



**opendream** The IT Social Enterprise of Thailand มีต้นกำเนิดที่ไม่ได้หิวหวานน่าอัศจรรย์ใจแต่อย่างใด หากแต่เพียงเกิดขึ้นจากความกลัว...

กลัวความมั่นคง...

กลัวการเป็นเพียงฟันเฟือง...

คุณหนึ่ง (พัชรภรณ์ ปันสุวรรณ ผู้ก่อตั้ง, **opendream**) รู้สึกกลัวความมั่นคง และคิดว่าหากยังคงทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ต่อไป คงจะกลายเป็นเพียงฟันเฟืองตัวเล็กๆ ตัวหนึ่ง ซึ่งคล้ายกับคุณเก่ง (ปฏิพันธ์ สุภาภา ผู้ก่อตั้ง, **opendream**) ที่เฝ้าตั้งคำถามกับค่านิยมขององค์กรใหญ่ และรอดอยวันเวลาที่จะก้าวออกไปเพื่อบางสิ่งที่ยิ่งคุณค่าและแตกต่างออกไปจากกระแสหลักของสังคม

ต่อมาทั้งคู่จึงตัดสินใจลาออกจากงานประจำที่ทำ หลังจากทำงานมาได้ 3 ปี เพื่อเดินทางไปค้นหาเส้นทางชีวิตที่ชัดเจนมากขึ้น ณ ประเทศสิงคโปร์ ที่นี้พวกเขาได้มีโอกาสร่วมงานกับองค์กรด้าน IT ซึ่งมีงานบางชิ้นที่ได้นำความรู้ด้าน IT ไปใช้ในการช่วยสังคม แม้จะมีสัดส่วนเพียงร้อยละ 20 ของงานทั้งหมด แต่นั่นทำให้เห็นถนนที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น ในที่สุดหนุ่มสาวทั้ง 2 ก็เดินทางกลับเมืองไทยและร่วมกันก่อตั้งกิจการ IT เพื่อสังคมขึ้น ในปี 2008 โดยได้รับการสนับสนุนจากโครงการ Youth Social Enterprise Initiative (YSEI)<sup>1</sup> ในฐานะกิจการเพื่อสังคม ที่มีชื่อว่า “**opendream**”

“**opendream**” ชื่อองค์กรแห่งนี้มีที่มาจากความชื่นชอบใน opensource software<sup>2</sup> และการมีความฝัน(dream) ที่อยากช่วยให้คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น โดยออกแบบองค์กรให้เป็นกิจการเพื่อสังคมที่เป็นส่วนผสมของธุรกิจเชิงพาณิชย์และองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร เพื่อสร้าง Impact สู่สังคม โดยมีเป้าหมายให้กิจการดำเนินการได้ในระยะยาวโดยมีกำไรสุทธิไม่เกินร้อยละ 20 ต่อปี

ลักษณะงานที่ **opendream**<sup>3</sup> ดำเนินการอยู่ประกอบด้วย

1. ออกแบบและพัฒนาเว็บไซต์ที่มีค่าใช้จ่ายต่ำและเว็บไซต์สำเร็จรูป
2. พัฒนาลูกเล่นและโปรแกรมออนไลน์

<sup>1</sup> ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่ <http://changefusion.eu/projects/asia/832>

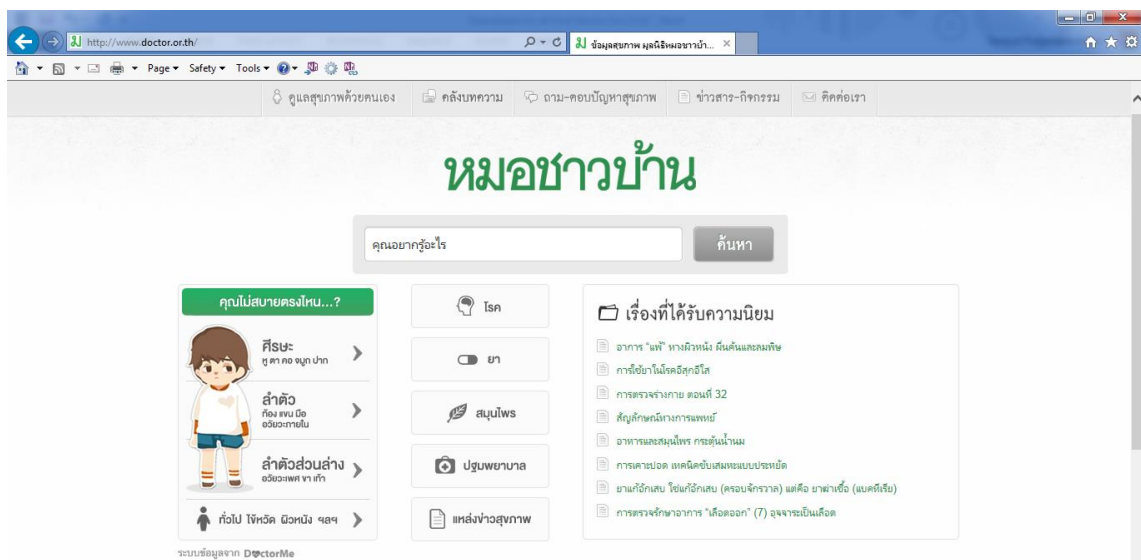
<sup>2</sup> คือซอฟต์แวร์ที่เผยแพร่ด้วยสัญญาอนุญาต (license) ที่ประกันสิทธิในการศึกษา เผยแพร่ แก้ไข และใช้งานซอฟต์แวร์ได้อย่างเสรี เป็นชนิดของซอฟต์แวร์ที่ไม่ใช่แค่ให้ใช้งานเช่นเดิมแล้วแล้วแล้ว แต่เปิดโอกาสให้เรียนรู้เทคโนโลยีที่อยู่เบื้องหลัง หรือแม้แต่จะพัฒนาต่อยอดมันต่อไป แนวคิดโอเพนซอร์สแท้ที่จริงแล้วแล้วก็คือการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่มาพร้อมกับซอฟต์แวร์สำเร็จรูป ที่มา: <http://www.nectec.or.th/rd/rcd-opensource-th.html>

<sup>3</sup> ที่มา: <http://www.tseo.or.th/network/763>

3. สร้างเครือข่ายชุมชนออนไลน์
4. ให้ความรู้และสนับสนุนซอฟต์แวร์ open source
5. จัดกิจกรรม BarCamp ในรูปแบบการจัดสัมมนาให้ความรู้ในเรื่องต่างๆ ที่ได้รับการโหวตจากสมาชิกมากที่สุด
6. ค้นหาและพัฒนาเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อปรับใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละโครงการ

ผลตอบแทนด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม:

