

เราจะสร้างองค์กรบันเทิงใจได้อย่างไร?

องค์กรของเรา...

กำลังบั่นทอนให้เราหดท้อหรือหล่อเลี้ยงให้เราเข้มแข็ง?

เราจะสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่หล่อเลี้ยงให้มนุษย์เติบโตและงอกงามได้อย่างไร?



องค์กร คือ ที่ที่คนอยากทำงานอยู่ทำงานอย่างมีความสุขด้วยกัน

ที่บริษัทรองเท้า Zappos พนักงานใหม่ที่คิดว่างานที่ไม่เหมาะกับตนเองจะถูกเสนอให้รับเงิน 2 พันดอลลาร์และให้ออกไปเสีย เพราะ Zappos คิดว่า คนทำงานต้องรักงานที่ตนทำจึงจะทำได้อย่างมีความสุข คนทำงานที่มีความสุขจะทำงานมีคุณภาพและทำให้ลูกค้ามีความสุข เพื่อนร่วมงานก็จะมีความสุข

ปรัชญาการทำงานด้วย “ความสุข” ของ Zappos แบรินตร์รองเท้าชื่อดัง
(<http://www.zappos.com/>)

ความสุขในองค์กร คือ การได้รับการยอมรับในความสามารถ และการมีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน

องค์กร คือ ความเรียบง่ายที่คนทุกระดับ สามารถสื่อสารความต้องการของกันและกัน ‘เรียบง่าย’ คือ การบริหารที่พนักงานเข้าถึงผู้บริหารได้ง่าย ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการเสี่ยงของพวกเขาไม่น่าหนักและมีความสำคัญที่ผู้บริหารจะฟังและนำไปปรับใช้ในองค์กร

SquareSpace (<http://www.squarespace.com>)



องค์กร คือ **การใส่ใจดูแลกัน** ทั้งงาน ความสัมพันธ์และการ**เติบโตทางจิตวิญญาณ** การประยุกต์แนวคิดและกระบวนการจิตตปัญญามาใช้พัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ใช้การสื่อสารเพื่อสานสัมพันธ์ สร้างวัฒนธรรมการใช้อำนาจร่วม และการส่งเสริมการเจริญสติ หรือการรู้สึกตัว ทำให้บุคลากรมีความสุขและสามารถเผชิญความตึงเครียดในการทำงานได้มากขึ้น

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า

องค์กร คือ สิ่งมีชีวิตที่มีวิวัฒนาการ
องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะนำมาซึ่งธุรกิจที่ประสบความสำเร็จด้วย
องค์กรที่มีชีวิตจะทบทวนตัวเองอยู่เสมอ เพื่อให้ความต้องการขององค์กรและของพนักงานเติบโตและเป็นหนึ่งเดียวไปพร้อมกัน

Google

องค์กร คือ บ้านที่สะอาด สวยงาม น่าอยู่ และพร้อมจะเปิดต้อนรับผู้อื่น ให้เข้ามาใช้ประโยชน์จากบ้าน

การปรับปรุงอาคารและสภาพแวดล้อมโรงพยาบาล สร้างประสบการณ์เชิงสุนทรีย์ะในสถานพยาบาล ให้น่าอยู่ น่าทำงาน ผู้ป่วยก็ได้รับประโยชน์ไปด้วย

รพ.สต.กุดตาเพชร จ.ลพบุรี

เราจะสร้างองค์กรบนตาลไอได้อย่างไร?

องค์กรของเรา...

กำลังบั่นทอนให้เราท้อหรือหล่อเลี้ยงให้เราเข้มแข็ง?

เราจะสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรที่หล่อเลี้ยงให้มนุษย์เติบโตและงอกงามได้อย่างไร?



องค์กร คือ การสนับสนุนให้เราได้**ทำตามความความฝัน**

องค์กรที่ใส่ใจและสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้พลังสร้างสรรค์และทำตามความฝันของตนเอง ใครมีความสามารถอะไร เล่นดนตรี ทำขนม สอนว่ายน้ำ ทำอาหาร นำมาแบ่งปันร่วมกันกับชุมชน คนได้ทำตามความฝัน ได้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ได้เห็นคุณค่าของตนเอง เกิดเป็นโครงการเพาะกล้าตาไขนน้อย

โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชด่านซ้าย จ.เลย

องค์กร คือ **คนที่มีเป้าหมายยิ่งใหญ่** เพื่อ**ทำสิ่งที่ยิ่งใหญ่**ให้เกิดขึ้นบนโลก

องค์กรทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าพวกเขา คือ ผู้ที่ทำงานสิ่งที่สำคัญและยิ่งใหญ่ให้เกิดขึ้นบนโลก

