

ธรรมาภิบาลสำหรับผู้นำในยุคดิจิทัลกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข

Good Governance for Leaders in the Digital Age and Creating a Happy Organization

สกล สุกุลกล้า* ชยานิน ศรีกระโทก*

Sakol Sakulkla* Chayanin Khruengkrothok*

Received: 21 November 2023 / Revised: 25 December 2023 / Accepted: 30 December 2023

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำเสนอการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการองค์กรยุคดิจิทัล เพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้พัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพที่ได้รับผลกระทบจากความเจริญทางวิทยาการและเทคโนโลยีที่ทันสมัย หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการบริหารงานขององค์กรสามารถทำให้คนในองค์กรดำรงอยู่ร่วมกันด้วยความดีงาม ความถูกต้อง และความสงบสุข ด้วย 6 หลักการ คือ 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักการมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า นอกจากนี้ สิ่งที่จะเสริมหลักธรรมาภิบาล ให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงาน ประสบความสำเร็จทั้งคนและองค์กรนำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืน คือ หลักการ 5 ให้สุขความยั่งยืน ได้แก่ 1) ให้ความรู้ 2) ให้โอกาส 3) ให้การยอมรับ 4) ให้ครอบครัว และ 5) ให้ความก้าวหน้า

คำสำคัญ : ธรรมาภิบาล/ ยุคดิจิทัล/ องค์กรแห่งความสุข

Abstract

The purpose of this article is to present the principles of good governance in managing organizations in the digital age as a guideline for applying and developing organizations to have efficiency that is affected by the advancement of science and modern technology. Good governance is a tool in the management of the organization that can make people in the organization live together with goodness, righteousness, and peace with 6 principles: 1) The rule of law; 2) Morality; 3) Accountability; 4) Participation; 5) Responsibility; and 6) Cost – Effectiveness or Economy. In addition, things that will enhance the principles of good governance

* นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

* Graduate student in the Master of Educational Administration program, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University

for people to have a good quality of life. Effectiveness in work allows for Success for both people and organizations which leads to sustainable happiness, these 5 principles provide for sustainability: 1) provide knowledge; 2) provide opportunities; 3) provide money savings; 4) provide family; and 5) provide advanced

Keywords: good governance / digital age / happy organization

บทนำ

สังคมยุคดิจิทัลเกิดจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและนวัตกรรมเทคโนโลยีอย่างไม่หยุดยั้ง เป็นเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดสภาพความเปลี่ยนแปลงรอบด้าน สังคมชนบทกลายเป็นสังคมเมืองอย่างรวดเร็ว เกิดวัฒนธรรมใหม่ ๆ ในช่วงพริบตาแตกต่างจากในอดีตกว่าจะพัฒนาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมและค่านิยมทางสังคมได้ต้องใช้เวลาอันยาวนาน โลกยุคดิจิทัล (Digital Age) มีอิทธิพลสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตประจำวันของมนุษย์ยุคนี้อย่างสิ้นเชิง เรียกว่า “มนุษย์ดิจิทัล” (สาส์นวรรณ จุติโชติ และทิพมาศ เศรษฐวรโชติ, 2564 : 79) จากความเปลี่ยนแปลงของสังคมทุกคนต้องเรียนรู้ ยอมรับ และพยายามอยู่รอดในสังคมให้ได้ด้วยการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง วางแผนชีวิตแบบตลอดชีวิต และตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลของโลก (World of innovation and Digital Technology Change)ที่กำลังเข้าสู่ยุคปัญญาประดิษฐ์ หรือ AI (Artificial Intelligence) (สุวรรณี ไวท์ และคณะ, 2564 : 341) ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลทำให้พฤติกรรมของคนในสังคม ทั้งในการทำงานและใช้ชีวิตประจำวันเปลี่ยนไปอย่างไม่รู้ตัว มีความอยากได้เกินความจำเป็นและพอดี จนส่งผลให้เกิดความขัดแย้งอย่างรุนแรงไม่ว่าจากสภาพส่วนบุคคล สังคมและองค์กร รวมถึงโครงสร้างของเศรษฐกิจ การเมืองและสังคม ล้วนเป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งก่อให้เกิดความขัดแย้งทั้งสิ้น ภายใต้ความเจริญทางเทคโนโลยีกลับพบปัญหาด้านคุณภาพชีวิตอยู่มาก สืบเนื่องจากการใช้เทคโนโลยีที่เรียกว่าความเครียด จากเทคโนโลยี (Technologystress) เป็นปัญหาด้านสุขภาพจิต เช่น ความเครียดนอนไม่หลับ ความจำเสื่อม สมาธิสั้น อารมณ์ฉุนเฉียวแปรปรวน โมโหโกรธง่าย เป็นต้น และปัญหาด้านสุขภาพกาย เช่น โรคซึมเศร้า ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) การเลียนแบบพฤติกรรม เป็นต้น (พระมหาศราวุฒิ รัตนสันติ และคณะ, 2566 : 112) ถึงแม้ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะมีอิทธิพลส่งผลต่อการดำเนินชีวิตของคนทุกเพศ ทุกช่วงวัย หากทุกคนมีสติและหลักธรรมในการครองตน ครองคน ครองงาน จะทำให้สามารถดำรงชีวิตและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข โดยเฉพาะหลักธรรมาภิบาลที่จะทำให้องค์กรและสังคมนั้น ๆ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคมยุคดิจิทัล

การเกิดวิกฤตเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สู่วิธีการแก้ไข สิ่งที่ปรากฏคือความล้มเหลวของระบบการควบคุมที่ขาดความโปร่งใส มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ปกปิดข้อมูลข่าวสารอย่างเป็นระบบทั้งองค์กร จึงย้อนกลับมามองเรื่องของ “คุณธรรมจริยธรรม” ที่ควรจะมีอยู่ในตัวตนแต่ละบุคคลมากขึ้น จนเป็นที่มาของการบริหารจัดการที่เรียกว่า “หลักธรรมาภิบาล” (Good Governance) 6 หลักการคือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า มาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งสังคมและองค์กรจะดำรงอยู่ด้วยความดีงาม ความถูกต้อง และความสงบสุขได้มากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความแข็งแกร่งทางด้านจิตใจของมนุษย์ที่จะต้องมีความดี จริยธรรม และมีสติรู้ตนตลอดเวลาในการใช้เทคโนโลยีที่จะทำให้องค์กรและองค์กรประสบความสำเร็จถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาคนซึ่งถือเป็นหัวใจหลักในองค์กรให้มีทักษะ ความรู้ ก้าวทันสมัยของเทคโนโลยี เป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข คนทำงานในองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญและกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคมเมื่อคนทำงานในองค์กรมีความสุข ย่อมส่งผลดีต่อผลประกอบการ หรือผลผลิตขององค์กร ครอบครัว