- ตั้งแต่ปี 2008 ที่บริษัทถือกำเนิด **opendream** ได้ทำงานในองค์กรภาคสังคมและหน่วยงานด้าน CSR ของบริษัทต่างๆ มามากกว่า 90 โครงการ และทำเว็บไซต์มากกว่า 50 เว็บไซต์
- ส่งเสริมและช่วยเหลือองค์กรต่างๆ ที่ทำประโยชน์ทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ทำให้องค์กรเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านการให้บริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ยกตัวอย่างเช่น การทำเว็บไซต์หมอชาวบ้าน ([www.doctor.or.th](http://www.doctor.or.th)) ซึ่งเป็นเว็บไซต์ที่รวบรวมข้อมูลความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ จากนิตยสารหมอชาวบ้านตลอด 30 ปี มาแปลงเป็นเนื้อหาดิจิทัล โดย **opendream** ได้เข้าไปช่วยพัฒนาระบบฐานข้อมูลให้เป็นในรูปแบบดิจิทัลและซอฟต์แวร์ที่ดาวน์โหลดง่าย ปรากฏว่าจำนวนผู้เข้าเว็บสูงขึ้นมาก และเข้าผ่านช่องทางเสิร์ชเอ็นจินมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าการปรับปรุงเว็บไซต์ใหม่ทำให้ประชาชนเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายและสะดวกรวดเร็วขึ้น จนมีผู้เข้าไปใช้บริการเพิ่มขึ้นจาก 1,000 คนต่อเดือนเป็น 1,000,000 คนต่อเดือน เท่ากับช่วยปรับปรุงการกระจายความรู้ด้านสุขภาพให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิมนับพันเท่า
- ประสบความสำเร็จในการพัฒนาระบบการส่ง SMS รายงานโรคระบาดให้เหมาะสมกับคนไทยและลาว ร่วมกับ InSTEDD (Innovative Support to Emergencies, Diseases and Disasters) และองค์กรภาคีอื่นๆ ระบบนี้ช่วยลดความล่าช้าในการรายงานโรคระบาดได้ถึง 1 ใน 3



**opendream** คือ กิจการเพื่อสังคมที่เป็นแหล่งรวมของเหล่าผู้เก่งกาจด้านเทคโนโลยีหรือที่เรียกกันว่า Geek IT ที่มารวมกันเพื่อก่อการ(ดี) อุดมไปด้วยคนรุ่นใหม่กว่า 30 ชีวิต ที่ไม่ได้มุ่งแสวงหาความมั่งคั่งให้ตนเอง แต่อยากช่วยให้คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ในมุมมองของทีมวิจัยนั้นน่าสนใจว่าพวกเขามาใช้ชีวิตการทำงานร่วมกันได้อย่างไร และมีวิธีการอยู่และเติบโตไปพร้อมกันอย่างมีความสุขได้อย่างไร



พัฒนาการของ **opendream** office จากคอนโดเล็ก ๆ มาสู่ตึกทาวนโฮม และ co-working space ในปัจจุบัน



**opendream** office ที่กรุงเทพฯ



**opendream** office ที่เชียงใหม่

หาสนใจแวะเวียนไปที่สำนักงานของ opendream ติดต่อได้ที่ <https://www.facebook.com/opendream/info>

## Open Organization



บรรยากาศภายในบ้าน **opendream** กรุงเทพฯ

องค์กรแห่งนี้ไม่ได้กล่าวถึงความสุขของพนักงานเป็น motto หรือ ปรัชญา แต่ที่นี้พยายามสร้างสภาพแวดล้อม และกลไกบางอย่างที่ช่วยให้พนักงานได้ทำงานที่ชอบ ได้มีฝัน และที่สำคัญ คือ เปิดพื้นที่ให้พวกเขาให้ได้ทำความฝันให้เป็นรูปเป็นร่างควบคู่ไปกับการทำงานให้องค์กร

**opendream** ก่อตั้งขึ้นเพื่อเป็นองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงานให้กับองค์กรทางสังคม สร้าง impact ไปด้วยกัน ควบคู่ไปกับการให้อิสระพนักงานได้ใช้เวลาประมาณ 20% ในที่ทำงานได้ใช้เวลาเพื่อตามความฝันของแต่ละคน ดังที่คุณ ไนท์ จงสวัสดิ์ สายอรัมกล่าวไว้ว่า

“เขาจะมีเวลาอีก 20% ให้เราทำอะไรก็ได้ ทำอะไรก็ได้หมายความว่า  
ทำให้ตัวเองเก่งขึ้น หรือว่ามีโปรเจกอะไรที่เราอยากทำแล้วเค้าก็จะช่วยเราสนับสนุนเรา”

เมื่อ **opendream** มีระบบการทำงานที่สามารถสร้างรายได้อย่างต่อเนื่องจนกระทั่งสามารถถึงจุดที่ผู้ประกอบการที่ก่อตั้งใหม่ส่วนใหญ่ต้องการ คือ ถึงจุดคุ้มทุนของกิจการ อนแล้วในช่วงต่อไปจึงเริ่มแสวงหาทิศทางองค์กรในรูปแบบใหม่ๆ หนทางหนึ่งที่คุณก่อตั้งองค์กรคิดว่าเป็นรูปแบบที่เหมาะสมกับ **opendream** คือ การสนับสนุนให้พนักงานได้เริ่มก้าวเป็นผู้ใหญ่ไปอีกขั้นด้วยการเป็นเจ้าของธุรกิจขนาดย่อมที่มีทิศทางเดียวกันและทำงานร่วมกันในบางโอกาสภายใต้ร่มเงาของ **opendream** ซึ่งเป็นข้อดีของบริษัทในการลดต้นทุน fix cost<sup>4</sup> อีกทั้งยังเป็นการสร้างคนเพื่อพัฒนาศักยภาพของคนควบคู่ไปกับการวางรากฐานอนาคตที่ยั่งยืนให้กับองค์กร และถือเป็นผลดีอย่างยิ่งสำหรับตัวพนักงานเอง เนื่องจากวิธีการเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความพร้อมและมุ่งมั่นต่อการทำงานไปพร้อมกับการสานฝันให้ตัวเอง เหมือนกับที่คุณแอง ภูมิพันธ์ สุภาภะ กรรมการผู้จัดการ และผู้ก่อตั้ง กล่าวไว้ว่า

<sup>4</sup> ต้นทุนคงที่ คือ ต้นทุนที่ไม่แปรผันกับปริมาณการผลิต เช่นค่าเช่าพื้นที่สำนักงาน ต้นทุนคงที่อาจเกิดขึ้นแม้ไม่มีผลผลิตอะไรเลย

“ความฝันอยากเหมือนกับบริษัทๆ หนึ่งในโคลัมเบีย เขาเป็นบริษัทใหญ่มากมีพนักงาน300-400คน แต่ว่าข้างในเขาพยายามอยากให้เป็นบริษัทเล็กๆ เพราะเขาเชื่อว่าแต่ละคนมีไฟท์ของตัวเอง เพราะฉะนั้นการมาอยู่ด้วยกันเยอะๆ ในเชิงเศรษฐศาสตร์จะหนัก Fixed cost เยอะ ทำให้เป็นบริษัทเล็กๆ จะเคลื่อนไหวเร็วกว่า แต่ละคนก็จะได้ไฟท์กับความฝันของตัวเอง เช่น คนหนึ่งสนใจเรื่อง Design อีกคนสนใจเรื่องการพัฒนา จะให้ตามความฝันของตัวเอง สร้างทีมเอง แต่ก็ยังมีเป้าหมายเดียวกัน คือการทำอะไรซักอย่างเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม ถึงวันหนึ่งเราก็อยากมี Network ของคนที่ทำงานร่วมกันมากกว่า ซึ่งต่างคนต่างมีไฟท์ของตัวเอง พอถึงเวลาที่ทำงานร่วมกันได้ก็มาทำ จัดการเรื่องการอยู่รอดการเลี้ยงตัวเองให้ดี”

