

การบริหารสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธธรรม
HOLISTIC HEALTH MANAGEMENT IN ACCORDANCE WITH BUDDHISM

พระกัณฑ์พัฒน์ สุภทโท Phra Kantaphat Subhaddo
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: kantaphat@gmail.com

Article Received: September 09, 2020, Revised: October 19, 2020, Accepted: October 21, 2020

บทคัดย่อ

บทความนี้เป็นการนำเสนอการบริหารสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธเป็นการดำเนินกิจกรรมด้วยการนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการให้เกิดความสมบูรณ์แข็งแรงทั้งด้านร่างกาย สติปัญญา จิตใจ และสังคม โดยสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธศาสนามีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของคนไทยในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้คนไทยที่มีชีวิตที่เป็นสุข สงบ เย็น ปราศจากโรค ภัย และอันตรายที่จะเข้ามาเบียดเบียนทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสังคม หรือสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา อันเป็นสุขภาพที่พึงประสงค์จึงมีลักษณะเป็นองค์รวมเป็นสุขสามารถสร้างภูมิคุ้มกันตนเองอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การบริหาร, สุขภาพองค์รวม, พุทธธรรม

ABSTRACT

This article presented the holistic health management according to Buddhist guideline as the implementation of activities by bringing Buddhist principles to integrate them to achieve physical, intellectual, mental and social well-being. Holistic health according to Buddhism was important to the way of life of Thai people in 21st century, in order to make them happy, peaceful, be away from diseases and dangers that may injure themselves physically, socially, environmentally, mentally and intellectually, which was desirable health, therefore, this was a holistic well-being which able to create sustainable self-immunity.

Keywords: Management, Holistic Health, Buddhist Principles

บทนำ

ประเทศไทยมีชื่อเสียงในระดับนานาชาติเรื่องความสำเร็จของนโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าและพัฒนากิจการด้านสุขภาพวิวัฒนาการของการพัฒนาระบบสุขภาพที่ส่งผลให้เกิดการบรรลุหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าใน พ.ศ. 2545 โดยเน้นเรื่องการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของระบบบริการปฐมภูมิการฝึกอบรมและการกระจายบุคลากรสุขภาพ และการขยายหลักประกันสุขภาพไปยังประชากรเป้าหมายกลุ่มต่างๆ นอกจากนี้ยังวิเคราะห์ความสำเร็จของหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จนี้ การดำเนินงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าให้ประสบผลสำเร็จต้องมีระบบสุขภาพที่พึงประสงค์ (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, วรณัน วิทยาพิภพสกุล, วิชา พานิชเกรียงไกร, วลัยพร พัทธนฤมล, แอนน์มิลส์, 2561)

ท่ามกลางกระแสแห่งการเปลี่ยนผ่านสู่ยุค 4.0 ยุคที่ต้องคาดการณ์ถึงสิ่งที่ไม่คาดฝันไว้ล่วงหน้า (Expect the Unexpected) ยุคที่ต้องเตรียมหาแนวทางสร้างเครื่องมือเพื่อรับมือให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเท่าทันโลก เช่นเดียวกับโมเดล “Thailand 4.0” ที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวอย่างไร้ทางเลี่ยง เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง เพื่อเปลี่ยนประเทศไทยสู่ประเทศในโลกรุ่นที่ 1 ที่มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน ตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 โดยมีเป้าหมายครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ที่เน้น “การสร้างมูลค่า” ขับเคลื่อนแข่งขันด้วยนวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ การรักษาสันติภาพ ความอยู่ดีมีสุขทางสังคม และ การยกระดับคุณค่าของมนุษย์ พัฒนาค้นไทยให้กลายเป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และเป็นคนไทย 4.0 ในโลกรุ่นที่ 1” (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2561) การบริหารสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธจึงมีส่วนสำคัญในการพัฒนาคนไทยในยุค 4.0 ด้วยการบูรณาการหลักธรรมทางพุทธศาสนาให้พุทธศาสนิกชน คนในสังคมไทยได้ตระหนักถึงหลักธรรมในการดำเนินชีวิตในสังคมแห่งการเปลี่ยนแปลงต่อไป

บทความนี้จะกล่าวถึงการบริหารสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธธรรม โดยมีเนื้อหาประกอบด้วย หลักการบริหารในสถานศึกษา สุขภาพมวลรวมประชาชาติ หรือ GNH (Gross National Happiness) ความสำคัญของสุขภาพองค์รวม สุขภาพตามแนวคิดพระพุทธศาสนา และการบริหารสุขภาพองค์รวมตามแนวพุทธธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

หลักการบริหารในสถานศึกษา

จากการศึกษาความหมายของการบริหารผู้เขียนขอยกตัวอย่างของนักวิชาการที่ได้ให้ความหมายของการบริหาร ดังนี้

บุญทัน ดอกไธสง (2537) ได้ให้ความหมายว่า การบริหาร คือ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล องค์กรหรือประเทศ หรือการจัดการเพื่อผลกำไรของทุกคนในองค์กร