และชุมชนมีความสุข ส่งผลต่อสังคมที่มีความสุขที่ยั่งยืน (ชาติชัย อุดมกิจมงคล, 2561 : 36) ดังนั้น สังคมและองค์กรจะเกิดความสุขได้ก็ด้วยทุกคนในสังคมและองค์กรมีความรัก ความสามัคคีปรองดอง เอื้ออาทร ดูแลเอาใจใส่ซึ่งกัน และความปรารถนาดีต่อกัน หากนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิต

การพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD) เป็นการดำเนินงาน ปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยการแก้ปัญหาตั้งแต่ระดับบุคคลถึงระดับองค์กร สร้างทัศนคติ พฤติกรรม วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สังคมยุคดิจิทัลในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันและพัฒนาเทคโนโลยีทันสมัยเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ส่งผลให้คนในองค์กรเกิดความตึงเครียด วิตกกังวล ดังนั้น ควรสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในการทำงาน (Happy at work) ซึ่งเป็นสิ่งที่ทุกคนในองค์กรปรารถนา องค์กรใดสามารถทำให้สมาชิกมีความสุขในการทำงานได้ องค์กรนั้นจะประสบผลสำเร็จสูง แต่ถ้าองค์กรใดประสบความสำเร็จแต่ขาดความสุขย่อมขัดแย้งกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามที่มาสโลว์ หรืออัลเบิร์ต ไอน์สไตน์ กล่าวไว้ว่า มนุษย์ทุกคนต่างปรารถนาความสุข ทุกคนวิ่งแข่งขันในเส้นทางที่ไม่รู้จะจบตอนไหน ไม่รู้ว่าปลายทางคือสิ่งใดแต่ทุกคนมีความปรารถนาที่เหมือนกัน คือ ความสุข ดังนั้น คนที่อยู่ในองค์กรถือว่าเป็นต้นทุนทรัพยากรที่มีคุณค่าและความสำคัญอย่างยิ่งขององค์กรที่จะต้องดูแลเอาใจใส่อย่างดี ให้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีความผูกพันและรักดีต่อองค์กร และต้องดูแลพวกเขาตลอดชีวิต (สุทธิรัตน์ ชูเลิศ, 2564 : 131) หากคนในองค์กรได้รับการดูแลเอาใจใส่เป็นอย่างดีจะทำให้มีขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างมีความสุข มีความผูกพันที่ดีต่อกัน รักองค์กร รักผู้ร่วมงาน ทุกระดับส่งผลให้องค์กรกลายเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

การพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องเริ่มจากการพัฒนาบุคคลเป็นอันดับแรก ผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของคนภายในองค์กร เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขึ้นอยู่กับความสุขของคนในองค์กร การสร้างความรัก ความสามัคคีปรองดอง เอื้ออาทร และปรารถนาดีต่อกัน จะทำให้เกิดเป็นองค์กรแห่งความสุขสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หลักธรรมาภิบาลเป็นเครื่องมือในการบริหารงานขององค์กรสามารถทำให้คนในองค์กรดำรงอยู่ร่วมกันด้วยความดีงาม ความถูกต้องและความสงบสุข ด้วย 6 หลักการ คือ หลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ และหลักความคุ้มค่า การนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับประยุกต์ใช้ในองค์กรยุคดิจิทัล สามารถทำให้องค์กรปรับตัวทันต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งยังสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างต่อเนื่องยั่งยืน บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้สำเร็จทำให้คนในองค์กรเกิดความสุขในการทำงาน และที่สำคัญสามารถเพิ่มขีดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ธรรมาภิบาลยุคดิจิทัล คืออะไร ?

ธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นหลักการและกระบวนการพัฒนาและบริหารจัดการทรัพยากรในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความถูกต้องและความชอบธรรม ในการปกครอง การบริหาร จัดการ ควบคุมดูแล ทั้งคนและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามครรลองครองธรรมที่ช่วยสร้างสรรค์และส่งเสริมองค์กรให้มีศักยภาพ และประสิทธิภาพ อย่างซื่อสัตย์สุจริต ทำให้บุคคลภายนอกมีความเชื่อมั่นและศรัทธา เป็นองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมทั้งมีระบบหรือกระบวนการตรวจสอบ ความถูกต้อง สามารถชี้แจงเหตุผลและพร้อม ยอมรับการตรวจสอบโดยเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมซึ่งการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลในแต่ละ องค์กรต้องคำนึงถึงหลักนิติธรรมเสมอเพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สิ่งสำคัญ คือ ผู้บริหารควรมีหลักความโปร่งใสในการบริหารทรัพยากรบุคคลและบริหารงาน โดยใช้หลักการมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ประเมินและตรวจสอบ (ภูติศ นอขุนทด, 2565 : 1032) ทั้งนี้ หลักธรรมาภิบาลมีหลายหลักการแตกต่างกัน ออกไปแต่หลักพื้นฐานที่สำคัญ คือ หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส สำนักรับผิดชอบ และประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทั้งผู้ที่เป็นข้าราชการและพนักงานบริษัทเอกชน เพราะธรรมาภิบาล คือการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตั้งมั่นอยู่บนหลักการบริหารงานที่เที่ยงธรรม สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจิตสำนึกในการทำงาน มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ได้กระทำมีศีลธรรม จริยธรรม มีส่วนร่วมในการรับรู้ ตัดสินใจ ดำเนินการและประเมินผล ตลอดจนรับผลจากการตัดสินใจร่วมกัน สร้างความ เท่าเทียมทางสังคมในการรับโอกาสต่าง ๆ ที่พึงจะได้รับจากองค์กร การมีธรรมาภิบาล อาจนำมาสู่การมี ประชาธิปไตยที่มีผลทางสังคมคือ มีการพัฒนาประเทศไปในทางที่สร้างความสงบสุขอย่างต่อเนื่องและสภาพ แก้ปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้โดยสันติวิธี สารของธรรมาภิบาลคือ องค์ประกอบที่ทำให้เกิด การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม โปร่งใส ยุติธรรมและตรวจสอบได้ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ มีความตั้งใจจริง มีความอดทน มีการสื่อสารที่ดีและมีสภาพแวดล้อมที่มีความพร้อม แต่ปัจจัย ที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้เกิดการสร้างธรรมาภิบาลประสบความสำเร็จคือ ความร่วมมือของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ทุกฝ่ายต้องเรียนรู้ร่วมกัน การสร้างเสริมธรรมาภิบาลควรเริ่มต้นด้วยการสร้างความตระหนักให้สมาชิกในสังคม นั้น ๆ (เศรษฐพร หนูหนู, 2560 : 9) จึงกล่าวได้ว่า ธรรมาภิบาล คือกระบวนการพัฒนาและการบริหาร จัดการบนพื้นฐานของความถูกต้องและความชอบธรรม ด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ แบบมีส่วนร่วมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถรอบด้าน มีคุณธรรมจริยธรรมและต้องรู้จักการให้ เพราะการให้ แสดงออกถึงความรัก ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การมีน้ำใจไมตรี ความห่วงใยและความปรารถนาดีของคนในองค์กรซึ่ง จะนำพา มาสู่ความสุขของคนทำงานในองค์กรนั้น ๆ สำหรับการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรยุคแห่ง ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล

