่งที่ได้จากการนำสติไปใช้ในชีวิตประจำวัน.....เดิมตัวเองเป็นคนใจร้อน อะไรที่ไม่ตรงกับที่คิดจะเถียง พูดไปตามอารมณ์ เมื่อฝึกการรับรู้ลมหายใจ ทำให้รู้ทันความคิดและอารมณ์ ของตัวเองมากขึ้น (มีสติ) รับฟังผู้อื่นมากขึ้น และนำลมหายใจไปใช้กับตนเอง ในการควบคุมความกลัว เช่นกลัวการเดินทางด้วยเครื่องบิน นำลมหายใจมาใช้กับการนอนและมาช่วยลดอาการปวดไหล่”

4.2 ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2 เพศหญิง อายุ 25 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด

“หนูทำเวลาว่างคะ เช่น ช่วงรอรถเมล์/รอคิวต่างๆ ทำแล้วรู้สึกใจเย็นขึ้น ในชีวิตประจำวัน พอนึกถึง MIO เมื่อไรก็จะจับลมหายใจคะ”

4.3 ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3 เพศหญิง อายุ 38 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด “ดิฉันคิดว่าการฝึกเจริญสติมีส่วนช่วยให้ดิฉันคิดถึงสิ่งที่ควรทำก่อน-หลังการทำงาน เกิดความคิดที่ลุ่มลึกกว่าแต่ก่อน คำนึงถึงสิ่งที่จะต้องทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตอนนี้ดิฉันเริ่มเฝ้ามองและ ควบคุมตัวเองให้มีสติอยู่กับสิ่งที่ทำและนำมาสู่การคิดแก้ปัญหาในการทำงานมากขึ้นและนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้จริง สงบในวิกฤต สูดหายใจลึกๆให้เกิดปัญญา”

4.4 ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4 เพศชาย อายุ 44 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี  
สถานภาพสมรส

“ช่วยลดความทุกข์ ความเครียด และความกังวลทางด้านจิตใจ เพิ่ม  
ความสามารถในการกำหนดเป้าหมายควบคุมการรับประทานอาหารและการออกกำลังกายเพิ่มความ  
ตระหนักในตัวเองและสิ่งแวดล้อมรอบตัว ช่วยให้รู้สึกผ่อนคลาย มีจิตสงบ ช่วยลดการทำอะไรหลายๆ  
อย่างในเวลาเดียวกันและเพิ่มคุณภาพในการทำงาน”

4.5 ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5 เพศชาย อายุ 34 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี  
สถานภาพสมรส “เมื่อก่อนผมรู้สึกวุ่นวายใจมากกับชีวิต งานยุ่งมากทำให้ต้องเสียเวลาส่วนตัวไป  
เวลาที่ต้องให้กับครอบครัว พอได้มีโอกาสเข้าฝึกเจริญสติ/สมาธิ ทำให้ผมยอมรับมันได้และสร้างความ  
สมดุลเรื่องเวลา สามารถกำหนดเป้าหมายในการดำเนินชีวิตได้ชัดเจนยิ่งขึ้น”

จากข้อมูลข้างต้นผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO)  
ในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ พบว่า การฝึก  
จิตวิถียาสติ (MIO) เกิดผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยช่วยเพิ่มระดับความสุข  
8 ประการ ตามมาตรวัดความสุข (Happinometer) ในทุกๆ ด้าน คือจิตวิถียาสติ (Mindfulness)  
จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนา Happy Soul/Happy Relax และเป็นทักษะที่ช่วยทำให้เกิดการเรียนรู้  
เรื่องใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว (Meta-skill) ในการทำกิจกรรมอื่นๆ ของ Happy 8 เช่น การออกกำลังกาย  
อย่างมีความสุข (Happy body) การใช้เงินอย่างใคร่ครวญ (Happy money) การสื่อสารในองค์กร  
อย่างมีความสุข (Happy Heart) สติสื่อสารในบ้าน (Happy Family) สติสนทนาในการประชุมช่วยในการ  
คิดพัฒนาองค์กร (Happy Brain) และสติในกิจกรรมเพื่อสังคม (Happy Society) โดยบุคลากร  
ในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สบ.ทอ.)  
มีระดับความสุขเฉลี่ยตามมาตรวัดความสุขเพิ่มขึ้นจาก 72.13% เป็น 74.17% ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดี  
ถ้าดำเนินการอย่างต่อเนื่องระดับความสุขของสถาบันฯ จะเข้าปรับเพิ่มขึ้นสู่ระดับมีความสุขมาก  
โดยเกณฑ์ความสุขของแฮปปินอมิเตอร์ (Happinometer) มีดังนี้คือ คะแนน 0-24.99 หมายถึง ไม่มี  
ความสุขเลย คะแนน 25-49.99 หมายถึง ไม่มีความสุข คะแนน 50.00-74.99 หมายถึง มีความสุข  
คะแนน 75.00-100 หมายถึง มีความสุขมาก ขณะที่กลุ่มควบคุมคือกองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์  
การบินกองทัพอากาศ ไม่พบการเปลี่ยนแปลงของระดับความสุขอย่างชัดเจน และพบว่า การฝึก  
จิตวิถียาสติ (Mindfulness) จะช่วยปรับระดับความเครียดโดยพบว่าบุคลากรในกองควบคุมสุขภาพ  
ผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศมีระดับความเครียดลดลง จากการศึกษา  
พบว่า หลังการฝึกจิตวิถียาสติบุคลากรในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์  
การบินกองทัพอากาศมีระดับความเครียดในระดับปกติเพิ่มขึ้นจาก 46.7% เป็น 57.1% และมีระดับ  
ความเครียดมากถึงมากที่สุดลดลงจาก 13.5% เหลือแค่ 7.7% ขณะที่กลุ่มควบคุมคือกองวิทยาการ  
สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ไม่พบการเปลี่ยนแปลงของระดับความเครียดอย่างชัดเจน

นอกจากนี้ในเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์บุคลากรพบว่าได้ผลลัพธ์เชิงบวก บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีสัมพันธภาพที่ดี มีความสุข ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดระดับความเครียด (ตามแบบประเมินST-5) ของบุคลากรในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการบินในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศตามแผนภูมิข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยอื่นๆ เช่น การศึกษาทางวิจัยเชิงประจักษ์ พบข้อมูลสนับสนุนประโยชน์ของจิตวิทยาสติในหลายๆ ด้านที่มีความโดดเด่นเกี่ยวข้องกับจิตวิทยาสติ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ (Daphne et al., 2011 : 199-202) 1) ด้านอารมณ์ สติช่วยพัฒนาการกำหนดอารมณ์ที่มีประสิทธิภาพของสมอง โดยสติจะช่วยเสนอกฎการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดอภิปัญญา หรือการรู้คิด (metacognitive awareness) ลดความคิดฟุ้งซ่านและเพิ่มศักยภาพความใส่ใจ ทำให้จิตจดจ่ออยู่กับงาน ส่งผลต่อกลไกการกำหนดอารมณ์ที่มีประสิทธิภาพ ลดปฏิกิริยาการตอบโต้ และเพิ่มความยืดหยุ่นในการตอบสนอง 2) ด้านพฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีหลักฐานการวิจัยยืนยันว่า คุณลักษณะทางสติสามารถทำนายความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตอบสนองต่อความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดอย่างสร้างสรรค์ เกิดทักษะในการกำหนด และการสื่อสารทางอารมณ์ต่อเพื่อน ต่อความขัดแย้งความคิดเชิงลบ เกิดความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ผู้มีสติสูงจะใช้อารมณ์ในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างบุคคลน้อย และสามารถพูดจาต่อรองท่ามกลางความขัดแย้งด้วยอารมณ์โกรธและวิตกกังวลน้อยลง สติยังมีความสัมพันธ์ทางลบกับความวิตกกังวล มีสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการปฏิบัติตนเองด้วยความตระหนักรู้ตามบริบทของสังคม จากหลักฐานดังกล่าว ชี้ให้เห็นว่า สติช่วยป้องกันความตึงเครียดทางอารมณ์ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล เพิ่มศักยภาพในการแสดงออกของบุคคลในบริบททางสังคมที่หลากหลายอย่างเหมาะสม และเป็นตัวทำนายความพึงพอใจในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) ประโยชน์ต่อตัวบุคคลในด้านอื่นๆ สติยังมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของสมองส่วนหน้า (Prefrontal Lobe) ด้านการรู้แจ้ง ศีลธรรม จรรยาและการหยั่งรู้ ช่วยลดความตื่นกลัว จากหลักฐานการค้นพบทางการแพทย์ชี้ให้เห็นว่า การฝึกเจริญสติ/สมาธิอย่างสม่ำเสมอเป็นประโยชน์ต่อสุขภาพ รวมไปถึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของภูมิคุ้มกันของร่างกาย ทำให้ชีวิตมีความสุข ลดความวิตกกังวล ผลการศึกษาทางประสาทวิทยายังพบว่า การฝึกเจริญสติ/สมาธิช่วยพัฒนาโครงสร้างและหน้าที่การทำงานของสมอง เปลี่ยนโครงสร้างของสมอง ทำให้พื้นที่บางส่วนของสมองหนาขึ้น โดยเฉพาะสมองส่วนที่เกี่ยวข้องกับความใส่ใจ ระบบประสาทการรับรู้ ช่วยเพิ่มพื้นที่ของสมองส่วนควบคุมสมาธิ ส่งผลดีต่อความคิดเชิงบวก อารมณ์ และปฏิกิริยาตอบสนอง นอกจากนี้ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นอีกว่า ทำให้กระบวนการรับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความรวดเร็ว ลดความอ่อนล้าจากการทำงาน ลดความคิดฟุ้งซ่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน เพิ่มทักษะการมีใจจดจ่อ (Attention regulation) ความสามารถในการจัดการความวิตกกังวล และเพิ่มศักยภาพ

ในการปฏิบัติต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นยิ่งฝึกเจริญสติ/สมาธิ มากขึ้นเท่าไร ก็ยิ่งทำให้ผู้ฝึกได้รับประโยชน์มากขึ้นเท่านั้น

กล่าวโดยสรุปการฝึกจิตวิททยาสติ (MIO) ช่วยเพิ่มระดับความสุข 8 ประการ ตามมาตรวัดความสุขแบบ Happinometer และช่วยลดระดับความเครียดของบุคลากร (ตามแบบประเมินST-5) และจากผลการสัมภาษณ์บุคลากรในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคพ.สบว.ทอ.) ที่ฝึกปฏิบัติจิตวิททยาสติ พบคุณภาพในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานดีขึ้น สิ่งเหล่านี้จะนำสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและองค์กรเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

## แนวทางของการสร้างสุขด้วยจิตวิททยาสติ (MIO) เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

ท่ามกลางกระแสการปรับตัวขององค์กร ก็ได้มีการพัฒนานวัตกรรม การจัดการเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร จากเดิมที่เน้นแต่การพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานก็หันมาใช้เครื่องมือใหม่ๆ อาทิ ระบบประกันคุณภาพแบบ ISO9001 การประกันคุณภาพ การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้การจัดการความรู้เป็นต้น ซึ่งก็มีกฎเกณฑ์บางอย่างร่วมกันที่เน้นการพัฒนางาน โดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการ หรือลูกค้า กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังคงมีอุปสรรคสำคัญคือความรู้สึกเป็นภาระงาน เหนื่อยล้า รู้สึกถูกกดดัน เป็นต้น ในที่สุดหลายๆ องค์กรก็พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้นนอกจากระบบ และจะต้องอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในตนเองแล้ว การศึกษาวิจัยเรื่อง องค์กรก็มีข้อค้นพบสำคัญว่าถ้าคนเรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในการทำงาน และในองค์กร ไม่ว่าจะตนเองจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใด ๆ จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้น จะคงอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่าง กัลยาณมิตร และสภาวะที่ดีขององค์กรอันจะส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน การนำจิตวิททยาสติ (Mindfulness) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจความรับผิดชอบ เสียสละอดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันอย่างดีต้องอาศัยการฟังอย่างมีสติอันเป็นรากฐานของกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ร่วมไปกับการคิดทางบวก ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติ สุดท้ายก็คือการใช้สติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายใน เพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

## การสร้างความสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in Organization)

มีองค์ประกอบ 3 ประการ

1. สติกับการพัฒนาตน
2. สติในการทำงานร่วมกัน (Teamwork and Team learning)
3. สติกับการพัฒนาองค์กร