ธงชัย สันติวงษ์ (2543) ได้กล่าวถึงลักษณะของงานบริหารจัดการไว้ 3 ด้าน คือ 1) ในด้านที่เป็นผู้นำหรือหัวหน้างาน งานบริหารจัดการ หมายถึงภาระหน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปฏิบัติตนเป็นผู้นำภายในองค์กร 2) ในด้านของภารกิจหรือสิ่งที่ต้องทำงานบริหารจัดการ หมายถึงการจัดระเบียบทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรและการประสานกิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน 3) ในด้านของความรับผิดชอบ งานบริหารจัดการ หมายถึงการต้องทำให้งานต่างๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีด้วยการอาศัยบุคคลต่างๆ เข้าด้วยกัน

พระมหาวิฑูริย์ วชิรเมธี (ว.วชิรเมธี) (2550) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารงานที่ดีจะต้องมีวิธีการบริหารงานที่จะทำให้คนสนใจลูกน้อง ธรรมะสำหรับผู้บริหารงาน คือ จะต้องมีความหนักแน่นมั่นคงและสามารถ

เป็นเสาหลักในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ลูกน้องได้ มีความสามารถในการแบ่งงานให้ลูกน้องทำตามความชำนาญของแต่ละบุคคลและรู้จักกระจายอำนาจให้แก่ลูกน้องได้ช่วยแบ่งเบาภาระของตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารงานที่ดีจึงเป็นผู้ที่คอยดูแลภาพรวมในการทำงานของบุคคลในองค์กร

การบริหารเป็นการดำเนินการนับตั้งแต่การวางแผนกำลังการทำงานในองค์การจนกระทั่งการสิ้นสุดภาระการปฏิบัติงาน โดยมีนักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานไว้ดังนี้

Luther Gulick & Lyndall Urwick (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2545) ได้กล่าวถึงกระบวนการในการบริหารว่า กระบวนการหรือวิธีในการบริหารแบบ POSDCORB เป็นกระบวนการหรือวิธีในการบริหารที่ได้รับการยกย่องมากวิธีหนึ่งอันเป็นคำย่อของภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ ได้แก่

1. การวางแผน (P-Planning) เป็นการวางแผนโครงการกิจกรรม ซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดองค์การ (O-Organizing) เป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยมีการพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนก โดยอาศัยปริมาณงาน คุณภาพของงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization) นอกจากนี้อาจพิจารณาในแง่ของการควบคุม (Span of Control) หรือพิจารณาในแง่ของหน่วยงาน เช่น หน่วยงานหลัก (Line) และหน่วยงานที่ปรึกษา (Staff) เป็นต้น

3. การจัดหาคูคลากรมาปฏิบัติงาน (S-Staffing) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้ได้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดเอาไว้

4. การอำนวยการ (D-Directing) เป็นภารกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

5. การประสานงาน (Co- Coordinating) เป็นการประสานให้ส่วนต่างๆ ของกระบวนการทำงานได้ต่อเนื่องและเกี่ยวเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

6. การรายงาน (R-Reporting) เป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงาน โดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

7. การงบประมาณ (B-Budgeting) เป็นภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนการทำบัญชีการควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลัง

ทฤษฎีของการบริหารเป็นศาสตร์ที่มีองค์ประกอบของความรู้ หลัก และกฎเกณฑ์ที่นำมาจากศาสตร์สาขาต่างๆ เพื่อไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความรู้เกี่ยวกับการบริหารแล้วนำไปสู่การปฏิบัติจริง การบริหารที่จะประสบผลสำเร็จได้นั้นก็ขึ้นอยู่กับความสามารถประสบการณ์และทักษะของผู้บริหารซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวไว้ ดังนี้

Taylor (อ้างใน ภารดี อนันต์นาวิ, 2552) ได้กล่าวทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ 6 ประการ ได้แก่

1. หลักเรื่องเวลา ถือว่าเป็นการวัดความสามารถในการผลิตโดยการจัดเวลาในการผลิตและการตั้งเวลามาตรฐานสำหรับการผลิตทั้งหมด ซึ่งการวัดผลผลิตของการทำงานนั้นต้องใช้เวลาเป็นเครื่องตัดสินในการทำงานแต่ละอย่าง หรือประเภทด้วย

2. หลักการกำหนดหน่วยค่าจ้าง ค่าจ้างสำหรับบุคคลนั้นต้องเหมาะสมกับผลงานและอัตราค่าจ้างนั้นพิจารณา โดยยึดหลักเกณฑ์ข้อ 1 นอกจากนั้นผู้ปฏิบัติงานควรได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

3. หลักการแยกงานวางแผนออกจากรูปปฏิบัติ คือ ฝ่ายบริหารควรทำหน้าที่ด้านการวางแผนและประสานงาน เพื่อให้ฝ่ายปฏิบัติงานทำงานได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพ โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักการเวลาและข้อมูลอื่นๆ ให้มีระบบและวิธีการที่เหมาะสม

4. หลักการทำงานโดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ ถือว่าวิธีการของการทำงานควรจะถูกกำหนดโดยฝ่ายบริหาร ฝ่ายบริหารควรจะเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดวิธีการทำงานแสวงหาวิธีและเทคนิคทางวิทยาศาสตร์ที่เหมาะสมและดีที่สุดและต้องฝึกอบรมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้และความสามารถอย่างเหมาะสม