ดิจิทัล (Digital) คือ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรจัดระบบการบริหารจัดการ ให้เกิดคุณภาพอย่างเหมาะสม คุ่มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อความถูกต้องและแม่นยำในการจัดเก็บข้อมูล และเป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศนคติทางความคิดในทุกภาคส่วน เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ เพื่อการบริการและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนหลากหลายมิติ องค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 4 ส่วน

ได้แก่ 1) กระบวนการจัดการความรู้ 2) ทักษะดิจิทัลของบุคคลในองค์กร 3) ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และ 4) วัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมขององค์กร เมื่อนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ปฏิบัติงานแล้วจะต้องมุ่งเน้นถึงการการบริหารจัดการข้อมูล สารสนเทศ และความรู้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สู่องค์กรอย่างยั่งยืน การบริหารองค์กรยุคดิจิทัล ผู้บริหารต้องใช้ความสามารถในการบริหารเป็นพิเศษ เนื่องจากมีการแข่งขันที่รุนแรงทั้งทางด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและด้านวัฒนธรรมที่ได้รับจากต่างประเทศ ต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานของทั้งผู้บริหารและบุคลากร มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ และภาวะผู้นำสูงสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ทันสมัย ตลอดจนการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งจะส่งผลต่อการประเมินผลการดำเนินงานความสำเร็จขององค์กรต่อไป (นวพล แก้วสุวรรณ และคณะ, 2563 : 123, 132) ดังนั้น การทำงานในสังคมยุคเทคโนโลยีดิจิทัล จำเป็นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วนในองค์กรตั้งแต่ระดับผู้บริหาร รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวในการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรที่จะได้บรรลุเป้าหมายด้วยกัน โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้การปฏิบัติงานร่วมกับหลักของการครองตน ครองคน และครองงาน กล่าวได้ว่า 1) หลักการครองตน คือ การประพฤติปฏิบัติสวตนทางกาย วาจา ใจ ให้เป็นไปในทางที่ถูกต้องเหมาะสมตามหลักศีลธรรมสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีได้ควรค่าแก่การยกย่อง 2) หลักการครองคน คือ การเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ ฟังพาได้ เป็นที่ไว้วางใจ ควรค่าแก่การเคารพ มีมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและประชาชน ครองคนด้วยใจจะได้รับความร่วมมือร่วมความคิด และร่วมทำประโยชน์ที่พึงประสงค์ก็จะบังเกิดขึ้นโดยง่าย ไม่เกิดการต่อต้านทั้งต่อหน้าและลับหลัง และ 3) หลักการครองงาน คือ การปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ รักในงานหน้าที่ มีความรู้ความสามารถ สร้างสรรค์ พัฒนาประเมินผลงาน และจิตอาสาทำให้มากกว่าหน้าที่รับผิดชอบ ประสานต่อยอดโดยยึดประโยชน์สุขส่วนรวมเป็นหลัก (เพ็ญพัชรินทร์ เพ็งพอรู้ และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ, 2564 : 61, 63, 66) กล่าวคือ ดิจิทัล เป็นความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการและนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตของมนุษย์และพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ในความร่วมมือของทุกภาคส่วนสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะต้องมีผู้บริหารที่มีความรู้ ความสามารถ และมีภาวะผู้นำที่มีความเป็นธรรม

สรุปได้ว่า ธรรมาภิบาลยุคดิจิทัล คือ การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรให้มีความรวดเร็ว ไร้ขีดจำกัด เกิดความสะดวกสบายในการเข้าถึงข้อมูลและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยผ่านกระบวนการติดตาม กำกับดูแลและประเมินผล ด้วยความโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้แบบมีส่วนร่วม เพื่อความสงบสุขภายในองค์กรและสังคมสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ส่งผลให้ทุกคนในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันและปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของแต่ละคนได้อย่างมีความสุข จากการศึกษาข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่มีผู้นำเสนอการใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการหรือประยุกต์ใช้ในแต่ละหน่วยงานและองค์กร ผู้เขียนพบว่าผู้นำเสนอส่วนใหญ่มีการใช้คำเหล่านี้ในบทความ ได้แก่ ควรให้ เพื่อให้ ต้องให้ ส่งเสริมให้

