



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

การสำรวจคุณค่าในงาน





งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

การทำงาน
นอกจากจะมีมูลค่า
เป็นเงินค่าตอบแทนแล้ว
ยังมี “คุณค่า”
ที่ไม่อาจนับได้
ในเชิงปริมาณ



งานวิจัย

จำนวนมากพบว่า...



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

แม้ค่าตอบแทนที่เป็น
ตัวเงินมีความสำคัญสำหรับ
คนทำงานที่ต้องดิ้นรน
เพื่อเอาตัวรอดจาก
ความอดอยากขาดแคลน



แต่ “คุณค่า” ของงาน
ที่นอกเหนือจาก
ค่าตอบแทนที่เป็นเงิน
ก็มีความหมายอย่างยิ่ง
ต่อการทุ่มเท
ความพิถีพิถัน และ
ความประณีตใส่ใจในงาน

บุคลลากร

ในระบบบริการสุขภาพจะมี
ความพึงพอใจในงาน เมื่อได้ทำงานที่

3 มีเสรีภาพหรือ
มีอำนาจ (Autonomy)
ที่จะกำหนดเป้าหมายและ
เลือกวิธีการทำงาน
ของตนเอง

4 มีเป้าหมายของงาน
(Purpose) ที่ยิ่งใหญ่

2 ได้ใช้ความคิด
สร้างสรรค์
(Creativity) ของตน
ในการทำงาน

1 ได้ใช้ศักยภาพ
หรือความรู้
ความสามารถทาง
วิชาชีพ (Proficiency)
ที่ตนได้รับการฝึกฝนมา





สิ่งเหล่านี้ แม้จะไม่
สามารถตีค่าเป็น
ราคาหรือนำมาแลกเปลี่ยน
ค่าตอบแทนได้
แต่ก็เป็น
“แรงจูงใจ” สำคัญ
ในการทำงาน



เพราะนอกจากจะ
ซื้อหาไม่ได้ด้วยเงินแล้ว
มันยังเป็นเครื่องหล่อเลี้ยง
ให้มนุษย์เติบโต
และดำเนินชีวิต
อย่างมีคุณค่าและ
มีความหมาย

บุคลากร

ในระบบบริการสู่สภาพจะมี
ความพึงพอใจในงาน เมื่อได้ทำงานที่

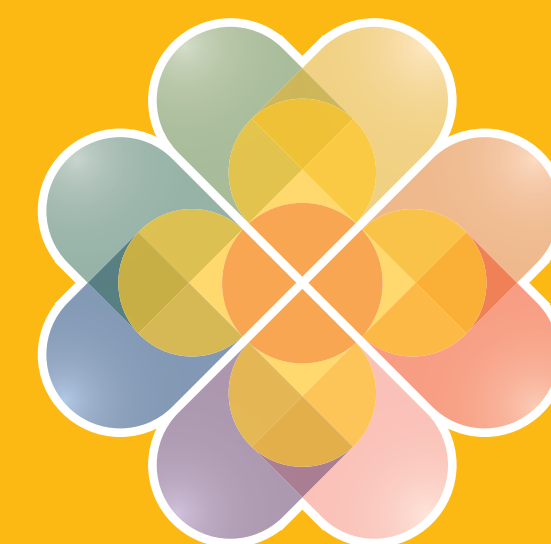
5 สร้างความภาคภูมิใจ
(Pride) ในความสำเร็จ
ของงานที่ตนได้ทุ่มเท

6 ได้รับการยอมรับ
ในสังคม (Recognition)
หรือแวดวงวิชาชีพ

7 การได้ฝึกฝน
พัฒนาตนเอง
(Mastery) ทำงาน
แล้วรู้สึกกว่าตัวเอง
ดีขึ้น เก่งขึ้น หรือ
ฉลาดขึ้น

8 การได้ถ่ายทอด
ความรู้ความสามารถ
ของตนเป็นแบบอย่าง
แก่คนรุ่นหลัง (Legacy)





งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

คุณค่าในตน
ที่บุคคลได้จากการทำงาน
เป็นแรงจูงใจสำคัญที่ทำให้มนุษย์
สามารถทุ่มเททำงานที่ยากลำบาก
ซึ่งเป็นหนทางของการเติบโตงอกงาม
ไปสู่ความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์





งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

การขอบคุณ



นพ.วิธาน จุฑานะวุฑฒม์ เคยเสนอให้องค์กรต่างๆ ทำ “โครงการขอบคุณ” คือช่วยกันชวนให้สมาชิกในองค์กรนึก “หาเรื่อง” ที่จะขอบคุณใครก็ได้ในชีวิต ณ เวลาใด เวลาหนึ่ง



การขอบคุณ ทำให้เราเห็นคุณค่า ของกันและกัน

ขอบคุณ นะครับ



ซึ่งนอกจากจะช่วย ให้ผู้ที่ได้ขอบคุณคนอื่น เกิดความรู้สึกที่ดี กับเพื่อนร่วมงาน แล้ว ยังจะทำให้ผู้ที่ ได้รับคำขอบคุณได้ ทบทวนคุณค่าของ ตนเองและอยากทำ ประโยชน์เกื้อกูลต่อ คนอื่นมากขึ้นด้วย

สุนทรียศาสตร์



(Appreciative Inquiry)

