

Healthy Organization

องค์การสุขภาพดี เพื่อการเติบโตที่ยั่งยืน



ส

ภาวะเศรษฐกิจและสภาพการแข่งขันทางธุรกิจในระดับโลกาภิวัตน์ยุคปัจจุบัน หลายวงการพยายามแสวงหาแนวทางและกลยุทธ์ที่ทำให้หน่วยงานของตนเองสามารถแข่งขันและอยู่รอดได้พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจขณะเดียวกัน แนวคิดการมุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศอาจจะไม่ใช่คำตอบสุดท้าย เพราะการพัฒนาองค์กร ต้องอาศัยความสมดุลขององค์ประกอบมากขึ้น ความต้องการทั้งผลประโยชน์ที่ดีและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียรอบด้านเช่นพนักงาน/ลูกค้า คู่ค้าและสังคมมีความพึงพอใจต่อองค์กรสูง เพื่อให้องค์กรดำเนินไป จึงเป็นโจทย์ใหญ่ของกระแสโลกอย่างมั่นคง

ซึ่งคำตอบของการเติบโตอย่างยั่งยืนมี อยู่ด้วยกัน 2 แนวทาง นั่นคือแนวคิดองค์กรสุขภาพดีและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งเมื่อนำ 2 แนวทางนี้มาประยุกต์ใช้ร่วมกันจะทำได้อย่างไรและเศรษฐกิจพอเพียงจะทำให้องค์กรยั่งยืนได้อย่างไร

และจากประสบการณ์กว่า 35 ปีที่ผ่านมาของสมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น) หรือ ส.ส.ท. มุ่งมั่นในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ภาคอุตสาหกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันทางอุตสาหกรรมจนเป็นที่ยอมรับ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรในยุคของการเปลี่ยนแปลง จึงจัด **สัมมนาพิเศษ International Forum 2008 ภายใต้หัวข้อ "สร้างสุขภาพองค์กรให้แข็งแรงสู่การเติบโตที่ยั่งยืน (Healthy Organization towards Sustainable Growth)"**



ศ.ดร.วิวัฒน์ ตันตะพานิชกุล ประธานกรรมการ จัดงาน International Forum 2008 กล่าวว่า ส.ส.ท. ยังคงเจตนารมณ์ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสู่ภาคอุตสาหกรรม จึงได้จัดสัมมนาพิเศษ International Forum 2008 ขึ้น เพื่อเผยแพร่ข้อมูลในเชิงลึกและกว้างทั้งในด้านนโยบาย งานวิจัย คุณภาพที่รวบรวมกระบวนการทำงานจริงจากบุคคลที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลโดยตรง รวมทั้งผู้บริหารองค์กรระดับสูงทั้งจากประเทศไทยและจากประเทศญี่ปุ่น เข้าร่วมแสดงวิสัยทัศน์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น นำเสนอกลยุทธ์และนโยบายจากการใช้รูปแบบของ Healthy Organization เพื่อพัฒนาให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน

นับว่าเป็นความภาคภูมิใจของ ส.ส.ท. ที่ได้รับเกียรติจากผู้เชี่ยวชาญทั้งจากประเทศไทยและญี่ปุ่น ตอบรับเข้าร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์อันทรงคุณค่า กลยุทธ์และ

นโยบายที่ผ่านการดำเนินงานจริงที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรสามารถแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน แม้ในสภาพเศรษฐกิจมากปัญหาในปัจจุบัน

หนึ่งในวิทยากรที่จะมาร่วมแบ่งปันวิสัยทัศน์และวิเคราะห์ให้เห็นถึงการสร้างองค์การให้แข็งแกร่ง การทำให้องค์การสุขภาพดี โดยการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ทำได้อย่างไร ทำได้จริงหรือ และสามารถสร้างองค์การให้เติบโตอย่างยั่งยืนได้อย่างไร มาร่วมค้นหาคำตอบกับ **รศ.ดร.จิรประภา อัครบวร คณบดี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า) ผู้ดำเนินงานจัดทำวิจัยเรื่ององค์การสุขภาพดีตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง**

