

ความสมดุลของการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กร Balance of organizational well-being management

พระครูโกวิทบุญเขต และ อำนาจ ทาปิน¹

Phrakhru Kowitbunkhet and Amnaj Thapin

หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วัดท่านา จังหวัดตาก

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Buddhachinaraj Buddhist College Wat Tana Tak Unit

Email: amnajnrms@gmail.com¹

Received March 22, 2020; Revised March 26, 2020; Accepted April 30, 2020



บทคัดย่อ

สุขภาวะองค์กร คือ ลักษณะรูปแบบขององค์กรแห่งความสุข ความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และความเมตตากรุณาต่อกันระหว่างองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร บนพื้นฐานของความสมดุลของการบริหารจัดการสุขภาวะ ในบทความนี้คำว่า “สุขภาวะ” หมายถึง “สุขภาพ” ทั้งทางร่างกายและจิตใจภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส covid-19 ในปัจจุบัน ซึ่งทุกองค์กรต่างเผชิญกับสถานการณ์และมีมาตรการในการรับมือป้องกันที่แตกต่างกันในรูปแบบการบริหารจัดการ

ความสมดุลของการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กร ตามหลักการองค์กรแห่งสุขภาวะและองค์กรแห่งความสุข ในลักษณะการได้ผลประโยชน์ร่วมกัน win – win ระหว่างองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร ด้วยการกำหนดนโยบาย สร้างมาตรการในการป้องกันและรับมือกับการแพร่ระบาดของไวรัส covid-19 โดยมีทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นพื้นฐานสำคัญ ตามหลักการแห่งพระพุทธศาสนาที่ยืนยันในศักยภาพของมนุษย์ ว่ามนุษย์มีศักยภาพสูงสุดได้ด้วยการพัฒนา ตามแนวทางการพัฒนาสุขภาวะองค์กร โดยเน้นความใส่ใจและความตระหนักขององค์กรในการสร้างความสามารถให้กับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรในการจัดการสุขภาพตนเองได้ ด้วยความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และความเมตตากรุณาต่อกันของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่เห็นความสำคัญและตระหนักถึงสุขภาวะ หรือสุขภาพ ในการกำหนดมาตรการส่งเสริมป้องกันสุขภาวะ และเสริมพลังในการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กรให้เกิดความสมดุล

คำสำคัญ : องค์กรสุขภาวะ, โควิด-19

Abstract

Organization wellbeing is a form of organization of happiness. Mutual support Mutual generosity And compassion towards each other between the organization and human resources or its personnel Based on the balance of health management In this article, the term "wellbeing" means "health" both physically and mentally under the current epidemic of the covid-19 virus, in which all organizations are faced with the situation and have different preventive measures. In the form of management

Balance of organizational well-being management In accordance with the principles of well-being and the organization of happiness In the manner of mutual benefit, win-win between the organization and human resources or personnel of the organization With policy setting Establish measures to prevent and deal with the covid-19 virus epidemic, with Maslow's theory of needs Is an important foundation According to the principles of Buddhism that confirms human potential That humans have the highest potential through development In accordance with the guidelines for organizational well-being development By focusing on the organization's awareness and awareness of capacity building for human resources or its personnel in managing their own health With mutual support Mutual generosity And human relations of human resources or personnel of organizations at all levels Especially those who have the power to set policies, management guidelines for organizations that realize the importance and awareness of health or health in the formulation of measures to promote health protection. And empower the management of organizational wellness to create balance

Keywords : Wellbeing organization, covid-19

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส covid-19 ในปัจจุบัน เป็นสถานการณ์ที่องค์กรควรให้ความสนใจ เพราะเป็นสถานการณ์หนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพขององค์กร ซึ่งไวรัส covid-19 ได้พัฒนามาจากไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ และก่อให้เกิดผลกระทบต่อการเมือง เศรษฐกิจ สังคมประเทศในวงกว้าง ทุกๆภาคส่วนทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และองค์กรหน่วยงานต่างๆ ให้ความสนใจกับสถานการณ์การแพร่ระบาดนี้ การสร้างมาตรการป้องกันและรับมือต่อการแพร่ระบาด จึงเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างเร่งด่วนควบคู่ไปกับการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรภายใต้ระบบและกลไกที่กำลังขับเคลื่อนอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสถานการณ์การแพร่ระบาด เป็นสถานการณ์ที่องค์กรควรให้ความสนใจในการเฝ้าระวังรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น โดยเฉพาะการบริหารจัดการสุขภาพขององค์กร ก่อนที่สถานการณ์การแพร่ระบาดจะตกอยู่ในขั้นรุนแรงวิกฤติ