เป็นรูปแบบกระบวนการมองหาความดีและสิ่ง

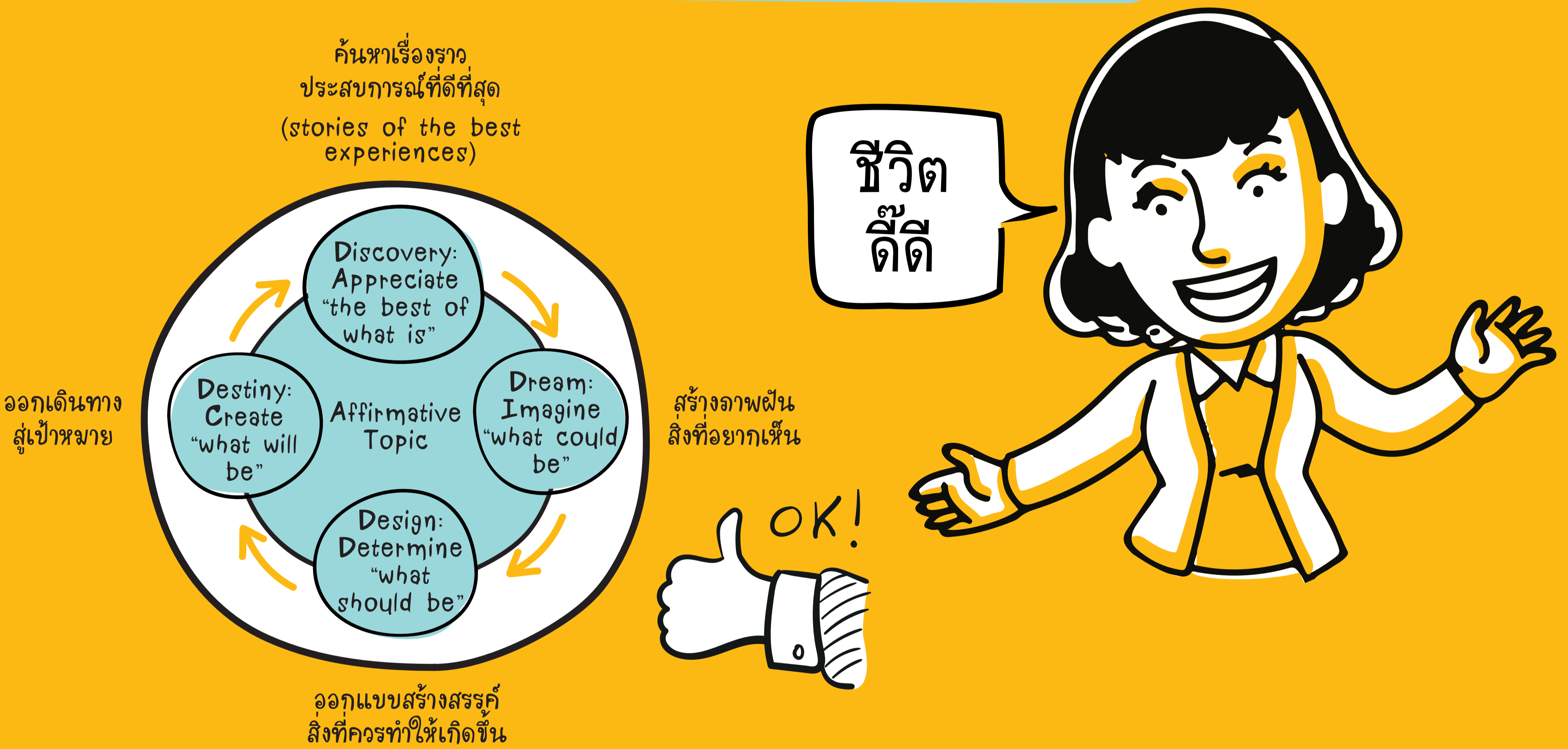
ที่น่าชื่นชมในองค์กร แทนที่จะคอยจ้องจับผิด

หรือเห็นการทำงานที่เริ่มจากปัญหา สุนทรียศาสตร์

ใช้การจัดกลุ่มสหพหุภาพที่เน้นการเล่าประสบการณ์

การทำงานที่ดีที่สุด (stories of

the best experiences) ของคนทำงาน

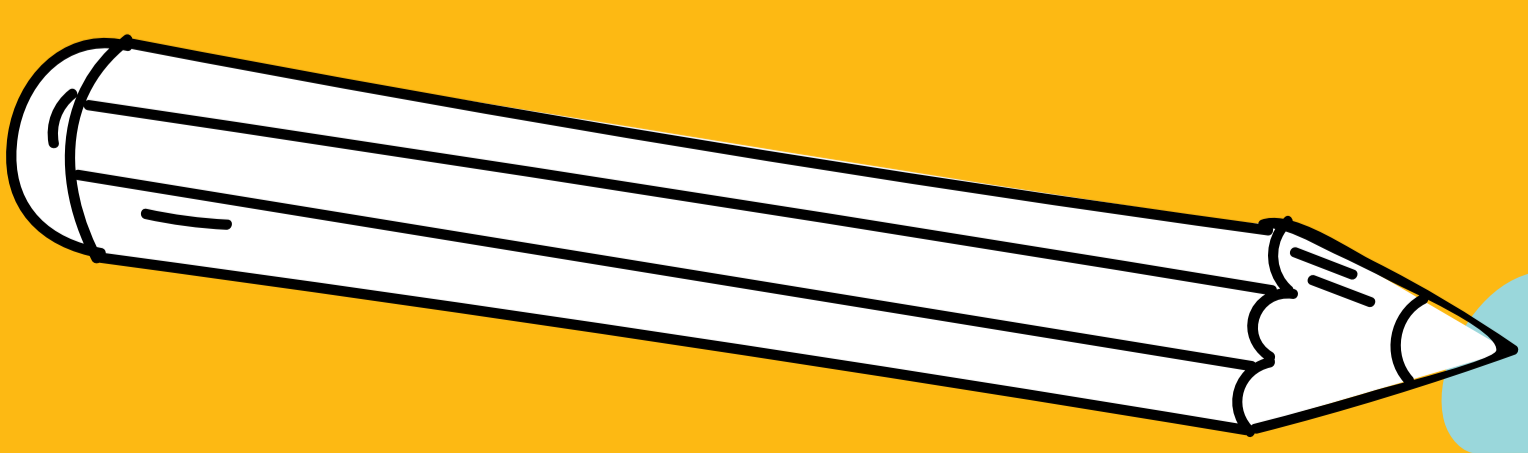


สุนทรียศาสตร์ 4 กระบวนการ



เรื่องเล่าเชิงบวก เหล่านี้มักแฝงไว้ ด้วยคุณค่าที่เป็น แรงจูงใจในการทำงาน

จากคุณค่าที่สืบค้นได้นี้ นำมาให้ทุกคนช่วยกัน คิดหาวิธีการที่จะทำให้ ประสบการณ์ที่ดีเหล่านี้ มีเพิ่มมากขึ้นในชีวิต การทำงานทุกๆ วัน



วัฒนธรรมการชื่นชม

ทำให้การแสดง
ความชื่นชมเป็นส่วนหนึ่ง
ของการทำงาน
ในชีวิตประจำวัน

โดยไม่ต้องรอ
การประกวดผลงาน
ประจำปี หรือ
การประกาศผล
บุคลากรดีเด่น
ประจำปี



ซึ่งมีข้อจำกัด เพราะ
ผู้ได้รับรางวัลจาก
ผลงานการประกวด
มักเป็นคนเดิมๆ

คุณทำงานได้
ยอดเยี่ยม
มากๆ ครับ

เพราะคุณ
คอยให้การ
สนับสนุนค่ะ

ที่สำคัญคือ

เป็นคนที่ทำงานดีอยู่แล้ว

ความชื่นชม

ในองค์กร

ควรขยายไปใน

วงกว้าง



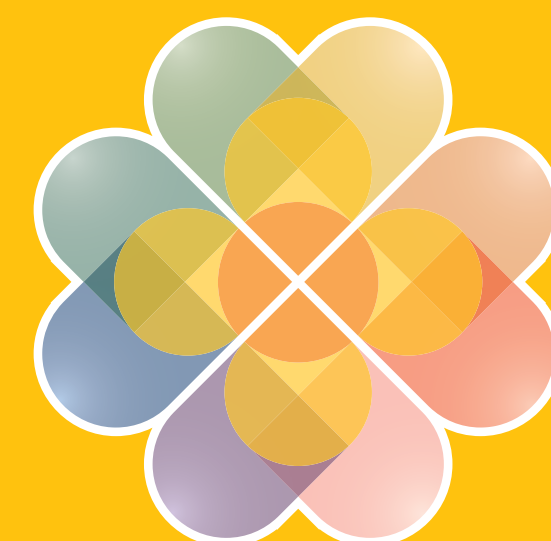
และให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เช่น
การขอบคุณเพื่อนร่วมงานทุกวัน การชื่นชมในที่
ประชุมทุกครั้ง การจัดบอร์ดโชว์ผลงานของ
คนเล็กคนน้อยในองค์กร หรือการนำ
เรื่องราวของคนทำงานขึ้นให้สาธารณะได้ชื่นชม
บนโซเชียลมีเดีย (Social Media)