5. หลักการควบคุมงานโดยฝ่ายบริหาร ถือว่าฝ่ายบริหารควรได้รับการฝึกอบรมในด้านการบริหารซึ่งตั้งอยู่บนหลักการของวิทยาศาสตร์และสามารถประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์มาใช้ในการจัดการและการควบคุมให้เกิดประโยชน์มากยิ่งขึ้นและฝ่ายบริหารต้องเป็นฝ่ายควบคุมการทำงานของฝ่ายปฏิบัติงานด้วย

6. หลักการจัดระเบียบการปฏิบัติงาน มีการพิจารณานำหลักการบริหารแบบทหารมาใช้ ควรมีการจัดองค์การให้เหมาะสมเพื่อให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงและทำงานอย่างประสานสัมพันธ์กันระหว่างแผนการต่างๆ ในองค์การนั้น โดยยึดถือความเคร่งครัดในระเบียบวินัยในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปว่า การบริหารงาน คือ การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยองค์ประกอบที่จำเป็นต่อการบริหารและวิธีการปฏิบัติ การทำให้งานสำเร็จลุล่วง การบริหารเป็นการจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด และทำให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของกลุ่มบุคคล

ความสุขมวลรวมประชาชาติ หรือ GNH (Gross National Happiness)

จากสภาพสังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วตามความเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีซึ่งเข้ามามีบทบาทต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อที่เชื่อมโยงถึงกัน ตั้งแต่บุคคล ครอบครัว สังคม องค์กร และประเทศ ด้วยเหตุของการพัฒนาที่มีเป้าหมายของความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจแบบทุนนิยมเพื่อมุ่งตอบสนองความพึงพอใจของปัจเจกบุคคลและกลุ่มคนเพียงบางส่วน แต่ขาดการคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมซึ่งกระทบมากมาต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่สำคัญคือสภาวะจิตใจของคน ซึ่งเป็นเหตุก่อให้เกิดปัญหาทั้งทางด้านชีวิต เศรษฐกิจ และสังคม และยังเป็นตัวขัดขวางการพัฒนาที่ยั่งยืน เหตุนี้ ในปัจจุบันทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนจึงหันมาองสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลแต่ละคนมากขึ้นนั่นคือความสุข ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ

ประเทศภูฏานเป็นหนึ่งในประเทศที่สร้างบรรณดังระดับชาติได้อย่างชัดเจน สำหรับภูฏานประเทศเล็กๆ ทางฝั่งตะวันออกของเทือกเขาหิมาลัย โดยวางแผนทางการขับเคลื่อนพัฒนาภายใต้กรอบการสร้าง “ความสุขมวลรวมประชาชาติ” หรือ GNH (Gross National Happiness) ตามพระราชปณิธานของอดีตพระราชอาธิบดี จิกมี ซิงเย วังชุก พระราชาธิบดีลำดับที่ 4 แห่งราชอาณาจักรภูฏาน ซึ่งได้ประกาศเจตนารมณ์ที่จะสร้างความสุขให้ประชาชนภายในประเทศมากกว่าสร้างการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ไว้ตั้งแต่ปี 1970 ผ่านคำกล่าวที่เลื่องลือไปทั่วโลกว่า “Gross National Happiness is more important than Gross National Product” การขับเคลื่อนนโยบาย GNH ของราชอาณาจักรภูฏาน ไม่ใช่เพียงอุดมการณ์ที่สวยหรูล่องลอย แต่มีหลักการอยู่บนแนวทางการปฏิบัติไปสู่การพัฒนาอย่างรอบด้านด้วยการวางเป็นนโยบาย 4 เสา

หลัก และ 9 แนวทางปฏิบัติ (4 Pillars and 9 Domains) เพื่อนำไปสู่เป้าหมายการพัฒนาในแบบฉบับ “ภูฏาน โมเดล” อย่างเป็นทางการในส่วนของนโยบาย 4 เสาหลัก ที่เป็นแก่นสำคัญของ GNH ประกอบด้วย การบริหารอย่างมีธรรมาภิบาล (Good Governance) การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแบบยั่งยืน (Sustainable Socio-economic Development) การส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งคุณค่าทางวัฒนธรรม (Preservation and Promotion of Culture) และการให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสภาพแวดล้อม (Environmental Conservation) (Brand Buffet, 2560) พร้อมทั้งได้วาง 9 แนวทาง เพื่อเป็นดัชนีในการชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรม แสดงถึงทิศทางในการพัฒนาที่เกิดขึ้นและสามารถวัดผลการขับเคลื่อนภายใต้นโยบาย GNH ที่สามารถจับต้องได้ ประกอบด้วย การมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ตามมาตรฐาน (Living standards) ประชาชนมีการศึกษา (Education) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) ความสามารถในการรักษาความสมดุลของสภาพแวดล้อม (Environment) การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (Community vitality) การใช้เวลาในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม (Time-use) หรือสร้างความสมดุลเรื่อง Work Life Balance การมีสภาวะทางด้านจิตใจที่ดี (Psychological well-being) การมีธรรมาภิบาล (Good governance) ส่งเสริมและรักษาวัฒนธรรมของชาติ (Cultural resilience and promotion) และเมื่อแนวคิดเรื่อง GNH กลายมาเป็นหัวข้อที่นักเศรษฐศาสตร์ทั่วโลกให้ความสนใจ ขณะที่ภูฏานเริ่มมีแนวทางในการส่งเสริมแนวคิด GNH ออกไปนอกประเทศภูฏานมากขึ้น โดยเฉพาะการเชื่อมโยงเข้ากับแนวทางในการพัฒนาของภาคธุรกิจ ภายใต้แนวคิด GNH ทำให้ภาพความเชื่อมโยงระหว่างปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงกับดัชนีความสุขมวลรวม (Happiness index) ฉายภาพชัดขึ้น โดยเฉพาะการมองเห็นเป้าหมายสุดท้ายในการขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน ก็คือเรื่องของความสุข หรือ Happiness นั่นเอง (Brand Buffet, 2560)