เมื่อพนักงานในองค์กรเห็นภาพทิศทางองค์กรร่วมกันแล้วในทางปฏิบัติให้การก้าวเดินไปขององค์กรไปในทิศทางฝันได้ชัดเจนยิ่งขึ้น **opendream** ได้ออกแบบนวัตกรรมในการเลือกรับงานที่มีลักษณะเฉพาะ โดยใช้คำถามง่ายๆ 4 คำถาม ได้แก่

- ได้ Impact หรือไม่
- ได้เงินมั้ย คุ่มทุนหรือไม่
- ได้กำไรตัวเงินหรือไม่
- ได้กำไรทางอ้อม เพื่อต่อยอดสร้างรายได้ในอนาคตหรือไม่

นำมาสร้างเป็น Matrix สรุปสถานการณ์ของงานที่เป็นไปได้ที่ลูกค่าจะเดินทางมาหาองค์กรทั้งหมด 12 สถานการณ์ ทั้งในงานภาคสังคม และงานภาคธุรกิจ ดังภาพ...

### โอเพ่นดรีมเลือกจะตัดสินใจเริ่มรับงานอย่างไรจะ?

งานภาคสังคม

	1	2	3	4	5	6	7	8
	😊	😄	😃	😂	🤔	🤔	😞	😫
ไม่ Impact โลก	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ไม่เงิน โลก	✓	✓	✓	✓	✗	✗	✗	✗
ไม่เงินเป็นส่วนตัว	✓	✓	✗	✗	✓	✓	✗	✗
ไม่เงินไปเป็นบริวาร	✓	✗	✓	✗	✓	✗	✓	✗

### งานภาคธุรกิจ

	9	10	11	12	13	14	15	16
	😊	😐	😓	😞	🖤	🖤	💀	💀
ไม่ Impact โลก	x	x	x	x	x	x	x	x
ไม่ใส่ใจ ผู้เกี่ยวข้อง	✓	✓	✓	✓	x	x	x	x
ไม่ใส่ใจวัฒนธรรม	✓	✓	x	x	✓	✓	x	x
ไม่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม	✓	x	✓	x	✓	x	✓	x

สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ **opendream** สร้าง matrix ในการพิจารณาคัดเลือกงานขึ้นมาเนื่องจากแนวคิดที่จะไม่ใช้ฝ่ายขายออกไปรับงาน แต่จะใช้ Programmer ที่มีความเข้าใจในตัวงานออกไปรับงานเพื่อให้ลูกค้าเกิดความเชื่อถือ และช่วยสร้างความมั่นใจให้ทีมงานว่าจะได้รับมอบหมายงานที่มีปริมาณ และความยากสอดคล้องกับกำลังคนที่พนักงานสามารถรองรับได้เพียงพอ เหมาะสม โดยสถานการณ์ที่ **opendream** พิจารณาเป็นลำดับต้นๆ ได้แก่ สถานการณ์ที่ 1, 2, 9 และ 10 รับ รองลงมาได้แก่ สถานการณ์ที่ 3, 4, 7, 11 และ สถานการณ์ที่ไม่รับพิจารณา ได้แก่ สถานการณ์ที่ 8, 12, 15, 16 ส่วนสถานการณ์ที่ 5, 6, 13, 14 ไม่เกิดขึ้นตามหลักตรรกศาสตร์

หลังจากทำความรู้จักกับ **opendream** ทั้งในแง่มุมมองของเนื้อหาที่องค์กรนี้กำลังพยายามทำอยู่ และในเรื่องของแนวคิดในการพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต ในส่วนถัดไปเป็นการเจาะลึกถึงวิธีการดูแลคน และพัฒนาคนขององค์กรแห่งนี้

### Happy Management

ในแง่มุมมองของการขับเคลื่อนธุรกิจจะเป็นหน้าที่ของ คุณเก่ง (ปฏิพันธ์ สุภาภา กรรมการผู้จัดการ และผู้ก่อตั้ง) แต่ในมุมมองของการพัฒนาคน การดูแลทุกข์สุข ความสัมพันธ์ภายในทีมเป็นหน้าที่ของ คุณป๊อก (พลวัฒน์ เกตุรา ที่ปรึกษา) และ คุณหนึ่ง (พัชรภรณ์ ปันสุวรรณ กรรมการผู้จัดการ และผู้ก่อตั้ง) ที่มีความคิดว่า

“คนๆ เดียวทำอะไรไม่ค่อยได้ เราก้เลยน่าจะสร้าง Impact โดยให้คนๆ นี้ผสมกับคนนั้น”

ส่วนคุณป๊อก ผู้ผ่านประสบการณ์การเป็น Programmer มีอาชีพในภาคธุรกิจ และมีมุมมองในด้าน soft skill อย่างการดูแลคนชนิดหาตัวจับยากคนหนึ่งในวงการเทคโนโลยี ปัจจุบันมีบริษัทเล็กๆ ที่ร่วมหุ้นกับเพื่อน และมีอีกสถานะหนึ่งคือ การเป็นที่ปรึกษาให้กับ **opendream** ในด้านเทคนิค และด้านคนควบคู่กัน โดยเจตนาที่ผู้ก่อตั้งชวนคุณป๊อกมาร่วมงาน คือ อยากให้คุณป๊อกเป็นเหมือนต้นแบบการเป็น Programmer

ขั้นดีที่มีทักษะทางเทคนิคการเขียนโปรแกรมหลากหลาย เป็นที่พึงพาให้คำปรึกษากับน้องๆ ในองค์กรได้ ซึ่งเป้าหมายของคุณถือเป็นการมาร่วมงานกับ **opendream** คือ

“พยายามให้ทุกคนทำงานเป็นทีมเดียวกันให้ได้”

ก่อนจะทำให้พนักงาน **opendream** ทำงานเป็นทีมเดียวกันได้ต้องเข้าใจธรรมชาติของพนักงานซึ่งส่วนใหญ่เป็น Programmer คือ รูปแบบของปัญหาในการทำงาน (ในมุมมองของ Programmer จะเรียกว่า Pattern ของปัญหา) ของพนักงานส่วนใหญ่ ได้แก่

- ทักษะความสามารถไม่เพียงพอ หรือ ได้รับหน้าที่ หรืองานที่ไม่เหมาะกับตนเอง
- ความรัก ครอบครัว เรื่องส่วนตัว
- ความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน
- ปัญหาอื่นๆ เช่น เส้นทางการอาชีพ ความก้าวหน้า ความมั่นคงในชีวิต

เมื่อเห็นภาพของการที่ฝ่ายบริหารพยายามทำความเข้าใจปัญหาของพนักงานในองค์กรร่วมกันแล้ว ส่วนถัดไปเป็นเรื่องราวเกี่ยวกับวิธีการดูแลคนภายในองค์กรเพื่อสนับสนุนการแก้ปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## Open Management