สร้างให้ การให้ เป็นต้น โดยมีการกล่าวไว้ในประโยค เช่น การให้ความรู้และความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหลักนิติธรรม ต้องให้ความยุติธรรมและความเสมอภาคตามหลักคุณธรรม ควรให้ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมรับผิดชอบตามหลักความรับผิดชอบ การให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและตัดสินใจตามหลักการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้า สร้างให้องค์กรเกิดความยั่งยืน เป็นต้น ผู้เขียนวิเคราะห์แล้วว่าคำว่า “ให้” ในแต่ละบทความตามที่มีผู้นำเสนอมีความหมายและคุณค่าอย่างยิ่ง มีความสอดคล้องกับหลักธรรม เป็นการแสดงออกที่ตึงตังทั้งผู้ให้และผู้รับ การให้สามารถทำได้ทุกโอกาสกับคนทุกระดับชั้น ทุกเพศทุกวัย โดยเฉพาะการให้ด้วยจิตบริสุทธิ์แล้วนั้นจะทำให้เกิดความสุขอย่างยั่งยืนยากที่จะหาสิ่งใดมาเปรียบได้ จึงมีแนวคิดว่าการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลให้เป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น ในองค์กรควรมี “การให้” มาบริหารจัดการร่วมกับหลักธรรมาภิบาลอีกประการหนึ่ง คือ “หลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืน” ประกอบด้วย

1. ให้ความรู้ คือ ให้ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติในการทำงาน การเพิ่มพูนทักษะสติปัญญา วิทยาการที่ทันสมัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรในการอยู่ร่วมกัน

2. ให้โอกาส คือ ให้ทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้แสดงความสามารถตามถนัด มีส่วนร่วมในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้าย การรับรู้ข่าวสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึงตรวจสอบได้ ให้ความเสมอภาคและยุติธรรม

3. ให้การออม คือ ให้คนในองค์กรรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างนิสัยการออมเงิน ไม่สุรุ่ยสุร่าย และรู้จักความพอดีตามฐานะของตนเอง รวมถึงจัดสวัสดิการให้ตามความเหมาะสม มีทุนสำรองต่อการดำรงชีพในอนาคต

4. ให้ครอบครัว คือ ให้การดูแล ใส่ใจ ช่วยเหลือ และจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของคนในองค์กรตามความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อคนในครอบครัวมีความสุขแล้วคนในองค์กรจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยความรักและศรัทธาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลทั้งคนและองค์กร ทำองค์กรให้เสมือนครอบครัวของคน

5. ให้ความก้าวหน้า คือ ให้สิ่งตอบแทนแก่คนในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง และส่วนรวมเมื่อสามารถปฏิบัติตามข้อตกลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน เช่น ตำแหน่งค่าตอบแทน ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น และอื่น ๆ ซึ่งจะเป็นแรงบันดาลใจในการทำงานและพร้อมพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จของชีวิตแห่งความสุข

โดยเชื่อว่าการให้เป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่เสมอและมีมือของผู้ให้ย่อมสูงกว่ามือผู้รับ ถ้าทุกคนรู้จักให้สิ่งที่ตึงตังมีคุณค่าต่อกันจะทำให้ทั้งตัวบุคคลและองค์กรเกิดความสุข โดยเฉพาะการบริหารองค์กรถ้าผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรเป็นผู้ที่เริ่มการให้ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในองค์กรตามที่นำเสนอมาก่อน ผลลัพธ์ที่จะได้คือผู้ใต้บังคับบัญชาหรือสมาชิกในองค์กรจะให้สิ่งตึงตังหรือสิ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรต้องการกลับมา ส่งผลให้

คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลและผลงานขององค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กลายเป็นองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน ปรากฏตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 : หลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืน

ที่มา : พัฒนาและสังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน

องค์กรแห่งความสุขยุคดิจิทัลเป็นเช่นไร ?

เมื่อธรรมาภิบาลยุคดิจิทัล เป็นการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้เกิดความรวดเร็วและลดข้อจำกัด สร้างความสะดวกสบายในการเข้าถึงข้อมูลและการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผ่านกระบวนการติดตาม กำกับดูแล ประเมินผลที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้แบบมีส่วนร่วม ส่งผลให้องค์กรเกิดความสงบสุขทำให้ทุกคนในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันและปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบของตนเองได้อย่างมีความสุข องค์กรมีความยั่งยืนมั่นคง ความสุขในการทำงาน (Workplace Happiness) มีความสำคัญในการสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักคือการพัฒนาคน พัฒนางาน และนำพาองค์กรสู่ความยั่งยืน การสร้างความสุขในที่ทำงานส่งผลให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการสร้างสรรค์และพัฒนางานทำให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อบรรลุภารกิจขององค์กร เนื่องจากยุคปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการดำเนินชีวิตและการทำงานอย่างยิ่งทำให้เป็นสังคมแห่งข้อมูลสารสนเทศ สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมีความสำคัญต่อการสร้างโอกาสทางการศึกษาและการพัฒนาตนเอง การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยมีผลต่อการเผยแพร่ข้อมูลและอำนวยความสะดวกในการทำงานและการเรียนรู้ นอกจากนี้ การเชื่อมโยงทางสารสนเทศยังช่วยเพิ่มการพัฒนาทักษะและความรู้ที่จำเป็นในการดำเนินชีวิตและการทำงานที่เปิดกว้างไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการเผยแพร่ข้อมูลและการสื่อสารกลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เต็มไปด้วยความสุขและความพร้อมของทรัพยากรต่าง ๆ ที่อำนวยความสะดวก