สำหรับประเทศไทยมีการนำ “ดัชนีชี้วัดความอยู่ดีมีสุข” มาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาประเทศครั้งแรกในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ต่อเนื่องมาถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมและคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ 1) สุขภาพอนามัยและโภชนาการ 2) การศึกษา 3) ชีวิตการทำงาน 4) ชีวิตครอบครัว 5) การเติบโตทางเศรษฐกิจ ความยาก การกระจายรายได้และสวัสดิการ 6) สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ 7) ประชาธิปไตย และในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 มีเป้าหมายมุ่งไปสู่ “สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน” เพื่อเป็นเครื่องมือติดตามประเมินผลกระทบบการพัฒนาที่มีต่อคนในสังคมไทย

ในประเทศไทย ศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) ภายใต้สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สร้างแนวทางการสร้างสุขในที่ทำงานขึ้นเป็นความสุขพื้นฐาน 8 ประการ ที่ตอบสนองความต้องการของมนุษย์หลายมิติ ได้แก่ การมีสุขภาพดี (Happy Body) การมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (Happy Heart) การรู้จักผ่อนคลาย (Happy Relax), การมีศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวมีคุณธรรมประจำใจ (Happy Soul) มีเศรษฐกิจการเงินที่ดี (Happy Money) การพัฒนาความรู้ (Happy Brain) การมีครอบครัวที่ดี (Happy Family) และมีสังคมที่มีความสุข (Happy Society) เป็นตัวชี้วัดการสร้าง “ความสุขมวลรวมของการทำงาน” ในทุก ๆ องค์กรเพื่อนำมาประมวลรวมกันสะท้อนความอยู่ดีมีสุขและคุณภาพชีวิตของประชาชน (กกร ชลายุ้ง และ อธิวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล, 2556)

ความสำคัญของสุขภาวะองค์กร

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดหลักที่มุ่งดำเนินงานกับกลุ่มเป้าหมายหลักคือ คนทำงานในองค์กรที่ถือเป็นบุคคลสำคัญและเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนา นโยบาย การสร้างองค์ความรู้และการขับเคลื่อนเครือข่ายในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานด้วยเป็นความสำคัญว่า เมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ หรือผลผลิตขององค์กร ความผาสุกในครอบครัวชุมชนส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน

การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิด งานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความตึงเครียดจากการทำงาน และสภาพแวดล้อมลดความขัดแย้งในองค์กรความสุขที่เกิดขึ้นจากการทำงานเปรียบเสมือนน้ำหล่อเลี้ยงให้พฤติกรรมคนปรับเปลี่ยนและพัฒนาในแนวโน้มที่ดีขึ้น

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้กำหนดแนวทางของการสร้างเสริมสุขภาวะในที่ทำงานขึ้นเพื่อผลักดันให้เกิดประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตและการแข่งขันขององค์กรนั้น องค์กรจะต้องพิจารณาแนวทาง 4 ด้าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น สิ่งก่อสร้างต่างๆ อากาศ เครื่องจักร เพอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ เคมี วัสดุ และกระบวนการที่ปรากฏในสถานประกอบการ ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้

2. สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม องค์กรการทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทักษะคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น

3. แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสารทรัพยากรและโอกาสที่บริษัทหรือองค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุงหรือคงไว้ซึ่งวิถีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต

4. ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่นๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว

สำหรับประเทศไทย นายแพทย์ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (อ้างใน Management2008's Weblog, 2552) ผู้จัดการแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ กล่าวถึง องค์กรที่มีความสุขว่าจะต้องประกอบด้วยหัวใจสำคัญหลายอย่าง คือ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การมีความสุข (happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (creativity) โดยได้เสนอแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข แบบความสุข 8 ประการ คือ

1. Happy body มีสุขภาพดี สุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจมาจากการที่รู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวิตมีความสุข

2. Happy heart มีน้ำใจงาม สิ่งที่สำคัญที่สุดในการที่มนุษย์จะอยู่กับคนอื่นได้ต้องมีน้ำใจคิดถึงคนอื่น เอื้ออาทรต่อกัน เพราะคนเราอยู่ตัวคนเดียวในโลกนี้ไม่ได้ ต้องรู้จักแบ่งปันอย่างเหมาะสม

3. Happy relax การผ่อนคลาย ต้องรู้จักผ่อนคลายสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เพื่อไม่ให้ตนเองรู้สึกกดดันมากเกินไป หากทำงานเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายในการทำงาน หรือแม้แต่วิตส่วนตัวก็ด้วยต้องรู้จักผ่อนคลายให้เหมาะสม

4. Happy brain การหาความรู้ มนุษย์เราอยู่ได้ด้วยการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำไปสู่การเป็นมืออาชีพและเกิดความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หรือพูดง่ายๆ คือ เรียนเพื่อรู้และสอนคนอื่นได้ในงานที่ตนรู้

5. Happy soul การมีคุณธรรมอันเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในสังคม คือ การมีหิริโอตตปปะในการทำงานเป็นทีม หิริโอตตปปะ คือ ความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำของตนเอง โดยเฉพาะการกระทำที่ไม่ดี คนดีมีคุณธรรมนำมาซึ่งความสุขขององค์กร เพราะคนมีความศรัทธาในศาสนา และมี ศีลธรรมในการดำเนินชีวิต

6. Happy money รู้จักใช้เงินให้เป็น สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตัวเองได้ มีเงินรู้จักเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้ให้พอดี มีชีวิตที่เหมาะสมกับตัวเอง เพราะวันนี้คนปฏิเสธการเป็นหนี้ไม่ได้ แต่สามารถจัดการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมกับตนเองได้

7. Happy family ครอบครัวที่ดี การให้ความสำคัญกับครอบครัวทำให้ครอบครัวมีความอบอุ่นมั่นคง เกิดกำลังใจที่ดีในการทำงาน เหมือนเป็นภูมิคุ้มกันที่ช่วยให้เผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิตได้

8. Happy society สังคมดี สังคมมีสองมิติ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน มนุษย์ทุกคนต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองอยู่อาศัยเพื่อให้เกิดสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดีตามมา

การสร้างความสุขในที่ทำงานไม่ใช่หน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่งในองค์กรเป็นหน้าที่ของทุกคนในองค์กรที่ต้องร่วมมือร่วมใจกัน เพื่อสร้างความสุขให้เกิดในที่ทำงาน ทำให้ที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของคนทำงาน

สรุปว่า การสร้างสุขภาวะขององค์กรจะต้องสร้างสมดุลของการทำงานให้เกิดขึ้นทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และปัญญาเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่การเป็นองค์กรคุณภาพ หรือองค์กรสู่ความเป็นเลิศในอนาคต โดยอาศัยภาวะผู้นำที่ต้องร่วมกันขับเคลื่อนสุขภาวะที่สมบูรณ์ 4 ด้าน คือ 1) ร่างกาย การประกอบสัมมาชีพความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพทางด้านร่างกาย มีสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยทั้งต่อตนเองและครอบครัว 2) จิตใจ ความมีสติ ความสงบ ความงาม และความดี ยึดมั่นในหลักธรรมของศาสนา 3) สังคม การสร้างความสัมพันธ์ร่วมกันในองค์กร การสร้างสังคมยุติธรรมให้ความเสมอภาคและสร้างโอกาสในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นในองค์กรและสร้างสังคมสันติสุข 4) ปัญญา การส่งเสริมให้บุคลากรคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น มีอิสระได้รับความไว้วางใจในการทำงาน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างสังคมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่

สุขภาวะตามแนวคิดในพระพุทธศาสนา

คำว่า “สุขภาวะ” ซึ่งเป็นคำที่มีรากศัพท์มาจากภาษาบาลี 2 ศัพท์ คือ “สุข” และ “ภาวะ” คำว่า “สุข” แปลว่า ความสุข ความสะดวก ความสบาย ความสำราญ แปลว่า “ธรรมที่ห้ามความทุกข์ได้ดี ชื่อว่าความสุข” (พระมหาโมคคัลลานะ, 2547) หรือธรรมหรือสิ่งที่ปราศจากความทุกข์ ไม่มีความทุกข์ ไม่ก่อให้เกิดทุกข์ เช่น ความไม่เบียดเบียนคือความสำรวมในสัตว์ทั้งหลายเป็นสุขในโลก (วิ.ม. (ไทย) 4/5/8) นอกจากนี้ยังมี

อีกความหมายหนึ่งซึ่งเกี่ยวข้องกับหลักการสุขภาพโดยตรง ได้แก่ ความหมายในอรรถุสาลินี อรรถกถาธรรมสังคณี จิตตูปาทกัณท์ว่า “ธรรมชาติโดยอ้อมเกี่ยวกันอย่างดีและย่อมขุด (ทำลาย) อาพาธทางกายทางใจ เพราะเหตุนี้ธรรมชาตินี้จึงชื่อว่าความสุข” (อภิ.สง.อ. (ไทย) 75/323) ส่วนคำว่า “ภาวะ” แปลว่า สภาพเดิม ลักษณะ สภาพะ ปกติ ธรรมชาติ แปลว่า ความมีความเป็นชื่อว่า ภาวะ (พระมหาโมคคัลลานะ, 2547) เมื่อรวมกันเป็นคำว่า “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” จึงหมายถึง สภาพเดิมที่เป็นสุข ลักษณะที่เป็นสุข สภาพะที่เป็นสุข ปกติที่เป็นสุข หรือธรรมชาติที่เป็นสุข หรือเรียกสั้นๆ ว่า “ความสุข” (ตรงข้ามกับความทุกข์) จากความหมายข้างต้นจะเห็นว่า เมื่อถือตามอุดมคติของพระพุทธศาสนา คำว่า “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” นั้น มีความหมาย 2 ประการคือ 1) เป็นความหมายในทางบวก (positive) ความสุข ความสบาย ความสำราญ 2) เป็นความหมายในทางลบ (negative) หรือในเชิงปฏิเสธ ความปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ความไม่มีโรค เบียดเบียน ความไม่มีทุกข์ หรือความหมดทุกข์ หมดโรค ทั้งทางกายและทางจิตใจ ซึ่งความหมายทั้ง 2 ประการนี้ล้วนเป็นส่วนหนึ่งของภาวะที่สมบูรณ์ของชีวิต หรือแสดงให้เห็นถึงชีวิตโดยภาพรวมที่ดำรงอยู่ในสภาวะที่เป็นปกติสุข ตรงกับคำสมัยใหม่เรียกว่าองค์รวม (holism) (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), 2548) หรือสุขภาพแบบองค์รวม (Holistic health) ดังนั้น คำว่า “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” นั้นตามรากศัพท์ในทางพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงชีวิตโดยภาพรวมทั้งหมดที่สามารถดำรงอยู่ในสภาวะดั้งเดิมตามธรรมชาติ หรือชีวิตที่เป็นสุข สงบ เย็น ปราศจากโรค ภัย หรืออันตรายต่างๆ เข้ามาเบียดเบียนทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