หาก **opendream** ถักทอความฝันด้วยวิธีการบริหารคนในตำราฝรั่งเพียงอย่างเดียว พวกเขาคงไม่สามารถก้าวมาได้ถึงจุดนี้ จากการศึกษาขององค์กรแห่งนี้เป็นหลายแง่มุมพบว่าหากจะให้คำจำกัดความของการบริหารคน หรือในตำราฝรั่ง เรียกว่า Human Resource Management ของที่นี่ เราขอเรียกเป็นการเฉพาะว่า **Open Management**



## openteam

ต้นน้ำของการสร้างองค์การใดองค์การหนึ่งให้มีหน้าตาอย่างที่ผู้ก่อตั้งวาดฝันไว้ ขั้นตอนสำคัญอันเป็นก้าวแรกของเรื่องราวที่จะเกิดขึ้นจากผู้คนที่มารวมตัวทำงานในองค์การเดียวกัน คือ ขั้นตอนของการเฟ้นหาบุคลากรซึ่ง คุณป๊อก ได้กล่าวถึงนโยบายการเฟ้นหาคนแบบ **opendream** ไว้ว่า

“ผมเลือกคนที่มีแนวโน้มที่จะสร้างความแตกต่างในทีม”

สอดคล้องกับคุณเก่งผู้ก่อตั้ง **opendream** ที่กล่าวสนับสนุนนโยบายนี้ไว้ว่า

“ไม่ใช่ทีมที่โอนเอียงไปทางเดียวกัน แต่เป็นทีมที่พร้อมจะเรียนรู้ว่าทำไมถึงเป็นไปทางนั้น ก็ต้องฟังกันมากขึ้น ซึ่งพยายามทำให้สะท้อนไปถึงน้องๆ ให้ฟังกันมากขึ้น

แต่ละคนไม่เก่งเลย เป็นคนธรรมดา แต่พอมาอยู่ด้วยกันจะดีมากๆ

ทีมที่นี้ทำได้ดีกว่า คือ ไม่มีใครเก่ง เพราะฉะนั้นทุกคนต้องฟังพากันเพื่อที่จะไปด้วยกันได้

เป็นกลุ่มคนที่เหมาะกับการทำทีม ถ้าคนเหมือนกันมากๆ พอมีคนเหมือนกันมากๆ

จะไม่สามารถมีแนวคิดที่ออกนอกกรอบตรงนั้นได้เลย ทำให้เราไม่พัฒนา เลยอยากได้คนที่มันต่าง”

เมื่อมาศึกษาลงไปในเชิงลึกกับพนักงาน **opendream** ถึงวิธีการคัดเลือกคน พบว่าที่นี่มีการสัมภาษณ์งานที่ฉีกกฎองค์กรทั่วไป ดังนี้

จำได้ว่าตอนจบมาใหม่ๆ ผมก็ไปสัมภาษณ์ตามองค์กรใหญ่ๆ

เขาก็มีวิธีสัมภาษณ์แบบ Pattern เดิมๆ ที่นี่มาถึงปุ๊บเจอหมาสองตัววิ่งมา

เอาทรานสคริปต์ให้แกดู แกก็ไม่ดู แค่อุ้ยกันเฉยๆ พอคุยกันซักพักก็มีคนเปิดเบียร์กิน

เราก็คิดว่าเจ๋งดี แล้วมีคนเขียนโปรแกรมข้างหลัง เรียกผมไปทดสอบ

## Openspace

ความชนของคนในบ้านหลังนี้เกิดจากหัวแถว 3 คน (คุณเก่ง คุณหนึ่ง คุณป๊อก) ที่มักชอบสลับบทบาทกันไปมา ทั้งบทผู้นำ ผู้ดูแล ผู้ให้ ด้วยเหตุนี้ทำให้การออกแบบโครงสร้างองค์กรไปจนถึงการจัดวางพื้นที่ภายในเอื้อต่อการหมุนเวียนแสดงบทบาทที่หลากหลาย ดังนี้

### บ้าน

ที่นี่มีบ้านซึ่งจัดว่าเป็นทีมอย่างหนึ่ง แบ่งออกเป็นบ้านเล็ก บ้านน้อย ประกอบด้วยสมาชิกจากหลากหลายฝ่าย เพื่อให้ทุกคนได้ฝึกการปรับตัว มีการยุบบ้าน รวมบ้าน โดยสลั



เปลี่ยนคนบางคน เพื่อช่วยให้เกิดการหมุนเวียนอยู่เรื่อยๆ ซึ่งแต่ละบ้านตั้งชื่อตามบุคลิก และมีพนักงานอาวุโสช่วยดูแล ซึ่งบ้านต่างๆ มีรายชื่อแแฝงอารมณ์ขัน ดังนี้

- บ้านเยอะ เพราะ สมาชิกมีนิสัยค่อนข้างใส่ใจรายละเอียดพอสมควร
- บ้านปะดาຍ เพราะ สมาชิกเป็นคนเรียบง่าย
- บ้านฟืด เพราะ สมาชิกส่วนใหญ่สลับกันป่วยบ่อยครั้ง จึงตั้งชื่อแก้เคล็ด
- บ้านน้อย เพราะ มีสมาชิกแค่2คน เป็นทีมพิเศษ



ซึ่งบ้านหลังเล็กในบ้าน **opendream** หลังใหญ่ยังคงการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อยๆ

### Office Rotation

นอกจากการมีบ้านหลังเล็กในบ้านหลังใหญ่แล้วที่นี้ยังมีการจัดผังโต๊ะทำงานใหม่เป็นระยะ (ประมาณทุก 1 เดือนครั้ง) เพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวอยู่ตลอด และในบางครั้งแก้ปัญหาที่ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ดังที่คุณเก่ง กล่าวไว้

“ปกติคนเราจะเกาะกับพื้นที่ที่ตัวเองอยู่ พอเกาะชั้กพักมันก็เป็นอาณาจักร ผมพยายามละลายพฤติกรรมที่ว่าสิ่งนั้นไม่ใช่ของเธอ เป็นของฉัน ด้วยการย้ายโต๊ะ แล้วก็ดูจังหวะด้วย ทุกๆ 1.5 เดือนจะมีการคุยกับพี่ป๊อป เรื่องเคมีของคน เช่น คนหนึ่งกับคนนี้แล้วงานมันไม่เดิน คนหนึ่งคนเดียวแล้ว Productivity ตก หรือคนนี้มีแนวโน้มที่จะทำงานคนเดียวมากเกินไปแล้ว เราก็จะย้าย มีอีกอันหนึ่งที่ทำการทดลองแล้วชอบมากเลย คือให้ผู้หญิงนั่งข้างล่าง ผู้ชายนั่งข้างบน ตอนนั้น Productivity ตก แถมมีปัญหาผู้ชายไม่กล้าเข้าห้องน้ำ เพราะห้องน้ำผู้ชายอยู่ข้างล่างต้องเดินผ่านผู้หญิง ก็เลยต้องจัดแบบผสม แต่ตอนนี้จัดตามฟังก์ชัน ข้างล่างเป็น Designer ทั้งหมดเพราะว่าค่อนข้างเป็นทีมที่อิสระ เพราะเขาทำงานข้ามโปรเจค เลยให้เขาเป็นทีมของตัวเองแล้วมีพี่คนหนึ่งที่เป็น Junior Designer แล้วเข้ากับทีมได้ เลยให้เขามีทีมของตัวเอง อันนี้เรียกว่าเป็นทีมพิเศษ ข้างบนเป็นทีมย่อยๆ ข้างบนผสมผู้หญิง แถวโต๊ะที่อยู่ด้วยกันส่วนมากก็จะเป็นพวกที่อยู่บนเดียวกัน ถ้าทำงานใกล้กันก็จะนั่งติดกัน ตอนนี้มีโปรเจคพิเศษที่ใช้ชั้น 3 ที่ปกติชั้น 3 จะใช้เป็นที่ประชุม แต่โปรเจคนี้บ้านนี้มันต้องโฟกัสเป็นพิเศษก็เลยยกชั้น 3 ไป ตอนนีเห็นว่ใช้ประโยชน์ไม่เต็มที่ละ 555”