ในการทำงาน ทำให้มนุษย์สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่ยั่งยืนในยุคดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น ทุกคนควรตระหนักถึงความสำคัญของการนำเสนอข้อมูลผ่านเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการเรียนรู้และการทำงานในสังคมแห่งยุคดิจิทัลเพื่อสร้างความสุขของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคปัจจุบันมีผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีและวัฒนธรรม และการทำงานที่ต้องพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง การแข่งขันทางด้านเศรษฐกิจทำให้ชีวิตการทำงานต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขันอย่างรุนแรงเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้องค์กรและบุคคลต้องปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กรล้วนมีผลต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ความเครียดที่เกิดขึ้นในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อสมรรถภาพการทำงาน คุณภาพของงาน และสุขภาพจิตของบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน จึงทำให้ปัญหาด้านสุขภาพจิตกลายเป็นปัญหาที่สำคัญในที่ทำงานปัจจุบัน ดังนั้น การรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตของบุคลากร การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในยุคปัจจุบัน ถึงแม้ว่าการเจริญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจเพียงใดก็ตาม แต่ก็ยังมีผลกระทบต่อคนทั่วไปเช่นกัน การเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและการบริหารจัดการได้เป็นที่นิยมแต่บางครั้งก็ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมและขาดความพึงพอใจทางสังคม ดังนั้น การพัฒนาองค์กรยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องคำนึงถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมในกระบวนการพัฒนาองค์กร ถ้าองค์กรใดขาดหลักคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารจัดการอาจนำไปสู่ปัญหาทางสังคมและความไม่ยุติธรรมในระดับต่าง ๆ บุคคลในองค์กรจะทำงานไม่มีความสุข ทำให้การพัฒนาองค์กรขาดความสมดุลและความยั่งยืน การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล ต้องควรคำนึงถึงและร่วมรับผิดชอบความเป็นอยู่ของทุกคนในสังคมทุกระดับไม่ใช่เพียงแค่ทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยีเท่านั้น ประการสำคัญต้องคำนึงถึงมิตรภาพและความยุติธรรมทางสังคมที่ส่งผลต่อความเจริญของคนทุกในสังคม หลักธรรมาภิบาล ถือว่าเป็นหลักธรรมประการหนึ่งที่หลายหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้การยอมรับและนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความสุขและเกิดความยั่งยืน การสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลเป็นการมุ่งเน้นเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร โดยผ่านกระบวนการสร้างความสุขที่ภายในองค์กร ประกอบด้วย 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม คือการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีความสะดวกสบายและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในการทำงาน 2) ผู้บริหารมีภาวะเป็นผู้นำ คือผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำที่ดีและสร้างความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในองค์กร ต้องมีหลักธรรมาภิบาลและสร้างพื้นที่ให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการที่ทักษะความรู้และความเจริญก้าวหน้า ส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกรับรู้ถึงความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร 3) การพัฒนาบุคลากร คือการสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานของตนอย่างเหมาะสม 4) การสร้างบรรยากาศที่ดี คือการสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร จัดสถานที่

ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สงบและปลอดภัย มีมุมพักผ่อนหย่อนใจ และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อองค์กร 5) การมีน้ำใจและความเอื้ออาทร คือการสร้างความร่วมมือและความรักในองค์กร ให้ความสำคัญ ต่อนโยบายที่เป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีด้วยจิตบริสุทธิ์ และ 6) การมีส่วนร่วม คือการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร

ทั้งนี้พบว่า ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วโดยไม่มีใครคาดฝัน เนื่องจากการพัฒนา ทางด้านวิทยาการและนวัตกรรมเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงขาดการวางแผนที่ดีเพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้า ทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดดและเข้ามามีบทบาทต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกช่วงวัยตั้งแต่เริ่ม อยู่ในครรภ์มารดา แรกเกิดจนกระทั่งตาย ทุกกลุ่มอาชีพ ทุกองค์กร มีอิทธิต่อพฤติกรรมของมนุษย์ทั้งด้านบวก และด้านลบทำให้สังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์และบริบทพื้นที่นั้น ๆ จึงมีความจำเป็นต้องมี แนวทางการวางแผนการดำเนินชีวิตในสังคมยุคดิจิทัลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข แต่ต้องไม่สร้าง ความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น สิ่งสำคัญในการอยู่ร่วมกันคือ ทุกคนต้องมีคุณธรรมจริยธรรม มีหลักธรรม ในการดำเนินชีวิตและต้องรู้จักการให้สิ่งดีงามต่อกัน เพื่อทุกคนในสังคมและองค์กรนั้น ๆ อยู่ร่วมกันอย่างมี ความสุขอย่างยั่งยืน จึงได้เสนอแนวทางการประยุกต์หลักธรรมมาภิบาลตามหลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืน ที่นำเสนอไว้ข้างต้น คือ 1) ให้ความรู้ตามหลักนิติธรรม คือให้ความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อปฏิบัติในการ ทำงาน การเพิ่มพูนทักษะ สติปัญญา วิทยาการ ที่ทันสมัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมขององค์กรในการอยู่ร่วมกัน 2) ให้โอกาสตามหลักคุณธรรม คือ ให้ทุกคนในองค์กรมีโอกาสได้แสดงความสามารถตามถนัด มีส่วนร่วมในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้าย การรับรู้ข่าวสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง ตรวจสอบได้ ด้วยความ เสมอภาคและยุติธรรม 3) ให้การออมตามหลักความรับผิดชอบและหลักความคุ้มค่า คือให้คนในองค์กรรู้จักใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างนิสัยการออมเงิน ไม่สุรุ่ยสุร่ายและรู้จักความพอดีตามฐานะของตนเอง รวมถึง จัดสวัสดิการให้ตามความเหมาะสม มีทุนสำรองต่อการดำรงชีพในอนาคต 4) ให้ครอบครัวตามหลัก ความโปร่งใส คือให้การดูแล ใส่ใจ ช่วยเหลือ และจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของคนในองค์กร ตามความเหมาะสมด้วยจิตบริสุทธิ์ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานเมื่อคนในครอบครัวมีความสุขแล้วคนใน องค์กรจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยความรักและศรัทธาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลทั้งคนและองค์กร ทำองค์กรให้เสมือนครอบครัวของทุกคน และ 5) ให้ความก้าวหน้าตามหลักการ มีส่วนร่วม คือให้สิ่งตอบแทนแก่คนในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและส่วนรวมเมื่อสามารถ ปฏิบัติตามข้อตกลงและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน เช่น ตำแหน่ง ค่าตอบแทน ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและ อื่น ๆ ซึ่งจะเป็แรงบันดาลใจในการทำงานและพร้อมพัฒนาตนเองสู่ความสำเร็จของชีวิตแห่งความสุข ที่จะ นำไปสู่องค์กรแห่งความสุข ผู้เขียนจึงได้สังเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างหลักธรรมมาภิบาลกับหลักการ 5 ให้สู่ ความยั่งยืนเป็นแผนภาพให้ผู้สนใจได้ศึกษาเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานในสังคม ยุคดิจิทัลเพื่อความสุขในการทำงานและพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป ปรากฏตามภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 : ความสอดคล้องหลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืนกับหลักธรรมาภิบาล

ในการเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุข

ที่มา : พัฒนาและสังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน

องค์กรแห่งความสุขกับผู้นำองค์กรยุคดิจิทัล

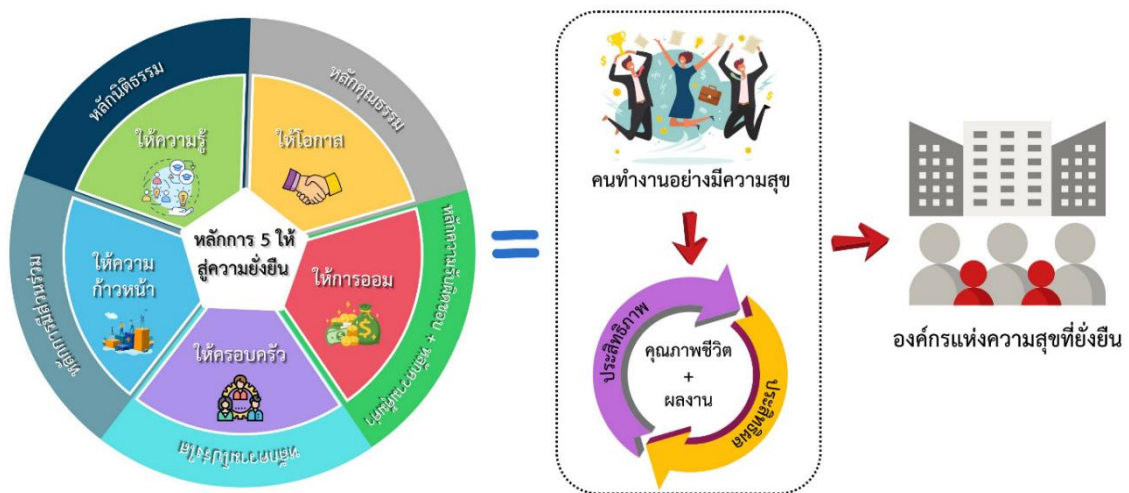
การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลนอกจากต้องมีหลักธรรมเป็นแนวทางในการวางแผน การดำเนินชีวิตและการบริหารจัดการองค์กรโดยใช้หลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อรองรับความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดดซึ่งมีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดี ของทุกคนในสังคมและองค์กรนั้น ๆ พร้อมทั้งการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืนแล้ว องค์ประกอบสำคัญ อีกประการหนึ่งคือ ผู้บริหาร ถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรและทำให้ทุกคนในองค์กร ทำงานอย่างมีความสุข องค์กรทุกองค์กรมีรูปแบบและกระบวนการจัดการที่แตกต่างกันตามวิสัยทัศน์ ขององค์กรและนโยบายของผู้บริหาร ดังนั้น ผู้บริหารในยุคดิจิทัล ควรต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำที่ดีและสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับทุกคนในองค์กร สร้างพื้นที่ให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะ ความรู้ วิทยาการที่ทันสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ ส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญ และมีความหมายต่อองค์กร รู้จักใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สร้างนิสัยการออมเงิน ไม่สุรุ่ยสุร่ายและรู้จัก ความพอดีตามฐานะของตนเอง เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กรในกระบวนการและกิจกรรมต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มต้น จนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้าย ให้ข้อมูลข่าวสารภายในองค์กรอย่างทั่วถึง ตรวจสอบได้ ด้วยความเสมอภาคและ ยุติธรรม สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีความสะดวกสบายและปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก ที่เพียงพอ รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน พร้อมกับให้การดูแลใส่ใจ ช่วยเหลือ

และจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของคนในองค์กรตามความเหมาะสมด้วยจิตบริสุทธิ์ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานเมื่อคนในครอบครัวมีความสุขแล้วคนในองค์กรจะอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์กรด้วยความรักและศรัทธาอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลทั้งคนและองค์กร ทำองค์กรให้เสมือนครอบครัวของทุกคน นอกจากนี้ที่กล่าวมา คือควรให้ความสำคัญกับความสุขของคนในองค์กรในการจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุขโดยอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรในองค์กร ดังนั้น การบริหารงานที่ถูกต้องจึงถือเป็นเรื่องสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรให้อยู่รอดและเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงให้ทันสถานการณ์อยู่เสมอ ผู้นำสูงสุดจะต้องมีสมรรถนะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างอิทธิพลโน้มน้าวใจและผลักดันทีมงานช่วยกันทำงานไปสู่เป้าหมายให้ได้ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องตามภารกิจจะสร้างการยอมรับเชื่อถือและสร้างศรัทธาให้กับทีมงาน ผู้นำองค์กรแห่งความสุขต้องเห็นบุคลากรในองค์กรคือทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด พัฒนาคุณภาพชีวิตและบุคลากรทุกคนให้ใช้ชีวิตอย่างสมดุลและมีความสุขตามสมควรในการดำเนินชีวิต ต้องมีภาวะผู้นำและการพัฒนา มีคุณธรรมและจริยธรรมสูง ไม่ถือตัวกับบุคลากร เข้าถึงได้ง่ายและให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างสม่ำเสมอ จะเห็นได้ว่าการบริหารเป็นกระบวนการในการใช้ศาสตร์และศิลป์ดำเนินกิจกรรมด้านการวางแผนการจัดองค์กร การจัดบุคคลเข้าทำงาน การสั่งการ และการควบคุมกำกับดูแล เพื่อให้การบริหารนั้นเป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคคลทุกระดับทำงานด้วยความเต็มใจ ด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ การบริหารย่อมมีวัตถุประสงค์ต้องอาศัยปัจจัยบุคคลเป็นสำคัญ ใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐานมีลักษณะที่เป็นกระบวนการดำเนินการร่วมกันของกลุ่มคน อาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคลและของกลุ่มคนอย่างมีเหตุผล (สุบัณฑิต จันทรวงศ์, 2560 : 98) ดังนั้น ผู้บริหารต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการปรับกระบวนการบริหารจัดการที่ดีมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนาองค์กรโดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากรให้มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานเพื่อคุณภาพของผลงาน สร้างความสุขให้เกิดขึ้นในองค์กรหรือการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวทางการสร้างสันติวัฒนธรรม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ คือ 1) การบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การสื่อสารเชิงสันติ 3) การสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และ 4) การปลูกฝังคุณธรรมแนวคิดเชิงบวก (ณัฐภรณ์ สมภาร และคณะ, 2565 : 387) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพได้นั้น สิ่งสำคัญที่สุดที่จะต้องคำนึง 3 ประการ คือ 1) โอกาส 2) สมรรถนะ และ 3) โอกาสเป้าหมายสำคัญของการบริหารช่วงเปลี่ยนผ่านชีวิต จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ประหยัด พิมพา, 2561 : 243) ฉะนั้น องค์กรสามารถเสริมสร้างให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมมีความสุข ในการทำงานได้ โดยผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมการทำงาน ควรมีการวางแผนพัฒนาความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรและพัฒนาภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง การสร้างความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นการมีส่วนร่วมและความรับผิดชอบต่อสังคม การสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งการขับเคลื่อนพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จต้องพัฒนารูปแบบการบริหารในการทำงานของบุคลากรในระดับต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างให้มีความพร้อมในการเป็นมนุษย์ในยุคดิจิทัล อย่างสมบูรณ์ บริหาร