อนึ่ง ชีวิตที่เป็นสุข หรือมีสุขภาวะที่ดีตามหลักการทางพระพุทธศาสนานั้นจะเป็นความสุขที่เป็นองค์รวมของชีวิต 2 ประการ คือ กายิกสุข ความสุขทางกาย และเจตสิกสุข ความสุขทางใจ (อง.ทุก. (ไทย) 20/71/103) ความสุข หรือที่เรียกว่า สุขภาวะ (ขุ.ป. (ไทย) 31/173/271) คือ 1) กายิกสุข ความสุขทางกาย หรือสุขภาวะทางกาย ความสุขที่เกิดจากส่วนประกอบทางร่างกายสามารถทำหน้าที่ได้ตามปกติ หรือรับรู้อารมณ์ต่างๆ ทางร่างกายได้ตามปกติ ไม่บกพร่อง ติดขัด เช่น ได้เห็นภาพที่สวยงาม ได้ยินเสียงไพเราะ ได้สูดกลิ่นที่หอม ได้ลิ้มรสชาติที่อร่อย และได้ถูกต้องสัมผัสสิ่งให้อ่อนนุ่ม ที่เรียกว่าเสวยอารมณ์ทั้ง 5 หรือกามคุณ 5 (ความสุขที่เป็นไปในทวารทั้ง 5) 2) เจตสิกสุข ความสุขทางใจ หรือสุขภาวะทางใจ การที่ใจมีความเข้มแข็ง ความชื่นใจ เบิกบาน รวมทั้งความสำราญใจที่ไม่ขุ่นมัวด้วยอำนาจกิเลสอันเป็นไปในมโนทวาร ได้แก่ โลภะ ความโลภ โทสะ ความโกรธ โมหะ ความหลง อันเป็นเหตุแห่งความเศร้าหมองความทุกข์ทางจิต อีกอย่างหนึ่งได้แก่ สภาวะแห่งใจที่มีปกติผ่องใส สดชื่น เบิกบาน ไม่ขุ่นมัวด้วยธรรมารมณ์ อารมณ์ที่เกิดกับใจ ที่มากระทบ จะเห็นว่า การให้ความหมายของคำว่า “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” คือ ความสุขสมบูรณ์และความปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจนั้นเป็นการให้คำนิยามที่คำนึงถึงส่วนประกอบของชีวิต 2 ส่วน คือ “รูป” กับ “นาม” (รูปขันธ์และนามขันธ์) กายคือรูป ใจคือนาม การใช้คำว่า “กาย” และ “ใจ” จะทำให้เข้าใจง่ายกว่าการใช้คำว่า “สุขภาพทางรูปและสุขภาพทางนาม” นอกจากนี้ เวลาที่ท่านแบ่งเรื่องความสุขและความทุกข์ของมนุษย์จะใช้คำว่า กายิกทุกข์ เจตสิกทุกข์ (ขุ.ป. (ไทย) 31/33/51) และกายิกสุข เจตสิกสุข ไม่ปรากฏการใช้คำว่า “รูปสุขและนามสุข” เหตุนี้ พระพุทธศาสนาจึงแบ่งสุขภาวะ หรือสุขภาพ ออกเป็น 2 ส่วน คือ สุขภาพทางกายและสุขภาพทางใจ

ในสุขภาพทั้ง 2 ส่วนดังกล่าวนี้ ถ้าจะจำแนก “สุขภาพ (สุขภาวะ) ทางกาย” ออกไปอีกเป็นสุขภาพเฉพาะทางก็สามารถทำได้ โดยจำแนกตามชื่อบัญญัติในหลักธรรมที่เรียกว่า आयตนะภายใน 6 (ที.ปา. (ไทย) 11/323/315–326) หรืออินทรีย์ 6 (ส.ม. (ไทย) 19/495/302) ซึ่งแบ่งเป็นสุขภาพทางกาย 5 ได้แก่ 1) สุขภาพทางตา 2) สุขภาพทางหู 3) สุขภาพทางจมูก 4) สุขภาพทางลิ้นหรือช่องปาก และ 5) สุขภาพทางกาย