นิยามขององค์การสุขภาพดี

แนวคิดขององค์การสุขภาพดี เริ่มต้นมาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์การ ของฝั่งตะวันตก 2 คน และตะวันออก 1 คน คือ Peter Senge ผู้เชี่ยวชาญด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) Lövey และ Nadkarni ผู้เชี่ยวชาญในเรื่อง Joyful Organization หรือการพัฒนาองค์การในรูปแบบองค์การสนุกสนานและด้านการวินัยขององค์กร ได้กล่าวถึงองค์การในปัจจุบันว่า มีลักษณะคล้ายคลึงกัน คือ อาจเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงแต่อาจจะไม่ Healthy ก็เป็นไปได้ หรือส่วนใหญ่ขององค์กรที่มีสุขภาพไม่ดี

“**องค์การสุขภาพดี (Healthy Organization)**” ไม่ใช่เพียงองค์การนั้นสามารถอยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อมหนึ่งเท่านั้น แต่องค์การต้องมีโครงสร้างที่แข็งแกร่ง สามารถเติบโตอย่างยั่งยืนในทุกสภาวะการณ์และปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ ได้อย่างประสบความสำเร็จ ในความหมายอีกนัยหนึ่งขององค์การสุขภาพดี คือ การดูแลและสร้างความสมดุลซึ่งประกอบด้วย สมดุลทางด้านขององค์การ สมดุลทางด้านความสำเร็จของบุคลากรในองค์การ สมดุลในด้านความสำเร็จของสิ่งแวดล้อมและสังคม

เหตุใดต้ององค์การสุขภาพดี

รศ.ดร.จิรประภา อธิบายว่า มององค์การเหมือนกับร่างกายของคน เช่น ร่างกายของคนเราช่วงหนึ่งต้องการทำงานให้มากขึ้น เพื่อจะทำให้มีรายได้เพิ่มสูงขึ้น แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นอาจจะทำให้เราไม่ได้ดูแลสุขภาพตัวเองได้ดีเท่าที่ควร ทำให้ต้องกลับมาซ่อมแซมสุขภาพภายหลัง เหมือนกับองค์กรบางแห่งที่วันนี้ต้องการ



เป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง ต้องการผลประกอบการสูงแต่อาจจะมองข้ามหลายๆ เรื่องในองค์การที่ทำให้้องค์การเติบโตอย่างยั่งยืน

เศรษฐกิจพอเพียง ทำให้้องค์การยั่งยืนอย่างไร

รศ.ดร.จิรประภา กล่าวว่า **เป้าหมายขององค์การสุขภาพดี คือ Survive in uncertainty and environment and sustainable Life** ซึ่งในส่วนของ 3 เสาหลักของการพัฒนา คือ การให้องค์การมีสุขภาพดี สังคม สิ่งแวดล้อมดี และบุคลากรดี การที่จะทำให้้องค์การเป็นแบบนี้ได้นั้น เรานำเรื่องของ 3 ห่วง 2 เงื่อนไขในการพัฒนามาตีโจทย์ ซึ่งผลที่ได้ออกมา คือ ภูมิคุ้มกัน การมีเหตุมีผล โดยองค์การใดที่จะนำเรื่อง 3 ห่วงมาพัฒนา ตัวองค์กรเองต้องมีความสอดคล้องกันของการบริหารจัดการในระดับองค์กร ระดับหน่วยงานและระดับตัวบุคคล ซึ่งมีเหตุมีผลต่อกันและกัน อย่างเช่นวันนี้้องค์การประกาศเป้าหมายของ้องค์การเป็นอย่างไรแล้ว ้องค์การจะต้องลงไปดูโครงสร้าง นโยบาย ระบบการให้รางวัล และสิ่งตอบแทนใน้องค์การว่ามีความสอดคล้องกันหรือไม่กับเป้าหมาย ในเชิงธุรกิจ การปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการให้สอดคล้องกัน เป็นการมีเหตุมีผล แล้วก็เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันให้กับ้องค์การ ซึ่งนั่นคือเป็นไปตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ในส่วนของกระบวนการภายในของ้องค์การเอง ระหว่างหน่วยงานต่างๆ ควรจะมีระบบของการสื่อสารที่ดี คือ มีการให้ความใส่ใจในเรื่องของการสื่อสารภายในของ้องค์การที่ดี แล้วสร้างสภาพแวดล้อมใน้องค์การเพื่อเอื้อให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานต่างๆ ได้ และมีเหตุมีผลในการสร้างผลงานด้วย ไม่ใช่ว่าวันนี้เรามีการวางเป้าหมายไว้สูง แต่ไม่ได้ลงไปดูว่าบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้อหรือไม่ต่อการทำงาน ถ้า้องค์การกำหนดว่าให้ความสำคัญกับลูกค้า Customer Focus แต่โครงสร้างของ้องค์การ การสื่อสารภายใน การบริหารจัดการภายใน ไม่ได้เอื้อให้บุคลากรสามารถให้บริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งไปติดที่ลักษณะโครงสร้างของ้องค์การก็อาจเป็นไปได้ ้องค์การอาจเน้นโครงสร้างไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เช่น ฝ่ายงานต่างๆ ทำให้บุคลากรเน้นผลงานของฝ่ายงานมากกว่าความสำเร็จของการให้บริการลูกค้า สิ่งนี้ก็คือสิ่งที่เราคิดว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงได้ให้เกิดแนวทางกับการบริหารจัดการในเรื่องของการใช้เหตุและ

