

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

CREATING A HAPPY WORKPLACE IN THE DIGITAL ERA

สิทธิพร กล้าแข็ง^{1*}, พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ² และ ทนง ทองภูเบศร์³

สาขาวัตกรรมการบริหารการศึกษา วิทยาลัยวัตกรรมการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
จังหวัดนครปฐม ประเทศไทย

Sittiporn Klakhang^{1*}, Pongsuwan Srisuwan² and Thanong Thongphubate³

Program in Educational Administration Innovation College of Innovation Management, College of Innovation
Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Nakhon Pathom, Thailand

*E-mail: happy.Sittiporn@gmail.com

Received: 26-10-2024

Revised: 14-02-2025

Accepted: 28-02-2025

บทคัดย่อ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขกลายเป็นสิ่งที่สำคัญมากขึ้น เนื่องจากยุคดิจิทัล เป็นยุคที่มีผลกระทบทั้งทางบวกและทางลบ โดยการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างก้าวกระโดด ส่งผลทำให้คนทำงานต้องปรับตัวครั้งใหญ่ ต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ตั้งแต่ระบบการทำงาน การใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ลักษณะของผู้คนในแต่ละรุ่น (Generation) ซึ่งถ้าคนไม่สามารถปรับตัวตามกระแสความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ อาจส่งผลให้เกิดความเครียด และไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้น ในปัจจุบันแนวคิดองค์กรแห่งความสุขจึงแพร่หลายและได้รับความสนใจในกลุ่มองค์กรต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น บทความนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องการดูแลคน และเพื่อให้คนในองค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล มีแนวทางหลักที่เป็นผลลัพธ์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การพัฒนาคน (People) 2) การพัฒนาสถานที่ทำงาน (Workplace) และ 3) การพัฒนาเครื่องมือ / อุปกรณ์ (Material) ในการสนับสนุนเพื่อขับเคลื่อนงานสร้างสุขขององค์กร โดยผ่านกระบวนการสร้างสุขตามแนวคิด Happy 8 ที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพความต้องการจำเป็นของคนในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยการออกแบบที่เฉพาะ และสอดคล้องกับมิติความสุขของคนในองค์กรเป็นสำคัญ

คำสำคัญ: องค์กรแห่งความสุข ยุคดิจิทัล การพัฒนาคน

ABSTRACT

The purpose of this article was to study approaches for creating a happy organization in the digital era. The digital era had both positive and negative impacts due to the rapid growth of digital technology, which resulted in a significant need for workers to adapt. They had to continuously learn new things, including work systems, the use of technology in the workplace, and the characteristics of different generations. If individuals could not adapt to these changes, it could lead to stress and a lack of happiness at work. Therefore, the concept of a happy organization became widespread and gained increased attention among various organizations. It was considered a key strategy for addressing personnel management issues and ensuring that organizational members were capable and ready for change, thus leading the organization towards sustainable growth.

Summary of the study results. Three main approaches for creating a happy organization in the digital era were identified: 1) People development, 2) Workplace development, and 3) Material development. These approaches supported the drive towards a happy organization through the Happy 8 framework, which was tailored to the specific context and needs of the organization's members. This required a customized design aligned with the dimensions of happiness for individuals within the organization.

Keywords: Happy Organization, Digital Era, People Development

บทนำ

ปัจจุบันโลกกำลังเข้าสู่ยุคการเปลี่ยนแปลง แนวโน้มทางเทคโนโลยี (Technology Trend) เข้ามามีบทบาทมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจดิจิทัลโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การพัฒนาและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว รวมทั้งความสามารถของเทคโนโลยีต่างๆ ได้เข้ามามีบทบาทต่อชีวิตจนสามารถสร้างจุดเปลี่ยนสำคัญทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงาน (Vichuparkornkul, 2020) ผลการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบ โดยการมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพิ่มขึ้นนั้น ได้กระตุ้นการปฏิวัติอุตสาหกรรมครั้งใหม่ ส่งผลกระทบให้เกิด