### สติกับการพัฒนาตน

คุณค่าในตนเองกับการสร้างความสงบในการทำงาน คนส่วนใหญ่จะมีความเห็นร่วมกันในเรื่องคุณค่าซึ่งก็คือความรักและ เมตตา ความอดทนอดกลั้น การให้อภัย ความเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมผู้อื่น และความยุติธรรม เป็นต้น คุณค่าเหล่านี้มีลักษณะเป็นคุณค่าสากลของความเป็นมนุษย์ อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าตัวเราเอง หรือแม้กระทั่งบุคคลที่เป็นแบบอย่างของเรา ก็เชื่อว่าเราจะแสดงคุณค่าของความรักและเมตตา การให้อภัย ความอดทน ฯลฯ ได้ตลอดเวลา หากทบทวนดูให้ดีจะพบว่า คุณลักษณะเหล่านี้จะมีมากขึ้นกับอารมณ์ ในยามที่บุคคลมีความเครียด ความวิตกกังวล ความท้อแท้ ฯลฯ บุคคลนั้นจะแสดงคุณค่าเหล่านี้ได้น้อยลง แต่ในยามที่บุคคลมีความสงบคุณค่าเหล่านี้ก็จะแสดงออกอย่างชัดเจน ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ความสงบเป็นคุณค่าแกนกลางของคุณค่าทั้งปวง การสร้างความสงบให้กับจิตใจจึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำงาน เพื่อให้สามารถแสดงคุณค่าในตนเองได้ทางจิตวิทยาเรียกว่าการจัดการกับอารมณ์และความเครียด สมาชิกในองค์กรที่มีความสุขจึงต้องเรียนรู้การจัดการตนเองหรือการจัดการกับอารมณ์และความเครียด เพื่อสร้างความสงบของจิตใจด้วยการฝึกสมาธิ ซึ่งจะลดอารมณ์ และความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตใจ และสร้างพื้นฐานของจิตใจในการทำงานด้วยจิตใจที่สงบต่อไป ตามด้วยการฝึกสติเพื่อให้จิตใจอยู่กับการทำงานโดยไม่ว่าวุ่น และไม่ถูกแทรกแซงด้วยอารมณ์ เนื่องด้วยจิตอยู่กับปัจจุบัน ซึ่งเรื่องของสตินี้จะเป็เครื่องมือทางจิตใจที่สำคัญในการสร้างค่านิยมในทีมและองค์กรต่อไป การฝึกสมาธิกับการทำงานสมาธิเป็นการทำจิตให้สงบโดยจดจ่ออยู่กับสิ่งๆ เดียว เช่น ลมหายใจในช่วงแรกที่ฝึกจะมีอุปสรรคมากมายเพราะจิตจะไม่ยอมอยู่นิ่งกับลมหายใจจนกว่าจะมีความชำนาญมากขึ้น การตามรู้ลมหายใจก็จะค่อยๆ นานขึ้น หรือถึงแม้จะวอกแวกบ้างก็รู้ตัวและหวนกลับมารู้ลมหายใจได้เร็ว ภาวะที่ทำให้จิตตามรู้ลมหายใจได้นี้จะทำให้ความคิดหยุดในทางจิตวิทยาก็คือการหยุดความคิดนั่นเอง เมื่อความคิดหยุดจิตที่ว่างจากความคิดก็เป็นจิตที่สงบ และเมื่อมีความสงบต่อเนื่องสักระยะหนึ่งร่างกายและจิตใจก็จะผ่อนคลาย สรู่ก็คือสภาวะที่จิตสงบและร่างกายผ่อนคลาย หรือสมาธิจิตก็คือการคลายความเครียดในระดับลึกนั่นเอง จะเห็นได้ว่า กระบวนการของสมาธิจะตรงกันข้ามกับกระบวนการของการเกิดอารมณ์ และความเครียดที่เริ่มจากการสะสมความว่าวุ่นจากแรงกดดันต่างๆ และจบลงด้วยการเกิดอารมณ์และความเครียด การฝึกสติกับการทำงาน แม้การฝึกสมาธิจะช่วยให้จิตสงบลงชั่วคราว ทั้งยังลดความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตใจได้สำนึก แต่เมื่อออกจากสมาธิกลับมาอยู่ในชีวิตจริง คนเราก็จะเริ่มสะสมความเครียดใหม่ ดังนั้นการทำงานอย่างสงบโดยไม่สะสมความเครียดจึงต้องอาศัยคุณสมบัติอีกชนิดหนึ่งของจิตใจที่จะต้องพัฒนาขึ้นในระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิต นั่นก็คือ การฝึกจิตวิทยาสตินั่นเอง แนวทางการฝึกจิตวิทยาสติมี 3 ขั้นตอน



ขั้นตอนที่ 1 ฝึกมีฐานสติอยู่ที่รู้ลมหายใจเล็กน้อย ลมหายใจมีคุณสมบัติในการฝึกจิต 2 ประการ ประการแรกลมหายใจสังเกตได้ยาก การที่จะรู้ลมหายใจได้ต้องหยุดความคิดทั้งปวง เราใช้คุณสมบัติข้อนี้ ในการฝึกสมาธิเพื่อให้ความคิดหยุดจนจิตสงบและผ่อนคลายและลมหายใจยังมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ ทุกลมหายใจเป็นปัจจุบัน ดังนั้นถ้าเรารู้ลมหายใจที่เป็น ปัจจุบันเล็กน้อยก็จะช่วยให้รู้กิจต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 ฝึกแบ่งสติตามการใช้งาน (กิจ) การฝึกสติขั้นตอนแรก คือ การมีฐานสติอยู่กับลมหายใจเข้าออก ในขณะที่ทำกิจต่างๆ ด้วยการรู้ลมหายใจและรู้ในกิจที่ทำไปพร้อมๆ กัน ในชีวิตจริงเราสามารถฝึกสติไปตามกิจกรรมที่แตกต่างกันได้ โดยเรียกการฝึกในขั้นตอนนี้ว่า การแบ่งสติตามการใช้งาน กิจที่เราทำอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท กิจภายนอกหรือ การทำกิจกรรมต่างๆ และ กิจภายใน คือการรู้สึกนึกคิดต่างๆ เราจึงสามารถแบ่ง สติไปตามงานทั้ง 2 ประเภท ในกรณีของ กิจภายนอกในบางกิจกรรมที่ต้องการความใส่ใจสูง เราก็ต้องแบ่งสติไปกับงานที่ทำให้มากกว่าที่รู้ลมหายใจก็จะน้อยลง ตรงกันข้ามในบางกิจกรรมไม่ได้ต้องการความใส่ใจสูง เราก็สามารถกลับมาอยู่กับลมหายใจได้มากขึ้น ความแตกต่างระหว่างสมาธิกับสติสรุปว่า สมาธิใช้ในการพัก แต่สติใช้ในการทำงาน เมื่อฝึกสติจะสามารถทำให้ทำงานได้ โดยไม่วอกแวก และไม่ว้าวุ่น หรือถูกสอดแทรกด้วยอารมณ์การฝึกทั้ง 2 ชนิด สามารถทำได้โดยใช้คุณสมบัติของลมหายใจที่ต่างกัน 2 ลักษณะโดยที่เราสามารถฝึกสมาธิได้ด้วยการรู้ลมหายใจเข้าออกอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความคิดหยุดเนื่องจากลมหายใจสังเกตได้ยากการรู้ลมหายใจจึงทำให้ความคิดหยุด และทำให้หยุดอย่างต่อเนื่องจนเกิดความสงบและผ่อนคลายโดยจัดการกับความคิดและความวุ่น เราสามารถฝึกสติได้ด้วยการฝึกรู้ลมหายใจเป็นฐานสติในการทำกิจกรรมต่างๆ และฝึกแบ่งสติให้รู้ลมหายใจมากขึ้นไปตามระดับความใส่ใจในการทำกิจกรรมและภาวะอารมณ์ จะเห็นได้ว่า แม้เราจะใช้ลมหายใจเป็นเครื่องมือในการฝึกสมาธิ และสติ แต่ก็ใช้คนละคุณสมบัติของลมหายใจ และใช้ด้วยวิธีการที่ต่างกัน ในการฝึกสมาธิเรานำคุณสมบัติของลมหายใจที่สังเกตได้ยากมาใช้ เพื่อหยุดความคิดโดยการมุ่งความสนใจทั้งหมดไปที่ลมหายใจ ขณะที่ในการฝึกสติเราใช้คุณสมบัติของลมหายใจที่เป็นปัจจุบัน ในการทำให้จิตอยู่กับปัจจุบันในกิจต่างๆ โดยรู้ลมหายใจบางส่วนไปพร้อมๆ กับรู้ในกิจต่างๆ รายละเอียดดังตารางที่ 4 - 5

ตารางที่ 4 - 6 แสดงความแตกต่างระหว่างสมาธิกับสติ

	สมาธิ	สติ
สภาวะจิต	จิตพักโดยรู้ตัวตลอดเวลา	จิตทำงานโดยไม่วอกแวกและไม่ถูกสอดแทรกด้วยอารมณ์
กระบวนการฝึก	ความคิดหยุด	ความคิดอยู่กับกิจที่ทำ
เทคนิค/วิธีการ	รู้ลมหายใจทั้งหมด	รู้ลมหายใจบางส่วน/ รู้ในกิจที่ทำ

ที่มา : ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์, “โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร”, 2558.

ขั้นตอนที่ 3 ฝึกพัฒนาสติสู่ปัญญาภายใน เมื่อฝึกมีสติในกายจนชำนาญแล้ว จะช่วยให้สามารถยกระดับในการพัฒนาปัญญาภายในที่จะสามารถปล่อยวาง เพราะเข้าใจในธรรมชาติที่ต้องเปลี่ยนแปลง โดยไม่ต้องไปยึดติดหรือตอบโต้โดยวิธีสังเกตความรู้สึก เช่น เวลาโกรธ ก็ให้รู้ ลมหายใจไปพร้อมกับสังเกตความรู้สึกโกรธ ดูการเปลี่ยนแปลงในการเกิดขึ้น และดับไปของความโกรธก็จะเกิดประสบการณ์ที่เป็นปัญญาภายในตนเองของการปล่อยวางไปที่ละน้อยๆ ทำให้ปัญญาภายในขยายตัวขึ้นตามลำดับ วิธีการช่วยให้บุคคลและองค์กรใช้สมาธิและสติในการทำงานที่สำคัญก็คือ การทำสมาธิ 3-5 นาที ก่อนและหลังเลิกงาน การส่งเสริมให้มีสติในการทำงานโดยการเปิดระฆังสติช่วยเตือนให้กลับมารู้ลมหายใจรู้ในกิจที่ทำ และการประชุมด้วยสติสนทนาแบบกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion)

## สติในการทำงานร่วมกัน (Teamwork and Team learning)

ในการทำงานร่วมกันอย่างดีต้องอาศัยการฟังอย่างใส่ใจ (Deep listening) และกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิ และสติสุดท้าย ก็คือองค์กรที่มีความสุขจะเน้นการสื่อสารใหม่ หรือสติสนทนา ด้วยการสนทนา 2 ลักษณะ คือ

1. กัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) ที่มุ่งเน้นการฟังอย่างใส่ใจเพื่อรับฟังและเรียนรู้จากผู้พูด และเมื่อสะท้อนความคิดออกไปก็ทำ ด้วยเจตนาที่ต้องการเรียนรู้จากผู้พูด หรือต้องการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2. การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ที่มุ่งเน้นการหาทางออกร่วมกัน เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้พูดมีเจตนาที่จะเสนอความคิด โดยไม่ยึดติดว่าจะต้องเป็นทางออกที่ถูกหรือดีกว่าคนอื่น ๆ แต่ละคนก็มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนเอง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ๆ จึงสามารถช่วยกันหาทางออกที่เหมาะสมได้ การสนทนาแบบนี้จะต้องอาศัยทักษะที่ควรฝึกหรือส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งก็จะกลับมาเชื่อมโยงกับพื้นฐานของการสร้างความสุขในองค์กรก็คือ เรื่องการฝึกสติ เมื่อมีสติในการฟัง และการพูดแล้วการพัฒนาทักษะกัลยาณมิตรสนทนา และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ก็สามารถเกิดขึ้นได้ง่าย วิธีการก็คือฝึกให้รู้ลมหายใจเล็กน้อย ขณะที่ฟังและพูด สมาชิกในองค์กรก็จะสังเกตความแตกต่าง โดยไม่ยากกับการฟังและพูด โดยทั่วไปที่มีแนวโน้มจะถูกสอดแทรกด้วยอารมณ์ได้ง่าย รวมทั้งการจัดระเบียบและเรียบเรียงความคิดในการสนทนาก็คือการสนทนาอย่างมีสติไม่ได้ เมื่อฝึกการสนทนาอย่างมีสติด้วยวิธีนี้เป็นแล้วก็จะต้องนำมาใช้ในวิถีการทำงานปกติขององค์กร โดยอาศัยระฆังสติจึงทำให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นจริง และเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์กรต่อไป

## จิตวิทยาสติกับการพัฒนาองค์กร

องค์กรต่างๆ ล้วนต้องการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยทำพันธกิจให้ดีและมีค่านิยมที่เหมาะสม กิจกรรมขององค์กรที่สำคัญก็คือการประชุมทุกระดับที่จะขับเคลื่อนงานขององค์กร ควรจัดให้เป็นกติกากการประชุมทุกระดับทุกประเภทขององค์กรเริ่มจากการทำสมาธิก่อนสัก 3 นาที เพื่อให้เริ่มประชุมด้วยจิตที่สงบหลังจากนั้นก็ให้กติกากการประชุมที่จะใช้สติในการสนทนาให้เกิดกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) การใช้จิตวิทยาสติเป็นรากฐานในการวิเคราะห์จากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนา โดยเริ่มจากระดับบุคคล มีหลักการทำงานแบบจิตวิทยาสติ มีการตระหนักรู้ในตน คน และงาน ก็จะทำให้เกิดความสุขสงบในการดำเนินชีวิตและการทำงานดี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับคนในทีมงาน สื่อสารกันอย่างกัลยาณมิตร และสร้างสรรค์ เกิดความรู้สึกรักและมีแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน ส่งผลให้องค์กรมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้งานสำเร็จ คนเป็นสุข

แนวความคิดการนำจิตวิทยาสติมาพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุขสามารถสร้างเป็นแผนภาพได้ดังแผนภาพที่ 4 - 2

แผนภาพที่ 4 - 14 แสดงแนวความคิดการนำจิตวิทยาสติมาพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข



ที่มา : ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, “โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร”, 2558.