ผลในการบริหารและจะเป็นภูมิคุ้มกันที่ดีให้กับองค์การในการบริหารจัดการ เช่นเดียวกันในระดับตัวบุคคล สมรรถนะ หรือความสามารถในการทำงาน มองว่าตามแนวคิดของ Healthy Organization บอกว่าควรจะต้องมีเรื่องของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีภาวะการเป็นผู้นำ เป็นเงื่อนไขของการพัฒนาบุคลากร สิ่งนี้ก็เป็นภูมิคุ้มกันในระดับตัวบุคคลที่ทำให้ตัวบุคคลมีความสามารถเพียงพอทำงานให้กับองค์การและหน่วยงานได้

ส่วน 2 เงื่อนไขในปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง คือ ความรู้กับคุณธรรม มองว่าถ้าภายใต้องค์การ คือ การสร้างวัฒนธรรมให้คนเกิดความเคารพในเรื่องของคุณธรรม จริยธรรม ให้เกิดความไว้วางใจกันในการทำงานไม่เน้นเฉพาะคนที่มีความรู้และการศึกษาดีเท่านั้น เรื่องของเงื่อนไขทางด้านคุณธรรมจะต้องนำมาเป็นวัฒนธรรมขององค์การด้วยเช่นกัน

ก้องการป่วยจะทำให้สุขภาพดีได้อย่างไร

คนบ๊ดี คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ บอกว่า สิ่งแรก คือ ต้องรู้สาเหตุว่าอะไรที่ทำให้เกิดการป่วย ประเด็นนี้กลับเข้ามาสู่นโยบายของการพัฒนาองค์การว่าวันนี้เวลาองค์การป่วย เราต้องหาสาเหตุของโรคก่อน ไม่ใช่รักษาตามอาการป่วย ถ้าองค์การเป็นโรคจริง ควรจะวินิจฉัยก่อนว่าโรคนั้น

มาจากสาเหตุอะไรแล้วจึงกลับมาวางแผน สมมติว่าในการพัฒนาองค์การให้สอดคล้องกับแนวคิดขององค์การสุขภาพดี สิ่งนี้อาจจะเป็นโรคได้คือ ไม่สามารถทำให้เกิด Customer Focus ให้บริการลูกค้าได้อย่างพึงพอใจ ผลผลิตสินค้าได้ แต่ลูกค้าพอใจในระดับที่จะผูกพันสินค้าเราหรือไม่ อาจจะไม่ถึงในระดับนั้น ซึ่งเราอาจคิดว่าเป็นเพราะรูปแบบของตัวผลิตภัณฑ์จริงๆ แต่นั่นอาจไม่ใช่สาเหตุก็เป็นได้ สาเหตุอาจเป็นเพราะโครงสร้างขององค์การก็เป็นได้ที่ทำให้คนไม่สามารถที่จะนำพลังของคนในองค์การที่ข้ามสายงานมาช่วยกันในลักษณะของการมองผลิตภัณฑ์ และพัฒนาผลิตภัณฑ์ให้เป็นตัวตอบใจของลูกค้าย เช่นเดียวกับตัวเราบางครั้งทำงานในฝ่ายอื่น แต่เห็นว่าสินค้าตัวนี้ไม่เหมาะกับลูกค้าและคิดว่ามันไม่ใช่หน้าที่เรา เราก็ไม่กล้าที่จะเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาสินค้าตัวนั้น องค์การไม่ได้เกิดบรรยากาศแบบนั้นต่างหาก เพราะฉะนั้นบางครั้งองค์การมีโรคก็จริง แต่ไม่ได้ไปมุ่งหาเหตุของโรคนั้นจริงๆ ก็ทำให้ไปแก้ปัญหาของสุขภาพองค์การที่ไม่ถูกต้อง ฉะนั้นถ้าวิเคราะห์ดูองค์การไม่ได้ต่างไปจากคนที่ป่วยเป็นโรคแล้วต้องวินิจฉัยว่าโรคนั้นมาจากสาเหตุอะไรเพื่อที่จะหาทางรักษาเพื่อให้แข็งแรงมีความสามารถในการดำรงอยู่ต่อไป



