

## ความซ้ำที่หัวหิน ... ความสุขที่เปลี่ยนแปลง: Shared Vision (2)

ต่อจาก บันทึกแรก ความซ้ำที่หัวหิน ... ความสุขที่เปลี่ยนแปลง: Personal mastery (1)

ของชุดนี้นะคะ

ทบทวนนิดหน่อย ความสุขกับงานคือ อะไร อ.ก๊วยอั้งอิง Mihaly Csikszentmihaly บอกว่า ห้วงเวลาที่ดีที่สุดในชีวิตเรานั้น ไม่ใช่เวลาที่เรายู้อยู่เฉย ๆ เฉื่อยชา หรือกำลังพักผ่อนหย่อนใจ แต่มันเป็นห้วงขณะที่ร่างกายและจิตใจของเราถูกใช้งานเต็มขีดความสามารถของมัน ในความพยายามที่เป็นไปอย่างสมัครใจ เพื่อที่จะบรรลุซึ่งความสำเร็จที่ยากลำบาก แต่มีคุณค่าอย่างยิ่ง

เมื่อเราอยู่ในสภาวะลื่นไหล (Flow) เข้าใกล้ความสุข มีความพร้อมจะพัฒนาการเรียนรู้ หากเรามีคุณสมบัติต่อไปนี้ในตัวเยอะ ๆ องค์กรน่าจะดีใจที่มีเราเป็นสมาชิกนะคะ

1. การมีมาตรฐานในการทำงานสูง
2. ความเต็มใจที่จะเรียนรู้
3. การเปิดใจ
4. ความยืดหยุ่น
5. มีความคิดริเริ่ม

ลองคิด ลองสำรวจงานของเราเองนะคะ

- งานที่ทำความท้าทายแต่ไม่ยากเกินความสามารถมากเกินไป
- งานที่มีเป้าหมายในตัว ควบคุมได้และรู้ Feedback (เกิดความภาคภูมิใจ)
- งานที่ยิ่งทำยิ่งสนุก ได้เรียนรู้ได้พัฒนา ได้สร้างสรรค์ ได้แหวกแนว แปลก ใหม่
- งานที่ทำด้วยความจดจ่อจนลืมเวลา และลืมความเหนื่อยล้า
- งานที่ขับเคลื่อนได้ด้วยตัวเอง ไม่ได้ต้องการแรงกระตุ้น หรือ ไม่ได้เกิดจากแรงขับภายนอก เช่น รางวัล การลงโทษ หรือ คำชมเชย
- งานที่กลมกลืนทั้งสภาพแวดล้อม สังคม การทำงานดีและยังคงความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง
- งานที่เกิดประสิทธิภาพ งานที่เป็นประโยชน์ต่อตัวเอง ผู้อื่น และสร้างรายได้
- งานที่รับการสนับสนุนหรือความเข้าใจ ได้กำลังใจจากคนในครอบครัว เพื่อนฝูง

## B. วิสัยทัศน์ร่วม (Shared Vision)

การแต่งงานมีสัญญาใจมากน้อยแล้วแต่คู่ บางคู่ผูกพันตามกฎหมายด้วย ในการทำงานองค์กรใด ๆ เราคงไม่ได้อยู่คนเดียว มีความผูกพันกันทางกฎหมาย มากกว่าความสัมพันธ์ทางสังคมปกติทั่วไป การมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกระดับโดยเฉพาะกลุ่มผู้นำเป็นฝ่ายเริ่มและร่วมสร้างความมุ่งหวังขององค์กร น่าจะสร้างความรับผิดชอบร่วมกันทำให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคต