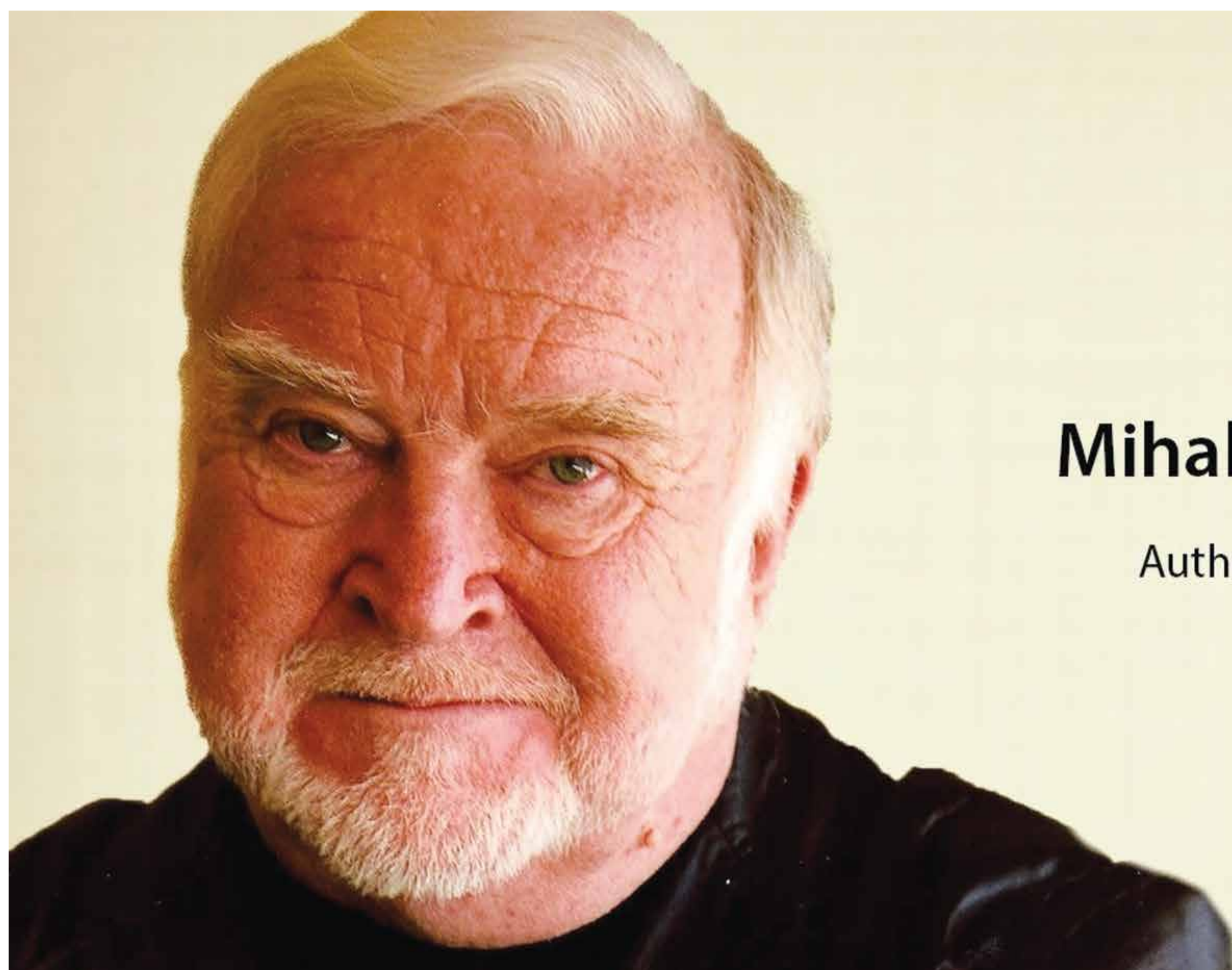
TWEET!

Twitter

มีวัฒนธรรมมององค์กรที่จะทำให้
พนักงานรู้สึกว่าคุณเขา คือ
ผู้ที่ทำบางสิ่งที่สำคัญและยิ่งใหญ่
ให้เกิดขึ้นบนโลก เพราะ Twitter เชื่อว่า
เป้าหมายยิ่งใหญ่ของคนเป็นสิ่งสำคัญ
ที่จะทำให้เกิดสิ่งที่ยิ่งใหญ่บนโลก