(หมายถึงส่วนที่เหลือทั้งหมดของร่างกายที่ไม่ได้บัญญัติชื่อเอาไว้ในหลักธรรมหมวดนี้) ส่วนของสุขภาพทางกาย ทั้ง 5 ประการนี้ เป็นส่วนที่รับรู้อารมณ์จากภายนอก ได้แก่ รูป เสียง กลิ่น รส สัมผัสหรือได้แก่ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา เช่น เศรษฐกิจ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นต้น เป็นสิ่งที่ร่างกายได้มีปฏิสัมพันธ์โดยตรง หรือหากแบ่งตามหลักการพัฒนาชีวิต (ภาวนา 4 และภาวิต 4) จะได้สุขภาพทางกายเป็น 2 ด้าน คือ สุขภาพทางด้านร่างกาย (กายภาวนา, ภาวิตกาย) และสุขภาพทางด้านสังคม (ศีลภาวนา, ภาวิตศีล) (ที.ปา. (ไทย) 11/323/316, ม.อ. (ไทย) 14/101/119)

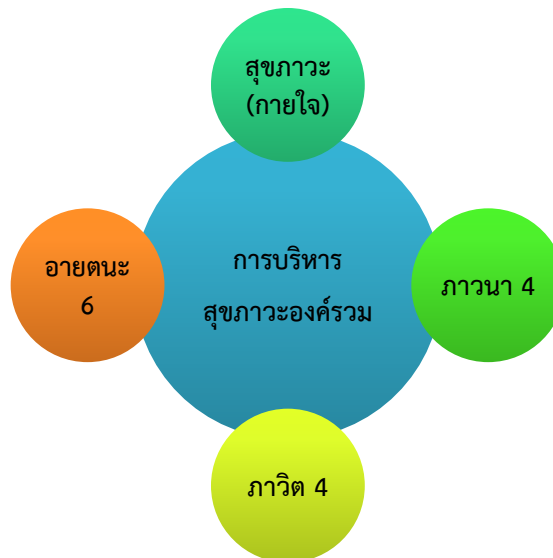
ส่วน “สุขภาพ (สุขภาวะ) ทางใจ” นั้น เนื่องจากเป็นส่วนที่เป็นนามธรรมเรียกเป็นสุขภาพทางใจ เพียงประการเดียวก็เป็นการเพียงพอ แต่ในบางครั้งท่านก็จำแนกสุขภาพทางใจ (ภาวะที่ใจมีความสุข) ออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) กามสุข ความสุขเนื่องด้วยกาม 2) ทิพย์สุข ความสุขอันเป็นทิพย์ คือ ฌานสุข 3) ตัณท์กขยสุข ความสุขคือความสิ้นแห่งตัณหา คือ นิพพานสุข (อ.อ. (ไทย) 25/12/192 อ้างอิงใน (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต), 2549) ความสุขทั้ง 3 ระดับนี้ เป็นความสุขที่เริ่มจากชั้นหยาบไปหาชั้นที่ละเอียดและประณีต ซึ่งการสัมผัสกับสุขภาวะ (สุขภาพ) ทั้ง 3 ระดับนี้เป็นมนัสสัมผัสโดยตรง โดยมีร่างกายเป็นอุปกรณ์สำคัญ แสดงให้เห็นว่า พระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่สุขภาวะแห่งชีวิตเป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่า สุขภาวะเป็นสภาวะอันเป็นจุดหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนาก็คือความสุข นับตั้งแต่การปฏิบัติขั้นต้นในการทำความดี หรือกรรมดีที่เรียกว่า “บุญ” ดังพุทธพจน์ว่า “การสั่งสมบุญนำสุขมาให้” (อ.อ. (ไทย) 25/118/68) แม้ในการบำเพ็ญเพียรทางจิตหรือเจริญภาวนา ความสุขก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้เกิดสมาธิ ดังพุทธพจน์ว่า “เมื่อมีสุข จิตย่อมตั้งมั่น (เป็นสมาธิ)” (ที.ปา. (ไทย) 11/359/419) และเมื่อจิตเป็นสมาธิ บรรลุฌาน ความสุขก็เป็นองค์ประกอบของฌานที่เรียกว่าฌานสุข สุขที่เนื่องด้วยฌาน (อ.อ. (ไทย) 25/12/192) จนถึงจุดหมายสูงสุดของพระพุทธศาสนา คือ พระนิพพาน ก็เป็นความสุข ดังพุทธพจน์ที่ว่า “นิพพานเป็นสุขอย่างยิ่ง” (ม.ม. (ไทย) 13/216/254) ความสุขทั้งหมดนี้เมื่อพิจารณาในแง่สุขภาพที่เป็นองค์ประกอบของชีวิตในกระบวนการพัฒนามนุษย์