## สรุป

การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) เป็นเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าของสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ การฝึกจิตวิทยาสติในองค์กร (MIO) จะนำสถาบันฯ ไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ซึ่งส่งผลดีต่อบรรยากาศในการทำงาน บุคลากรมีความสุขในการทำงาน ปรับตัวต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้ดี ทนต่อความเครียดได้ดี และจากผลการวิจัยก็พบว่า การฝึกจิตวิทยาสติ

ในองค์กร (MIO) ช่วยเพิ่มระดับความสุขให้บุคลากรของกองควบคุมสภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ โดยหลังการฝึกปฏิบัติจิตวิทยาสติในองค์กรระดับความสุขอยู่ที่ 74.17% (เทียบกับระดับความสุขเฉลี่ยก่อนการฝึกอยู่ที่ 72.13%) และลดระดับความเครียด โดยพบว่า บุคลากรของ กคผ.สวบ.ทอ. มีระดับความเครียดปานกลางถึงมากที่สุด ลดลงหลังฝึกจิตวิทยาสติจาก 53.3% เหลือ 42.9% และมีระดับความเครียดปกติเพิ่มขึ้นจาก 46.7% เป็น 57.1% โดยการฝึกจิตวิทยาสตินี้ จะเริ่มจากบุคลากรแต่ละคนในสถาบันฯ ซึ่งจะส่งผลให้แต่ละคนมีจิตที่มั่นคง ไม่วอกแวก หรือโดนรบกวนจากสิ่งเร้าภายนอก เกิดการตระหนักรู้ในตนเองเห็นคุณค่า และศักยภาพ หรือจุดแข็งของตนเอง มีความเข้าอกเข้าใจในผู้อื่น (Empathy) เกิดทักษะเมตา (Meta skill) มีความพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ (Grow Mindset) และแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งยังมีสติในการฟัง สติสนทนา (Dialogue) และสติคิดบวก (Optimist) ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานในสถาบันดี (Healthy Environment) เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ไม่มีการตำหนิติเตียนกัน เมื่อมีการประชุมก็มีการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creativity Discussion)

## บทที่ 5

### สรุปและข้อเสนอแนะ

การสร้างองค์กรที่มีความเติบโต ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน และมีความสุข ต้นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนของทุกองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรในองค์กร เมื่อคนมีความสุขรักงานที่ตนเองทำจะนำไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ส่งผลให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและต่างประเทศ แล้วทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข(Happy Organization)ด้วยโครงการจิตวิยาศติ(Mindfulness in Organization)

#### สรุป

เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ การดูแลและพัฒนาบุคลากรจึงเป็นเรื่องสำคัญ จึงเป็นที่มาของงานวิจัยชิ้นนี้ที่มุ่งเน้นศึกษาแนวทางในการบริหารองค์กร โดยใช้การสร้างสุขด้วยจิตวิยาศติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) มาพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศและเป็นการสร้างภูมิคุ้มกันความเครียดและสร้างเสริมความสุขให้บุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ และเป็นการเตรียมความพร้อมบุคลากรของสถาบันฯให้เผชิญกับโลกยุคโกลาหล (BANI World) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเริ่มทำการศึกษานำร่อง โดยนำการสร้างสุขด้วยจิตวิยาศติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) มาพัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ (หน่วยงานหนึ่งของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ) เมื่อพิจารณาผลการวิจัยครั้งนี้เปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยโดยมีรายละเอียดดังนี้

**1 สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่1 ทราบความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิยาศติ (Mindfulness In Organization : MIO) ในการพัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ**

ในปีที่ผ่านมาโลกของเราได้เผชิญกับเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลงมากมายหลายอย่าง ไม่ว่าจะเป็นโรคติดเชื้อ โควิด-19 ที่ทำให้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนไป การเข้ามาของคนรุ่นใหม่ ๆ ที่ได้นำเอาความคิดใหม่ๆ และวัฒนธรรมการทำงานรูปแบบใหม่ๆ เข้ามาด้วย รวมไปถึงการเข้ามาของเทคโนโลยีและเทรนด์ใหม่ๆ ที่ได้เข้ามา ความเปลี่ยนแปลงนับจากนี้ไปนั้นล้วนเต็มไปด้วยความเปราะบาง (Brittle) สร้างความกังวล(Anxious) การคาดเดาได้ยาก (Nonlinear) และยากเกินเข้าใจ (Incomprehensible) ที่เรียกว่าโลกโกลาหล (BANI world) ซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ จึงจำเป็นต้องหาแนวทางในการดูแลทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าของสถาบันฯ ให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์เหล่านี้ได้

ภาวะเครียด (Mental stress) ย่อมส่งผลต่อความสามารถในการทำงานของสมอง (Impair Cognitive Function) ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง (De Kloet.2000) และมีการศึกษาและงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่าการฝึกจิตวิथाสติ (Mindfulness Practice) ช่วยลดความเครียดจากการทำงานและความเครียดจากเรื่องอื่นๆ (Klatt et al.2009) การฝึกจิตวิथाสติจะช่วยปรับโครงสร้างและการทำงานของสมองได้ เนื่องจากสมองคนเรามีความสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างและการทำงาน ซึ่งเรียกปรากฏการณ์นี้ว่าความสามารถของสมองที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดชีวิต (Neuroplasticity) ทำให้ความจำดีขึ้น การตัดสินใจเร็วขึ้น ลดอาการซึมเศร้า มีอารมณ์ด้านบวก และนอนหลับได้ดีขึ้น ดังนั้น การฝึกจิตวิथाสติจะช่วยใ้บุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ของโลกยุคปัจจุบัน (BANI world) ได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการฟื้นตัวในยามที่ต้องตกอยู่ในสถานการณ์ที่มีความกดดันและยากลำบาก (Resilience) และมีภูมิคุ้มกันต่อความเครียด บุคลากรจะมีความสุขในการทำงาน โดยใช้ “การมีสติและสมาธิ” มาเป็นเครื่องมือในลักษณะทักษะเมตา(Meta - skills)ซึ่งเป็นทักษะที่เป็นแก่นและเชื่อมโยงให้เกิดการเรียนรู้ทักษะอื่นๆ ได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งทำให้เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักตัวเอง รู้จุดแข็งหรือจุดเด่นของตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเองเพราะจิตสงบไม่ถูกสอแทรกด้วยอารมณ์ เกิดความรักและเข้าใจตนเองและคนอื่นมากขึ้น สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพดีขึ้น มีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานดีขึ้น เกิดความสุขและสงบด้วยการรับฟังอย่างมีสติ เกิดการสื่อสารอย่างมีสติ (Dialogue) มีการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creativity Discussion) สามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ทั้งในระดับตนเอง ระดับทีม และระดับองค์กร (Mindfulness in organization, MIO : 2021) และช่วยสร้างทัศนคติบวก สร้างความสมดุลในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่น การรับผิดชอบต่อสังคม การเป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม และเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการชีวิตให้สมดุลและมีความสุขอย่างยั่งยืน และนำสถาบันฯ ไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) และนำพาสถาบันฯ ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

โครงการ “สร้างสุขด้วยจิตวิथाสติในองค์กร” (Mindfulness in Organization : MIO) ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) เป็นการนำสติและสมาธิมาใช้เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นการทำให้คนในสถาบันฯ มีโอกาสพัฒนาจิตตนเองทุกวันที่มาทำงาน บุคลากรสามารถจัดการกับความเครียดได้ดี มีความสุขมากขึ้น เมื่อบุคลากรมีความสุข การทำงานจะเกิดผลที่ดีตามมาแก่ตนเองและองค์กร อาทิเช่น ทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ความสุขจะเป็นการเพิ่มทั้งปริมาณและคุณภาพของงาน ลดความเครียดและความขัดแย้งในองค์กร ซึ่งช่วยให้สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

**2. สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อทราบผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิथाสติ (MIO) ในการพัฒนาบุคลากร กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ**

ตามที่ สวบ.ทอ. ได้นำโปรแกรมการฝึกจิตวิथाด้วยสติ (Mindfulness in Organization : MIO) มาใช้ในโครงการนำร่องกับหน่วยกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ

สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สวบ.ทอ.) ในห้วงเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 31 มีนาคม 2566 พบประโยชน์ของจิตวิทยาสติในหลายๆ ด้าน คือ

2.1 จิตวิทยาสติช่วยพัฒนาการกำหนดอารมณ์ที่มีประสิทธิภาพของสมอง โดยสติจะช่วยกำกับกลไกการเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดอภิปัญญาหรือการรู้คิด (metacognitive awareness) ลดความคิดฟุ้งซ่านและเพิ่มศักยภาพความใส่ใจ ทำให้จิตจดจ่ออยู่กับงาน ส่งผลต่อกลไกการกำหนดอารมณ์ที่มีประสิทธิภาพ ลดปฏิกิริยาการตอบโต้ และเพิ่มความยืดหยุ่นในการตอบสนอง

2.2 จิตวิทยาสติช่วยลดความสัมพันธ์ที่ตึงเครียด ลดความขัดแย้ง เกิดความเห็นอกเห็นใจผู้ผู้อื่น ผู้มีจิตวิทยาสติในระดับสูงจะไม่แก้ปัญหาคความขัดแย้งด้วยอารมณ์ จะใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา

2.3 การฝึกเจริญสติ/สมาธิช่วยพัฒนาโครงสร้างและหน้าที่การทำงานของสมอง ส่งผลดีต่อความคิดเชิงบวก และการตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization : MIO) มีบทบาทในการพัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ โดยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization : MIO) เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยการทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุขไปกับการทำงาน เมื่อคนคือหัวใจของสถาบันฯ การสร้างคนให้รวมกันเป็น “องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization/workplace)” เป็นกระบวนการพัฒนาคน อย่างมีเป้าหมายและให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ เพื่อให้สถาบันฯ มีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาสถาบันฯ ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน การสร้างองค์กรแห่งความสุขเป็นการเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ในองค์กร (Human capital) สร้างความสุข ความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High trust) การทำงานด้วยระบบทีม (Team-flow-based organization) มีความคิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation) การทำงานมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility) การสร้างความสุขในสถาบันฯ หรือการมีวัฒนธรรมองค์กรแบบองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ทำได้โดยการพัฒนาจิตวิทยาสติในบริบทของสถาบันฯ นั่นเอง โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเอง โดยฝึกการมีสมาธิและสติในการดำเนินชีวิต และการทำงาน จากนั้นก็เชื่อมโยงเรื่องของจิตวิทยาสติในการทำงาน เข้ากับการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยอาศัยการคิดและการพูดอย่างมีสติ ซึ่งเป็นเครื่องมือสร้างความคิดทางบวกและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ (Dialogue) ทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการ (Creativity Discussion) เช่น การประชุมและการสื่อสารทั่วไปในระหว่างการทำงาน เมื่อบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพ ผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ นำจิตวิทยาสติมาเป็นวิถีของการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน บุคลากรมีความสุขมากขึ้น โดยวัดจากมาตรวัดความสุข (Happinometer) ทั้ง 8 ด้าน และจากการสัมภาษณ์บุคลากร และและช่วยลดระดับความเครียดของบุคลากร (ตามแบบประเมิน ST-5) ของบุคลากรในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สวบ.ทอ. )

3. สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization : MIO) มาพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