ขอพระคุณครูบาอาจารย์ วิทยากรการเรียนรู้ต่าง ๆ คุณหมอบรรจบ อุบลแสน เพื่อนร่วมงานที่ทำงานที่ผ่านมา เพื่อนร่วมงานปัจจุบัน ช่วยกันสังสรรค์สร้างสรรค์ บอกได้เต็มคำว่าองค์กรของเราใช้วิธีการร่วมสร้างวิสัยทัศน์จากทุกคนในองค์กร ด้วยกิจกรรม “หัวใจวิสัยทัศน์” ให้เขียนภาพอีก 5 ปี ที่อยากให้องค์กรเป็น ซึ่งสิ่งที่เขียนมาจะมีบริบท จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กร ปน ๆ มากับวิธีการทำด้วย มองว่าเป็นเรื่องท้าทาย ไม่เกินความสามารถในการจัดกลุ่มข้อความให้เป็นหมวดหมู่เก็บไว้ใน Powerpoint ใช้สื่อสารทั่วถึง (Content analysis: แนวคิดตามที่ระบบพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล) วงเล็บอีกที ถือว่าเป็นความถนัดได้จะเนี่ย ชอบด้วย จัดกลุ่มคำ เรียบเรียงหาแบบแผนบางอย่างที่กลุ่มคำเหล่านั้นสัมพันธ์กัน

ช่วยกันเลือกเฉพาะคำ วลี มาใช้ในขั้นตอนที่จะสร้างวิสัยทัศน์ (ข้อความอื่นเก็บไว้ใช้วิเคราะห์สถานการณ์องค์กรในขั้นต่อไป)

- ❖ แจกกระดาษรูปหัวใจ ให้ทุกคนในหน่วยงาน
- ❖ เขียนด้วยบรรจงสวย ๆ ด้วยลายมือของตนเอง ว่า ...
- ❖ ต้องการให้ โรงพยาบาลสระใคร เป็นอย่างไรในอนาคต
- ❖ รวบรวมส่งกลับ



ตอนนี้โรงพยาบาลสระใครของเรามีวิสัยทัศน์ช่วงปี 2565 – 2569 คือ “เป็น Smart hospital แห่งความสุข ที่ปลอดภัย ได้มาตรฐาน” เราเองเป็นปัจเจกบุคคลที่เป็นสมาชิกแผนก เป็นสมาชิกทีมต่าง ๆ ในองค์กรระดับโรงพยาบาล และเราก้ยังทำงานเป็นเครือข่ายประเด็นสุขภาพช่องปากวัยทำงาน (ที่มาอบรม 3 วันนี่) ไปพร้อม ๆ กัน สิ่งที่ได้เพิ่มจากการอบรมครั้งนี้คะ

คำถามสำคัญสำหรับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม

- เรามีความคิดที่ชัดเจนขึ้นเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เรากำลังสร้างขึ้นผ่านวิสัยทัศน์นี้หรือไม่
- เรากำลังทำทุกอย่างที่เป็นไปได้ เพื่อบรรลุผลลัพธ์เหล่านี้หรือไม่
- เราเดินไปในทิศทางเดียวกันกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระดับต่าง ๆ ในองค์กรหรือไม่
- บุคลากรในทีมและองค์กร รับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ในการสร้างวิสัยทัศน์นี้หรือไม่
- อะไร คือ มาตรฐานที่เป็นอยู่สำหรับองค์กร และวิสัยทัศน์นี้จะพาไปไกลกว่ามาตรฐานนี้ได้อย่างไร
- ใครเป็นเจ้าของ “วิสัยทัศน์” ในองค์กรเรา
- วิสัยทัศน์ของเรามีลักษณะมองไปข้างหน้าหรือตั้งรับ
- มีทรัพยากรอะไรบ้างที่จะถูกนำมาใช้ เพื่อให้วิสัยทัศน์นี้เป็นจริง