ความสุขจากงาน กับจิตที่ไหลลื่น



Mihaly Csikszentmihalyi

Author and Psychology Professor

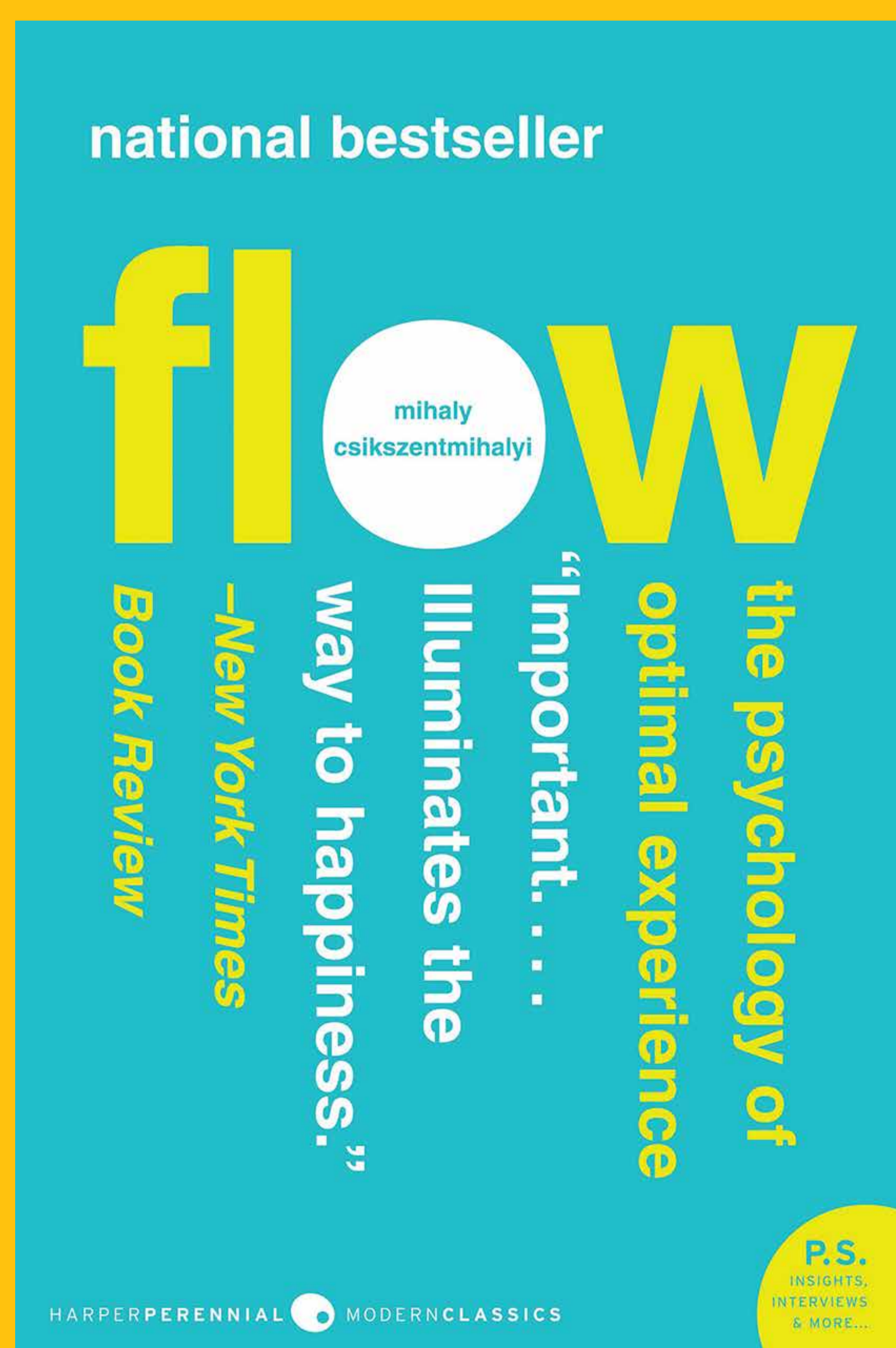
มิฮาย ชิกเซนต์มิฮายยี (Mihaly Csikszentmihalyi)
เป็นนักจิตวิทยาชั้นนำของโลก

เขาได้พัฒนาแนวคิดเรื่องความสุขจากงาน โดยเขาพบว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการฝึกฝนจนเกิดทักษะความสามารถขึ้น เมื่อต้องเผชิญกับงานที่ท้าทายจะเกิดแรงกระตุ้นให้ใช้ศักยภาพที่ตนมีเพื่อรับมือกับความท้าทายนั้น

ในภาวะดังกล่าว จิตที่จดจ่ออยู่กับความท้าทายและความพยายามที่จะดึงศักยภาพของตนเองออกมานั้นทำให้จิตเกิดสมาธิจดจ่อกับงานที่ทำจนเกิดภาวะที่จิตเกิดการลื่นไหลไปกับงานจนลืมนวันลืมเวลา หรือความเหนื่อยยากอ่อนล้า

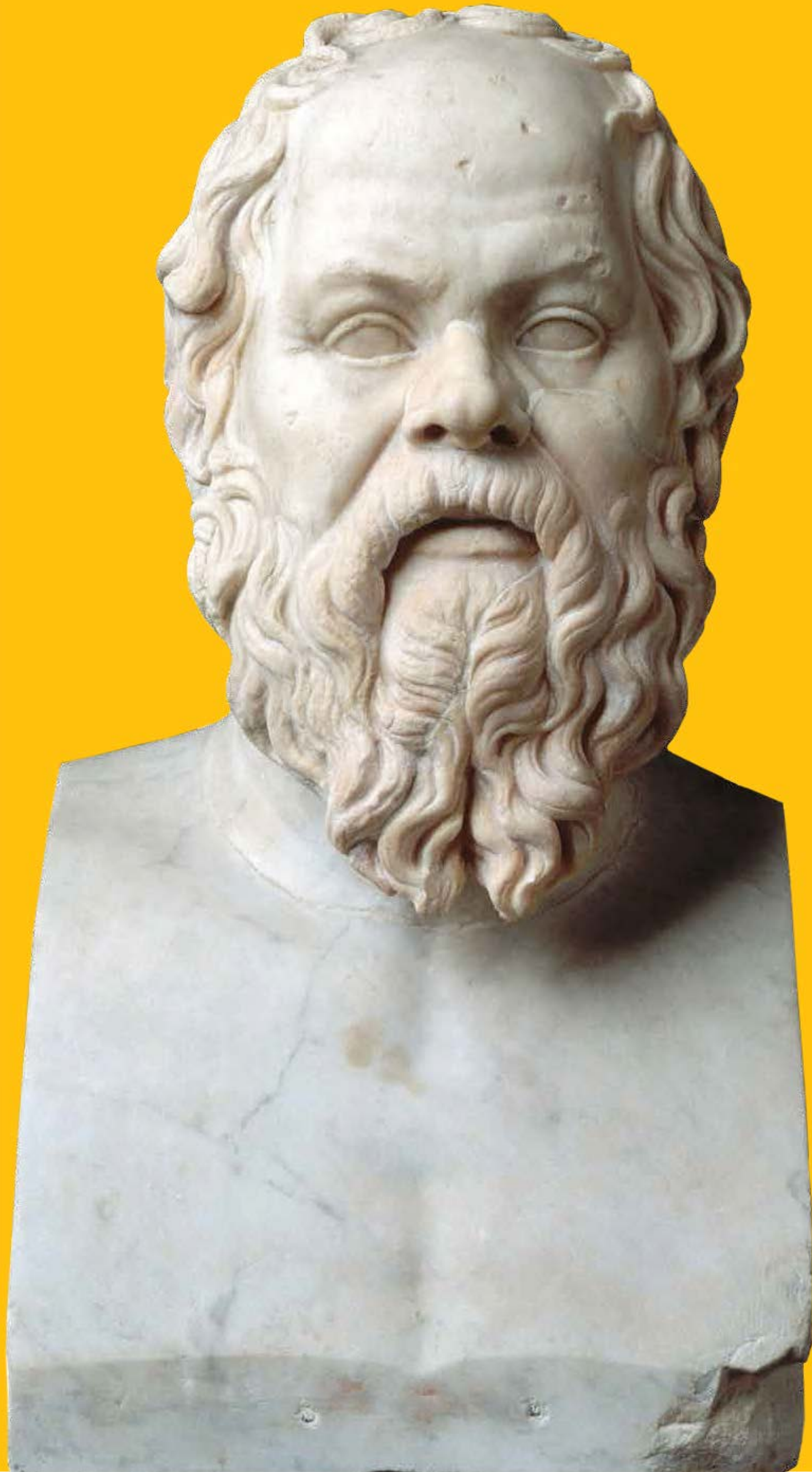
เขาเรียกสภาวะนี้ว่า Flow คือภาวะลื่นไหลของจิต เป็นสภาวะที่มนุษย์หลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกับงาน เป็นภาวะแห่งความปีติสุขและเบิกบานจากงาน