แนวทางของการสร้างสุขด้วยจิตวิททยาสติ (MIO) เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบัน  
 เวชศาสตร์การบิณฑกาทพิพาทาคต เป็การนำจิตวิททยาสติ(Mindfulness) มาเป็นเครื่องมือในการ  
 พัฒนาคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจความรับผิดชอบ  
 เสียสละอดทน ซื่อสัตย์ฯลฯยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันอย่างดีต้องอาศัยการฟังอย่างมีสติอันเป็น  
 รากฐานของกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion)  
 ร่วมไปกับการคิดทางบวก ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติ สิ่งเหล่านี้จะสร้างเสริมให้เกิด  
 ความสุขจากภายในจิตใจที่สงบ ดำเนินชีวิตและทำงานโดยมีใจจดจ่อกับสิ่งที่ทำ ทำให้เผชิญกับ  
 สิ่งต่างๆ รอบตัวได้อย่างมีเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์ ส่งผลให้เกิดความสุขทั้ง 8 ประการ ได้แก่ 1. สุขภาพ  
 กายดี 2. มีน้ำใจ 3. สังคมดี 4. ผ่อนคลาย 5. รักการเรียนรู้ 6. มีคุณธรรมยึดมั่นในความดี  
 7. รักครอบครัว และ 8. บริหารจัดการการเงินได้ดี เมื่อคนในสถาบันมีความสุข รักสถาบันฯ  
 จะนำไปสู่การสร้างค่านิยมองค์กรจากความดีหรือประสบการณ์ ความภาคภูมิใจในการทำงานของ  
 ทุกคนมาสังเคราะห์เป็นค่านิยมองค์กร และแปลงให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร โดยการปรับระบบงานและ  
 การจัดการความรู้จากประโยชน์ข้างต้น

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และสังเคราะห์ประยุกต์แนวทางการสร้างสุขด้วยจิตวิททยาสติ  
 ในองค์กร(Mindfulness in Organization) มาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน  
 เวชศาสตร์การบิณฑกาทพิพาทาคต ด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิททยาสติ (Mindfulness In Organization :  
 MIO) โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

### 3.1. สถิติกับการพัฒนาตน จะช่วยให้เกิดความสุขสงบในการดำเนินชีวิตและการทำงาน โดย

3.1.1 เน้นคุณค่าในตนเองด้วยการสร้างความสงบในการดำเนินชีวิตและการทำงาน

3.1.2 การฝึกสมาธิ จะเป็นการสร้างความสงบของจิตใจ ช่วยลดความเครียด  
 ที่สะสมในจิตใจ เราสามารถฝึกสมาธิได้ง่ายๆ เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

3.1.2.1 ฝึกหยุดความคิด ด้วยการตามรู้ลมหายใจ เรารู้ลมหายใจได้โดยการ  
 รับรู้ความรู้สึกที่เกิดจากลมหายใจผ่านเข้าออกที่ปลายจมูก

3.1.2.2 ฝึกจัดการความคิดที่เข้ามาสอดแทรกเพื่อให้จิตสงบ

3.1.2.3 ฝึกจัดการกับความง่วงจนจิตสงบและผ่อนคลาย

3.1.3 การฝึกสติกับการทำงาน ฝึกสติได้ง่ายๆ เป็น 2 ขั้นตอนดังนี้

3.1.3.1 ฝึกมีฐานสติอยู่ที่รู้ลมหายใจเล็กน้อย ทุกลมหายใจเป็นปัจจุบัน  
 ดังนั้นถ้าเรารู้ลมหายใจที่เป็นปัจจุบันเล็กน้อย ก็จะช่วยให้รู้จักต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น

3.1.3.2 ฝึกแบ่งสติตามการใช้งาน (กิจ) การฝึกสติขั้นตอนแรก คือ การมี  
 ฐานสติอยู่กับลมหายใจเข้าออก ในขณะที่ทำกิจต่างๆ ด้วยการรู้ลมหายใจและรู้ในกิจที่ทำไปพร้อมๆ กัน  
 เป็นการฝึกสติเพื่อให้จิตใจอยู่กับการทำงานโดยไม่ว่าวุ่นและไม่ถูกสอดแทรกด้วยอารมณ์ จิตอยู่กับ  
 ปัจจุบัน การทำงานจะมีประสิทธิภาพและเกิดข้อผิดพลาดน้อย

ความแตกต่างระหว่างสมาธิกับสติ สรุปว่า สมาธิใช้ในการพัก แต่สติใช้ในการ  
 การทำงาน เมื่อฝึกสติจะสามารถทำให้ทำงานได้ โดยไม่วอกแวกและไม่ว่าวุ่นหรือถูกสอดแทรกด้วย



อารมณ์ การฝึกทั้ง 2 ชนิด สามารถทำได้โดยใช้คุณสมบัติของลมหายใจที่ต่างกัน 2 ลักษณะ โดยที่เราสามารถฝึกสมาธิได้ด้วยการรู้ลมหายใจเข้าออกอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ความคิดหยุด และทำให้หยุดอย่างต่อเนื่องจนเกิดความสงบและผ่อนคลายโดยจัดการกับความคิดและความวุ่น และเราสามารถฝึกสติได้ด้วยการฝึกรู้ลมหายใจเป็นฐานสติในการทำกิจกรรมต่างๆ และฝึกแบ่งสติให้รู้ลมหายใจมากขึ้นไปตามระดับความใส่ใจในการทำกิจกรรม จะเห็นได้ว่า แม้เราจะใช้ลมหายใจเป็นเครื่องมือในการฝึกสมาธิและสติแต่ก็ใช้คุณสมบัติของลมหายใจและใช้ด้วยวิธีการที่ต่างกัน ในการฝึกสมาธิเรานำคุณสมบัติของลมหายใจที่สังเกตได้ยากมาใช้ เพื่อหยุดความคิดโดยการมุ่งความสนใจทั้งหมดไปที่ลมหายใจ ขณะที่ในการฝึกสติเราใช้คุณสมบัติของลมหายใจที่เป็นปัจจุบัน ในการทำให้จิตอยู่กับปัจจุบันในกิจต่างๆ โดยรู้ลมหายใจบางส่วนไปพร้อมๆกับรู้ในกิจต่างๆ

3.1.4 ฝึกพัฒนาจิตวิद्याสตีสู่อุปญญาภายใน เมื่อฝึกมีจิตวิद्याสตีจนชำนาญแล้ว จะช่วยให้สามารถยกระดับในการพัฒนา ปัญญาภายในที่จะสามารถปล่อยวาง เพราะเข้าใจในธรรมชาติที่ต้องเปลี่ยนแปลง โดยไม่ต้องไปยึดติดหรือตอบโต้ ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างสุขอย่างยั่งยืน

**3.2 สติในการทำงานร่วมกัน (Teamwork)** ในการทำงานร่วมกันอย่างดีต้องอาศัยการฟังอย่างใส่ใจ (Deep Listening) และกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติสุดท้ายก็คือ องค์กรที่มีความสุขจะเน้นการสื่อสารใหม่ หรือสติสนทนาและสติคิดบวก โดยพื้นฐานของการสร้างความสุขในองค์กรก็คือเรื่องการฝึกจิตวิद्याสตี เมื่อมีสติในการฟังและการพูดแล้วการพัฒนาทักษะกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ก็สามารถเกิดขึ้นได้ง่าย วิธีการก็คือฝึกให้รู้ลมหายใจเล็กน้อยขณะที่ฟังและพูด

**3.3. สติกับการพัฒนาองค์กร** องค์กรต่างๆ ล้วนต้องการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยทำพันธกิจให้ดีและมีค่านิยมที่เหมาะสม กิจกรรมขององค์กรที่สำคัญก็คือการประชุมทุกระดับที่จะขับเคลื่อนงานขององค์กร ควรจัดให้เป็นนิติกากการประชุมทุกระดับทุกประเภทขององค์กร เริ่มจากการทำสมาธิก่อนสัก 3 นาที เพื่อให้เริ่มประชุมด้วยจิตที่สงบ หลังจากนั้นก็ให้กติกการประชุมที่จะใช้สติในการสนทนาให้เกิดกัลยามิตรสนทนา(Dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) มีการใช้จิตวิद्याสตีเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายใน เพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนา ผลที่เกิดขึ้นคือใช้จิตวิद्याสตีเป็นวิถีองค์กร(Mindfulness organization) และได้นำเสนอเป็นแบบจำลองแนวคิดการนำจิตวิद्याสตีมาพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข ดังแผนภาพที่ 5 - 1

แผนภาพที่ 5 - 1 แบบจำลองแนวคิดการนำจิตวิद्याสตีมาพัฒนาองค์กรสู่องค์กรแห่งความสุข



ที่มา : ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, “โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร”, 2558.

#### 4. สรุปผลการวิจัยกับความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบึงกองทัพอากาศ (สวบ.ทอ.) โดยการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization) เมื่อบุคลากรทุกระดับฝึกจิตวิทยาสติอย่างสม่ำเสมอ มีการนำจิตวิทยาสติและสมาธิมาเป็นวิถีองค์กรและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพกายและจิตดี มีความเป็นมิตร มีแหล่งความสุขมาจากข้างในตนเอง มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น บุคลากรมีความสุขมากขึ้น ระดับความเครียดลดลง กล่าวคือโปรแกรมจิตวิทยาสติในองค์กร (MIO) ทำให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในส่วนบุคคล ทีมงานและองค์กร ดังกล่าวข้างต้นซึ่งสอดคล้องกับตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) ในส่วนยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ (National Strategy Development and Capacity building of Human Resources) ที่มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญ เพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ โดยคนไทยมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่รอบด้านและมีสุขภาวะที่ดีในทุกช่วงวัย มีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น และสอดคล้องกับแนวทางยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) ที่ยังคงดำรงเป้าหมายในการพัฒนาสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)” โดยหนทางหนึ่ง (ways) คือการพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพล และตามที่ผู้บัญชาการกองทัพอากาศคนปัจจุบัน คือ พลอากาศเอก อลงกรณ์ วัฒนธรรณ เน้นเรื่องคนคุณภาพ โดยเสริมสร้างให้กำลังพลมีชีวิตที่ดี และเปี่ยมไปด้วยความสุข ด้วยหลักสุขกาย สุขใจ สุขจิต และสุขสังคม เพื่อให้มีความมั่นคงในชีวิตและมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการสร้างแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ด้วยโครงการจิตวิทยาสติ(Mindfulness in Organization) ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วที่เรียกว่า โลกโกลาหล (BANI world) และมีแนวโน้มส่งผลกระทบต่อที่เกิดจากภาวะดังกล่าว ทั้งในมิติขององค์กร และความรู้สึกของบุคลากรในของ สวบ.ทอ. การดำเนินการดูแลสุขภาพของบุคลากรฯ เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง ตามแนวทางของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ และนโยบายของ พล.อ.อ.พลอากาศเอก อลงกรณ์ วัฒนธรรณ ผู้บัญชาการกองทัพอากาศ (2566) ที่เน้นเรื่อง คุณภาพ โดยเสริมสร้างให้กำลังพลมีชีวิตที่ดี และเปี่ยมไปด้วยความสุข ด้วยหลักสุขภาพ สุขใจ สุขจิต และสุขสังคม เพื่อให้มีความมั่นคงในชีวิตและมีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรของสถาบันฯ ต้องเผชิญกับโลกโกลาหล (BANI world) จะทำให้เกิดสภาพจิตใจว้าวุ่น กระทบกระวายเป็น และสถาบันฯ เน้นการพัฒนาองค์กรแบบองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงต้องเตรียมพร้อมบุคลากรให้ต้นทุนและภูมิคุ้มกันต่อภาวะแวดล้อมในปัจจุบันแบบโลกโกลาหล โดยการนำการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness in Organization: MIO) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กร โดยเน้นที่คนซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของสถาบันฯ สร้างเสริมให้เกิดลักษณะขององค์กรแห่งความสุข และจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาจิตวิทยาสติในองค์กร และแนวทางในการนำไปปรับใช้ในอนาคต ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ในแง่การฝึกจิตวิทยาสติ (Mindfulness in Organization : MIO) เพื่อนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืน (Happy Organization) จำเป็นต้องมีปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังต่อไปนี้

1.1 การพัฒนาจิตวิทยาสติเพื่อการพัฒนาองค์กร( Mindfulness In Organization : MIO) จะสำเร็จได้ควรได้รับการสนับสนุน และส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับ โดยเฉพาะผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ เพราะองค์กรที่มีส่วนร่วม และการสนับสนุนของผู้บริหารสูงสุดในองค์กรจะมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากกว่า องค์กรที่ดำเนินการเองโดยฝ่ายบุคคลหรือทีมงานสติในองค์กร เนื่องจากการดำเนินโครงการฯ และการประเมินผลเป็นขั้นตอนที่ซับซ้อนและต้องการข้อมูล และการวางแผนอย่างเป็นระบบ ความร่วมมือของหลายส่วนงานจึงเป็นสิ่งสำคัญ การสั่งการจากผู้บริหารระดับสูงสุด จึงมีผลต่อความร่วมมือ และความสำเร็จของการดำเนินงานการพัฒนาจิตวิทยาสติ เพื่อการพัฒนาองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO)