องค์กรที่มีสุขภาพที่ดีจัดเป็นองค์กรในอุดมคติที่ประกอบด้วยความสุขสนุกกับกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กร นั่นหมายถึง ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งกายและใจ ตามสภาพความเป็นจริงของมนุษย์ที่รักสุขเกลียดทุกข์ฉับนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสมดุล

ระหว่างการบริหารจัดการสุขภาวะขององค์กรกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรนั่นเอง การบริหารจัดการสมดุลระหว่างความต้องการขององค์กรกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรตามหลักการพื้นฐานคือการทำงานเพื่อแลกกับค่าจ้างหรือค่าตอบแทน โดยประการที่องค์กรได้งาน ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรได้ค่าตอบแทน ในลักษณะการได้ผลประโยชน์ร่วมกัน win – win แต่ในความเป็นจริง นิยามของค่าตอบแทนที่ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรได้รับ คือ สุขภาวะที่ตนเองจะพึงมีพึงได้ เพราะองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายขององค์กรในการพัฒนาความสมดุลในการบริหารจัดการสุขภาวะขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

องค์กร

องค์กร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน บางครั้ง คำว่า องค์กร หมายถึง องค์กรการ ซึ่งหมายถึง ศูนย์รวมกลุ่มบุคคล หรือกิจกรรมที่ประกอบกันขึ้นเป็นหน่วยงานเดียวกันเพื่อดำเนินกิจการตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายหรือในตราจัดตั้ง

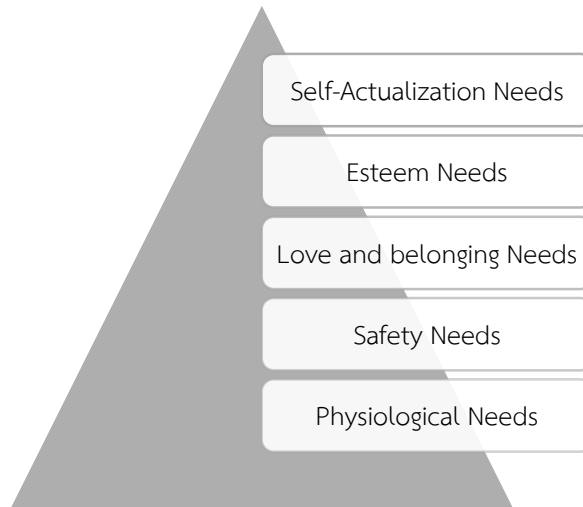
องค์กร (ราชบัณฑิตยสถาน, 2554) หมายถึง บุคคล คณะบุคคล หรือสถาบันซึ่งเป็นส่วนประกอบของหน่วยงานใหญ่ที่ทำหน้าที่สัมพันธ์กันหรือขึ้นต่อกัน เช่น คณะรัฐมนตรีเป็นองค์กรบริหารของรัฐ สมาชิกผู้แทนราษฎรเป็นองค์กรของรัฐสภา, ในบางกรณี องค์กร หมายถึงความรวมถึงองค์กรด้วย

องค์กร คือศูนย์กลางหรือศูนย์รวมของกิจกรรมเพื่อดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ โดยมีทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรนั้นๆ (Team) ทำหน้าที่ขับเคลื่อนระบบกลไก (Work) บนพื้นฐานของความสุข หรือองค์กรแห่งความสุข ด้วยการเพิ่มคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรให้มีความสำคัญ เพราะเมื่อทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรมีคุณค่า เป็นทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรที่สำคัญ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะต้องมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์อันเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร ด้วยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรอย่างมีแผน มีเป้าหมาย จึงเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรบนพื้นฐานความสมดุลของการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กร

ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร

ลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2558) ยืนยันในศักยภาพของมนุษย์ คือ ยอมรับความสำคัญของมนุษย์ว่ามีภาวะเป็นสัตว์ที่ฝึกได้ และฝึกได้จนถึงขั้นเป็นสัตว์ประเสริฐ อีกลักษณะหนึ่ง มนุษย์เป็นสัตว์ที่ต้องฝึก และจะประเสริฐสุดได้ด้วยการฝึก มนุษย์จึงมีศักยภาพสูงสุดได้ด้วยการฝึก ซึ่งหมายถึงการพัฒนาตน

สภาพความเป็นจริง “มนุษย์ มีความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ความสมดุลของการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กรจึงต้องคำนึงถึงความต้องการของมนุษย์เป็นสำคัญ ตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy Needs) จะทำให้องค์กรสามารถทำความเข้าใจและบริหารจัดการสุขภาวะองค์กรได้อย่างสมดุล โดยประการที่ ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy Needs)



การที่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy Needs) อยู่ในลักษณะพีระมิด เนื่องจาก ยิ่งเป็นความต้องการชั้นที่สูงขึ้น จะยิ่งมีคนที่ได้รับการตอบสนองน้อยลง (Greed is Good, 2562) ประกอบด้วย 1) Physiological Needs คือ ความต้องการทางกายภาพเพื่อการดำรงชีวิต โดยความต้องการทางกายภาพเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้สามารถมีชีวิตอยู่รอดได้ 2) Safety Needs คือ ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและสุขภาวะ 3) Love and belonging Needs คือ ความต้องการความรัก ความเป็นเจ้าของและความสัมพันธ์ทางสังคม 4) Esteem Needs คือ ความต้องการความเคารพนับถือ 5) Self-Actualization Needs คือ ความต้องการสูงสุดในชีวิต

หากเปรียบเทียบเคียงเคียงร่างกาย ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร เสมือนเซลล์ที่ทำหน้าที่ในการหล่อเลี้ยงร่างกาย ศักยภาพและขีดความสามารถขึ้นอยู่กับ การดูแลรักษาและการพัฒนา มีความต้องการมีความคาดหวัง ร่างกายมีสุขภาวะดีก็เนื่องด้วยสุขภาวะของเซลล์นั่นเอง ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรมีความสุข ย่อมนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขเช่นกัน การให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร องค์กรสามารถกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาสุขภาวะตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow Hierarchy Needs) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อรองรับกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

สุขภาวะขององค์กร

สุขภาพมิติใหม่ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2555) ซึ่งมีองค์ประกอบมากกว่า 2 อย่าง คือ ไม่ใช่เพียงเรื่องของกายและใจเท่านั้น แต่จะมีเรื่องสังคมและสิ่งแวดล้อมมาเกี่ยวข้อง หมายถึง การส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างองค์กร แนวทางในการสร้างสุขภาวะองค์กร สามารถใช้แนวทางการสร้างสุข 8 ประการ โดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาขึ้นมา ในการพัฒนาคนในองค์กร เนื่องจากความสุขทั้ง 8 นั้น ทุกคนมีอยู่แล้ว เพียงแต่จัดเรียงไม่สมดุล หน้าที่ขององค์กรคือ จัดเรียงความสุข ทั้ง 8 ของคนในองค์กร ให้สมดุลความสุข ทั้ง 8 ประกอบด้วย 1) ความสุขด้านสุขภาพ เรียกว่า happy body 2) ความสุขกับการอยู่กับคนอื่น เรียกว่า happy heart 3) ความสุขกับการดูแลความเครียด ความทุกข์ การจัดการชีวิตตัวเอง เรียกว่า

happy relax 4) ความสามารถในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของตัวเอง เรียกว่า happy brain 5) ความรู้สึกของตัวเองเก่งขึ้น เรามีจิตใจดีขึ้น เรารักคนอื่นเป็นมากขึ้น ความรู้สึกของตัวเองเป็นคนมีธรรมะมากขึ้น เรียกว่า happy soul 6) การที่มีเงินเหลือ มีความมั่นคงทางการเงิน บริหารจัดการได้ เรียกว่า happy money 7) การอยู่กับครอบครัว รับผิดชอบต่อครอบครัว ทำให้ครอบครัวอยู่แล้วมีความสุข เรียกว่า happy family 8) happy society คือ ความสุขในการอยู่ร่วมกับคนองค์กร ในที่ทำงาน ในสังคม