## Team Vision

- อีก 5 ปีข้างหน้า อยากให้ทีม ฝ่าย หรือ NODE ของเราเป็นอย่างไร
- ทีม ฝ่ายหรือ Node ของคุณในความคิดของคุณเป็นอย่างไร
- คุณมีความสัมพันธ์ในลักษณะใดกับเพื่อนร่วมงานในทีม
- คุณปรารถนาจะเป็นคนทำงานแบบไหน
- อยากให้เพื่อนร่วมงานมองคุณอย่างไร
- ทีมของคุณปฏิสัมพันธ์อย่างไรกับผู้ร่วมงานอื่นๆ ผู้บริหาร ภาคิ เครือข่าย รัฐบาล ประชาชน ผู้ใช้บริการ หรือ ผู้บริโภค

## วิสัยทัศน์ที่ดีตั้งอย่างไร

ประกอบด้วย 3 ส่วนหลัก

1. Product คือ สิ่งที่องค์กรนำเสนอ หรือสินค้าขององค์กร
2. Market คือ ตลาด หรือ Segment ที่นำเสนอ Product เข้าไป (กลุ่มเป้าหมายขององค์กร)
3. Goal คือ ความมุ่งหวังขององค์กร ส่วนที่แสดงความต้องการที่องค์กรต้องการจะเป็นในอนาคต

อาจารย์ก๊วยยกตัวอย่างของหลายองค์กร เช่น Google “เพื่อให้ทุกคนสามารถค้นหาข้อมูลข่าวสารรอบโลกได้ภายในหนึ่งคลิก”

Apple “เราเชื่อว่า เราอยู่บนโลกนี้ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์ที่ดีที่สุด คำ ๆ นี้จะไม่มีวันเปลี่ยนแปลง”

Bangkok Airway “สร้างสรรค์ความเป็นเลิศ เพื่อเป็นสายการบินที่ดีที่สุดของเอเชีย”

