

Zone 4-Board 1+2+3+4/Size: 60x60 cm.

Board 1

องค์กร ของเรา

กำลังบันทึกอะไรเราดท้อหรือ
หล่อเลี้ยงให้เราเข้มแข็ง?

เราจะสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กร
ที่หล่อเลี้ยงให้มนุษย์เติบโตและงอกงาม
ได้อย่างไร?

เราจะสร้างองค์กรบันดาลใจ
ได้อย่างไร?

#งานบันดาลใจ



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

Board 2

องค์กร

คือ ที่ที่คนอยากทำงานอยู่ทำงาน
อย่างมีความสุขด้วยกัน

ที่บริษัทรองเท้า Zappos
พนักงานใหม่ที่คิดว่างานที่ไม่เหมาะกับตนเอง
จะถูกเสนอให้รับเงิน 2 พันดอลลาร์และให้ออกไปเสีย
เพราะ Zappos คิดว่าคนทำงานต้องรักงานที่ตนทำ
จึงจะทำได้อย่างมีความสุข คนทำงานที่มีความสุข
จะทำงานมีคุณภาพและทำให้ลูกค้ามีความสุข
เพื่อนร่วมงานก็มีความสุข
ปรัชญาการทำงานด้วย “ความสุข” ของ Zappos
แบบดั้งเดิมคือ (http://www.zappos.com/)



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

Board 3

ความสุข ในองค์กร

คือ
การได้รับการยอมรับในความสามารถ
และการมีความสัมพันธ์ที่ดี
ทั้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

Board 4

องค์กร

คือ ความเรียบง่าย
ที่คนทุกระดับสามารถสื่อสาร
ความต้องการของกันและกัน

เรียบง่าย คือ การบริหารที่พนักงานเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย
ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีเสียงของพวกเขาในน้ำหนักร
และมีความสำคัญที่ผู้บริหารจะฟังและนำไปปรับใช้ในองค์กร
SquareSpace (http://www.squarespace.com)

SQUARESPACE



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

Zone 4-Board 5+6+7+8/Size: 60x60 cm.

Board 5

Board 6

Board 7

Board 8

องค์กร

คือ การใส่ใจดูแลกัน ทั้งงาน
ความสัมพันธ์และการเติบโตทางจิตวิญญาณ

การประยุกต์แนวคิดและกระบวนการจิตตปัญญา
มาใช้พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร
ใช้การสื่อสารเพื่อสานสัมพันธ์ สร้างวัฒนธรรมการใช้อำนาจร่วม
และการส่งเสริมการเจริญสติหรือการรู้สึกตัว
ทำให้บุคลากรมีความสุขและสามารถเผชิญความตึงเครียด
ในการทำงานได้มากขึ้น
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า จ.เพชรบูรณ์



องค์กร

คือ สิ่งมีชีวิตที่มีวิวัฒนาการ



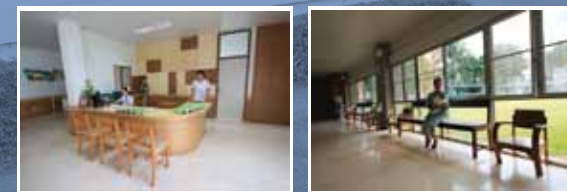
องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่ง
ธุรกิจที่ประสบความสำเร็จด้วย
องค์กรที่มีชีวิตจะทบทวนตัวเองอยู่เสมอ
เพื่อให้ความต้องการขององค์กรและของพนักงาน
เติบโตและเป็นหนึ่งเดียวไปพร้อมกัน
Google



องค์กร

คือ การสนับสนุนให้เรา
ได้ทำตามความฝัน

องค์กรที่ใส่ใจและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้พลังสร้างสรรค์
และทำตามความฝันของตนเอง
ใครมีความสามารถอะไร เล่นดนตรี ทำขนม สอนว่ายน้ำ
ทำอาหาร นำมาแบ่งปันร่วมกับชุมชน
คนได้ทำตามความฝัน ได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ
ได้เห็นคุณค่าของตนเอง
เกิดเป็นโครงการเพาะกล้าตาโชนน้อย
โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย จ.เลย



องค์กร

คือ คนที่มีเป้าหมายยิ่งใหญ่
เพื่อทำสิ่งที่ยิ่งใหญ่ให้เกิดขึ้นบนโลก

องค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าพวกเขา
คือ ผู้ที่ทำบางสิ่งที่สำคัญและยิ่งใหญ่
ให้เกิดขึ้นบนโลก