HAPPY 8 (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.),มปป) ความสุขแปดประการ คือ แนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ ประกอบด้วย 1) โลกส่วนตัวของมนุษย์ 2) โลกครอบครัวของมนุษย์ และ 3) โลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชีวิตรอบที่ตัวคน แล้วก็วงรอบของครอบครัวแล้วก็วงรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วน คือ 1) ความสุขของตัวเอง 2) ความสุขของครอบครัว 3) ความสุขขององค์กรและสังคม ประโยชน์การสร้างองค์กรแห่งความสุข 1) เพื่อเพิ่มค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรพัฒนาขึ้น (Human capital) 2) ความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High trust) 3) การทำงานด้วยระบบทีม (Team-flow-based organization) 4) มีความคิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation) 5) มีประสิทธิภาพ 6) การผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) 7) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility) 8) ได้รับผลประโยชน์และกำไรตามเป้าหมาย (Profit Requirement)

สุขภาวะขององค์กร คือ ลักษณะรูปแบบขององค์กรแห่งความสุข ความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และความเมตตากรุณาต่อกันระหว่างองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร บนพื้นฐานของความสมดุลของการบริหารจัดการสุขภาวะขององค์กร ในบทความนี้คำว่า “สุขภาวะ” หมายถึง “สุขภาพ” ทั้งทางร่างกายและจิตใจ รองรับสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส covid-19 ในปัจจุบันซึ่งทุกองค์กรและหน่วยงานกำลังเผชิญสถานการณ์และมีมาตรการในการรับมือป้องกันที่แตกต่างกันในรูปแบบการบริหารจัดการนั่นเอง

แนวคิดการบริหารจัดการสุขภาวะขององค์กร

“สุขภาวะ” หมายถึง “สุขภาพ” ทั้งทางร่างกายและจิตใจ การบริหารจัดการสุขภาวะขององค์กรให้เกิดความสมดุล ตามหลักการทางพระพุทธศาสนาองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสุขภาวะแก่ภิกษุผู้อาพาธ (พระไตรปิฎก เล่มที่ 5) “ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย มารดาบิดาผู้จะพึงพยาบาลพวกเธอก็ไม่มี ถ้าพวกเธอไม่พยาบาลกันเอง ใครเล่าจักพยาบาล ดูก่อนภิกษุทั้งหลาย ผู้ใดจะพยาบาลเรา ก็พึงพยาบาลภิกษุผู้ให้เกิด ถ้ามีอุปขมาเยะ อุปขมาเยะพึงพยาบาลพวกเธอตลอดชีวิตจนกว่าจะหาย ถ้ามีอาจารย์ อาจารย์พึงพยาบาลพวกเธอตลอดชีวิตจนกว่าจะหาย ถ้ามีสัทธิวิหาริก สัทธิวิหาริกพึงพยาบาลพวกเธอตลอดชีวิตจนกว่าจะหาย ถ้ามีอันตเวาสิก อันตเวาสิกพึงพยาบาลพวกเธอตลอดชีวิตจนกว่าจะหาย ถ้ามีภิกษุผู้ร่วมอุปขมาเยะ ภิกษุผู้ร่วมอุปขมาเยะพึงพยาบาลพวกเธอตลอดชีวิตจนกว่าจะหาย ถ้ามีภิกษุผู้ร่วมอาจารย์ ภิกษุผู้ร่วมอาจารย์พึงพยาบาลพวกเธอตลอดชีวิตจนกว่าจะหาย ถ้าไม่มีอุปขมาเยะ อาจารย์สัทธิวิหาริก อันตเวาสิก ผู้ร่วมอุปขมาเยะ หรือผู้ร่วมอาจารย์ สงฆ์พึงพยาบาล ถ้าไม่พยาบาลต้องอาบัติทุกกฏ”