องค์การเชิงแรงสู่การเติบโตที่ยั่งยืน

งานสัมมนา International Forum 2008 ภายใต้หัวข้อ "สร้างสุขภาพองค์การให้แข็งแรงสู่การเติบโตที่ยั่งยืน (Healthy Organization towards Sustainable Growth)" นั้น รศ.ดร.จิระประภา กล่าวว่า จะมีการหยิบยกประเด็นปัญหาที่พบอยู่ในองค์การเรื่องการเติบโตไม่ยั่งยืน หรือการที่เติบโตโดยที่บุคคลในองค์การไม่มีความสุข หรือองค์การเติบโตไปแล้วทำลายสิ่งแวดล้อม มีปัญหาเกี่ยวกับชุมชน ฯลฯ ประเด็นเหล่านี้จะนำมาเพื่อให้ผู้บริหารกลับมามององค์การแบบสุขภาพดีว่าเป็นทางเลือกหนึ่งหรือไม่ของการพัฒนาองค์การ นอกจากนี้จะกล่าวถึงในเชิงของหลักการนำเสนอว่า องค์การสุขภาพดีเป็นเพียงรูปแบบหนึ่งเท่านั้นในหลายๆ รูปแบบ ซึ่งปัจจุบันนี้ได้ทำการศึกษายอยู่ 3 รูปแบบ คือ องค์การสุขภาพดี องค์การสมรรถนะสูง (HPO: High Performance Organization) และองค์การ Innovative Organization ถือเป็นองค์การในศตวรรษนี้

"นอกจากนี้จะนำเสนอที่ไปที่ไปของการศึกษา จนได้มีการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ ซึ่งหลายองค์การเมื่อพูดถึงปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง วันนี้ภาคธุรกิจอาจจะยังไม่ค่อยเชื่อแนวคิดนี้เท่าใด เนื่องจากอาจยังไม่เห็นประโยชน์ ฉะนั้นในงานสัมมนาครั้งนี้จะคุยให้เห็นว่าแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นประโยชน์กับธุรกิจอย่างไร เชื่อว่ามีหลายธุรกิจดำเนินการอยู่ แต่ท่านอาจจะไม่รู้ตัวและอาจมีหลายธุรกิจอยากจะทำแต่ยังไม่ออกว่าจะสร้างประโยชน์อย่างไรให้กับธุรกิจของตนเอง ซึ่งในส่วนนี้จะบรรยายให้เห็นภาพในลักษณะของการนำปรัชญานี้มาใช้ในการบริหารธุรกิจให้เกิดความยั่งยืนได้อย่างไร ต้องทำอย่างไรและต้องเริ่มต้นจากอะไร ซึ่งวันนี้ทิศทางของการบริหารในเชิงธุรกิจเน้นความยั่งยืน ไม่ได้เน้นการเติบโตแบบ Maximize profit และเป้าหมายของการบริหารธุรกิจจะกลับมาสู่การเป็นองค์การแบบสุขภาพดี เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน"

International Forum 2008 ภายใต้หัวข้อ "สร้างสุขภาพองค์การให้แข็งแรงสู่การเติบโตที่ยั่งยืน Healthy Organization towards Sustainable Growth" จะจัดขึ้นในวันที่ 9 กันยายน 2551 ณ ห้องวิภาวดีบอลรูม บี โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทรัลพลาซ่า มาร่วมกันค้นหาคำตอบในการสร้างองค์การให้มีความแข็งแรง และสุขภาพดี เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนตามแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงว่า เขาทำกันอย่างไรและทำให้ยั่งยืนได้จริงหรือไม่ หรือเป็นเพียงคำพูดที่สวยหรูเท่านั้น!