Twitter



Zone 4-Board 9+10+11//Size: 60x60 cm.(9)//145x120 cm.(10)//60x60 cm.(11)

Board 10

Board 9

องค์กร

คือ เราสามารถเป็นตัวของตัวเอง

เสนอความคิดเห็นของเรา และให้เราได้ทำ
ในเรื่องที่เราช่วยกันคิดขึ้นมาอย่างเบิกบาน
สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ตั้งแต่เรื่องเล็กๆ ไปจนถึงเรื่องใหญ่ๆ เป็นการ
สนับสนุนการสร้างชุมชนภายใน เช่น
ที่บริษัท Warby Parker
พนักงานจึงต่างตั้งตารอคอยเพื่อที่จะสนุกสนาน
และมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับทุกๆ Event ที่จัดขึ้น
Warby Parker (<https://www.warbyparker.com/>)




งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

Board 11

องค์กร

คือ ความไว้วางใจ
เพราะเราคือส่วนหนึ่งขององค์กร

สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวก
ให้ความไว้วางใจพนักงาน เช่น ใช้การพูดคุย
แทนการให้คะแนนในการวัดผลการทำงาน
สนับสนุนให้พนักงานคิดและทำโครงการใหม่ๆ
โดยไม่ต้องกลัวความผิดพลาด เพราะความไว้วางใจ
นำมาซึ่งอิสรภาพ และอิสรภาพทำให้พนักงาน
กล้าที่จะสร้างสรรค์เพื่อช่วยให้บริษัทเติบโต

Adobe






งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร

องค์กรในสังคมมีพัฒนาไปตามจิตสำนึกและพัฒนาการของสังคมมนุษย์

เฟรเดริก ลาลูซ์ (Frederic Laloux) ได้จำแนกรูปแบบองค์กรออกเป็น 4 ลักษณะ/สี คือ

- 1. องค์กรสีแดง**
มุ่งตอบสนองสัญชาตญาณความอยู่รอด ผู้นำใช้อำนาจในการควบคุมและมีความกลัวเป็นพลังยึดเกาะของกลุ่ม เป็นไปเพื่อเป้าหมายระยะสั้น ตัวอย่างเช่น ฟุงหมาป่า กลุ่มมาเฟีย และแก๊งนักเลงอิทธิพลต่างๆ
- 2. องค์กรสีอำพัน**
เน้นแบบแผน ระเบียบกฎเกณฑ์ มีช่วงชั้นของอำนาจ ใช้ระบบสั่งการจากบนลงล่าง เป้าหมายสำคัญคือความมั่นคง ตัวอย่างเช่น กองทัพ ราชการ รวมถึงสถาบันทางศาสนา
- 3. องค์กรสีส้ม**
เน้นประสิทธิภาพ แข่งขันเอาชนะกันในเรื่องนวัตกรรมโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อผลประโยชน์และการเติบโต ตัวอย่างเช่น บรรษัทข้ามชาติต่างๆ
- 4. องค์กรสีเขียว**
เน้นการอยู่ร่วมและเป้าหมายร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมที่เกื้อกูล โดยไม่ได้หวังผลกำไรเป็นสิ่งสูงสุด ตัวอย่างเช่น ครอบครัวยุคใหม่ ชุมชนทางวัฒนธรรมดั้งเดิม
- 5. องค์กรสีเขียวฟ้า (Teal)**
องค์กรแห่งอนาคต มีเป้าหมายเพื่อให้มนุษย์ได้พัฒนาศักยภาพของตนเองและได้สร้างสรรค์สิ่งต่างๆ องค์กรเปรียบเสมือนสิ่งมีชีวิตที่วิวัฒนาการไปสู่ความสมบูรณ์ที่สูงขึ้น
แต่ละรูปแบบองค์กรมีจุดเด่นจุดด้อยแตกต่างกัน องค์กรของคุณคืออะไร?







อ่านเพิ่มเติม: Reinventing Organizations: A Guide to Creating Organizations Inspired by the Next Stage in Human Consciousness, Frederic Laloux.



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

Zone 4-Board 12+13+14+15 -Size: 60x60 cm.