สุขภาวะ หรือสุขภาพของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันภายใต้กรอบความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และความเมตตากรุณาต่อกันของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีอำนาจในการกำหนด

นโยบายแนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่เห็นความสำคัญและตระหนักถึงสุขภาวะ หรือสุขภาพ กำหนดมาตรการในการส่งเสริมป้องกันสุขภาวะ หรือสุขภาพให้กับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร อีกทั้งทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร นำนโยบาย มาตรการในการส่งเสริมป้องกันไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน จะทำให้องค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข เป็นองค์กรแห่งสุขภาวะ มีความสมดุลในการบริหารจัดการสุขภาวะทั้งในทางทฤษฎีและในทางปฏิบัติ ทั้งร่างกาย จิตใจ สังคมและงาน ห่วงไกลโรค มีภูมิคุ้มกันที่ดี

แนวปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพ

แนวปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพ (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2560) ในปัจจุบันมีความหลากหลาย แต่ในงานส่งเสริมสุขภาพมีลักษณะที่ร่วมกันหลายประการ ทั้งรูปแบบของการร่วมมือและวงจรของการวางแผน การลงมือปฏิบัติ และการประเมินผล รูปแบบ Influential models เน้นในเรื่องของความตั้งใจเพื่อสร้างความสามารถของบุคคลในการจัดการสุขภาพของตนเอง และเพื่อการทำงานร่วมกันในองค์กร การอยู่ร่วมกันในสังคม รูปแบบแนวปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพที่แท้จริงประกอบด้วย 1) การศึกษาพฤติกรรมอย่างถี่ถ้วนถึงความต้องการ ทรัพยากร ลำดับความสำคัญของปัญหาการทำงานที่ผ่านมาและโครงสร้าง 2) ข้อตกลงร่วมกันต่อแผนการดำเนินงาน การรวบรวมทรัพยากร การดำเนินการ การติดตามผลการดำเนินงาน และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ความยืดหยุ่นในแผนงานและการดำเนินงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อตอบสนองต่อความต้องการที่เกิดขึ้นใหม่หรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงการเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง และสะท้อนผลของการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 3) มุ่งเน้นการประเมินผลและเผยแพร่แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ โดยยังคงรักษาและพัฒนาคุณภาพหลังการขยายผล

การเสริมพลังสร้างสุขภาพ (Health Empowerment) การสร้างระบบให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนแนวทางปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาวะ หรือสุขภาพ เป็นแนวทางหนึ่งในการกำหนดรูปแบบการสร้างสุขภาวะสร้างและส่งเสริมป้องกันสุขภาวะ เพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บหรือปัญหาด้านสุขภาพที่จะเกิดขึ้น ด้วยการนำศักยภาพขององค์กรและศักยภาพทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร มาใช้เป็นแนวทางในการดูแลสุขภาพของตนเองและองค์กรอย่างยั่งยืน

พลังเอราวัณ 3 ประสาน (สมศักดิ์, 2552) พลังสู่ความสำเร็จ "พลังเอราวัณ 3 ประสาน" ซึ่งเป็นขุมพลังอันยิ่งใหญ่ที่สามารถนำไปใช้บนเส้นทางสู่ความสำเร็จทุกชนิดในโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ "เอราวัณ" เป็นชื่อช้างทรงของพระอินทร์ (ซึ่งเป็นมหาเทพของเหล่าเทพทั้งปวง) เป็นพาหนะของผู้ยิ่งใหญ่ จึงมีความหมายถึง การเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพระดับสุดยอด ในการนำพาไปสู่ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ ช้างเอราวัณเป็นช้าง 3 เศียร ที่ทรง พละนาภาพยิ่งใหญ่มหาศาล เปรียบได้กับพลังสำคัญ 3 ชนิด ที่จะต้องผูกเชื่อมโยงการทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน องค์ประกอบสู่ความสำเร็จของ "พลังเอราวัณ 3 ประสาน" คือ 1) พลังใจ (heart) 2) พลังสมอง (head) 3) พลังทำ (ปฏิบัติ) (hand) บนพื้นฐานของความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติ ด้วยกระบวนการบริหารจัดการในการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ความรู้ ความเข้าใจ สร้างความตระหนักในการรับมือป้องกันด้วยการกำหนดแผน นโยบาย กิจกรรม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทาง และแรงจูงใจในการปฏิบัติร่วมกัน