ปัจจุบันการจัดฝั่งโต๊ะทำงานแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ดังนี้

- ชั้น 1 Designer
- ชั้น 2 Programmer
- ชั้น 3 Special Project



ยื่นทำงาน

**opendream** ได้ศึกษาผลการวิจัยชั้นหนึ่งพบว่าการทำงานที่เน้นงานทำให้มีการจับตัวของก้อนเลือดอันเป็นที่มาของการเกิดโรคหัวใจ



## opendream @ Chiangmai

นอกจาก open space ในกรุงเทพแล้ว open dream. ยังมีสำนักงานอีกแห่งที่จังหวัดเชียงใหม่ และการเชื่อมพื้นที่ให้สำนักงานที่อยู่ห่างกันกว่า 900กม. ได้รู้สึกไม่ห่างกันทำได้โดยการประชุมระหว่างกรุงเทพฯ และเชียงใหม่ ในเวลา 10.00 น. – 10.15 น. เป็นประจำทุกวัน



## **openevaluation**

หลังผ่านความรู้สึกสนุก ชุกช่นปะปนกับความเครียดแล้ว ในช่วงจังหวะเวลาเหมาะสมของแต่ละปีทางฝ่ายบริหารจะเปิดพื้นที่ให้ได้ประเมินศักยภาพของตนเองซึ่งมีผลต่ออนาคตความก้าวหน้าในอนาคตของแต่ละคนเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการประเมินของพนักงานในระดับ senior ที่เป็นผู้ดูแลพนักงานในตำแหน่งหรือฝ่ายของตนเอง โดยกรอบการประเมินศักยภาพคือ วงกลม 3 วง ที่มีส่วนซ้อนทับกันอยู่ซึ่งประกอบด้วย เรื่องของความรักในงาน (Passion) ความสามารถของเรามี (Professional) และผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ (Profit) ถ้าสามารถทำได้ครบทั้งหมด ก็สามารถเป็นมืออาชีพในงานนั้นๆ ด้วยความสุข ซึ่งพบว่าปัญหาของพนักงานส่วนใหญ่ คือยังค้นหาอาชีพที่ตนเองทำได้ครบทั้ง 3 องค์ประกอบ ดังกล่าว

นโยบายการประเมินด้วยวิธีนี้พยายามทำให้พนักงานได้เดินไปในเส้นทางอาชีพที่เหมาะสมกับเขาก่อนที่ความสามารถในการแข่งขันจะลดลงตามอายุที่เพิ่มขึ้น

นอกจากการประเมินศักยภาพแล้ว ยังคงมีการประเมินผลการทำงานซึ่งมีระบบการวัดผล โดยเทียบระยะเวลาทำงานเทียบกับโครงการที่ได้รับมอบหมายซึ่งมีค่ามาตรฐานการวัดประสิทธิภาพ ของงานแต่ละชิ้น ซึ่งไม่มีผลต่อการปรับเงินเดือน แต่เพื่อหาสาเหตุของปัญหาในกรณีที่ ประสิทธิภาพการทำงานลดลงไม่กระทบการขึ้นเงินเดือน

### **opendevelopment**

**opendream** เปิดพื้นที่การพัฒนาค้นตั้งแต่การไม่กลัวที่จะให้พนักงานทำผิดถ้าความผิดนั้น ทำให้เรารู้ว่าส่งผลกระทบต่ออะไรบ้าง ฝึกเรียนรู้จากความผิดพลาด ที่นี้เหมือนให้พนักงานเป็นพระเอก แล้วผู้นำ และเหล่าบรรดาพนักงานอาวุโสจะคอยช่วยเหลือ ดังที่ คุณเก่ง กล่าวไว้

“opendream ไม่กลัวที่จะให้น้องทำผิด...อยากให้เขาโตไปในทางที่เขาควรจะไป โต อยากให้แต่ละคนยืนได้ด้วยตนเอง อินกับการแก้ปัญหาสังคม มีภาวะที่จะนำคนได้ และ รู้ **Pattern พอสมควร**”

### 3 Gen Mentor

“มนุษย์เราต้องมีกัลยาณมิตรที่อายุห่างกับเราไป 10 ปี  
เพราะแต่ละช่วงอายุจะมีมุมมองต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่งแตกต่างกัน และน่าสนใจ”  
ข้อคิดในการดำเนินชีวิต ของ คุณป๊อก

ในช่วงแรก **opendream** มีเพียงพนักงานในวัยเริ่มต้นทำงาน (ปี 2013 คนที่มีอายุงานมากที่สุด คือ 5.5 ปี) ทำให้ขาดมุมมองของคนทำงานระดับอาวุโสที่เก่งในสายอาชีพและผ่านประสบการณ์มามาก ดังนั้นจากการที่ จิ้งเชิญ Senior Programmer ที่มีทักษะด้าน HR มาช่วยในการดูแลและพัฒนาคน

ผลจากการมาของ Senior Programmer ทำให้ คุณเก่ง และคุณหนึ่ง ผู้ก่อตั้ง มีเวลาในการพัฒนาธุรกิจได้มากขึ้น พนักงานในระดับ Junior ก็ได้เรียนรู้ Pattern การเขียนโปรแกรมที่มากขึ้น ได้รู้ว่าเส้นทางอาชีพในอนาคตจะเป็นอย่างไร ในองค์กรจึงเริ่มมีคนใน 3 ช่วงวัย คือ 20+ 30+ และ 40+ ช่วยให้เกิดการผสมผสานแนวคิดในการทำงานได้ลงตัวมากขึ้นเมื่อเห็นผล การพัฒนาคนและองค์กรอย่างชัดเจน open dream จึงพัฒนาเรื่อยมาถึงปัจจุบัน

## Open Technique

เคล็ดลับอย่างหนึ่งที่ช่วยให้การทำงานร่วมกันของ **opendream** เป็นไปอย่างรวดเร็ว และตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ดี คือ การใช้เทคนิค Agile