1.2 ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบดังนี้

1.2.1 มีการประกาศให้จิตวิทยาสติ เพื่อการพัฒนาองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) เป็นวิถีขององค์กรหรือเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กรซึ่งเป็นหลักในการทำงานร่วมกัน ตามที่วัฒนธรรมองค์กรคือ “พลังชีวิตขององค์กร” ที่ทำให้องค์กรเข้มแข็งและเติบโตอย่างมั่นคงดังนั้น สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ จึงกำหนดหลักในการทำงานร่วมกันบนรากฐานของค่านิยมหรือแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรดังนี้คือ AIR IAM โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

A- Airmanship คือ ความเป็นทหารอากาศ

I -Integrity and Allegiance คือ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

R -Responsibility คือ ความรับผิดชอบ

I -International Standard and Safety คือ สู่มาตรฐานสากลและยึด

หลักความปลอดภัยในการบิน

A -Aviation Medicine Excellence คือ การพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศ

ด้านเวช-ศาสตร์การบิน

M- Moral Organization คือ องค์กรคุณธรรม จริยธรรม

เสนอแนะปรับวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันเวชศาสตร์การบิน โดยเพิ่ม Mindfulness In Organization เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยเพิ่มเติมจาก M Moral Organization เป็น M Mindfulness and Moral in Organization คือเน้นองค์กรคุณธรรมด้วยจิตวิทยาสติ

1.2.2 กำหนดให้มีโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ โดยมีผู้บริหารโครงการและทีมงานที่ชัดเจนในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินโครงการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อการประเมินผล ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร เช่น ระดับมาตรวัดความสุข (Happinometer) การประเมินระดับความเครียดด้วย ST-5 ระดับความผูกพันของบุคลากรกับงาน (Work Engagement) ประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม ระดับการใช้จิตวิทยาสติในการสื่อสาร (Communication) ระดับความพึงพอใจของผู้มารับบริการ อัตราการเกิดข้อผิดพลาดในการทำงานลดลง (Incident Report) การเกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นในองค์กร (Innovation) วัดความถี่ของการใช้การสนทนาให้เกิดกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ในการประชุมเปรียบเทียบกับเวลาที่ใช้ในการประชุม และประสิทธิภาพในการประชุมที่เกิดขึ้น เป็นต้น ตัวอย่างกิจกรรมในการดำเนินงาน ได้แก่ ให้มีการจัดอบรมเรื่องจิตวิทยาสติให้กับบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศทุกหน่วยงานจนครบ 100% โดยการจัดอบรมสร้างวิทยากรภายในสถาบันฯ (Train the trainer) และจัดการอบรมภายในอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจัดตั้งทีมงานพี่เลี้ยงในทุกหน่วยงานของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติเพื่อการพัฒนาองค์กร ดำเนินการจัดกิจกรรมในการกระตุ้นเตือนและส่งเสริมการฝึกจิตวิทยาสติในองค์กร (MIO) ด้วยแนวทางต่างๆ ที่น่าสนใจ เช่น การทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness activities) โดยเป็นกิจกรรมที่บุคลากรสามารถปรับใช้ในบริบทการทำงานและการดำเนินชีวิตได้อย่างต่อเนื่อง (การเดิน-การวิ่งด้วยจิตวิทยาสติ สัปดาห์ลดน้ำหนักปรับ BMI ด้วยการกินอย่างมีสติ สัปดาห์เพิ่มสุขภาพการเงินด้วยการใช้จ่ายเงินและการออมเงินด้วยจิตวิทยาสติ) การทำสมุดบันทึกนาฬิกาการฝึกจิตวิทยาสติ และการมอบรางวัลการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอเพื่อสร้างแรงจูงใจ มีการติดตั้งระฆังสติทุก 30 นาที ในอุปกรณ์มือถือของบุคลากร และในคอมพิวเตอร์ของสถาบันฯ เพื่อเตือนบุคลากรให้กลับมาอยู่กับลมหายใจและรู้ในกิจที่ทำ (Mind-fulness Practice) ส่งเสริมให้ทำจิตวิทยาสติในชีวิตประจำวัน เช่น ก่อนและหลังเลิกทำงาน การใช้สติในการฟังและพูด (การสื่อสาร) จัดให้มีการใช้การสนทนาให้เกิดกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ในการประชุมต่างๆ

ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ เป็นต้น ทีมงานที่มีคุณภาพเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินการพัฒนาจิตวิทยาสติ (MIO) ขององค์กร ดังนั้นสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศจะต้องมีการวางแผนอย่างเป็นระบบและมีทีมงานขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2.3 การสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อสร้างการรับรู้ว่ามีผู้นำจิตวิทยาสติมาเป็นวิธีขององค์กร (Mindfulness Organization) และสร้างการมีส่วนร่วม เช่น มีการออกแบบสื่อชนิดต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติ และประโยชน์ที่ได้รับให้เข้าถึงบุคลากรในระดับต่างๆ เช่น ป้ายประชาสัมพันธ์ส่งเสริมการฝึกจิตวิทยาสติในการทำงานติดตั้งในจุดต่างๆ ของสถาบัน และเน้นประชาสัมพันธ์เรื่องการพัฒนาจิตวิทยาสติ บุคลากรทุกศาสนาสามารถปฏิบัติได้ เนื่องจากจิตวิทยาสติไม่ใช่กิจกรรมทางศาสนาใด

นอกจากนี้เมื่อ สวบ.ทอ.สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ(Mindfulness In Organization)แล้ว ควรใช้ขบวนการจัดการความรู้มารวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ มาพัฒนาให้เป็นระบบ และขยายผลไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรของกองทัพ อากาศด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติให้เกิดเป็นกองทัพแห่งความสุขและการตระหนักรู้( Happy and Mindfulness RTAF) ต่อไป ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งของการส่งเสริมการพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพล ตามแนวทางยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ ๒๐ ปี (พ.ศ.๒๕๖๐ - ๒๕๗๙) ที่เน้นการพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพล และนำไปสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)”

## 2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

2.1 จัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ

2.2 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ และนำเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนาศาสนาฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.3 ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติอย่างต่อเนื่อง

2.4 ตรวจสอบแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติว่ามีผลลัพธ์เป็นไปตามที่ต้องการและประสบความสำเร็จหรือไม่

2.5 นำข้อขัดข้องและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติมาปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

## 3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

ด้วยระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้มีจำกัดเฉพาะในห้วงที่ศึกษาหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 65 จึงทำให้งานวิจัยครั้งนี้ สามารถรวบรวมได้แค่ในห้วงวันที่ ตั้งแต่ 1 ตุลาคม พ.ศ.2565 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ.2566 เท่านั้น ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลให้เกิดประโยชน์มากที่สุด และเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาจิตวิทยาสติในองค์กร ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในแง่การฝึกจิตวิทยาสติ เพื่อนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืน ดังนี้

3.1 การวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในแง่การฝึกจิตวิทยาสติ ควรมีการขยายขอบเขตของประชากรในการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อศึกษาประชากรในกลุ่มที่กว้างขึ้น และในห้วงเวลายาวนานขึ้น เพื่อให้ผลการวิจัยชัดเจนและน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น

3.2 ควรมีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของการฝึกจิตวิทยาสติ (Effectiveness of Mindfulness) กับการเพิ่มความสามารถในการคงความสนใจ การตอบสนองทางอารมณ์เชิงบวก การเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร และการสื่อสารเชิงบวกและสัมพันธ์ภาพในองค์กร (Relationship)

3.3 การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการนำการฝึกจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) มาสร้างองค์กรแห่งความสุข(Happy organization) กับแนวทางอื่นๆ เช่น สุนทรียสาธก (Appreciative Inquiry : AI)

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

#### หนังสือ

- กล้าหาญ ภู น่าน. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : ทริปเปิ้ล เอ็ดดูเคชั่น, 2563.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพฯ : แอทโพรพรินท์, 2547.
- พุทธทาสภิกขุ. วัฒนธรรมไทยกับพระพุทธศาสนา. กรุงเทพฯ : บริษัท เอมี เอ็นเตอร์ไพรส์ จำกัด, 2556.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร. นนทบุรี : บริษัท เอ.พี. กราฟิคดีไซน์และการพิมพ์จำกัด, 2555.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร (การปรับกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร). พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2555.
- ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์. คู่มือสติบำบัด (สำหรับผู้บำบัด) : การบำบัด และให้คำปรึกษาโดยใช้สติเป็นพื้นฐาน (สติบำบัด) (Mindfulness-Based Therapy and Counseling). กรุงเทพฯ : กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต, 2 ตุลาคม 2556.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี. ปทุมธานี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2552.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. กลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : เอชอาร์ เซ็นเตอร์, 2553.

#### วารสาร

- จรรยา ดาสา. “15 เทคนิคในการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงรุก”. นิตยสาร สสวท, 36, 2552. 72-76.
- ภาวิณี เพชรสว่าง. “สติและจิตวิญญาณองค์กร [Mindfulness and workplace spirituality]”. Journal of HR Intelligence. 15(1), 2563, 118-44.
- สาธิต รื่นเรใจ. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของคนในองค์กร”. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล. ปีที่ 7 ฉบับที่ 2, กรกฎาคม - ธันวาคม 2564.

#### วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัย

- จุฑารัตน์ ทางธรรม. “ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์”.

การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. 2558.

เบญจมาศ อิ่มมาก. “คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น”. การค้นคว้าอิสระ, ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 2558.

## ภาษาต่างประเทศ

### Books

- Dive B. The healthy organization. USA ; DMA Consultancy Limited. 2004
- Glomb T.M., Duffy M.K., Bono J.E., Yang T. Mindfulness at Work. Personnel and Human Resources Management. United Kingdom : Emerald Publishing. 2012. P.115-157
- Hyland, P. K., Lee, R. A., & Mills, M. J. Mindfulness at work: A new approach to improving individual and organizational performance. Industrial and Organizational Psychology : Perspectives on Science and Practice. 8(4), 2015. P. 576–602.
- Kabat-Zinn J. Full catastrophe living : using the wisdom of your body and mind to face stress, pain, and illness : how to cope with stress, pain and illness using mindfulness meditation. New York : Delta, 2003.
- Martocchio J.J., editors. Research in Personnel and Human Resources Management. UK : Emerald Group Publishing Limited; Bingley, Vol. 30. 2011. pp. 115–157.
- Meng CT. Search inside yourself : the unexpected path to achieving success, happiness and world peace. New York : Harper One, 2012.
- Smet, A.D., Loch, M. & Schaninger, B. Anatomy of a Healthy Corporation. The McKinsey Quarterly, 2007.

### Journals

- Andrew J. Oswald & Eugenio Proto & Daniel Sgroi, "Happiness and Productivity". Journal of Labor Economics. University of Chicago Press. vol. 33(4), 2015, P.789-822.
- Bazarko, D., Cate, R. A., Azocar, F., & Kreitzer, M. J. “The impact of an innovative mindfulness-based stress reduction program on the health and well-



- being of nurses employed in a corporate setting”. Journal of Workplace Behavioral Health. 28, 2013. P.107-133.
- Brown, K.W. and Ryan, R.M. “The Benefits of Being Present: Mindfulness and Its Role in Psychological Well-Being.” Journal of Personality and Social Psychology. 2003. P 822-848.
- Daphne, M., & Jeffrey, A. “What Are the Benefits of Mindfulness?” A Practice Review of Psychotherapy-Related Research. *Psychotherapy*, 48 (2), 2011. 198-208
- De Leire, Thomas and Ariel Kalil. “Does Consumption Buy Happiness? Evidence from the United States”. International Review of Economics. 2010. P163-176.
- De Kloet ER; Joëls M; Holsboer F. “Stress and the brain : From adaptation to disease”. Nature Reviews Neuroscience. 6, 2000. P.463-475.
- Heaton, D. P, Schmidt-Wilk, J., & Travis, F. “Constructs, methods, and measures for researching spirituality in organizations”. Journal of Organizational Change Management. 2004. P 62-82.
- Jha A.P., Krompinger, J. & Baime, M.J. “Mindfulness training modifies subsystems of Cognitive, Affective, & Behavioral”. Neuroscience. 7, 2007. 109–119
- Kelm, Z., Womer, J., Walter, J. K., & Feudtner, C. “Interventions to cultivate physician empathy: a systematic review”. BMC Medical Education. 2014, P.219.
- Kersemaekers, W., Rupprecht, S., Wittmann, M., Tamdjidi, C., Falke, P., Donders, R., ... & Kohls, N. “A workplace mindfulness intervention may be associated with improved”. Journal Article. 2018.
- Klatt et al. “Effects of Low-Dose Mindfulness-Based Stress Reduction on Working Adults”. Health Education & Behavior. 2009. P 601-14.
- Manion, J. “Joy at work: Creating a positive workplace”. Journal of Nursing Administration. 2003. 33(12), 652-655.
- Malinowski P. “Neural mechanisms of attentional control in mindfulness meditation”. Frontiers Neuroscience. Vol 7, 2013. P7-8.
- Pawinee Petchsawang & Gary N. McLean. “Workplace spirituality,. mindfulness meditation, and work engagement”. Journal of Management Spirituality & Religion. February, 2017. P 1-29.
- Shapiro, S. L., & Carlson, L. E. “The art and science of mindfulness: Integrating mindfulness into psychology and the helping professions”. American Psychological Association. 2009.
- Singh, N.N., Lancioni, G.E., Winton, A.S.W., Adkins, A.D., Wahler, R.G., Sabaawi, M., et al. “Individuals with mental illness can control their aggressive behavior through mindfulness training”. Behavior Modification. 2006. 313-328 .