ในภาวะเช่นนี้ ลาก ยศ สรรเสริญต่างๆ กลายเป็นเรื่องไม่มีความหมาย เพราะการบรรลุเป้าหมายของงานกลายเป็นสิ่งสูงสุดด้วยตัวมันเอง การสร้างประสบการณ์การทำงานที่มนุษย์ได้ใช้ศักยภาพของตนเต็มที่จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการสร้างงานบันดาลใจ





งานบันดาลใจ
Inspiration at Work



“ชีวิตของบุคคล
จะเป็นชีวิตที่มีคุณค่า
หรือไม่
อยู่ที่การที่บุคคลนั้น
ตระหนักรู้ว่า
ชีวิตคืออะไร
เขากำลังทำอะไรอยู่
และเขามีชีวิต
อยู่เพื่ออะไร”

โสเครตีส (Socrates)

เรื่องเล่างานบันดาลใจ คุณค่างาน คุณค่าคน



พี่โฮกเป็นช่างประจำโรงพยาบาลลำนธิ มีหน้าที่ซ่อมแซมอุปกรณ์ เครื่องใช้ รวมทั้งอาคารต่างๆ จนกระทั่งวันหนึ่ง คุณหมอสันติ ผู้อำนวยการ ได้ชวนไปเยี่ยมบ้านผู้พิการที่นอนป่วยอยู่บ้าน

สภาพของผู้ป่วยที่ทุกวันต้องจับเก้าอี้ในบ้านเพราะไม่สามารถลุกเดินไปไหนมาไหนได้ ทำให้พี่โฮกตัดสินใจรื้อผนังบ้านของผู้ป่วยด้านหนึ่งออก ทำเป็นหน้าต่างและต่อระเบียงให้ผู้ป่วยสามารถออกมานั่งหน้าบ้าน พุดคุยทักทายกับเพื่อนบ้านได้

รวมทั้งได้ปรับปรุงบันไดบ้าน ห้องน้ำ ทางเดิน ติดตั้งราวให้ผู้ป่วยสามารถใช้ยึดเกาะเพื่อเดินไปที่ต่างๆ ในบริเวณบ้านได้

การได้เห็นผู้ป่วยลุกขึ้นมาใช้ชีวิตใหม่ มีความหวังที่จะอยู่และสู้ต่อ ทำให้ความรู้สึกของพี่โฮกที่เคยมีต่องาน ต่อดองค์กร และต่อชีวิตของตนเอง เปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิง

พี่โฮกไม่ได้เป็นแค่ช่าง แต่เป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่จะกอบกู้ชีวิตของคนพิการ ให้ลุกขึ้นมามีความหวัง มีศักดิ์ศรี และสามารถมีชีวิตอยู่ต่อไปได้อย่างมีความหมาย

ทุกวันนี้ พี่โฮกตื่นเช้าไปทำงานทุกวันด้วยความรู้สึกที่แตกต่างไปจากแต่ก่อน อยากไปทำงาน อยากช่วยคนพิการทุกข์ยาก ให้ได้ทุกคน อยากถ่ายทอดความรู้ที่ตนได้เรียนรู้จากการปรับปรุงบ้านผู้พิการ แม้ว่าจะงานจะเพิ่มขึ้น แต่กลับรู้สึกกว่าชีวิตมีคุณค่า งานที่เพิ่มมากขึ้น กลับกลายเป็นเครื่องชูกำลังให้จิตใจฮึกเหิมและอยากทำงานให้ดียิ่งกว่าเดิม



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

อิสรภาพ และการสร้างสรรค์

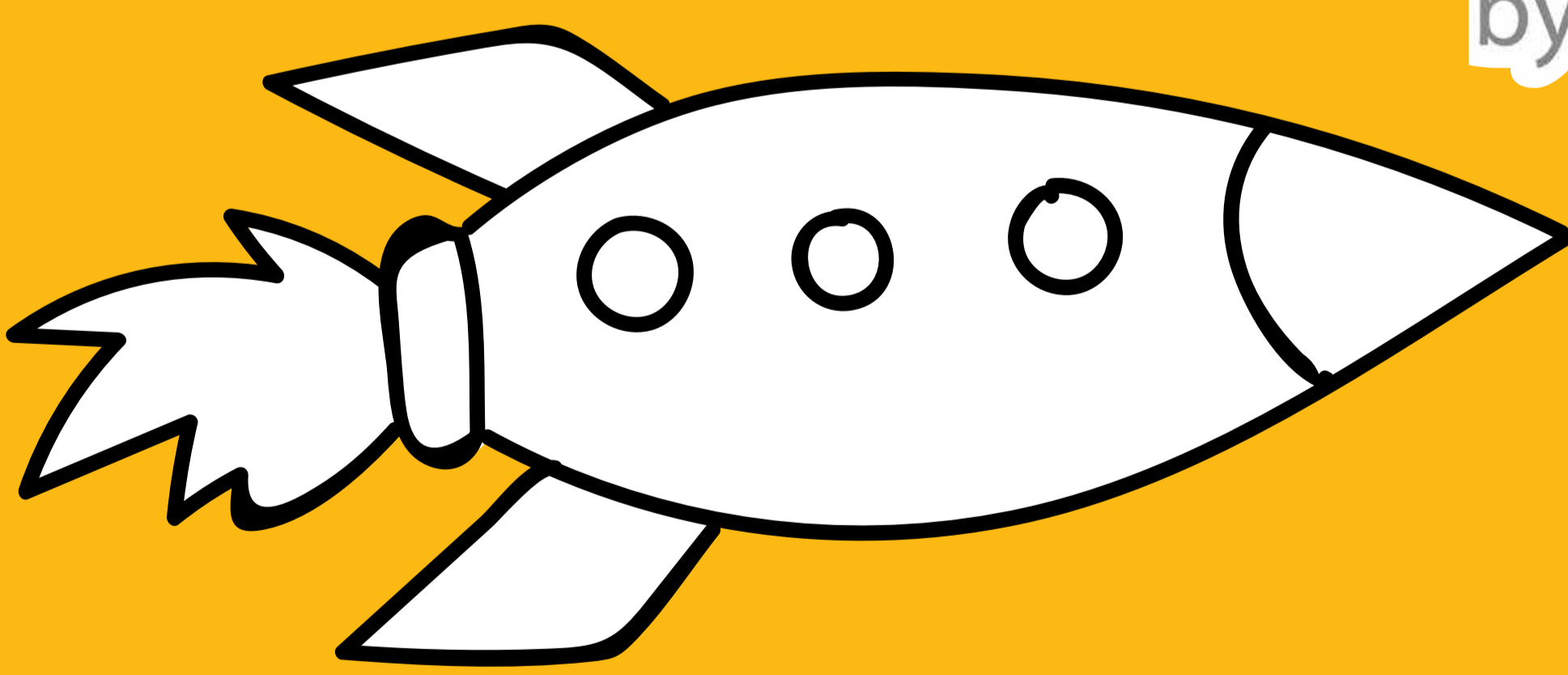
“โครงการเวลา 20%”
เป็นโครงการของบริษัท
Google ที่อนุญาตให้
วิศวกรสามารถใช้เวลา
20 เปอร์เซ็นต์ของงาน
ไปทำอะไรก็ได้ตามใจชอบ
โดยไม่ต้องอยู่ในขอบเขต
ของงานที่รับผิดชอบอยู่