Twitter

องค์กร คือ เราสามารถ**เป็นตัวของตัวเอง** เสนอความคิดเห็นของเรา และให้เราได้ทำในเรื่องที่เราช่วยกันคิดขึ้นมาอย่างเบิกบาน

สร้างวัฒนธรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตั้งแต่เรื่องเล็กๆ ไปจนถึงเรื่องใหญ่ๆ เป็นการสนับสนุนการสร้างชุมชนภายใน เช่น ที่บริษัท Warby Parker พนักงานจึงต่างตั้งตารางคอยเพื่อที่จะสนุกสนานและมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่กับทุกๆ Event ที่จัดขึ้น



Warby Parker (<https://www.warbyparker.com/>)



องค์กร คือ **ความไว้วางใจ** เพราะเราคือส่วนหนึ่งขององค์กร

สร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านบวก ให้ความไว้วางใจพนักงาน เช่น ใช้การพูดคุยแทนการให้คะแนนในการวัดผลการทำงาน สนับสนุนให้พนักงานคิดและทำโครงการใหม่ๆ โดยไม่ต้องกลัวความผิดพลาด เพราะความไว้วางใจนำมาซึ่งอิสรภาพ และอิสรภาพทำให้พนักงานกล้าที่จะสร้างสรรค์เพื่อช่วยให้อบริษัทเติบโต

Adobe

องค์กร คือ การรวมตัวกัน**สร้างสรรค์ประโยชน์ให้ผู้อื่นและสังคม**

ทีมกายภาพบำบัดที่ทำมากกว่าบำบัดและฟื้นฟูร่างกาย โดยออกไปสร้างศูนย์โฮมสุขเพื่อดูแลผู้พิการ ปรับปรุงสภาพบ้านและสิ่งแวดล้อมเพื่อช่วยฟื้นคืนชีวิต และความเป็นมนุษย์ เพราะเป็นงานที่ท้าทายและต้องทุ่มเทเพื่อคนอื่น ความสำเร็จจึงมีความหมายมากเป็นเท่าทวี

ทีมกายภาพบำบัดชุมชนโรงพยาบาลท่าคันโท และเครือข่ายกายภาพบำบัดกาฬสินธุ์

สร้างสรรค้วฒนธรรมองค์กร



Check-in คือ ประชุมก่อนเริ่มงาน ประมาณ 15-20 นาที โดยให้บุคลากรได้สำรวจความพร้อมของตัวเอง และบอกสภาพร่างกายและจิตใจให้รับรู้ซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือกันภายในทีม

เสียงแห่งสติ กำหนดให้มีเสียงระฆัง หรือเสียงที่เป็นสัญลักษณ์ร่วมกัน ซึ่งเมื่อได้ยินแล้วให้หยุดกิจกรรมที่กำลังทำประมาณ 30-45 วินาที เพื่อกลับมาอยู่กับความรู้สึกในร่างกาย กับลมหายใจเข้าและออก 3 รอบ

เพื่อสร้างความตระหนักรู้ ฝึกการหยุดและบรรเทาภาวะความตึงเครียดในระหว่างวัน

ทบทวนองค์กร ให้มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือให้เห็นถึงความเป็นองค์กร

องค์กรนี้คือใคร ทบทวนความเป็นมา หรือสิ่งที่ผ่านมา

ผลงานหรือบริการที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรคืออะไร

อะไรคือจุดเด่นขององค์กร

ใครเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำงานขององค์กร

After Action Review (AAR) ประชุมสรุปผลงานทุกครั้งทำงานเสร็จหรือจัดเวลาสรุปผลงานทุกครั้งหรือหนึ่งเดือน เพื่อทบทวนว่าทำอะไรได้ดี มีความสำเร็จ มีอะไรที่ควรปรับปรุง และยังมีอะไรที่ต้องเพิ่มเติม ทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเองและงานที่กำลังทำ



การสื่อสารเชิงบวก ทั้งงานและส่วนตัว โดยการกล่าวชื่นชมต่อผลงาน หรือพฤติกรรมที่ดี โดยไม่ต้องรอกงานเสร็จเท่านั้น เช่น ชื่นชมความละเอียดรอบคอบ ความกล้าหาญในการแสดงความรับผิดชอบ เป็นต้น

Feedback การให้ความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ คือชื่นชมหรือแนะนำ โดยบอกสิ่งที่ต้องการอย่างมีรายละเอียด เช่น รายงานการประชุมนี้ทำรูปแบบสวยงามน่าอ่าน ชื่อคนเข้าร่วมก็ถูกต้องครบถ้วนดี แต่เนื้อหาก็ยังไม่ครบถ้วนเพราะขาดความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมประชุมบางคนที่เป็นประโยชน์ อยากให้เขียนเพิ่มในรายงานด้วย เป็นต้น