- Tang, Y. Y., Hölzel, B. K., & Posner, M. I. “The neuroscience of mindfulness meditation. *Nature Reviews Neuroscience*”. Journal Article. 16, 2015. P.213
- Tennant. “Adversity and the symptoms of depression”. International Journal of Social Psychiatry. Autumn, 34(3), 2002. 163-71.
- Teper, R. & Inzlicht, M. “Exploring the mechanisms of self-control improvement”. Current Directions in Psychological Science. 2014. P.302-307.
- Thomas DeLeire and Ariel Kalil.” Does consumption buy happiness? Evidence from the United States”. International Review of Economics. vol. 57, issue 2, 2010. 163-176
- Walach, H., Nord, E., Zier, C., Dietz-Waschkowski, B., Kersig, S., & Schuüpbach, H. “Mindfulness-based stress reduction as a method for personnel development : A pilot evaluation”. International Journal of Stress Management. 14, 2007. P.188 –198. doi:10.1037/1072-5245.14.2.188

## Thesis

- Pawinee Petchsawang, Ph.D., Samitra Pornwattanavate, M.P.H. “The relationship between mindfulness and dialogue practices in organization and level of mindfulness, communication, and teamwork School of Human Resource Development”. National Institute of Development Administration (NIDA) ,November, 2021, p.49.

## Non-Published Documents

- Gavin, J.H and Mason, R.O. “The Virtuous Organization: The value of Happiness in the Workplace. *Organization Dynamics*”. *Organizational Dynamics* Vol.33, No.4 September, 2004. P.379-392.

## Electronic Data Base

- Ketchian, L. “Happiness at work”. (Online) Available : [http://www.Happiness\] Club.com](http://www.Happiness] Club.com), 2003.

- Peter Malinowski. "School of Natural Sciences and Psychology, Liverpool John Moores University, Liverpool, UK". (Online) Available : <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fnins.2013.00008/full>, 2013.
- Psychological well-being and productivity. "A preliminary field study in a company setting. Frontiers in psychology". (Online) Available : [https://www.researchgate.net/publication/323448404\\_A\\_Workplace\\_Mindfulness\\_Intervention\\_May\\_Be\\_Associated\\_With\\_Improved\\_Psychological\\_Well-Being\\_and\\_Productivity\\_A\\_Preliminary\\_Field\\_Study\\_in\\_a\\_Company\\_Setting](https://www.researchgate.net/publication/323448404_A_Workplace_Mindfulness_Intervention_May_Be_Associated_With_Improved_Psychological_Well-Being_and_Productivity_A_Preliminary_Field_Study_in_a_Company_Setting), 2004.
- Thomasson, E. At Germany's SAP, "employee mindfulness leads to higher profits". (Online) Available : <https://www.reuters.com>, 2018.
- Weick, K. E., & Sutcliffe, K. M. "Mindfulness and the quality of organizational attention. Organization Science". (Online) Available : <https://doi.org/10.1287/orsc.1060.0196>, 2006.

ภาคผนวก

## ผนวก ก

### แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง (HAPPINOMETER)

ความสุขวัดเองก็ได้ โดยสถาบันการวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ประกอบด้วย 9 มิติ โดยทำเครื่องหมาย  ในช่อง  ที่ตรงกับท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียวและขอความกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ

#### มิติที่ 1 สุขภาพดี

1. ปัจจุบัน ท่านมีน้ำหนัก.....กิโลกรัมส่วนสูง.....เซนติเมตรเส้นรอบเอว.....เซนติเมตร
2. โดยปกติท่านกินอาหารเช้าโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน  
 1. ไม่กิน  2. กินแต่ไม่บ่อย (1-2 วัน)  
 3. กินเป็นบางครั้ง (3-4 วัน)  4. กินเป็นประจำ (5-6 วัน)  5. กินทุกวัน
3. ปัจจุบันท่านออกกำลังกายโดยเฉลี่ยสัปดาห์ละกี่วัน  
 1. ไม่ได้ออกกำลังกาย  2. น้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์  
 3. จำนวน 3 วันต่อสัปดาห์  4. มากกว่า 3 วันต่อสัปดาห์  5. ทุกวัน
4. ปัจจุบันท่านสูบบุหรี่ ไบจาก ยาเส้น หรือไม่  
 1. สูบประจำ  2. สูบบ่อยครั้ง  
 3. สูบนานๆ ครั้ง  4. ไม่สูบแต่เคยสูบ  5. ไม่เคยสูบเลย
5. ปัจจุบันท่านดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ เช่น เหล้า เบียร์ ไวน์ สาโท หรือสุราที่บ้านหรือไม่  
 1. ดื่มเกือบทุกวัน/เกือบทุกสัปดาห์  2. ดื่มเกือบทุกเดือน  
 3. ดื่มปี ละ 1-2 ครั้ง  4. ไม่ดื่มแต่เคยดื่ม  5. ไม่เคยดื่มเลย
6. โดยรวมแล้วท่านพึงพอใจกับสุขภาพของท่านหรือไม่  
 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด  2. พอใจน้อย  3. พอใจปานกลาง  
 4. พอใจมาก  5. พอใจมากที่สุด

#### มิติที่ 2 ผ่อนคลายดี (Happy Relax)

7. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าได้รับการพักผ่อนเพียงพอหรือไม่  
 1. ไม่พอใจ  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
8. โดยรวมแล้วใน 1 สัปดาห์ท่านทำกิจกรรมเพื่อเป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ (อ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซ้อมปิ้ง เล่นเกมส์ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) หรือไม่  
 1. ไม่ได้ทำ  2. ทำ 1-2 วัน/สัปดาห์  
 3. ทำ 3-4 วัน/สัปดาห์  4. ทำ 5-6 วัน/สัปดาห์  5. ทำทุกวัน
9. โดยรวมแล้วท่านมีความเครียด (เครียดจากการทำงาน/เรื่องครอบครัว/เรื่องอื่นๆ) บ้างหรือไม่  
 1. เครียดมากที่สุด  2. เครียดมาก

3. เครียดปานกลาง  4. เครียดน้อย  5. เครียดน้อยที่สุด
10. โดยรวมแล้วท่านคิดว่าชีวิตของท่านเป็นไปตามที่ท่านคาดหวัง หรือไม่
- 1.ไม่เป็นไปตามที่คาดหวังเลย  2. เป็นไปตามที่คาดหวังเล็กน้อย
3. เป็นไปตามที่คาดหวังปานกลาง  4. เป็นไปตามที่คาดหวังมาก
5. เป็นไปตามที่คาดหวังมากที่สุด
11. เมื่อประสบปัญหาในชีวิต โดยทั่วไปท่านสามารถจัดการกับปัญหาได้หรือไม่
- 1.ไม่สามารถจัดการได้เลย  2.จัดการได้น้อยมาก
3. จัดการได้ปานกลาง  4. จัดการได้มาก  5. จัดการได้มากที่สุด

### มิติที่ 3 น้ำใจดี (Happy Heart)

12. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกเอื้ออาทร/ห่วงใยต่อคนรอบข้างหรือไม่
- 1.ไม่รู้สึกเลย/น้อยที่สุด  2. น้อย
- 3.ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
13. โดยรวมแล้วท่านให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้างหรือไม่
- 1.ไม่เคย/แทบไม่เคย  2. นานๆ ครั้ง
3. ช่วยบ้างบางครั้ง  4. ช่วยแทบทุกครั้ง  5. ช่วยทุกครั้ง
14. โดยรวมแล้วท่านได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่
- 1.ไม่ให้/ให้น้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
15. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่
- 1.ไม่เหมือน/เหมือนน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
16. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรหรือไม่
- 1.ไม่สื่อสาร/สื่อสารน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
17. โดยรวมแล้วในองค์กรของท่านมีการถ่ายถอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่
- 1.ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
18. โดยรวมแล้วท่านเต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมหรือไม่
- 1.ไม่เต็มใจ/เต็มใจน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
19. โดยรวมแล้วท่านเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปลูกป่า การบริจาคสิ่งของหรือไม่
- 1.ไม่เข้าร่วม/เข้าร่วมน้อยที่สุด  2. น้อย
3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
20. โดยรวมแล้วท่านได้ทำกิจกรรมที่สามารถทำได้ด้วยตนเองและมีประโยชน์ต่อสังคม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้ถุงพลาสติก เป็นต้น หรือไม่

1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด

#### มิติที่ 4 จิตวิญญาณดี (Happy Soul)

21. โดยรวมแล้วท่านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/การให้ทานหรือไม่  
 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
22. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติกิจตามศาสนาเพื่อให้จิตใจสงบหรือไม่  
 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
23. โดยรวมแล้วท่านยกโทษและให้อภัยอย่างจริงจังต่อผู้ที่สำนึกผิดหรือไม่  
 1. ไม่ยกโทษ/ยกโทษน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
24. โดยรวมแล้วท่านยอมรับและขอโทษในความคิดที่ทำหรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบหรือไม่  
 1. ไม่ยอมรับ/ยอมรับน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
25. โดยรวมแล้วท่านตอบแทนผู้มีพระคุณหรือช่วยเหลือท่านหรือไม่  
 1. ไม่ปฏิบัติ/ปฏิบัติน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด

#### มิติที่ 5 ครอบครัวดี (Happy Family)

26. ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวเพียงพอหรือไม่  
 1. ไม่เพียงพอ  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
27. ท่านทำกิจกรรม (ออกกำลังกาย ทำบุญ ซื่อของ ออกกำลังกายในสวนสาธารณะ ไปทำบุญ ซื่อของ ปลุกต้นไม้ ฯลฯ) ร่วมกันกับคนในครอบครัวของท่านหรือไม่  
 1. ไม่ทำ/ทำน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
28. โดยรวมแล้วท่านมีความสุขกับครอบครัวของท่านหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด

#### มิติที่ 6 สังคมดี (Happy Society)

29. โดยรวมแล้วเพื่อนบ้านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อท่านหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
30. โดยรวมแล้วท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคมหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด

31. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่  
 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
32. โดยรวมแล้วเมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากคนในชุมชนหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
33. โดยรวมแล้วท่านรู้สึกว่าสังคมไทยทุกวันนี้มีความสุขหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
34. โดยรวมแล้วทุกวันนี้ท่านใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุขหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด

### มิติที่ 7 ใฝ่ รู้ดี (Happy Brain)

35. โดยรวมแล้วท่านสนใจในการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพิ่มเติมจากแหล่งความรู้ต่างๆ หรือไม่  
 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
36. โดยรวมแล้วท่านสนใจที่จะพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในชีวิตหรือไม่  
 1. ไม่สนใจ/สนใจน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
37. ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการอบรม/ศึกษาต่อ/ดูงานเพื่อพัฒนาทักษะและสามารถของตนเองหรือไม่  
 1. ไม่มีโอกาส/มีโอกาสน้อยที่สุด  2. มีโอกาสน้อย  
 3. มีโอกาสปานกลาง  4. มีโอกาสมาก  5. มีโอกาสมากที่สุด

### มิติที่ 8 สุขภาพเงินดี (Happy Money)

38. ท่านรู้สึกว่าภาระหนี้สินต่างๆ โดยรวมของท่านในปัจจุบันเป็นภาระหรือไม่  
 1. เป็นภาระหนักที่สุด  2. เป็นภาระหนักมาก  3. เป็นภาระปานกลาง  
 4. เป็นภาระน้อย  5. ไม่เป็นภาระ/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน
39. ท่านผ่อนชำระหนี้ตามกำหนดเวลาทุกครั้งหรือไม่  
 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง  2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง  3. ตรงเวลาบ้างบางครั้ง  
 4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง  5. ตรงเวลาทุกครั้ง/ไม่ได้ผ่อนชำระ/ไม่มีหนี้สิน
40. โดยรวมแล้วท่านมีเงินเก็บออมในแต่ละเดือนหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. มี/เก็บออมเพียงเล็กน้อย  
 3. มี/เก็บออมปานกลาง  4. มี/เก็บออมมาก  5. มี/เก็บออมมากที่สุด
41. โดยรวมแล้วค่าตอบแทนที่ท่านได้รับทั้งหมดในแต่ละเดือนเป็นอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับรายจ่ายทั้งหมดในแต่ละเดือน  
 1. รายจ่ายเกินกว่ารายได้มาก  2. รายจ่ายเกินกว่าเล็กน้อย