เพราะบริษัท Google
เชื่อว่าความอิสระจะเป็น
แรงจูงใจในการทำงาน
มากกว่า พนักงานจะได้ทำ
ในสิ่งที่อยากทำจริงๆ
ไม่ใช่ทำในสิ่งที่ถูกสั่งให้ทำ



ความมีอิสระ
ไร้กรอบนี้เองที่ทำให้
พวกเขามีพลังที่จะคิดค้น
ผลิตภัณฑ์มากกว่าปกติ
ยอมทุ่มเทเวลาเพื่อ
ประดิษฐ์ในสิ่งที่เขา
อยากเห็นจริงๆ



ผลิตภัณฑ์ของกูเกิ้ลที่เป็นที่รู้จักหลายอย่างเป็น
ผลผลิตจากการใช้เวลา 20% นี้ ไม่ว่าจะเป็น
Google Now, Google News หรือข้อมูล
การเดินทางบน Google Maps เป็นต้น

บริษัท TOYOTA กับกิจกรรม Idea Contest

บริษัท TOYOTA มีกิจกรรมที่เรียกว่า “Idea Contest” ให้พนักงานนำเสนอความคิดใหม่ ๆ ในการปรับปรุงการทำงาน

โครงการประสบความสำเร็จมาก มีการเสนอความคิดมากกว่า 1 พันความคิดต่อเดือน และมีรางวัลให้ความคิดดีเด่น แล้วจะมีการเผยแพร่ความคิดนั้นไปใช้ในส่วนต่าง ๆ ขององค์กร

ในปีหนึ่งๆ Toyota จ่ายค่าความคิดเหล่านี้เป็นเงินประมาณ 50 ล้านบาท ความคิดเล็ก ๆ ที่นำไปปรับใช้ให้ 50 บาท, ความคิดใหญ่ ๆ ที่นำไปปรับใช้อาจให้รางวัลสูงสุด 5,000 บาท

การประเมินผลพบว่าความคิดต่าง ๆ จาก Idea Contest เหล่านี้ทำให้บริษัทลดการสูญเสียเป็นมูลค่ามากกว่าเงินที่เสียไปสำหรับค่าความคิด

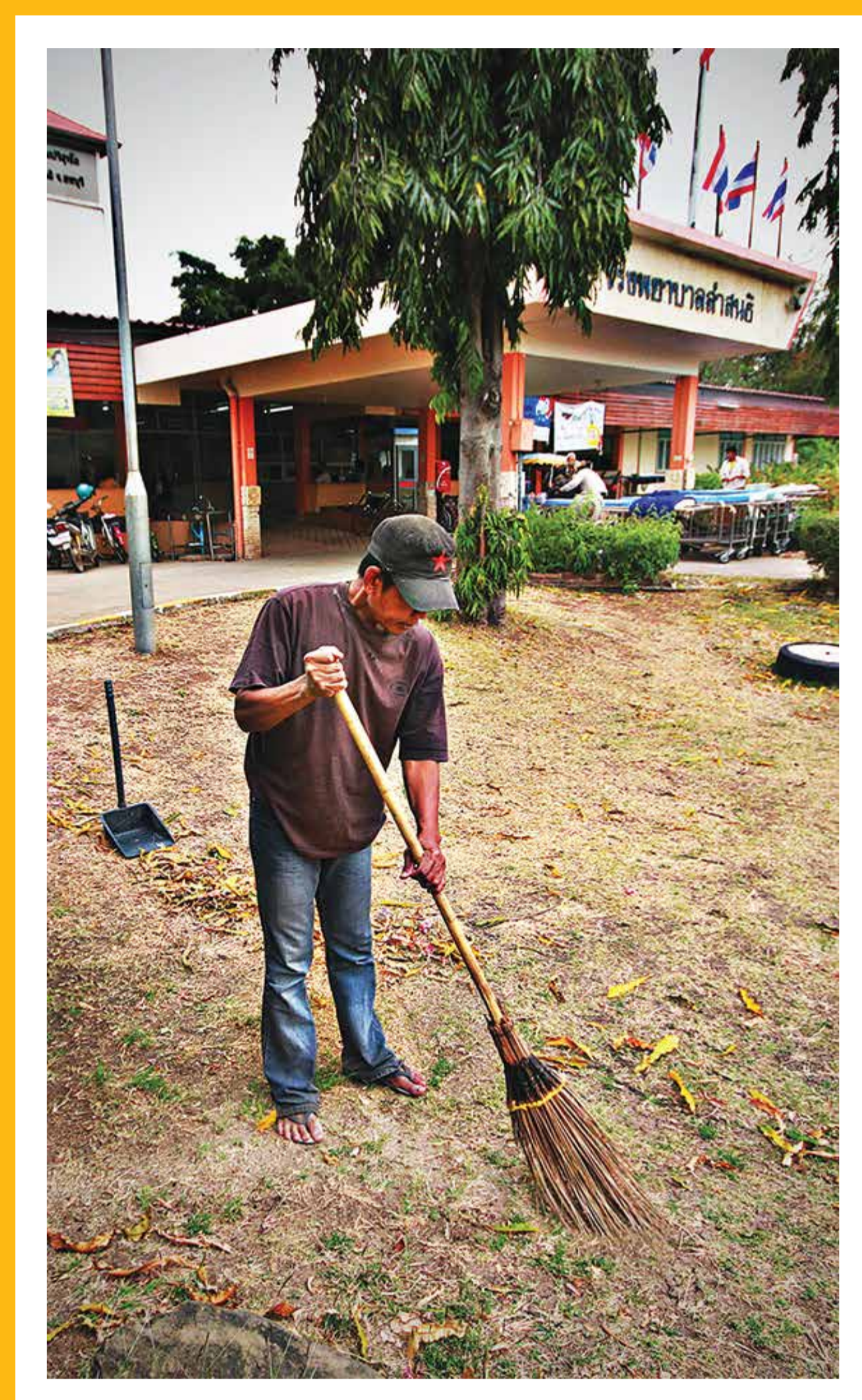
ที่สำคัญยิ่งกว่านั้นคือ พนักงานที่เสนอแนะความคิดเห็นให้กับบริษัทมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เพราะความคิดเห็นของเขาได้รับการรับฟังและให้คุณค่าจากผู้บริหารในบริษัท



ที่มาภาพ

1. <http://www.bloomberg.com/news/articles/2014-04-06/humans-replacing-robots-herald-toyota-s-vision-of-future#media-4>
2. <http://assets.bwbx.io/images/users/iqjWHBFdfxIU/iTIZKHOr9g6I/v1/-1x-1.jpg>
3. <http://www.wsj.com/articles/toyota-veteran-rides-to-corporate-office-from-factory-floor-1427471865>
4. <http://www.japantimes.co.jp/news/2013/04/02/business/840000-join-workforce-as-hiring-climbs/#.WDa36-Z96Uk>