การเปลี่ยนผ่านการทำงานสู่ดิจิทัลมากขึ้น และยิ่งไปกว่านั้นการระบาดของ COVID-19 ทั่วโลก ยิ่งเร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานผ่านดิจิทัลเพิ่มสูงขึ้น ถึงแม้การนำดิจิทัลมาใช้จะมีผลลัพธ์ในเชิงบวกมากมาย เช่น ระบบอัตโนมัติ การทำงานร่วมกัน ความยืดหยุ่น นวัตกรรม และผลผลิตในการทำงาน (Burnett & Lisk, 2019; Jain & Ranjan, 2020; Santana & Cobo, 2020) แต่ก็มีผลเชิงลบ เช่น ความวิตกกังวลของบุคลากร ความเป็นส่วนตัว ค่าตอบแทน ความเป็นอยู่ ควบคู่กับความคลุมเครือของงาน ความซับซ้อน และความปลอดภัยในการทำงาน (Acemoglu

& Restrepo, 2020; Arntz et al., 2016; Brougham & Harr, 2020; Makridis & Han, 2021; Santana & Cobo; 2020; Spencer, 2018; Yu et al., 2022)

โดยผลสำรวจของ World Happiness Report 2024 ที่เผยแพร่โดย UN Sustainable Development Solutions Network (SDSN) เป็นรายงานการจัดอันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก โดยจะประเมินความสุขตามเกณฑ์ต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนทางสังคม รายได้ ชีวิตที่มีสุขภาพที่ดี และการทุจริต เป็นต้น พบว่า ประเทศไทยมีคะแนนความสุขเฉลี่ยอยู่ที่ 5.976 คะแนน ซึ่งยังคงมีช่องว่างในการพัฒนาเมื่อเทียบกับประเทศที่มีคะแนนสูงสุด เช่น ฟินแลนด์ที่ได้คะแนน 7.741 คะแนน (Helliwell, J. et al., 2024) รายงานนี้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสมดุลในชีวิตทั้งการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อให้บุคลากรในประเทศไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

ด้วยเหตุนี้องค์กรต่าง ๆ จึงหันมามองสิ่งที่เป็นความต้องการที่อยู่ภายในตัวบุคคล แต่ละคนมากขึ้น นั่นคือ “ความสุข” เนื่องจากหลายองค์กรเข้าใจดีว่า ถ้าบุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุขแล้ว สถานการณ์ต่าง ๆ ที่มีความทุกข์ ไม่ว่าจะเป็นความเครียด ความขัดแย้ง อุบัติเหตุ หรือโรคจากการทำงานก็จะลดลงไปด้วย (Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018)

นอกจากนี้ข้อมูลจาก สำนักงานสถิติแห่งชาติในเดือนกรกฎาคม 2567 พบว่า ประเทศไทยมีประชากรวัยทำงานจำนวน 40.44 ล้านคน (National Statistical Office, 2024) ดังนั้น

การส่งเสริมให้เกิดความสุขในองค์กรจึงกลายเป็นเรื่องที่หลาย ๆ องค์กรให้ความสำคัญเนื่องจากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข มีเป้าหมายในการพัฒนาองค์กร ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ควบคู่ไปกับการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กร (Jaitha, 2016 cited by Chalongbun, 2017) หากบุคลากรมีความสุขในการทำงานย่อมส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพจิตที่ดี และส่งผลต่อภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้บุคลากรมีความพร้อม และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล
2. เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบข่ายการนำเสนอ

บทความนี้นำเสนอแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล โดยการศึกษาครอบคลุมถึงการทำความเข้าใจความหมายขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล พัฒนาการของแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน อันสอดคล้องกับบริบทของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล เป็นการพิจารณาความหมายระหว่างยุคดิจิทัล และองค์กรแห่งความสุข ดังนี้

ความหมายของยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคของอิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีที่มีความรวดเร็วในการสื่อสาร การส่งผ่านข้อมูล ความรู้ต่าง ๆ ที่มีอยู่ในสังคม ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพนิ่ง หรือวิดีโอที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้อย่างรวดเร็ว ทุกที่ และทุกเวลาโดยลักษณะของยุคดิจิทัล มีลักษณะสำคัญ 3 ประการ (Thongsaiphon et al., 2023) กล่าวคือ 1) ความรวดเร็วในการสื่อสาร ไม่ว่าจะเป็นการจัดเก็บ หรือการเข้าถึงแหล่งข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่าง ๆ 2) การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่ไม่มีขอบเขตหรือข้อจำกัดในเรื่องเวลา หรือสถานที่ ทำให้สามารถเข้าถึง รับรู้ และเรียนรู้ได้ทุกที่ และทุกเวลาตามต้องการ และ 3) การใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการการเชื่อมโยงเครือข่ายต่าง ๆ ให้ทุกคนสามารถจัดเก็บข้อมูล ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่ และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง

ความหมายขององค์กรแห่งความสุขทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ให้ความหมาย “องค์กรแห่งความสุข” ว่า หมายถึง กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้คนมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย 3 คุณลักษณะ (Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018) ได้แก่ 1) คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง บุคลากรสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญขององค์กร

มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม 2) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือบุคลากรรู้สึกกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน (House) คนในองค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ได้แก่ เป็นองค์กรที่มีการทำงานเป็นทีม เป็นองค์กรที่มีความสุขในการทำงานร่วมกัน และเป็นองค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน 3) ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) โดยชุมชนต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง คำว่า “ชุมชนสมานฉันท์” ยังหมายความว่าความรวมถึงลูกค้ายหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชน สังคมพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

จากการศึกษานิยามศัพท์ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (พ.ศ.2566) ได้กล่าวถึงคำว่า “สุขภาพ หรือ สุขภาวะ” หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ สมบูรณ์ทั้งทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล ประกอบด้วย 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม ดังนั้น หากประมวลความหมายขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล อาจกล่าวได้ว่า องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล คือการที่องค์กรนำวิวัฒนาการของเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมและพัฒนากระบวนการสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมขององค์กร ที่เอื้อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ให้มีความสุขสบายในการทำงานมากขึ้น โดยเน้นความสำคัญ

ในการส่งเสริมความสุขของคนในองค์กร ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม

พัฒนาการขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

แนวคิดเรื่ององค์กรสุขภาวะ ในช่วงแรกจะเป็นแนวคิดด้านสุขภาพที่มีการนำเข้าไปใช้ส่งเสริมการดำเนินงานในองค์กร ซึ่งจะมีหลายแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการส่งเสริมสุขภาพ การดูแลสุขภาพในการทำงาน แนวคิดด้านอาชีวอนามัยและการจัดการความปลอดภัย และปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเน้นไปที่การคุ้มครองส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรโดยไม่ได้มองว่ามีความเกี่ยวข้องกับผลิตภาพขององค์กร แต่ในระยะต่อมาเมื่อมีผลงานวิจัยจำนวนมากที่พบว่าความสุขหรือสุขภาวะของบุคลากร จะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและมีส่วนต่อผลิตภาพขององค์กร แนวคิดใหม่ของการดำเนินการด้านสุขภาพในองค์กร จึงผนวกด้านผลิตภาพขององค์กรเข้าไปด้วยพร้อมกันกับแนวคิดด้านการส่งเสริมสุขภาวะอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และปัจจัยทางจิตสังคมที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมสุขภาวะองค์กรจึงเป็นแนวคิดแบบสหวิทยาการ ที่รวมหลายศาสตร์หลายสาขาเข้ามาเกี่ยวข้อง และเชื่อมโยง ไม่แยกออกจากกระบวนการที่มุ่งเน้นให้เกิดผลิตภาพขององค์กร (Anttonen & Rasenen, 2009)