3. รายได้พอๆ กับรายจ่าย  4. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้  
 5. รายจ่ายน้อยกว่ารายได้มาก

### มิติที่ 9 การงานดี (Happy work life)

42. ท่านมีความสุขต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
43. ท่านได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กรหรือไม่  
 1. ไม่ได้รับ/ได้รับน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
44. ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่  
 1. ไม่พอใจเลย/พอใจน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
45. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงานจากองค์กรของท่านหรือไม่  
 1. ไม่ได้เลย/ได้น้อยที่สุด  2. ได้รับเล็กน้อย  
 3. ได้รับปานกลาง  4. ได้รับมาก  5. ได้รับมากที่สุด
46. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นเงินค่าจ้างประจำปี ที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่  
 1. ไม่เหมาะสม/เหมาะสมน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
47. อาชีพของท่านในขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่  
 1. ไม่มั่นคง/มั่นคงน้อยที่สุด  2. มั่นคงน้อย  
 3. มั่นคงปานกลาง  4. มั่นคงมาก  5. มั่นคงมากที่สุด
48. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟี้ ่องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)  
 1. ไม่คุ้มค่า/คุ้มค่าน้อยที่สุด  2. คุ้มค่าน้อย  
 3. คุ้มค่าปานกลาง  4. คุ้มค่ามาก  5. คุ้มค่ามากที่สุด
49. ขณะทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จแล้ว ท่านจะทำงานให้ต่อหรือลาออก  
 1. ลาออกแน่นอน  2. อาจจะลาออก  
 3. น่าจะลาออก  4. ไม่ลาออก  5. ไม่ลาออกแน่นอน
50. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวนไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไปหรือไม่  
 1. ไปแน่นอน/ไปทันที  2. คิดว่าจะไป  
 3. ไม่แน่ใจ  4. ไม่ไป  5. ไม่ไปแน่นอน
51. โดยรวมแล้วท่านสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือไม่  
 1. ไม่มีส่วนร่วม/มีน้อยที่สุด  2. มีส่วนร่วมบ้างเล็กน้อย

3. มีส่วนร่วมปานกลาง  4. มีส่วนร่วมมาก  5. มีส่วนร่วมมากที่สุด
52. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านรับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร  
 1. ไม่มีถูกต้องทุกครั้ง  2. ไม่ถูกต้องบ่อยครั้ง  
 3. ถูกต้องบ้างเป็นบางครั้ง  4. ถูกต้องเกือบทุกครั้ง  5. ถูกต้องทุกครั้ง
53. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านรับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร  
 1. ไม่ตรงเวลาทุกครั้ง  2. ไม่ตรงเวลาบ่อยครั้ง  
 3. ตรงเวลาบ้างเป็นบางครั้ง  4. ตรงเวลาเกือบทุกครั้ง  5. ตรงเวลาทุกครั้ง
54. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุขหรือไม่  
 1. ไม่มี/มีน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
55. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้หรือไม่  
 1. ไม่ภาคภูมิใจ/ภูมิใจน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด
56. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบันหรือไม่  
 1. ไม่รู้สึก/รู้สึกน้อยที่สุด  2. น้อย  
 3. ปานกลาง  4. มาก  5. มากที่สุด

## ผนวก ข

### แบบประเมินความเครียด (ST-5)

ความเครียดเกิดขึ้นได้กับทุกคน สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดมีหลายอย่าง เช่น รายได้ที่ไม่เพียงพอ หนี้สิน ภัยพิบัติต่างๆ ที่ทำให้เกิดความสูญเสีย ความเจ็บป่วย เป็นต้น ความเครียดมีทั้งประโยชน์และโทษ หากมากเกินไปจะเกิดผลเสียต่อร่างกายและจิตใจของท่านได้ขอให้ท่านลองประเมินตนเองโดยให้คะแนน 0 - 3 ที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน

คะแนน 0 หมายถึง เป็นน้อยมากหรือแทบไม่มี

คะแนน 1 หมายถึง เป็นบางครั้ง

คะแนน 2 หมายถึง เป็นบ่อยครั้ง

คะแนน 3 หมายถึง เป็นประจำ

ข้อที่	อาการหรือความรู้สึกที่เกิดในระยะ ๒ - ๔ สัปดาห์	คะแนน			
		๐	๑	๒	๓
๑	มีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก				
๒	มีสมาธิน้อยลง				
๓	หงุดหงิด / กระวนกระวาย / ว้าวุ่นใจ				
๔	รู้สึกเบื่อ เซ็ง				
๕	ไม่อยากพบปะผู้คน				
คะแนนรวม					

#### การแปลผล แบบประเมินความเครียด (ST-5)

คะแนน 0 - 4 ความเครียดน้อย คือ มีความเครียดอยู่ในระดับน้อยและหายไปได้ในระยะเวลาสั้นๆ เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวัน และสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่าง

เหมาะสม ความเครียดในระดับนี้ ถือว่ามีประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นแรงจูงใจที่นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้

คะแนน 5 – 7 ความเครียดปานกลาง คือ มีความเครียดในระดับปานกลาง เกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวันเนื่องจากมีสิ่งคุกคามหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เครียด อาจรู้สึกวิตกกังวลหรือกลัว ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ปกติ ความเครียด ระดับนี้ไม่ก่อให้เกิดอันตรายหรือเป็นผลเสียต่อการดำเนินชีวิต

คะแนน 8 – 9 ความเครียดมาก คือ ท่านมีความเครียดในระดับมาก เป็นระดับที่ท่านได้รับความเดือดร้อนจากสิ่งต่างๆ หรือเหตุการณ์รอบตัว ทำให้วิตกกังวล กลัว รู้สึกขัดแย้ง หรืออยู่ในสถานการณ์ที่แก้ไข/จัดการปัญหานั้นไม่ได้ปรับความรู้สึกด้วยความลำบากจะส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน และการเจ็บป่วย เช่น ความดันโลหิตสูง เป็นแผลในกระเพาะอาหาร ฯลฯ

คะแนน 10 – 15 ความเครียดมากที่สุด คือ ท่านมีความเครียดในระดับมากที่สุด เป็นความเครียดระดับสูงที่เกิดขึ้นต่อเนื่องหรือท่านกำลังเผชิญกับวิกฤตของชีวิต เช่น เจ็บป่วยรุนแรง / เรื้อรัง มีความพิการ สูญเสียคนรัก ทรัพย์สิน หรือสิ่งที่รัก ความเครียดระดับนี้ส่งผลทำให้เจ็บป่วย ทางกาย และสุขภาพจิต ชีวิตไม่มีความสุข ความคิดฟุ้งซ่าน การตัดสินใจไม่ดี ยับยั้งอารมณ์ไม่ได้

#### หมายเหตุ

แบบประเมินความเครียด (ST-5) ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 ข้อ ถ้ามโดยเป็นแบบประเมินตนเองด้านความเครียด

## ประวัติย่อผู้วิจัย

ยศ ชื่อ สกุล	นาวาอากาศเอกหญิง บุษกร ภมร
วัน เดือน ปี เกิด	2 ธันวาคม 2509
การศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แพทยศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยม) คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น</li> <li>- วุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ สาขาจิตเวชศาสตร์</li> <li>- อนุมัติบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงเวชศาสตร์การบิน</li> <li>- อนุมัติบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพ สาขาเวชศาสตร์ครอบครัว</li> <li>- หลักสูตรแพทย์เวชศาสตร์การบิน รุ่นที่ 17</li> <li>- ฝ่ายอำนวยการทหารอากาศ รุ่นที่ 2</li> <li>- วิทยาลัยการทัพอากาศ รุ่นที่ 43</li> <li>- หลักสูตรประกาศนียบัตรธรรมาภิบาลทางการแพทย์สำหรับผู้บริหาร ระดับสูง (ปรพ.) รุ่นที่ 9</li> <li>- Aerospacemedicine, Primary course at Brook; AFB; Texas,US</li> </ul>

### ประวัติการทำงานโดยย่อ

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- หัวหน้าจิตประสาท กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ</li> <li>สถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ</li> <li>- หัวหน้ากอง กองวิทยาการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กรมแพทย์ทหารอากาศ</li> <li>- นายทหารปฏิบัติราชการ กองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายใน</li> <li>ราชอาณาจักร ประจำกำลังพลทหารอากาศ และรักษาการณ์นายแพทย์</li> <li>แผนกตรวจและควบคุมสุขภาพ กองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ</li> <li>สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ</li> <li>- ผู้อำนวยการศูนย์ลำเลียงทางอากาศสายแพทย์ สถาบันเวชศาสตร์การบิน</li> <li>กองทัพอากาศ</li> <li>- รองผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (2)</li> </ul>
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (1)

# สรุปย่อ

ลักษณะวิชา สังคมจิตวิทยา

เรื่อง การสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร กรณีศึกษาในสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

ผู้วิจัย น.อ.หญิง บุษกร ภมร **หลักสูตร** วปอ. **รุ่นที่** 65

ตำแหน่ง รองผู้อำนวยการสถาบันเวชศาสตร์การบิน กองทัพอากาศ

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เนื่องจากสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อเกิดจากภาวะดังกล่าว ทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรที่เรียกว่า BANI world คือ มีลักษณะมีความเปราะบาง (Brittle) สร้างความกังวล (Anxious) การคาดเดาได้ยาก (Nonlinear) เพราะวิถีคิด เหตุผล และประสบการณ์เดิมๆไม่สามารถใช้ทำนายได้อีกต่อไป และยากเกินเข้าใจ (Incomprehensible) เนื่องจากข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่างๆมีปริมาณมากและซับซ้อนทั้งจริงและเท็จ ทำให้การวิเคราะห์ สังเคราะห์หรือสรุปเป็นไปได้ยาก ดังเช่นวิกฤตการณ์แพร่ระบาดของโรคอุบัติใหม่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เกิดขึ้นเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อทุกคนทั่วโลกทั้งในด้าน สุขภาพ สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง อย่างไม่เคยมีมาก่อนและส่งผลกระทบต่อบุคลากรของสถาบันฯเกิดความเครียด และไม่มีความสุข

สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยมีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) และได้ดำเนินการประเมินระดับความสุขของบุคลากรด้วยมาตรวัดความสุข 8 ประการ (Happinometer) พบว่าคะแนนความสุขของบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศในปี พ.ศ.2564 มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 65.16% ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีความสุข (คะแนนอยู่ระหว่าง 50.00-74.99) อย่างไรก็ตามผู้บริหารของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศยังคงมีความมุ่งมั่นที่จะเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กรเพื่อเป็นต้นทุนในการเผชิญกับสภาวะแวดล้อมในปัจจุบันที่มีแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เรียกว่า BANI world สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศจึงได้นำเครื่องมือหนึ่งในการพัฒนาบุคลากรคือการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization; MIO) มาใช้เพื่อสร้างเสริมและเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการความเครียด และเพิ่มความยืดหยุ่น (Resilience) ในการเผชิญกับปัญหาต่างๆ ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มระดับความสุขและลดความเครียดแก่บุคลากรของสถาบันฯได้ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสถาบันฯให้เป็นองค์กรแห่งความสุข และทำให้สถาบันฯดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศได้

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) ในการพัฒนาบุคลากรในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
2. เพื่อศึกษาผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO) ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
3. เพื่อเสนอแนวทางของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (Mindfulness In Organization : MIO) เพื่อพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา: ดำเนินโครงการนำร่องการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (Mindfulness In Organization: MIO) มาใช้พัฒนาบุคลากรของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
2. ด้านประชากร: ทำการศึกษาการนำการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO) มาใช้กับข้าราชการ, พนักงานราชการ, และลูกจ้างของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ จำนวน 40 คน และเปรียบเทียบกับข้าราชการ, พนักงานราชการ, และลูกจ้างของ กองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบินจำนวน 40 คนที่ไม่ได้ฝึกการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO)
3. ด้านเวลา: ดำเนินการวิจัยในห้วงเวลา 6 เดือน ตั้งแต่ 1 ต.ค.65 ถึง 31 มี.ค.66