โรงพยาบาลและเครือข่ายระบบสุขภาพ อำเภอลำสนธิจังหวัดลพบุรี



เป็นโรงพยาบาลต้นแบบ
ของการสร้างแรงบันดาลใจ
และการหลอหลอมคนทำงาน
ให้เติบโตไปกับงานได้
อย่างเต็มศักยภาพ

การทำงานที่นำไปสู่
การค้นพบ
“ความงาม
ของการทำงาน
เครือข่ายในชุมชน”



การทำงานมีความต่อเนื่องและยั่งยืนจาก
ปัจจัยสู่ความสำเร็จ 3 ประการคือ

1 การมีเวทีให้
คนทำงาน
สามารถถ่ายทอด
เรื่องราวสุขทุกข์
ความภาคภูมิใจ
ที่เกิดขึ้น

2 ความสัมพันธ์ที่ดีของ
ทีมงาน ทำให้รู้สึก
ทำงานอย่างไม่โดดเดี่ยว

3 มีระบบ
การจัดการ
ที่เอื้อต่อการ
ทำงานของทีม

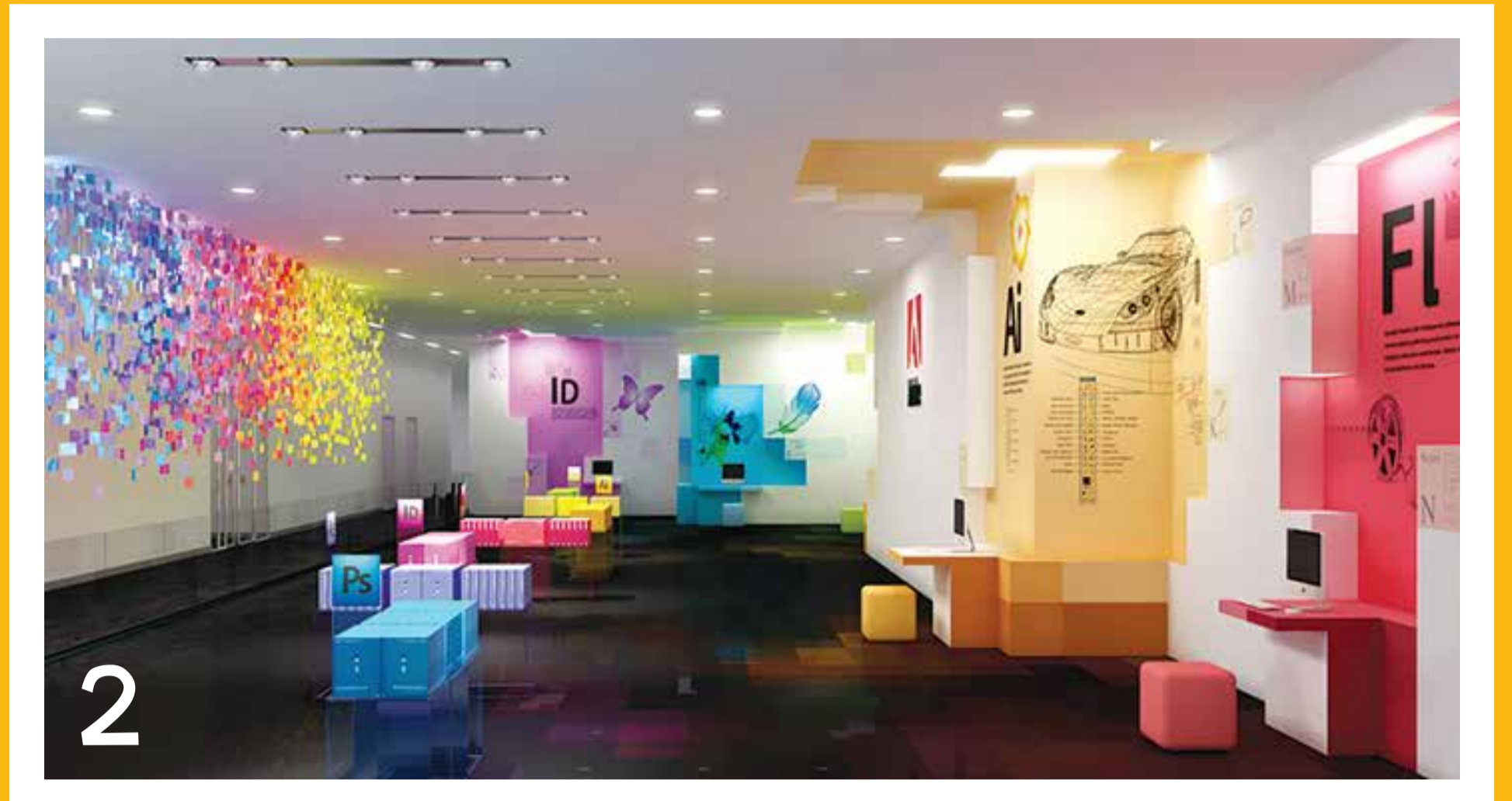
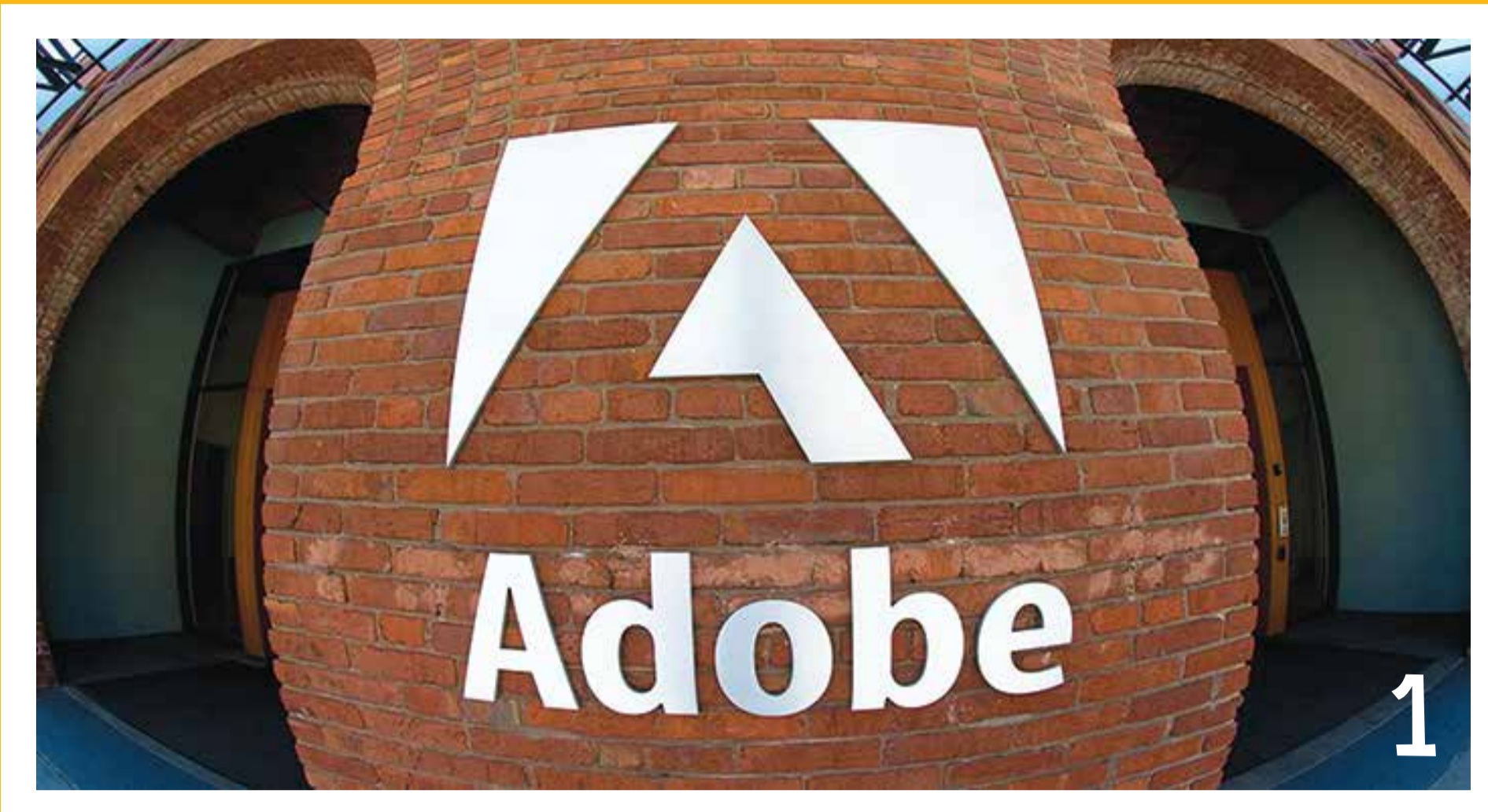