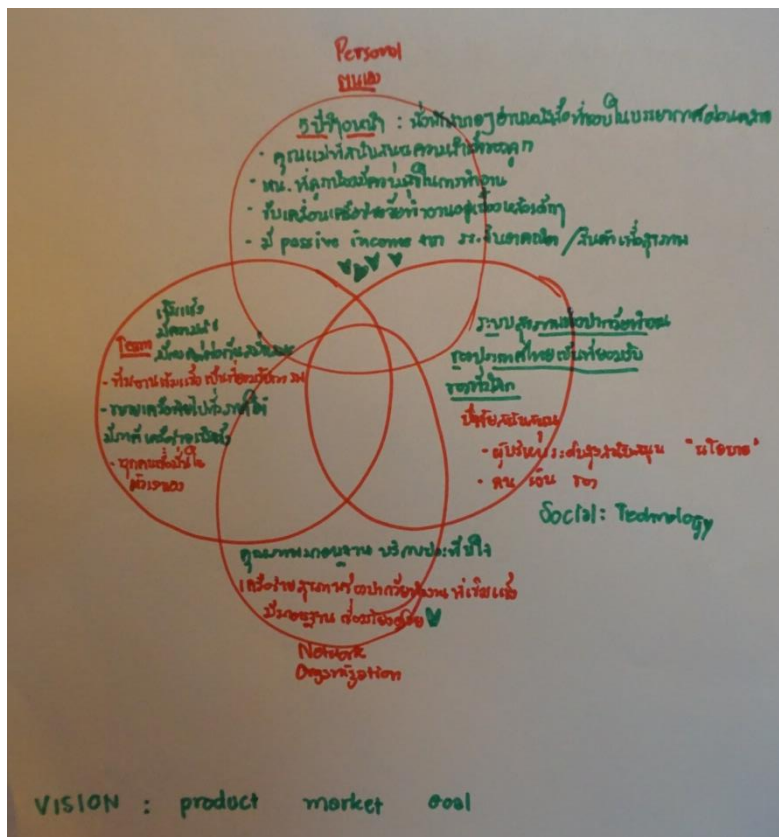
^\_^

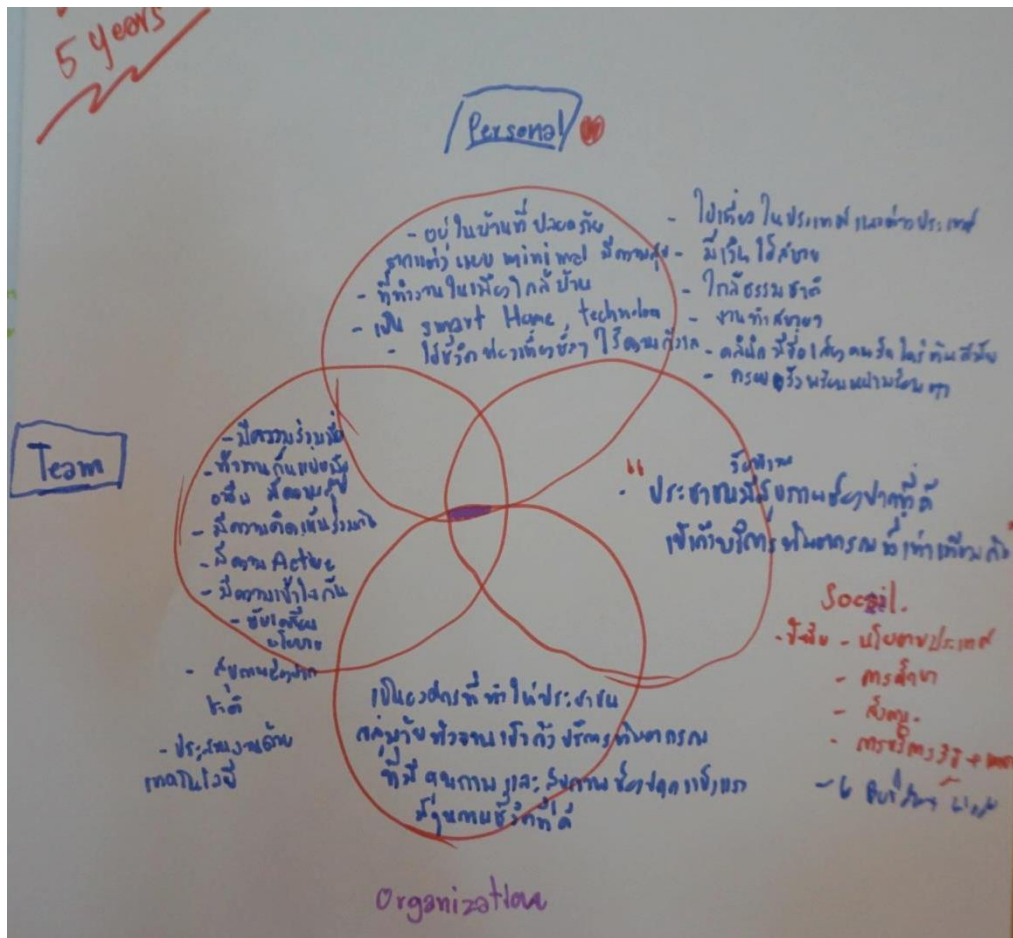
ทำงานเดี่ยวก่อน เขียนวิสัยทัศน์ 5 ปีข้างหน้า ระดับ Personal, team, organization และ social ในวงกลมซ้อนเหลื่อมกัน 4 วง แล้วค่อยเข้ากลุ่มรายภาค เพื่อร่วมสร้างวิสัยทัศน์ Node ภาค ในประเด็นสุขภาพช่องปากวัยทำงาน

คำถามเพิ่งผุดมาตอนนี้แหละคะ ถ้าจะขออนุญาตเอาวิธีการของอาจารย์ก๊วยไปใช้สร้างวิสัยทัศน์ระดับทีมในโรงพยาบาล (องค์กร) หากเป็นสมาชิก 2 ทีมขึ้นไป แต่ละครั้งที่จะร่วมสร้างวิสัยทัศน์ระดับทีม ก็ควรต้องเขียนวงของทีมแยกกันใหม่คะ เพราะแต่ละทีมก็ต้องมีจุดมุ่งหมายของทีมที่แตกต่างกัน (พี่น้องท่านใดอ่านเจอ ช่วยตอบด้วยจ้า)