## วิธีดำเนินการวิจัย

1. แหล่งข้อมูลใช้แบบสอบถามมาตรวัดความสุข 8 ประการ (Happy-8) และแบบทดสอบระดับความเครียด (ST-5) ประเมินข้าราชการ, พนักงานราชการ และลูกจ้างของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ จำนวน 40 คน และข้าราชการ, พนักงานราชการ และลูกจ้างของกองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบินจำนวน 40 คน (เพื่อเปรียบเทียบ)โดยประเมินข้อมูลพื้นฐานด้านระดับความเครียด/ระดับความสุข/ (Pre-test) เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประเมินผลการดำเนินงานของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO)
2. จัดการอบรมเรื่องการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO)ให้ข้าราชการ, พนักงานราชการ และลูกจ้างกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
3. นำการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO) ไปใช้ในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ
4. ประเมินผลการดำเนินงานของการสร้างสุขด้วยสติ (MIO) ในเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ฝึกจิตวิถียาสติ และในเชิงปริมาณด้วยการวัดผลระดับความเครียด/ระดับความสุข (Post-test) กับข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกองควบคุมสุขภาพผู้ทำ

การในอากาศยานเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ จำนวน 40 คน และข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างของกองวิทยากร สถาบันเวชศาสตร์การบิน จำนวน 40 คน (เพื่อเปรียบเทียบ)

## ผลการวิจัย

**ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 ความสัมพันธ์ของการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) ในการพัฒนาบุคลากร** ในสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศพบว่า การสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติในองค์กร จะช่วยพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯโดยการเพิ่มการตระหนักรู้ในตนเอง รู้เท่าทันสถานการณ์ (Situation Awareness) ควบคุมอารมณ์ได้ดี จิตใจอยู่กับการทำงานโดยไม่ว่าวุ่นและไม่ถูกสอດแทรกด้วยอารมณ์ การทำงานจะมีประสิทธิภาพและเกิดข้อผิดพลาดน้อย มีความสามารถในการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) ช่วยลดความขัดแย้ง ส่งเสริมให้การทำงานเป็นทีมดี มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกับคนอื่น ส่งผลให้สถาบันฯเกิดการพัฒนา

**ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ผลการดำเนินงานของโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (MIO) ในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ** พบว่า การฝึกจิตวิถียาสติ (MIO) เกิดผลลัพธ์เชิงบวกทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ โดยช่วยเพิ่มระดับความสุข 8 ประการตามมาตรวัดความสุข (Happinometer) ในทุกๆด้าน คือ จิตวิถียาสติ (Mindfulness) จะส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนา Happy Soul/Happy Relax และเป็น Meta-skill ในการทำกิจกรรมอื่นๆของความสุข 8 ประการ (Happy 8) เช่น การเคลื่อนไหวอย่างมีสติ (Happy body) การใช้เงินอย่างใคร่ครวญ (Happy money) การสื่อสารในองค์กรอย่างมีสติ (Happy Heart) สติสื่อสารในบ้าน (Happy Family) สติสนทนาในการประชุมซึ่งจะช่วยในการคิดพัฒนาองค์กร (Happy Brain) และสติในกิจกรรมเพื่อสังคม (Happy Society) โดยบุคลากรในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ (กคผ.สบว.ทอ.) มีระดับความสุขเฉลี่ยตามมาตรวัดความสุขเพิ่มขึ้นจาก 72.13% เป็น 74.17% ซึ่งเป็นแนวโน้มที่ดี ถ้าดำเนินการอย่างต่อเนื่องระดับความสุขของสถาบันฯ จะเข้าปรับเพิ่มขึ้นสู่ระดับมีความสุขมาก (คะแนนอยู่ระหว่าง 75.00 - 100) และพบว่า การฝึกจิตวิถียาสติ (Mindfulness) จะช่วยปรับระดับความเครียดของบุคลากรในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศให้มีระดับความเครียดลดลง โดยพบว่าหลังการฝึกจิตวิถียาสติ (Mindfulness) บุคลากรในกองควบคุมสุขภาพผู้ทำการในอากาศ สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศมีความเครียดลดลง โดยพบว่า ระดับความเครียดมากถึงมากที่สุดลดลงจาก 13.5% เหลือแค่ 7.7% นอกจากนี้ในเชิงคุณภาพ (จากการสัมภาษณ์บุคลากร) พบว่า ได้ผลลัพธ์เชิงบวก บุคลากรสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้ มีสัมพันธภาพที่ดีทั้งในครอบครัวและที่ทำงาน ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้น ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งเหล่านี้จะนำสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศไปสู่องค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) และเกิดผลสัมฤทธิ์ของงานและสถาบันฯเกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

**ตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 จากการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ด้วยโครงการ**



**จิตวิทยาสติ (Mindfulness in Organization)** มาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ ด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization : MIO) โดยมีองค์ประกอบ 3 ประการคือ

### 1. สติกับการพัฒนาตน

1.1 การฝึกสมาธิกับการทำงาน โดยฝึกหยุดความคิดด้วยการตามรู้ลมหายใจ ฝึกจัดการความคิดที่เข้ามาสอดแทรกเพื่อให้จิตสงบ และฝึกจัดการกับความวุ่นงันจิตสงบและผ่อนคลาย ซึ่งเป็นการสร้างความสงบของจิตใจ ช่วยลดความเครียดที่สะสมในจิตใจ

1.2 การฝึกสติกับการทำงาน โดยฝึกให้มีฐานสติอยู่ที่รู้ลมหายใจเล็กน้อย และฝึกแบ่งสติตามการใช้งาน (กิจ) คือ การมีฐานสติอยู่กับลมหายใจเข้าออก ในขณะที่ทำกิจต่างๆ ด้วยการรู้ลมหายใจและรู้ในกิจที่ทำไปพร้อมๆ กัน เป็นการฝึกสติเพื่อให้จิตใจอยู่กับการทำงานโดยไม่ว่าวุ่นและไม่ถูกสอดแทรกด้วยอารมณ์ จิตอยู่กับปัจจุบัน การทำงานจะมีประสิทธิภาพและเกิดข้อผิดพลาดน้อย

1.3 ฝึกพัฒนาจิตวิทยาสติสู่ปัญญาภายใน เมื่อฝึกมีจิตวิทยาสติจนชำนาญแล้ว จะช่วยให้สามารถยกระดับในการพัฒนาปัญญาภายในที่จะสามารถปล่อยวางเพราะเข้าใจในธรรมชาติที่ต้องเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องไปยึดติดหรือตอบโต้ ซึ่งเป็นแนวทางการสร้างสุขอย่างยั่งยืน

**2. สติในการทำงานร่วมกัน (Teamwork)** ในการทำงานร่วมกันอย่างดีต้องอาศัยการฟังอย่างใส่ใจ (Deep listening) และกัลยามิตรสนทนา (Dialogue) โดยมีสติในการฟังและการพูด วิธีการก็คือฝึกให้รู้ลมหายใจเล็กน้อยขณะที่ฟังและพูด ส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ดี ลดความขัดแย้ง

**3. สติกับการพัฒนาองค์กร** องค์กรต่างๆ ล้วนต้องการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยทำพันธกิจให้ดีและมีค่านิยมที่เหมาะสม กิจกรรมขององค์กรที่สำคัญก็คือการประชุมทุกระดับที่จะขับเคลื่อนงานขององค์กร ควรจัดให้เป็นนิตการการประชุมทุกระดับ ทุกประเภทขององค์กรเริ่มจากการทำสมาธิก่อนสัก 3 นาที เพื่อให้เริ่มประชุมด้วยจิตที่สงบ หลังจากนั้นก็ให้กติกการประชุมที่จะใช้สติในการสนทนาให้เกิดกัลยามิตรสนทนา(Dialogue) และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) มีการใช้จิตวิทยาสติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำ ให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนา

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ข้อเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Organization) ด้วยโครงการจิตวิทยาสติ (Mindfulness in Organization) มาเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การbinกองทัพอากาศ

1.2 การพัฒนาจิตวิทยาสติ เพื่อการพัฒนาองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) จะสำเร็จได้ควรได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหารทุกระดับ

1.3 ควรมีการวางแผนกลยุทธ์ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1.3.1 กำหนดให้มีโครงการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ โดยมีผู้บริหารโครงการและทีมงานที่ชัดเจนในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง มีการตั้งเป้าหมายในการดำเนินโครงการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อการประเมินผล ทั้งในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร เช่น มีการจัดอบรมเรื่องจิตวิทยาสติให้กับบุคลากรของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ทุกหน่วยงานจนครบ 100% โดยการจัดอบรมสร้างวิทยากรภายในสถาบันฯ(Train the trainer )และจัดการอบรมภายในอย่างต่อเนื่อง และจัดตั้งทีมงานที่เลี้ยงในทุกหน่วยงานของสถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ

1.3.2 มีการประกาศให้จิตวิทยาสติเพื่อการพัฒนาองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) สถาบันเวชศาสตร์การบินกองทัพอากาศ ได้กำหนดหลักในการทำงานร่วมกันบนรากฐานของค่านิยมหรือแนวทางในการทำงานร่วมกัน โดยมีวัฒนธรรมองค์กรดังนี้คือ AIR IAM โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

A- Airmanship คือ ความเป็นทหารอากาศ

I -Integrity and Allegiance คือ ความซื่อสัตย์และความจงรักภักดี

R -Responsibility คือ ความรับผิดชอบ

I -International Standard and Safety คือ สู่มาตรฐานสากลและยึด

หลักความปลอดภัยในการบิน

A -Aviation Medicine Excellence คือ การพัฒนางานสู่ความเป็นเลิศด้านเวชศาสตร์การบิน

M- Moral Organization คือ องค์กรคุณธรรม จริยธรรม

เสนอแนะปรับวัฒนธรรมองค์กรของสถาบันเวชศาสตร์การบิน โดยเพิ่ม Mindfulness In Organization เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร โดยเพิ่มเติมจาก M Moral Organization เป็น M Mindfulness and Moral in Organization คือ เน้นองค์กรคุณธรรมด้วยจิตวิทยาสติ

1.3.3 การสื่อสารในองค์กรเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อสร้างการรับรู้ว่ามีผู้นำจิตวิทยาสติมาเป็นวิธีขององค์กร (Mindfulness Organization) และสร้างการมีส่วนร่วม เน้นประชาสัมพันธ์เรื่องการพัฒนาจิตวิทยาสติ การกระตุ้นเตือน และส่งเสริมการฝึกจิตวิทยาสติในองค์กร (MIO) ด้วยแนวทางต่างๆ ที่น่าสนใจ มีการออกแบบสื่อชนิดต่างๆ เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติและประโยชน์ที่ได้รับให้เข้าถึงบุคลากรในระดับต่างๆ และบุคลากรทุกศาสนาสามารถปฏิบัติได้ เนื่องจากจิตวิทยาสติไม่ใช่กิจกรรมทางศาสนาใด

นอกจากนี้ เมื่อ สวบ.ทอ. สามารถขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติ (Mindfulness In Organization) แล้ว ควรใช้ขบวนการจัดการความรู้มารวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาให้เป็นระบบ และขยายผลไปยังหน่วยงานอื่น เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรของกองทัพ อากาศด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิทยาสติให้เกิดเป็นกองทัพแห่งความสุขและการตระหนักรู้ (Happy and Mindfulness RTAF) ต่อไป ซึ่งจะเป็นแนวทางหนึ่งของการสร้างเสริมการพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพล ตามแนวทางยุทธศาสตร์กองทัพอากาศ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579)

ที่เน้นการพัฒนาขีดสมรรถนะกำลังพล และนำไปสู่ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค (One of the Best Air Forces in ASEAN)”

## 2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติการ

2.1 จัดตั้งคณะทำงานด้านการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ (Mindfulness In Organization) เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ

2.2 จัดทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติ และนำเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแผนการพัฒนาศาสนาฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

2.3 ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติอย่างต่อเนื่อง

2.4 ตรวจสอบแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติว่ามีผลลัพธ์เป็นไปตามที่ต้องการและประสบความสำเร็จหรือไม่

2.5 นำข้อขัดข้องและอุปสรรคในการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรด้วยการสร้างสุขด้วยจิตวิถียาสติมาปรับปรุงการดำเนินการให้เหมาะสมต่อไป

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในแง่การฝึกจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness In Organization : MIO) เพื่อนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืน ดังนี้

3.1 การศึกษาถึงประสิทธิภาพของการฝึกจิตวิถียาสติ (Effectiveness of Mindfulness) ในการเพิ่มความสามารถในการคงความสนใจและการตอบสนองทางอารมณ์เชิงบวก

3.2 การศึกษาถึงประสิทธิภาพของการฝึกจิตวิถียาสติในการเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร

3.3 การศึกษาความสัมพันธ์ของการฝึกจิตวิถียาสติ (Mindfulness) กับภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม

3.4 การศึกษาความสัมพันธ์ของการฝึกจิตวิถียาสติ (Mindfulness) กับการสื่อสารเชิงบวกและสัมพันธ์ภาพในองค์กร (Relationship)

3.5 การศึกษาเปรียบเทียบการนำการฝึกจิตวิถียาสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO) มาสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy organization) กับแนวทางอื่นๆ