Board 12

Board 13

Board 14

Board 15

สร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กร

Check-in คือ ประชุมก่อนเริ่มงาน
ประมาณ 15-20 นาที
โดยให้บุคลากรได้สำรวจความพร้อม
ของตัวเอง และบอกสภาพร่างกาย
และจิตใจให้รับรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการ
สร้างความสัมพันธ์ และการ
ช่วยเหลือกันภายในทีม



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

เสียงแห่งสติ

กำหนดให้มีเสียงระฆัง
หรือเสียงที่เป็นสัญลักษณ์ร่วมกัน
ซึ่งเมื่อได้ยินแล้วให้หยุดกิจกรรมที่กำลังทำ
ประมาณ 30 – 45 วินาที
เพื่อกลับมาอยู่กับความรู้สึกในร่างกาย
กับลมหายใจเข้าและออก 3 รอบ
เพื่อสร้างความตระหนักรู้
ฝึกการหยุดและบรรเทาภาวะ
ความตึงเครียดในระหว่างวัน



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

ทบทวนองค์กร

ให้มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ
หรือให้เห็นถึงความเป็นองค์กร

- องค์กรนี้คือใคร ทบทวน
ความเป็นมา หรือสิ่งที่ผ่านมา
- ผลงานหรือบริการที่มีคุณค่า
มากที่สุดขององค์กรคืออะไร
- อะไรคือจุดเด่นขององค์กร
- ใครเป็นกลุ่มเป้าหมาย
ในการทำงานขององค์กร



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

After Action Review (AAR)

ประชุมสรุปผลงานทุกครั้งทำงานเสร็จ
หรือจัดเวลาสรุปผลงาน
ทุกครั้งหรือหนึ่งเดือน
เพื่อทบทวนว่าทำอะไรได้ดี
มีความสำเร็จ มีอะไรที่ควรปรับปรุง
และมีอะไรที่ต้องเพิ่มเติม
ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่า
ของตนเองและงานที่กำลังทำ



งานบันดาลใจ
Inspiration at Work

Zone 4-Board 16+17+18+19+20 (วัฒนธรรมองค์กร)

Size: 60X60 cm. (16)//60X60 cm. (17)//60X60 cm. (18)//60x120 cm. (19.1+19.2)//60X60 cm. (20)


Board 19.1

Board 19.2

Board 16

การสื่อสารเชิงบวก ทั้งงานและส่วนตัว

โดยการกล่าวชื่นชมต่อผลงาน
หรือพฤติกรรมที่ดี
โดยไม่ต้องรอกงานเสร็จเท่านั้น เช่น
ชื่นชมความละเอียดรอบคอบ
ความกล้าหาญในการแสดง
ความรับผิดชอบ เป็นต้น




Board 17

Feedback

การให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์
คือชื่นชมหรือแนะนำ


โดยบอกสิ่งที่ต้องการอย่างมีรายละเอียด
เช่น รายงานการประชุมนี้ทำรูปแบบ
สวยงามน่าอ่าน
ชื่อคนเข้าร่วมก็ถูกต้องครบถ้วนดี
แต่เนื้อหายังไม่ครบถ้วน เพราะขาด
ความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุม
บางคนที่เป็นประโยชน์ อยากให้
เขียนเพิ่มในรายงานด้วย เป็นต้น



วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแบบเปิดกว้าง-สร้างสรรค์


ทุกคนร่วมคิด-พูด ไม่ใช่แค่คนคิด-พูดเก่ง
ทุกคนช่วยให้คนอื่นได้เสนอความคิดเห็น
คิดต่างกันแต่อยู่ร่วมกันได้
ทุกคนพยายามเข้าใจคนที่ไม่เห็นด้วย
ทุกคนตั้งใจฟังคนอื่นพูด
ทุกคนฟังเพราะรู้ว่าเมื่อตนพูดคนอื่นจะฟัง
พูดเรื่องที่คิดต่าง
เพื่อจะได้รู้ว่าคิดอะไรกันอยู่
แต่ละคนอธิบายได้ว่าคนที่คิดต่าง
คิดอย่างไร
ไม่นิยมการพูดลับหลัง
ยืนยันความคิดได้แม้จะขัดแย้งกับผู้มีอำนาจ
ถ้าทุกคนยังไม่เข้าใจและไม่ยอมรับทางออก
ปัญหานั้นถือว่ายังไม่ได้รับการแก้ไข



วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรแบบแกร่ง-แข็งแกร่ง

คนคิดเก่งพูดเก่งได้พูดมาก
ซิงดีซิงเด่นและตัดบทกันเอง
คนคิดต่างเป็นปัญหา
ต้องทำให้คิดเหมือนกัน
คนที่ไม่เห็นด้วยถูกมองว่าเป็นความผิด
ถ้าคนพูดไม่เก่ง คนก็มักจะไม่ฟัง
คนไม่ฟังกัน
เพราะต้องเตรียมพูดเรื่องของตัวเอง
พูดไปสองไพเบี้ย นิ่งเสียตำลึงทอง
รู้ว่าคิดต่าง แต่ไม่รู้ว่าจะต่างอย่างไร
เมื่อไม่ได้พูดในห้อง จึงไปพูดลับหลัง
ความคิดเห็นที่ขัดแย้งมักไม่ได้แสดงออก
ปัญหาถือว่าได้รับการแก้ไขเมื่อได้คำตอบ
ผู้มีอำนาจ คนอื่นแค่ทำตามก็พอ
ไม่ต้องเข้าใจ