### Agile

วิธีการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อผลิตสินค้าโดยพัฒนาและให้ลูกค้าทดสอบไปพร้อมๆ กัน โดยมีอุดมการณ์ว่าต้องส่งมอบงานต้นแบบให้ลูกค้าทดลองภายใน 2-3 สัปดาห์ หรือโดยเร็วกว่าวิธีการทั่วไปที่ทำงานกระทั่งเสร็จทั้งหมดซึ่งใช้เวลานาน และอาจไม่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของลูกค้า หลังจากส่งต้นแบบแล้วจึงถามความเห็นลูกค้าเอามาปรับปรุงจนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์ วิธีการนี้เหมาะกับสินค้าที่เป็นชิ้นงานสร้างสรรค์ที่ต้องมาจากทีมงานหลายส่วน ซึ่งควรเป็นงานใหม่ที่ลูกค้าคาดหวังมาแต่ยังไม่รู้ว่ารายละเอียดความต้องการทั้งหมดเป็นอย่างไร ในกรณีของซอฟต์แวร์จึงนิยมใช้วิธีการนี้



## Open Communication

ในยุคที่การส่งผ่านข้อมูลไปไกลถึงระดับ 4G แล้ว **opendream** ย่อมมีช่องทางการสื่อสารที่ช่วยให้สายสัมพันธ์แน่นแฟ้นกันยิ่งขึ้นโดยพวกเขาเลือกใช้ Yammer

### Yammer

<https://www.yammer.com/> เปรียบได้กับ Corporate Social Network เป็นระบบเครือข่ายสังคมออนไลน์ที่ช่วยให้การสื่อสารภายในมีความใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น โดยรักษาความลับไว้เฉพาะภายในองค์กร หากจะกล่าวถึงข้อดีของ yammer นั้น มีดังนี้

- รู้ว่าแต่ละคนกำลังทำ project อะไรอยู่

- รู้ว่าแต่ละคนกำลังเจอปัญหาอะไร
- ช่วยในการหาทางช่วยกันแก้ไขปัญหา
- ช่วยให้การ Feedback ทำได้เร็วขึ้น
- สามารถ Share เรื่องทั่วไปได้ทั้งข้อความ และวิดีโอ

### Open activities

**Opendream** เลือกใช้กิจกรรมเป็นตัวช่วยกระตุ้นเมล็ดพันธุ์แห่งการเปลี่ยนแปลงซึ่งดอกผลที่ได้จะไม่เกิดขึ้นทันทีทันใด แต่เมื่อผ่านการบ่มเพาะ และรอเวลาที่เหมาะสม จะสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้ เปรียบเหมือนกับสิ่งการจัดกิจกรรมใดๆ ก็ตามควรเลือกจังหวะที่เหมาะสม



### การเดินทาง

“สัมมนาครั้งแรกเราเกิดตอนปี 2010 ที่ไปเดินป่าดงดิบที่นครศรีธรรมราช 3 วัน 2 คืน 7 โมงถึงทุ่งหนึ่ง พอ 3 ปีผ่านไปมันยังเกิดบทสนทนาที่ทุกคนยังจำได้ในความทรงจำเดียวกัน เราเป็นทีม เราเดินไปด้วยกัน ทุกครั้งที่พูดถึงเรื่องนี้มันทำให้เรารู้สึกว่าเราผ่านอะไรมาด้วยกัน เลยเป็นเป้าหมายว่าทุกปีเราจะจัดสัมมนาที่ไม่เกี่ยวกับคอมพิวเตอร์”

จากคำกล่าวของคุณ เก่ง แสดงให้เห็นถึงประโยชน์ของกิจกรรมเดินป่าที่ยังคงผลิบ่าเรื่อยมา แม้จะผ่านกาลเวลาล่วงเลยมาแล้ว 3 ปี (ในวันที่สัมภาษณ์ ปี 2013)

กิจกรรมนี้มีเป้าหมาย คือ อยากให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีศักยภาพมากกว่าที่คิด โดยจัดทริปเดินป่า ปีนเขา ที่จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยพนักงานเข้าร่วมประมาณ 20 คน ลักษณะป่าที่ไปเป็น ป่าดงดิบ โดยมีนายพรานเป็นผู้ให้ดูแลและนำทาง ซึ่งเขาบอกกับทีมงาน **opendream** ว่า

“คุณจะพบว่าคุณมีศักยภาพเกินกว่าที่คุณคิด คุณจะทำอะไรที่คุณไม่คิดว่าจะทำได้”

วันแรกของการเดินป่าผ่านการเดินในระยะทาง 9 กิโลเมตร มีฝนตกตลอดทั้งคืน ซึ่งทีมงานก็สามารถผ่านมาได้ นั่นทำให้แต่ละคนค้นพบว่าตนเองทำอะไรได้มากกว่าที่ตนเองคิด พวกเขาได้ค้นพบอะไรระหว่างมากมายทางทำให้รู้ว่าเวลาที่มีความสุขที่สุด คือ ระหว่างการเดินทางซึ่งอาจไม่ใช่จุดหมายเสมอไป เปรียบกับการทำงาน ความสุขจากกระบวนการทำงานร่วมกันกับเพื่อน พี่น้องในทีมงานก็เป็นความสุขได้อย่างหนึ่ง



### การฝึกศิลปะการละคอน

กิจกรรมนี้จัดขึ้นเพื่อการฝึกแสดงเจตนาในบทบาทที่เหมาะสมกับสถานการณ์ แม้จะอยู่ในสภาพจิตใจที่ไม่สอดคล้องกับการแสดงบทบาทนั้น โดยมุ่งหวังให้ละครเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์การ โดยมีเงื่อนไขว่าหลังการฝึกต้องมีการแสดงละคอนจริงให้กับคนภายนอกองค์การ

“ตอนนั้นเขามาสะกิดต่อมว่าคนเราเวลาเล่นละครต้องออกมาจาก แนวความคิด ต้องออกมาสวมบทบาทในละครจริงๆ อย่างเช่นพี่ป๊อกสวมบทเป็นเพลย์บอยก็ต้องพยายามทำตัวเป็นเพลย์บอยแล้วมันก็ยังมีย่อยๆ บางครั้งหลัง

เลิกละครแล้ว ตัวเพลย์บอยก็ยังไม่ออกไปจากตัวเราไป หรือเวลาแสดงบทโกรธ บทเสียใจ พอจบก็ยังอิน เขาก็  
สอนให้เราออกจากเรื่องราว เมื่อจบแล้วก็ต้องออกจากบทบาทนั้น”

ความรู้สึกของคุณเก่ง หลังผ่านการฝึกศิลปะการละคอน

ภายหลังการจัดกิจกรรมนี้ทำให้พนักงานได้มองเห็นอะไรใหม่ๆ รู้จักคำศัพท์การละคอน เช่น คำว่า “เจตนา” ในการแสดงละคอนเวลาเล่นบทบาทใดๆ ก็ตาม ต้องมีการแสดงเจตนาของ บทบาทนั้นๆ เช่นเดียวกับในการทำงานในสถานการณ์ที่ต้องมีการเจรจาตกลงงานกับผู้อื่นผู้ผ่านการฝึกในกิจกรรมนี้จะสามารถแสดงเจตนาของบทบาทนั้นได้ดียิ่งขึ้น และสามารถอ่านเจตนาของคู่เจรจาได้ดีขึ้นเช่นกัน