เข้าเรื่องประชุมกลุ่มต่อ Node ภาคอีสานมาตั้ง 3 คน ได้น้องหนูจากโครงการหลักมาช่วย ส่วนตัวเขียนได้น้อย แต่ก็รวมกันจนได้ “ประชาชนวัยทำงานสามารถดูแลสุขภาพช่องปากตนเองและครอบครัว เข้าถึงบริการ Smart service อย่างไร้รอยต่อ” เหตุตั้งนั้น เราไปแอบดูของภาคอื่น ๆ เพื่อการเรียนรู้เพิ่มเติมกันนะคะ

พบว่า ถ้าเขียนในส่วนที่วงกลม Intersect กันได้ชัด เราน่าจะได้พลัง รู้จุดเน้นว่าแสงแรงตรงไหนแล้วได้ผลลัพธ์ทั้งส่วนตัว ทีม องค์กร สังคม (บรรเจิดอีกล่ะ ทีมที่ รพ.วิญญู่น อาจจะไม่จำกัดอุปกรณ์ ช่วงรวมวิสัยทัศน์ของทีม ทำให้เป็น File นำเสนอได้เลย)





**VISION STATEMENT**  
เครือข่ายบริการทางการแพทย์

“ เป็นเครือข่ายบริการทางการแพทย์ชั้นนำของประเทศไทย โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมแห่งชีวิต ”

ภาคอีสาน

ประชาชนวัยทำงานสามารถดูแลสุขภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพและสะดวกสบาย  
เข้าถึงบริการ Smart Service 24 ชั่วโมง

“ เป็นเครือข่ายบริการทางการแพทย์ชั้นนำของประเทศไทย เพื่อดูแลสุขภาพต่อผู้ป่วย  
กลุ่มวัยทำงานให้ครอบคลุม ทั่วถึง และทันสมัย ”

เป็นเครือข่ายที่ทำให้ประชาชนวัยทำงาน เข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่ทันสมัย  
มีคุณภาพระดับโลก มีคุณภาพชีวิต บุคลากรมีความสุข  
ภายใต้เทคโนโลยี

เป็นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนควบคู่  
กับการพัฒนางาน เพื่อสร้างระบบบริหารสุขภาพ  
วัยทำงาน ทั่วถึง ทั่วถึง ทั่วถึง และเป็นองค์กร  
รางวัล



ภาคอีสาน.  
ประชาชนวัยทำงานสามารถดูแลสุขภาพช่องปากตนเองและครอบครัว  
เข้าถึงบริการ Smart Service ได้อย่างไรต่อไป.

ผ่านมา 2 หลักการแล้วนะคะ Personal Mastery และ Shared Vision การได้ลงมือทำร่วมกัน จะก่อ  
ร่างสร้างความผูกพันระหว่างสมาชิก ส่วนประโยควิสัยทัศน์จะผูกพันให้เรามี Passion ต่อเนื่องได้ไหม  
จะเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร เพื่อประโยชน์ของใคร ติดตามหลักการที่ 3 – 5, Mental  
Models, Team Learning , Systems Thinking อ้างอิงตามหนังสือ The Fifth Discipline, The Art &  
Practice of the Learning organization โดย Peter M. Senge ใครสนใจเรียนรู้เพิ่มเติม เข้าไปดู  
รายละเอียดก่อนได้นะคะ search มูลินนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม)

พัทส์ักครู ค่อยติดตามต่อนะคะ

ขอบพระคุณที่สนใจ

สวัสดิ์ค่ะ

^\_^

ทพญ.ธีรฉภา ลุพหมมา โรงพยาบาลสระใคร

บันทึก 7 กันยายน 2565