Board 18

องค์กร

คือ การรวมตัวกันสร้างสรรค์ประโยชน์ ให้ผู้อื่นและสังคม

ที่มกายภาพบำบัดที่มากกว่าบำบัดและฟื้นฟูร่างกาย
โดยออกไปสร้างศูนย์โฮมสุขเพื่อดูแลผู้พิการ
ปรับปรุงสภาพบ้านและสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยฟื้นคืนชีวิต
และความเป็นมนุษย์ เพราะเป็นงานที่ทำทนายและ
ต้องทุ่มเทเพื่อคนอื่น ความสำเร็จจึงมีความหมายมากเป็นเท่าทวี
กับกายภาพบำบัดชุมชนโรงพยาบาลท่าคันโท
และเครือข่ายกายภาพบำบัด จ.กาฬสินธุ์



Board 20

องค์กร

คือ บ้านที่สะอาด สวยงาม น่าอยู่

พร้อมจะเปิดต้อนรับผู้อื่น ให้เข้ามาใช้ประโยชน์จากบ้าน
การปรับปรุงอาคารและสภาพแวดล้อมโรงพยาบาล สร้าง
ประสบการณ์เชิงสุนทรีย์ในสถานพยาบาล ให้น่าอยู่ น่าทำงาน
ผู้ป่วยก็ได้รับประโยชน์ไปด้วย
sw.สต.กุดตาเพชร จ.awบุรี



องค์กรบันดาลใจ

“ถ้าอยากไปได้เร็ว ให้ไปคนเดียว
แต่ถ้าอยากไปได้ไกล ต้องไปด้วยกัน”

งานบางอย่างอาจทำให้เสร็จได้ด้วยตัวเอง
แต่งานหลายอย่างก็ไม้อาจทำให้สำเร็จได้โดยลำพัง
การทำงานร่วมกันเป็นองค์กรทำให้มนุษย์
สามารถสร้างพื้นที่ยิ่งใหญ่ที่ไม่สามารถทำได้สำเร็จ
ด้วยตัวคนเดียว

โครงการ “งานบันดาลใจ” ต้องการสร้างสรรค์
ให้การทำงานร่วมกันเป็นวิถีแห่งการเติบโตขององค
เพราะงานที่เราทำร่วมกันเป็นทั้งสิ่งที่ขัดเกลา
ให้เราสมบูรณ์และทำให้เราเติบโตเต็มศักยภาพ
ของความเป็นมนุษย์

#งานบันดาลใจ



องค์กรให้คุณค่ากับงานที่เราทำอย่างไร

เมื่อแดน อารีลีย์ (Dan Ariely) ศาสตราจารย์
ที่มหาวิทยาลัย Duke ทดลองทำวิจัย
โดยให้อาสาสมัครต่อเสโทรูปหุ่นยนต์ไบโอนิคัล
และให้ค่าตอบแทนตัวแรก 2 เหรียญสหรัฐ แต่สำหรับ
ตัวต่อๆ ไปจะจ่ายลดลง ตัวละ 11 เซนต์ และลดลงไปเรื่อยๆ
เขาพบว่า เมื่ออาสาสมัครกลุ่มแรกเอาเสโทที่ต่อเสร็จมาส่ง
เขาให้ทีมผู้วิจัยเก็บหุ่นที่ต่อเสร็จเอาไว้อย่างดีและ
เอาหุ่นตัวใหม่ให้ไปต่อ กลุ่มนี้จะต่อไปเรื่อยๆ ได้ถึง 11 ตัว
จึงหยุด

ส่วนกลุ่มที่สอง เมื่ออาสาสมัครเอาหุ่นที่ต่อเสร็จ
มาส่งทีมวิจัยจะดึงชิ้นส่วนหุ่นที่นำมาส่งให้แยกสลาย
ออกจากกันทันที และเอาชิ้นส่วนจากหุ่นตัวเดิมนั้น
ให้อาสาสมัครกลับไปต่อมาใหม่ กลุ่มนี้จะต่อได้เพียง
7 ตัวก็เลิกต่อ ทำไม?



ฟังการบรรยายของศาสตราจารย์ Dan Ariely ได้ที่นี่