### ธรรมะ

กิจกรรมการเรียนรู้ธรรมะจากเพื่อฝึกสติสัมปะชัญญะช่วยในการฟังอย่างสมบูรณ์ ผลลัพธ์ที่ได้คือ ทีม **opendream** สามารถอ่านเจตนาของคู่สนทนาที่สื่อสารกันได้ดียิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

คนที่โกรธง่าย

อย่าให้ความคิด คุณความโกรธ

สิ่งหนึ่งที่คนกลุ่มนี้บอก คือ มนุษย์เรามีความคิดเข้ามาขวาง จึงทำให้ไม่สามารถอ่านเจตนาของฝั่งตรงข้ามได้ชัดเจน เวลาฟังสิ่งใดแล้วมีความคิดเข้ามาแทรกจะทำให้การฟังไม่สมบูรณ์ ด้วยสภาพแวดล้อมของทีมงาน **opendream** ที่มีอายุมันใกล้เคียงกัน จึงกระทบกระทั่งกันบ่อย สิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้ คือ ถ้าโกรธแล้วคิดด้วย ความคิดจะไปคุณความโกรธ เช่น การแสดงอารมณ์



คุณเจียวเมื่อทีมงานทำพลาดบ่อยครั้ง จะกระทบกับความสัมพันธ์ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างกันมากขึ้นจนกระทั่งนำไปสู่ปัญหาการทำงานร่วมกันในอนาคต

หลังหัวหน้าทีม **opendream** ผ่านการฝึกนี้ และถ่ายทอดไปยังทีมงานแล้วการทำงานเป็นไปอย่างเข้มข้น รวดเร็ว แต่ยังมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทีม **opendream** เป็นทีมที่มีการ comment งานกันอย่างตรงไป ตรงมา ในบางครั้งเป็นการ comment ข้ามสายงานซึ่งอาจเป็นความคิดที่ไม่รู้ข้อจำกัดในงานนั้นๆ แต่หลังผ่านการเรียนรู้จากกิจกรรมนี้แล้ว การ comment งานสามารถทำได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะทุกคนเข้าใจเจตนาของผู้พูดที่อยากพัฒนางานให้ดีที่สุด

“บางครั้งให้คน design ไม่เป็นมา comment งานของ Designer ว่าไม่สวย บางทีฝั่ง Developer ก็เหมือนกันชอบคิดว่าสิ่งที่ฉันทำดีแล้วไม่เห็นต้องแก้ไขอะไรเลย เราก็เปลี่ยนใหม่ว่า เรามาแสดงเจตนากันตรงๆ เลยว่ามันไม่สวย ต้องแก้ไข เราต้องพยายามทำให้ทีมอ่านเจตนาเราให้ออกกว่าที่พูดแบบนี้ไม่ได้ทำร้ายกันนะ แต่เราต้องการจะพัฒนา แต่ก็ดีที่เขาพยายามปรับตัวเข้าหากัน มีน้องคนหนึ่งตอนนี้อยู่เชียงใหม่ เป็นหนึ่งในคนที่เรียนรู้เรื่องเจตนา เขาบอกว่าพี่หนึ่งพยายามแก้ปัญหาเร็วไป ซึ่งถือว่าเป็น feedback จากน้องตรงๆ ว่าเราควรแก้ปัญหาอะไร อย่างที่บอกด้วยที่พี่ป๊ออยู่ข้างบนคอยควบคุมน้อง แต่เราก็ต้องการ comment feedback จากน้องๆ บ้าง ทำให้การสื่อสารมันง่ายขึ้น และสนุกดี”

## กีตาร์

### การเรียนรู้วัฏจักรการทำงานที่สามารถก้าวต่อไปได้

กิจกรรมการเล่นกีตาร์ Ukulele โดยให้ทีมรุ่นน้องผลัดกันดีด Ukulele ตัวเดียวรอบวง โดยมีทีมรุ่นพี่คอยเล่นเป็น Back up ให้ เมื่อส่งต่อไปที่ใครคนนั้นก็ต้องเล่น ไม่ว่าจะเล่นเป็นหรือไม่เป็นก็ตาม ไม่ว่าจะเล่นถูกหรือผิด กิจกรรมนี้จะกระตุ้นให้ทุกคนเล่นต่อไป แม้ว่าจะมีใครเล่นไม่เป็น หรือเล่นเพี้ยน โดยให้คิดเสมอว่า วงเราจะไปข้างหน้าต่อไปได้ยังไง ซึ่งบทเรียนที่ได้จากกิจกรรมนี้ คือ ใน การปฏิบัติงานจริงๆ จะมีทีมงานรุ่นพี่ ที่จะคอยเป็นผู้สนับสนุน หรือในภาษาดนตรี จะเรียกว่าเล่น Back up ให้ แล้วปล่อยให้ทีมรุ่นน้องทำงานไปเหมือนการเล่น Ukulele ซึ่งกิจกรรมนี้ช่วยฝึกการ รู้สึกตัว ให้กับทั้งทีมรุ่นพี่ และทีมรุ่นน้อง เพราะโดยปกติเมื่อทำงานผิดพลาดก็จะเกิดเหตุการณ์ที่ผิด แล้วเลิกเล่นเลย เพราะหมดความมั่นใจ กิจกรรมนี้สอนให้แม้ว่าจะเล่นผิดก็ทำงานผิดพลาด ก็ควร

เล่นต่อไป ทำงานต่อไป อย่าเอาความผิดพลาดไปคุณความรู้สึกผิดหวัง จะกระทบวงทั้งวง หรือทั้งทีมได้ ขอให้ทำต่อไปให้จนจบ กับลดตัวตน พยายามเล่นต่อเพื่อให้เข้ากับสิ่งที่ทีมแบ็กอัปทำอยู่ ส่วนทีม Back up หรือทีมรุ่นพี่ก็ต้องมีความพยายามต่อไป ถึงจะเบื่อบ่อยต่อความผิดพลาดของทีมรุ่นน้องแต่ไหนก็ต้องพยายามเล่น พยายามแสดงว่ายังให้โอกาสรุ่นน้องได้ทำต่อ เพราะฉะนั้นเมื่อทีมรุ่นน้องพวกนี้เติบโตขึ้นมากก็ต้องเข้าสู่วัฏจักรการเปลี่ยนหน้าทีมาเป็นทีมรุ่นพี่ หรือ ทีม Back up บ้างและเมื่อถึงตอนนั้นก็ควรต้องรู้จักความอดทน สำหรับทีมรุ่นน้องๆ ที่เริ่มโตขึ้นมาได้ เป็นวัฏจักรแบบนี้เรื่อยๆไป