การส่งเสริมสุขภาพ หรือสุขภาพทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องตระหนักภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงและสถานการณ์ที่ไม่อาจจะควบคุมได้ดังปัจจุบัน อันมีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรส่งผลกระทบต่อองค์กรในภาพรวมทั้งหมด พลังความร่วมมือการกำหนด

นโยบายและการวางแผน จึงเป็นกุญแจสำคัญในการส่งเสริมสุขภาวะหรือสุขภาพ อันเป็นฐานของความสมดุลในการบริหารจัดการภายใต้ระบบกลไกขององค์กร

สรุปองค์ความรู้

ความสมดุลของการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กร โดยมุ่งเน้นประเด็น “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” ของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรเป็นสำคัญภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส covid-19 ในปัจจุบัน เพื่อสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นกับหลักการองค์กรแห่งสุขภาวะและองค์กรแห่งความสุขบนพื้นฐานของสุขภาวะทางร่างกาย จิตใจ สังคม ในลักษณะการได้ผลประโยชน์ร่วมกัน win – win ระหว่างองค์กรกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กร นอกเหนือจากคำตอบแทนที่ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรจะพึงได้ คือ “สุขภาวะ” หรือ “สุขภาพ” ที่ดีนั่นเอง เพราะองค์กรเปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง

ดังนั้นจึงเป็นความท้าทายขององค์กรในการพัฒนาความสมดุลในการบริหารจัดการสุขภาวะขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขด้วยการกำหนดนโยบาย สร้างมาตรการในการป้องกันและรับมือกับการแพร่ระบาดของไวรัส covid-19 โดยมีทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ เป็นพื้นฐานสำคัญ ตามหลักการแห่งพระพุทธศาสนาที่ยืนยันในศักยภาพของมนุษย์ ว่ามนุษย์มีศักยภาพสูงสุดได้ด้วยการฝึก ซึ่งหมายถึงการพัฒนา ตามแนวทางการสร้างสุขภาวะองค์กร 8 ประการ และรูปแบบ Influential models ที่เน้นในเรื่องของความตั้งใจเพื่อสร้างความสามารถของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรในการจัดการสุขภาพตนเอง และเพื่อการทำงานร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) มีหลักการทางพระพุทธศาสนาที่องค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการสุขภาวะแก่ภิกษุผู้อพาธด้วยความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน และความเมตตากรุณาต่อกันของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรขององค์กรทุกระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่มีอำนาจในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารจัดการองค์กรที่เห็นความสำคัญและตระหนักถึงสุขภาวะ หรือสุขภาพ ในการกำหนดมาตรการส่งเสริมป้องกันสุขภาวะ และเสริมพลังในการบริหารจัดการสุขภาวะองค์กรให้เกิดความสมดุล

เอกสารอ้างอิง : References

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2558). *ลักษณะแห่งพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพมหานคร: เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (มปป). *คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ*. กรุงเทพมหานคร: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2560). *การส่งเสริมสุขภาพจิต : แนวคิด หลักฐาน และแนวทางปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: แผนงานพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพจิต.

Greed is Good. (2562). *ทฤษฎีมาสโลว์ คือ อะไร Maslow Hierarchy Needs*. สืบค้น 13 มีนาคม 2563, จาก <https://greedisgoods.com>.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2555). *สุขภาวะองค์กร คือ อะไร*. สืบค้น 13 มีนาคม 2563, จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content>.

สมศักดิ์. (2552). *Empowerment กับ การเสริมพลังสร้างสุขภาพ*. สืบค้น 13 มีนาคม 2563, จาก <https://www.doctor.or.th/article/detail/10287>