โรงพยาบาลลำสนธิ ต้นแบบ
การสร้างแรงบันดาลใจในงาน

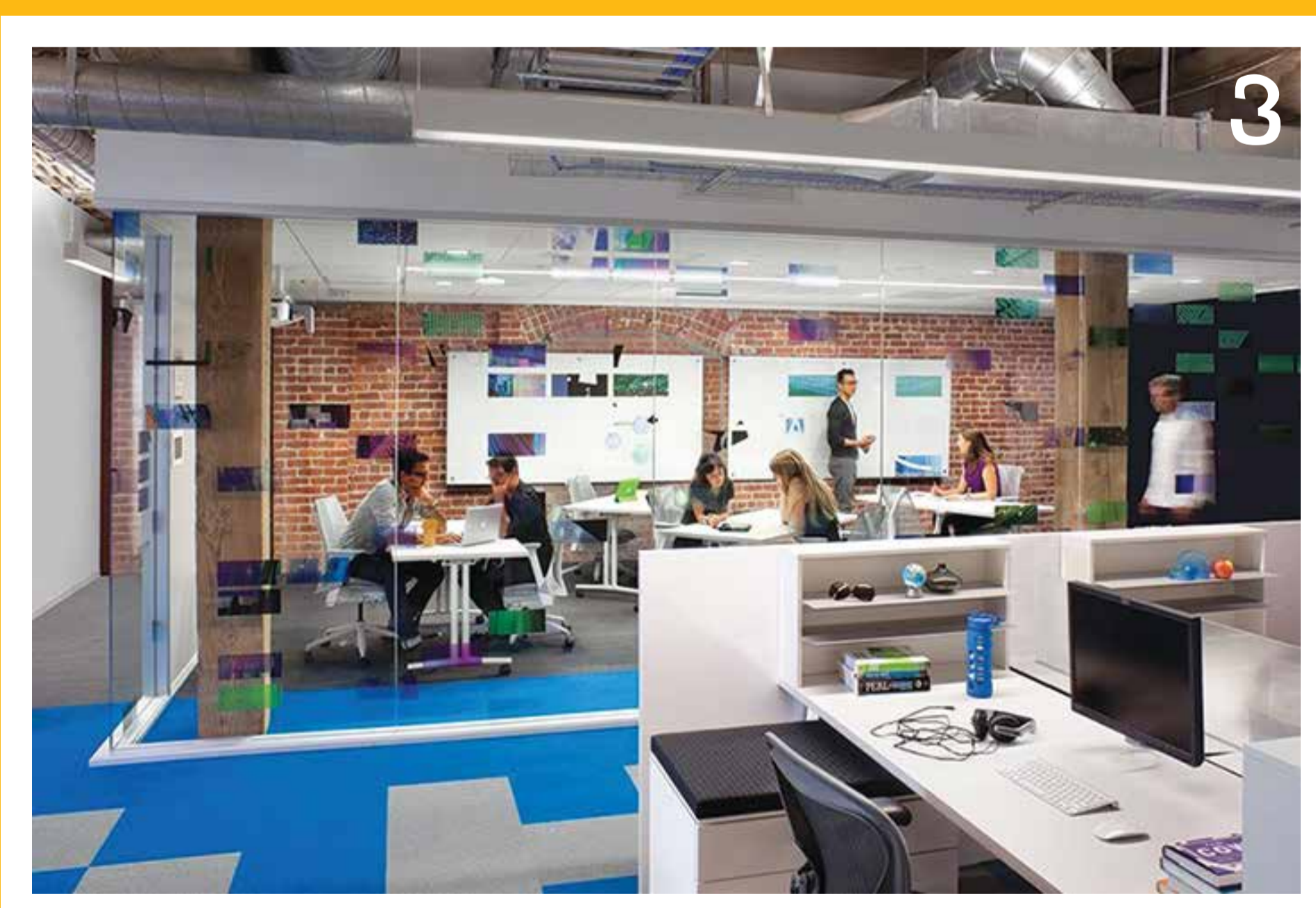


งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

บริษัท Adobe กับวัฒนธรรมด้านบวก



สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวก
ให้ความไว้วางใจพนักงาน เช่น
ใช้การพูดคุยแทนการใช้คะแนน
ในการวัดผลการทำงาน
สนับสนุนให้พนักงาน
คิดและทำโครงการใหม่ๆ
โดยไม่ต้องกลัวความผิดพลาด
เพราะความไว้วางใจนำมาซึ่งอิสรภาพ
และอิสรภาพทำให้พนักงานกล้าที่จะ
สร้างสรรค์เพื่อช่วยให้บริษัทเติบโต



ที่มาภาพ

1. <http://fm.cnn.com/applications/cnn.com/resources/img/editorial/2012/12/10/100296264-adobe-gettyp.1910x1000.jpg>
2. <http://cdn.home-designing.com/wp-content/uploads/2010/07/adobe-office.jpg>
3. <http://www.officelovin.com/wp-content/uploads/2015/09/adobe-san-francisco-office-6.jpg>
4. <http://weare.guru/wp-content/uploads/2014/09/Adobe-SF2.jpg>