## Open Employee

### ทำงานท้าทาย ได้พัฒนาตนเอง ร่วมพัฒนาองค์กร

หลังจากศึกษาชีวิตของ **opendreamer** มาพอสมควรก็ได้ค้นพบความสุข 3 ประการที่ทีมงานขององค์กรแห่งนี้มีอยู่ คือ พวกเขาเป็นกลุ่มพนักงานที่ได้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถและตัวพวกเขาเองก็พร้อมที่จะลุยไปกับองค์กรควบคู่ไปกับการพัฒนาตนเอง และร่วมกันพัฒนาองค์กรให้ก้าวต่อไปตามความตั้งใจที่อยากทำให้คนในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นด้วยการใช้ความเชี่ยวชาญทางเทคโนโลยีมาเป็นตัวขับเคลื่อน

คุณเก่ง ได้เล่าถึงความสุขของตนไว้อย่างเรียบง่าย มีพลังดังนี้

“ทุกเช้าที่ผมตื่นมาอาจจะมึนๆก็บ้าง แต่มีความท้าทายทุกวัน  
แล้วงานที่ทำทุกวันก็เป็นงานที่ผมอยากทำ เลยมีแรงดึงดูดที่อยากเข้ามาทำ  
เป็นที่ที่ไม่เก่งแต่พร้อมที่จะเสี่ยง พร้อมที่จะลองไปด้วยกัน ทำให้ทุกวัน ชีวิตไม่เหมือนเดิม”

คุณป๊อก

กลจักรสำคัญที่เข้ามาเป็นตัวทำละลายให้ทีมงาน **opendream** เกิดการผสมผสานเข้าด้วยกัน  
อย่างลงตัว เขามีความสุขที่ได้เห็นการพัฒนาขององค์กรเรื่อยไป ตามประสาผู้ใหญ่ใจดีที่อยากเห็น  
Programmer ไทยก้าวไกลเป็นที่ระดับสากล

“ความท้าทายทาง Professional ของผมหมดละ มาถึงจุดที่เราเรียนรู้หมดแล้ว  
แต่กำลังสนุกกับการเรียนรู้เกี่ยวกับคน นี่ถึงตอนดู AF  
เราจะได้เห็นพัฒนาการของเขาด้วย ก็เหมือนเป็น Reality Show  
เราเข้ามาดู เข้ามาสังเกตการณ์ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของที่นี่  
แล้วเราก็เรียนรู้ไปด้วยกัน มันสนุกมากเลย เราเห็นผลการทดลองว่ามันเกิดอะไรขึ้น”

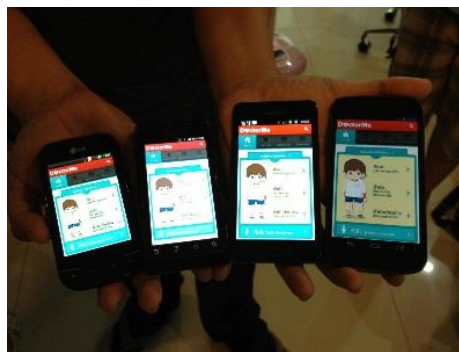


ภาพของคุณป๊อก ผู้ดูแลเหล่า opendreamer ในฐานะโปรแกรมเมอร์มือฉกาจ  
คุณเก่ง ผู้ก่อตั้งและผู้บริหาร วิทยาลัยนวัตกรรม

## คุณโตนต์

พนักงานหนึ่งในกลุ่มแรกๆ ขององค์การอย่าง คุณโตนต์ มีความสุขในเรื่องของสถานที่ทำงานที่พร้อมไปด้วยสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างความผ่อนคลายให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และยกย่องทีมงานที่คอยช่วยเหลือกันมาตลอด

“ผมรู้สึกที่นี้ เขาสนับสนุนในเรื่องที่เราชอบครับ แต่ทุกคนอาจจะมีเรื่องที่ชอบไม่เหมือนกันนะครับ ใครที่สนใจเรื่องอะไร ก็สามารถทำในสิ่งที่ตัวเองสนใจได้ แล้วก็ โดยมีสภาพแวดล้อมของออฟฟิศที่พร้อม มีคอมดี ๆ ให้เรา มีรุ่นใหม่ให้ เครื่องก็จะแรง หรือว่ามีของเล่น มีเปียโน มีกีตาร์ มีเกมส์ ทำให้รู้สึกว่า นำทำงาน ครับ ไม่ได้เครียดเกินไป มีสิ่งผ่อนคลาย และมีพวกนี้(ทีมงาน) ที่สนับสนุนเราครับ”

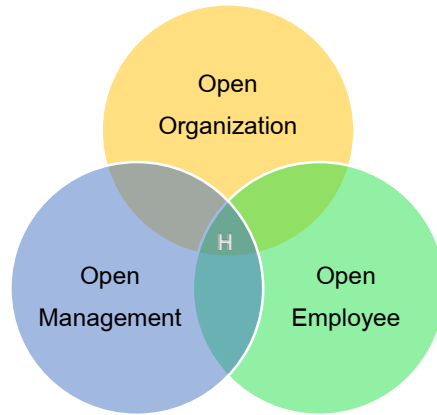


## คุณไนท์ (ผู้รับผิดชอบการเขียน application Docter Me)

พนักงานในวัยเริ่มต้นทำงานผ่านโลกการทำงานมาไม่มากนัก แต่เขารู้สึกได้ว่างานที่เขาทำ องค์กรที่เขาอยู่นั้นสามารถสร้างความภูมิใจให้เขาได้ ซึ่งคนที่ทำอาชีพเดียวกับเขาในวัยเดียวกันที่ เขารู้จักกลับไม่ได้รับประสบการณ์แบบที่เขาได้รับ นั่นทำให้เขามีความสุขที่ได้ทำงานให้ที่นี่

“งานแต่ละงานของเรา เหมือนมันมีเรื่องราว อย่างที่เราออกไป อย่างโปรเจกต์เรื่องน้ำท่วมครับ มันก็มีเรื่องราวตั้งแต่ ว่า น้ำมันจะท่วมแล้วจะอย่างไรดี แล้วเราก็ได้คิดอะไรขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาเรื่องน้ำท่วม หรือช่วยให้คนอื่น ผมก็มีเรื่องราวเยอะ ไปเล่าเพื่อน แต่เพื่อนนะจะมีแต่เรื่องบ่น”

### วงกลมความสุข 3 วง



**Opendream** คือ ตัวอย่างขององค์กรแห่งความสุขแบบเปิด (Open Happiness Organization) ที่เปิดพื้นที่ให้เหล่า IT Geek ที่มีฝันและพร้อมจะเรียนรู้ และลุยไปกับองค์กร (Open Happiness Employee) ได้เข้ามารวมตัวกันเพื่อทำหน้าที่ส่งมอบความสุขให้คนในสังคมผ่านการใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วย ควบคู่ไปกับการพัฒนาองค์กรด้วยหลักการบริหารคนและหลักการพัฒนาคนที่เปิดกว้าง (Open Happiness Management) ปรับให้เข้ากับองค์กรของพวกเขาโดยเฉพาะ เมื่อปัจจัยสามอย่างนี้มาบรรจบกันจึงเกิดเป็นความสุขที่เปิดกว้างพร้อมจะรับและแบ่งปันให้ผู้ที่แวะเวียนมารู้จักองค์กรได้สัมผัสอยู่เสมอ

