Living Organization

Í§¤¡Ã·ÀÉ1

¤,³ ¤Ò¢Í§¤Çµ

ระบบบริหารที่เอื้อต่อ อุดมคติของชีวิต

- ฐานคิดที่สำคัญ
  - องค์กรมีชีวิต มีองค์ประกอบย่อย แต่ละองค์ประกอบย่อยมีความเป็นตัวของตัวเอง และสัมพันธ์กัน
  - การทำงานต้องใช้ความรู้ การทำงานสร้างความรู้
  - การทำงานคือหัวใจ (การเรียนรู้)
  - คุณค่าของชีวิต
    - เพื่อบรรลุศักยภาพสูงสุด ของความเป็นมนุษย์
- เชื่อมโยงกัน อย่างต่อเนื่อง
- พัฒนาวัฒนธรรม องค์กร 3 ระดับ
  - พฤติกรรมการแสดงออก (ระยะสั้น - short term)
  - ค่านิยม ทัศนคติ และวิธีคิด (ระยะกลาง-Mid Term)
  - โลกทัศน์ (Worldview) (ระยะยาว-Long term)
  - ปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm shift)
- โครงสร้างและระบบใหม่
  - เน้นการแก้ไขปัญหาระดับปฏิบัติ
  - เน้นการคิดสร้างสรรค์ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา (Cre8ive)
  - เน้นการมีส่วนร่วมและเสมอภาค
  - เน้นความร่วมมือและการทำงานเครือข่าย
  - เน้นเป้าหมายระยะยาวที่ยั่งยืน
  - เน้นความเข้าใจและความร่วมใจ
  - เน้นการกระจายอำนาจ (Decentralization)
  - เน้นรูปแบบเรียบง่าย (Simplify)

การจัดการเรียนรู้ที่เน้น มิติของจิตวิญญาณ (Spiritual Focus)

- มองความรู้ใหม่
  - Tacit & Explicit
  - ความรู้ทฤษฎี & ความรู้การปฏิบัติ
  - ความรู้ครอบคลุม & ความรู้ใช้งาน (Working knowledge)
- เรียนรู้ด้วยวิธีการที่หลากหลาย
  - ท้งนามธรรม (Abstract)
  - รูปธรรม (Narrative)
- เอื้อต่อการเรียนรู้
  - ชุมชนนักปฏิบัติการ (CoP)
  - สนทรียสนทนา (DIALOGUE)
  - การจัดการความขัดแย้ง (Conflict management)
- ความสัมพันธ์ที่เหมาะสม (New relationship)
  - Non-Linear
  - มององค์กรเป็นระบบที่ซับซ้อน (Complexity system)
  - เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง
  - องค์กรมีการจัดการตนเอง (Self-organizing)
  - เน้นสัมพันธภาพระหว่างกัน (Relationship)
  - มีการพึ่งพาอาศัยกัน (Interdependent)
  - ทำงานในรูปแบบเครือข่าย (Net Working)

เรียนรู้เพิ่มเติม

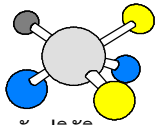
- 6 วิธีสร้างวัฒนธรรมใหม่
  - 1. ส่งเสริมบุคคลต้นแบบ
  - 2. ส่งเสริมความดี
  - 3. เปิดเวทีการเรียนรู้
  - 4. เน้นวัฒนธรรมบริการ
  - 5. ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้
  - 6. การสื่อสารระหว่างภาคี
- เรื่องที่เกี่ยวข้อง (related issues)
  - Knowledge Society — Peter Drucker
  - Learning Organization(LO) องค์การแห่งการเรียนรู้ — Peter M. Senge
  - Knowledge Management(KM) การจัดการความรู้
  - Network Partnership

อิทธิพลต่อพฤติกรรม

- หัวใจสำคัญอยู่ที่วัฒนธรรม (New Culture)
  - วัฒนธรรมการเรียนรู้
    - การจัดกระบวนการเรียนรู้
    - วิธีคิด
  - วัฒนธรรมทางความคิด
    - กรอบคิด (Mindsets)
    - ฐานคิด
  - กระบวนทัศน์ใหม่ เพื่อการเป็นมนุษย์สมบูรณ์แบบ องค์กรที่เห็นชีวิตแบบเต็มชีวิต
  - วัฒนธรรมทางความรู้
    - ระบบความรู้
    - การแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge sharing)
  - การทำงานใหม่
    - การช่วยเหลือเกื้อกูล
    - การรวมกลุ่มแบบใหม่ — CoP
    - รองรับการทำงาน ของคนมีความรู้ (Knowledge worker)

Paradigm shift

- กระบวนทัศน์ใหม่ ขององค์กร LO
- มิติของเครื่องจักร
  - กระบวนทัศน์เดิม (Old Paradigm)
    - กระบวนการทำงาน
      - การแบ่งงาน (Division)
      - การสั่งการ (Command)
      - การควบคุม (Control)
      - มีกฎเกณฑ์ตายตัว (Law & Rules)
    - อุตสาหกรรมความรู้ (Knowledge Industry)
      - ระบบความรู้
        - เน้นการบันทึกได้ (Explicit)
        - ความรู้แบบ How to
        - ความรู้กระแสเดียว
      - การวิจัย
      - ระบบการผลิต — ผลิตแบบ Mass
      - การบริโภค
  - มิติจิตวิญญาณ
    - กระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm)
      - เน้นการจัดการความรู้ (Knowledge Focus)
        - ความรู้เป็นทรัพย์สินสูงสุด
        - ให้ความสำคัญกับทุนทางปัญญา (Intelligence Capital)
        - การเรียนรู้ขององค์กร
          - เข้าถึงความจริง
            - ความคิด
            - ภาษา
            - ระบบสังคม
          - ความงาม
          - ความดี (Goodness)



เอกสารอ้างอิง : องค์กรไม่ใช่เครื่องจักร Living Organization (LO) นพ.โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์

เอกสารประกอบการบรรยาย Living Organization โดย ดร. ประชาสรรค์ แสนภักดี