การบริหารสุขภาวะองค์รวมตามแนวพุทธธรรม

การบริหารสุขภาวะองค์รวมตามแนวพุทธธรรมเป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยองค์ประกอบหรือปัจจัยที่จำเป็นต่อการบริหารและวิธีการปฏิบัติตนเองให้มีสุขภาวะองค์รวมซึ่งจะต้องอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้มีสภาวะที่ดีและมีความสุขแห่งชีวิต ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ หรือทั้งทางด้านร่างกาย สังคม สิ่งแวดล้อม จิตใจ และปัญญา ปราศจากความทุกข์ทั้งทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ หรือทั้งทางด้านร่างกาย ด้านสังคมหรือสิ่งแวดล้อม ด้านจิตใจ และด้านปัญญา ตามความหมายดังกล่าว สุขภาพที่พึงประสงค์จึงมีลักษณะเป็นองค์รวม ซึ่งเป็นสภาวะที่เป็นสุขและดีงาม หรือสภาวะที่มีคุณภาพชีวิตตามหลักการดูแลและพัฒนาสุขภาพแบบองค์รวมของพระพุทธศาสนาที่พึงประสงค์ของคนไทยในศตวรรษที่ 21 ส่วนสุขภาพ (สุขภาวะ) ทางใจนั้นเป็นส่วนที่เป็นนามธรรม เรียกเป็นสุขภาพทางใจเป็นหลัก โดยมีความสุขทางใจ (ภาวะที่ใจมีความสุข) เหตุนี้ สุขภาวะ (สุขภาพ) เป็นสภาวะอันเป็นจุดหมายสูงสุดในทางพระพุทธศาสนาก็คือความสุข

บทสรุป

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารคนทำงานในองค์กรที่เป็นกำลังหลักของครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม มีการส่งเสริมและพัฒนานโยบาย โดยมีหลักการว่าคนทำงานในองค์กรมีความสุขย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ ความผาสุกในครอบครัว ชุมชน ซึ่งจะส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน เหตุนั้น การสร้างความสุขในที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ความสุขที่เกิดขึ้นนั้นก่อให้เกิดการรังสรรค์ทางความคิดงานที่ได้รับมอบหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยการนำหลักพุทธธรรมมาส่งเสริมการบริหารสุขภาวะองค์กรรวมประกอบด้วยสุขภาวะทางกายในหลักธรรมที่เรียกว่าอายตนะภายใน 6 หรืออินทรีย์ 6 ซึ่งแบ่งเป็นสุขภาพทางกาย 5 ได้แก่ สุขภาพทางตา หู จมูก ลิ้น และกาย และการพัฒนาชีวิตตามหลักภาวนา 4 และภาวิต 4 แบ่งเป็นสุขภาพทางกายเป็น 2 ด้าน คือ สุขภาพทางด้านร่างกาย สุขภาพทางด้านสังคม และสุขภาวะทางใจ เป็นนามธรรม แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ 1) ความสุขเนื่องด้วยกาม 2) ความสุขอันเป็นทิพย์ 2) ความสุขคือความสิ้นแห่งตัณหา หรือนิพพานสุข สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบริหารสุขภาวะองค์กรรวมตามแนวพุทธธรรม

เอกสารอ้างอิง

- กกกร ชลายแย้ม และอริวัฒน์ เจียวิวรรณ์กุล. (2556). ความสุขมวลรวมของการทำงาน. แหล่งที่มา http://www.happyworkplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y. สืบค้นเมื่อ วันที่ 10 ต.ค. 2560.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2537). การจัดองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2548). สุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.

- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตโต). (2549). **พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ**. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- พระมหาโมคคัลลานะ (ผู้เขียน). (2547). **คัมภีร์อภิธานวรรณนา**. พระมหาสมปอง มุทิโต ผู้แปล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: ประยูรวงศ์พรินต์ติ้ง.
- พระมหาวุฒิชัย วชิรเมธี (ว. วชิรเมธี). (2550). **คนสำราญงานสำเร็จ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: อมรินทร์พรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรา.
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, วรรณัน วิทยาทิพพสกุล, วิชา พานิชเกรียงไกร, วลัยพร พัทธนนม, แอนน์มิสส์. (2561). **การพัฒนาแบบสุขภาพในประเทศไทย: รากฐานสำคัญของการบรรลุหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า**. แหล่งที่มา [chrome-extension://efaidnbmnnnibpocajpcgldefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.thelancet.com%2Fpb-assets%2FLancet%2Fpdfs%2FS0140673618301983_Thai.pdf&clen=2408876&chunk=true](https://efaidnbmnnnibpocajpcgldefindmkaj/viewer.html?pdfurl=https%3A%2F%2Fwww.thelancet.com%2Fpb-assets%2FLancet%2Fpdfs%2FS0140673618301983_Thai.pdf&clen=2408876&chunk=true) สืบค้นเมื่อ 6 เม.ย. 2562.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). **ทฤษฎีองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2561). **โลกเปลี่ยน คนต้องปรับ อัจฉริยะมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21**. แหล่งที่มา <https://www.thaihealth.or.th/Content/40500>โลกเปลี่ยน%20คนต้องปรับ%20อัจฉริยะมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่%202021%20.html สืบค้นเมื่อ 6 เม.ย. 2562.
- Brand Buffet. (2560). **ฝ่า ‘ภูฏานโมเดล’ ทฤษฎี GNH ขับเคลื่อนประเทศด้วย ‘ความสุข’ มวลรวมของคนในชาติ**. แหล่งที่มา <https://www.brandbuffet.in.th/2017/07/gnh-bhutan-model-sustainability/> สืบค้นเมื่อ 7 เม.ย. 2562.
- Burton, J (2010). **WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting literature and Practices**. Submitted to Evelyn Kortum. WHO Headquarters, Geneva, Geneva, Switzerland February 2010.
- Management2008's Weblog. (2552). **Change... เพื่อสร้างความสุขในองค์กร**. แหล่งที่มา <https://management2008.wordpress.com/2009/05/22/changeเพื่อสร้างความสุขในองค์กร/> สืบค้นเมื่อ วันที่ 15 ต.ค. 2560.