จัดการที่เน้นความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพคน โดยการขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมสู่ความสำเร็จ พัฒนาและส่งเสริมทักษะด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากร ได้แก่ 1) การเรียนรู้ 2) ด้านอารมณ์ 3) การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น 4) การทำงานกับผู้อื่น 5) การเป็นผู้นำ 6) การทำงานเป็นทีมกับผู้อื่น 7) การคิดวิเคราะห์และการแก้ปัญหา และ 8) ความคิดสร้างสรรค์ซึ่งจะนำมาใช้ในการทำงานและการคิดแก้ปัญหา (อรพิน สุภาวงศ์ และไพโรภ รัตนชูวงศ์, 2565 : 114) ในโลกสังคมดิจิทัล ผู้บริหารต้องมีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ด้านการบริหารรวมทั้งวิทยาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งด้วยคุณธรรมจริยธรรมเป็นคนดีมีศีลธรรมมีสติปัญญาเข้าใจโลกและชีวิต ตามความเป็นจริง รู้วิชาชีวิต มีวุฒิภาวะ มีจิตใจที่หนักแน่นอ่อนโยนเหมาะสมแก่การใช้ความสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ โดยที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีและคงอยู่ในระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง หาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน ให้โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ให้ความก้าวหน้าในงานและความยุติธรรม คำนึงถึงธรรมาภิบาลในเรื่องความดีความชอบค่าตอบแทน (ให้การออม) การตัดสินใจปัญหาและการยุติความขัดแย้ง เป็นต้น (ลักขณา ศิริถิรกุล และคณะ, 2564 : 187) ดังนั้น การพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสุขในการทำงาน รักในงานที่ทำด้วยการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำหน้าที่ของตนอย่างสุดความสามารถและรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กรควรคำนึงถึงบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลดีทั้งต่อคนทำงานและต่อประสิทธิภาพของงาน นั่นคือ “คนเบิกบานงานสำเร็จ” การจะเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องเริ่มต้นที่ “ผู้บริหารหรือผู้นำ” ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้จักเทคนิคการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ที่สำคัญต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะคนคือสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกและต้องการขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อคนทำงานมีความสุขในทุกส่วนขององค์กรก็จะสำเร็จตามไปด้วยและองค์กรก็จะกลายเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวรและจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่สังคมต่อไปในอนาคต (กอบปรลภ อกัยศักดิ์, 2563 : 330) ทั้งนี้ ความสุขของคนในองค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนหรือผลกำไรเพียงอย่างเดียว แต่ประกอบไปด้วยสามส่วนหลัก ๆ คือ ความพึงพอใจของบุคลากรจิตวิญญาณขององค์กรและสมรรถนะขององค์กร โดยปัจจัยที่องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้นเพื่อให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสุขในการทำงาน ซึ่งจะทำให้งานมีคุณภาพและเพิ่มผลผลิตขององค์กร ได้แก่ การส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะทักษะในการเป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและการบริหารที่มีความแตกต่าง เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร การบริหารงานทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องคำนึงถึงการมอบหมายงานที่เหมาะสมและเป็นธรรม มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานบนพื้นฐานคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาชีพ การบริหารความสุขของบุคลากรมุ่งเน้นไปที่ความสมดุลของชีวิตและการประยุกต์ใช้หลักธรรมในการดำเนินงาน ผู้บริหารจึงเป็นต้นแบบของการทำงานและการใช้ชีวิต (ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ, 2558 : 61)

สรุปประเด็นได้ว่า การขับเคลื่อนองค์กรแห่งความสุขจะเกิดได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรทุกระดับตั้งแต่ผู้บริหารและปฏิบัติงานทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญที่จะผลักดันให้องค์กร

มีการพัฒนา มีความแข็งแกร่ง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ก่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนและถ้าทุกคน มีความภูมิใจในหน้าที่และองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอบอุ่น ก็จะส่งผลให้บุคลากรทุกคน อุทิศร่างกาย แรงใจ ให้กับงานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพและรักองค์กร เสมือนเป็นบ้านหลังที่สองที่มีความสุขในการดำรงชีวิตและการทำงาน มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมซึ่งถือเป็นหัวใจ หลักและองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กร จึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารหรือผู้นำองค์กรที่มีคุณภาพ มีความรู้ ความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ มีความสามารถรอบด้าน ทันต่อยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ประการสำคัญคือ ต้องเป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมตามหลักธรรมาภิบาลและรู้จักนำหลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืน มาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรยุคดิจิทัลให้มีความสุขอย่างยั่งยืน “การให้” เป็นการมอบบางสิ่ง บางอย่างไปยังบุคคลอื่น เป็นการแสดงออกถึงความเมตตา กรุณา มีน้ำใจและความปรารถนาดีของผู้ให้ที่มีต่อ ผู้รับที่อาจเกี่ยวข้องระหว่างบุคคลหรือส่วนรวม เป็นการช่วยเสริมสร้างสังคมให้น่าอยู่มีความสุขยิ่งขึ้น หากทุกคนในแต่ละสังคมรู้จักการให้ การแบ่งปันด้วยจิตบริสุทธิ์ไม่หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ แล้ว สังคมนั้น ๆ ย่อมเกิดความสงบสุข ดังนั้น คณะผู้เขียนจึงได้พัฒนาและสังเคราะห์จากการศึกษา ค้นคว้า ตำราและงานวิจัย รวมถึงเอกสารต่าง ๆ เพื่อแสดงให้เห็นภาพของการนำเสนอหลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืน เพื่อมาเสริม หลักธรรมาภิบาลกับการสร้างองค์กรแห่งความสุขยุคดิจิทัล สำหรับเป็นแนวทางของผู้สนใจนำไปประยุกต์ใช้ ในการดำเนินชีวิตหรือการบริหารจัดการองค์กรต่อไป ปรากฏตามภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3: การใช้หลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืนเสริมหลักธรรมาภิบาลกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข

ยุคดิจิทัลในการเสริมให้เกิดองค์กรแห่งความสุข

ที่มา: พัฒนาและสังเคราะห์โดยคณะผู้เขียน

ธรรมาภิบาลยุคดิจิทัลกับการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการเพิ่มขีดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานโดยอาศัยความสุขของคนในองค์กรเป็นตัวกลางเพื่อให้องค์กร มีความพร้อม

ต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมยุคดิจิทัล นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน เน้นการบริหารจัดการ “คน” เป็นหลัก ให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข สถานที่ทำงานน่าอยู่และชุมชนสมานฉันท์ สิ่งสำคัญคือ ผู้บริหารหรือผู้นำน้องค์กรต้องเป็นผู้มีความรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ด้านการบริหารรวมทั้งวิทยาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีภาวะผู้นำและวิสัยทัศน์ สร้างความเชื่อมั่นแก่สมาชิกในองค์กร รู้จักเทคนิคการขับเคลื่อนกลยุทธ์ ไปสู่ความสำเร็จ บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาลและนำหลักการ 5 ให้สู่ความยั่งยืน คือ 1) ให้ความรู้ 2) ให้โอกาส 3) ให้การยอมรับ 4) ให้ครอบครัว และ 5) ให้ความก้าวหน้า มาบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการยอมรับจากทุกภาคส่วนและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน ส่งผลให้คนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและองค์กรมีความมั่นคงยั่งยืน

บรรณานุกรม

- กมลพร ลาภ อภัยศักดิ์. (2563). บรรยายการองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.
- ชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2561). ธรรมาภิบาลเพื่อการจัดการทุจริตและการขัดกันแห่งผลประโยชน์. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, 15(68), 33-39.
- ณัฐภรณ์ สมภาร, เรืองวิษณุ นิลโคตร และวิญญู บัญลอย. (2565). การศึกษาและการวิเคราะห์หลักสารณียธรรมกับการเสริมสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1. *การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี ครั้งที่ 15*, 387.
- นพพล แก้วสุวรรณ, ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง และสิริกร บำรุงกิจ. (2563). การจัดการความรู้เพื่อก้าวสู่องค์กรดิจิทัลในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 40(4), 120-135.
- ประยัด พิมพา. (2561). การศึกษาไทยในปัจจุบัน. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูฏา*, 7(1), 242-249.
- พระมหาศราวุฒิ รัตนสันติ, สมบูรณ์ บุญโท และสวัสดิ์ โอนทัย. (2566). รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสังคมดิจิทัลมองผ่านพุทธอภิปรัชญาในคัมภีร์มิลินทปัญหา. *วารสารปัญญา*, 30(2), 110-120.
- เพ็ญพัชรินทร์ เพ็ญพอรู และจักรี ศรีจารุเมธีญาณ. (2564). บทบาทปลัดอำเภอกับหลักธรรม 4 ประการ. *วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ*, 1(6), 57-68.
- ภูติศ นอขุนทด. (2565). หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานภาครัฐ. *มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ประเทศไทย*, 7(1), 1029-1044.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม, ดวงเนตร ธรรมกุล, อัครา ประเสริฐสิน, จริญญา ชื่นศิริมงคล และศิริพร ครุฑกาต. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 9(1), 52-62.

- ลักขณา ศิริถิรกุล, บุญพิชชา จิตต์ภักดี และจารุวรรณ สอนองญาติ. (2546). องค์การแห่งความสุข : คุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาลจบใหม่. *วารสารสุขภาพและการศึกษาพยาบาล*, 27(1), 182-192.
- เศรษฐพร หนุ่นชู. (2560). ธรรมชาติ : การแก้ปัญหาหรือรับกันในสังคมไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ*, 8(1), 1-11.
- สาวิตรีวรรณ จุติโชติ และทิพมาศ เสวตวรโชติ. (2564). การดำเนินชีวิตอย่างไรให้มีความสุขในยุคดิจิทัล.
วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 1(3), 77-88.
- สุทธิรัตน์ ชูเลิศ. (2564). การพัฒนาองค์กรสร้างสุขให้มีประสิทธิภาพ. *วารสาร มจร การพัฒนาลังคม*,
6(3), 129-138.
- สุบัณฑิต จันทร์สว่าง. (2560). การบริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 4.0. *วารสาร มจร.อุบลปริทรรศน์*,
2(2), 98-108.
- สุวรรณี ไหว้, สุวัฒน์ รักขันโท และสิริวัฒน์ ศรีเครือดง. (2564). มนุษย์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัล.
วารสาร มจร มนุษย์ศาสตร์ปริทรรศน์, 7(2), 339-355.
- อรพิน สุภาวงศ์ และไพโรภ รัตนชูวงศ์. (2565). รูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0
ของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. *วารสารปัญญา*, 29(3), 110-116.