ความเคลื่อนไหวนี้ เห็นได้จากการประชุมสมัชชาอนามัยโลก ในปี พ.ศ. 2540 ที่ได้รับรองกลยุทธ์ด้านอาชีวอนามัยของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมาย และอีกหนึ่งทศวรรษต่อมา การประชุมสมัชชาอนามัยโลกในปี พ.ศ. 2550 ได้รับรอง

แผนปฏิบัติการด้านสุขภาพแรงงาน ในช่วงปี พ.ศ. 2551-2560 ซึ่งแผนฉบับนี้ มีมุมมองในด้านสุขภาพที่กว้างขึ้น โดยมองถึงการป้องกันความเสี่ยงจากอาชีพ การคุ้มครองและส่งเสริมสุขภาพในสถานที่ทำงาน ปัจจัยสังคมกำหนดสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบสุขภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ในการผนวกสุขภาพของพนักงานเข้าป้อนนโยบายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (Burton, 2010)

สำหรับประเทศไทยแนวคิดองค์กรแห่งความสุขนั้น สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มแนวคิดความสุข 8 ประการ ในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งเป็นแนวคิดที่พัฒนาขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข แนวคิดนี้เชื่อว่า “คนทำงาน” คือหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กร หากส่งเสริมให้ทุกคนในองค์กรกลายเป็น “คนทำงานที่มีความสุข” การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรเติบโตอย่างยั่งยืน โดยได้จัดกลุ่มความสุขแบ่งได้เป็น 8 มิติ (Happy 8) ซึ่งใช้เป็นแนวทางการสร้างความสุขให้แก่คนในองค์กร (Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018) ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพดี ดูแลตนเอง ไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักพักผ่อน การเลือกอาหาร การจัดการอารมณ์ และการออกกำลังกาย

2. น้ำใจดี (Happy heart) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น มีความเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของ

ตนเอง นึกถึงประโยชน์ต่อผู้อื่นต่อส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีจิตอาสาหรือร่วมรับผิดชอบในกิจกรรมต่าง ๆ

3. ผ่อนคลายดี (Happy relax) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรสามารถจัดการกับอารมณ์หรือความเครียดของตนเอง การรู้จักการผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต

4. ใฝ่รู้ดี (Happy brain) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรรักการเรียนรู้ และเป็นมืออาชีพในการทำงาน พัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ เรียนรู้ทักษะในการดำเนินชีวิต และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องภายในที่ทำงานภายในครอบครัว รวมทั้งชุมชนที่อาศัย

5. จิตวิญญาณดี (Happy soul) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมและความกตัญญู เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์ มีศีลธรรม มีสติในการดำเนินชีวิต

6. การเงินดี (Happy money) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรใช้เงินเป็น รู้จักเก็บออม ไม่เป็นหนี้โดยไม่มีเหตุผลที่จำเป็น สามารถจัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ

7. ครอบครัวดี (Happy family) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรัก ความสัมพันธ์ที่ดีเป็นกำลังใจซึ่งกันและกัน ทำกิจกรรมร่วมกันภายในครอบครัวอย่างสม่ำเสมอ มีการแบ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบภายในครอบครัว และการสื่อสารที่ดีต่อกัน

8. สังคมดี (Happy society) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นสมาชิกที่ดี มีความสามัคคีภายในที่ทำงาน ภายในครอบครัว และในชุมชน

เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

ต่อมาในปี พ.ศ. 2560 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้พัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล โดยองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลนั้น เกิดจากแนวคิดที่ว่าในปัจจุบันหลายองค์กรได้รับผลกระทบเนื่องจากการขับเคลื่อนประเทศไทยให้กลายเป็นประเทศไทย 4.0 ซึ่งทั้งองค์กรและบุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้วยการเปิดใจและพัฒนา เพราะถึงแม้ว่าไม่มีนโยบายประเทศไทย 4.0 องค์กรก็จะถูกสภาพแวดล้อมบีบบังคับให้ต้องพัฒนาเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงควรให้ความสำคัญต่อการเติบโตอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและศักยภาพของบุคลากร เพราะในอนาคตหลายองค์กรอาจประสบปัญหาการขาดแคลนบุคลากร เพราะบุคลากรที่มีความสามารถจะลาออกไปทำงานอิสระ (Freelance) หรือตั้งบริษัทของตัวเองมากขึ้น รวมถึงการที่มีความหลากหลายในองค์กรมากขึ้น เช่น เรื่องวัย เชื้อชาติ หรือการรวมกลุ่มตามความสนใจ เป็นต้น (Chaimongkol, 2021)

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

แนวคิดองค์กรแห่งความสุข เป็นแนวคิดที่สนับสนุนให้องค์กรมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นการดูแลคุณภาพชีวิตคนในองค์กร โดยการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการ การพัฒนากระบวนการทำงาน พัฒนาให้บุคลากรร่วมคิดค้นนวัตกรรม โดยมีเป้าหมายสำคัญในการพัฒนา

องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล คือ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันควบคู่ไปกับการสร้างความสุขให้แก่บุคลากรในองค์กร (Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018) โดยนักวิชาการได้มีการศึกษากระบวนการในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ดังนี้

1. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงาน การพัฒนาสมรรถนะต้องคำนึงถึงสมรรถนะที่จะสนับสนุนพันธกิจขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยการพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน การบริหารจัดการ การนำเสนอความคิดเห็น การคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ การคิดค้นนวัตกรรม ความสามารถด้านภาษา ความสามารถด้านเทคโนโลยี การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การบริหารการเงิน และการดูแลสุขภาพ

2. การจัดการการเงิน และการแก้ไขปัญหาหนี้สินของบุคลากร องค์กรควรมีวิธีการส่งเสริมการจัดการการเงิน และการแก้ไขปัญหาหนี้สินของบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง การแก้ไขปัญหาหนี้สินในระบบ การส่งเสริมให้บุคลากรออมเงิน การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ การส่งเสริมให้บุคลากรมีรายได้เพิ่ม และการลดรายจ่ายของบุคลากร

3. การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร โดยการส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย บำบัด และยาเสพติด การส่งเสริมให้บุคลากรบริโภคอาหารที่ดี การจัดกิจกรรมคลายความเมื่อยล้าและความเครียด การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ การจัดห้องพยาบาลที่มี

แพทย์และพยาบาลประจำ และการนำผลการตรวจสุขภาพมาทำโครงการเชิงรุก

4. การส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว องค์กรควรมีแนวทางส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว และการจัดให้มีมนมแม่ในองค์กร โดยการให้ความรู้ความตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็กในโรงงาน การจัดตั้งมนมแม่ การมีหน่วยงานที่ดูแลลูกบุคลากรหลังเลิกเรียน การร่วมงานร่วมกิจกรรมของชุมชน และการลดรายจ่ายของครอบครัวบุคลากร

5. การส่งเสริมสติในการทำงาน เนื่องจากสติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และการตัดสินใจที่ดี รวมถึงสติช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร แนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรมีสติในการทำงาน

6. การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรอย่างมีคุณค่า แนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร เช่น การจัดตั้งหน่วยงาน หรือมอบหมายผู้รับผิดชอบงานเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งมีการจัดโปรแกรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กร การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และลดความเลื่อมล้ำในองค์กร เป็นต้น

7. การพัฒนาทักษะการสอนงาน การพัฒนาบุคลากรจะให้ความสำคัญต่อประสบการณ์ของผู้เรียน และการออกแบบการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการสอนงาน การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน

การมอบหมายงานที่ท้าทาย และการให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ ๆ มากขึ้น

8. การสร้างวัฒนธรรมความไว้วางใจ (Trust) ในการอยู่ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการทางสุนทรียสนทนา (Dialogue) ซึ่งเป็นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและสร้างวัฒนธรรมการฟังเพื่อบุคลากรอย่างตั้งใจ เพื่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อบุคลากร และลดความผิดพลาดในการทำงาน การดำเนินการทำได้หลายรูปแบบทั้งการอบรมสุนทรียสนทนาให้แก่บุคลากร การพัฒนาทักษะหัวหน้างาน

9. การพัฒนาระบบการทำงานและนวัตกรรม ส่วนใหญ่เกิดจากทั้งการคิดค้นขององค์กร และการให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อคิดค้นนวัตกรรมและพัฒนากระบวนการทำงานในระยะยาว เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้คลุกคลีในหน้างานมากที่สุด จึงเป็นผู้ทราบปัญหาและแนวทางการแก้ไขมากที่สุด ดังนั้นจึงส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมคิดพัฒนาระบบการทำงานและนวัตกรรม ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมข้อเสนอแนะ การประกวดนวัตกรรม เป็นต้น

10. การสื่อสารเชิงบวก โดยต้องเป็นการสื่อสารที่มีความจริงใจ สื่อสารอย่างตรงไปตรงมา เข้าใจลักษณะของบุคลากร และเลือกวิธีการสื่อสารที่เหมาะสมเข้าใจง่าย เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายทุกกลุ่ม

11. การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการจัดการความหลากหลายในองค์กร โดย Kaewphichit & Thikaewsri, 2011 cited by Wasantanarat & Wuttivatchaikaeo, 2018) ได้กล่าวว่า การให้เกียรติและให้โอกาสเป็นกระบวนการสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะการเห็นคุณค่าของเพื่อน

ร่วมงานและการมองว่าเพื่อนร่วมงานคือบุคคลใกล้ชิด หรือการมองว่าเพื่อนร่วมงานเป็นพี่น้อง และเป็นสมาชิกในครอบครัว รวมถึงต้องเข้าใจเพื่อนร่วมงานซึ่งความเข้าใจนี้จะนำไปสู่การยอมรับและการปรับตัวเพื่ออยู่ร่วมกัน

12. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรจะเป็นเครื่องหล่อหลอมพฤติกรรมของบุคลากร ดังนั้นวัฒนธรรมสำคัญที่องค์กรควรปลูกฝังให้แก่บุคลากร ได้แก่ การรักษองค์กร การพัฒนาตนเอง ความเชี่ยวชาญในงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีม การทำงานแบบครอบครัว การกล้าแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมกับองค์กร และการคิดค้นนวัตกรรม

13. การมุ่งเน้นความพึงพอใจของลูกค้า ชุมชน และทุกภาคส่วน โดยให้ความสำคัญในเรื่อง คุณธรรม จริยธรรม สิทธิมนุษยชน ความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) มากยิ่งขึ้น

14. การมีส่วนร่วมกับกิจกรรมและการสนับสนุนชุมชน องค์กรแห่งความสุขมีแนวทางเพื่อร่วมกิจกรรมและสนับสนุนชุมชน เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของผู้อื่น รวมถึงสร้างจิตสำนึกเรื่องความกตัญญูและการเสียสละให้แก่บุคลากร

นอกจากนี้ (Chaimongkol, 2021) ได้นำเสนอแผนงานเชิงนโยบายเพื่อสร้างองค์กรแห่งความสุข 4.0 ตามต้นแบบคุณลักษณะองค์กรแห่งความสุขภาคธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย ดังนี้

1. ด้านภาวะผู้นำ โดยพัฒนาองค์กรให้กลายเป็นองค์กรที่มีนวัตกรรม ผ่านการจัดหลักสูตรการอบรมแก่ผู้บริหารทุกระดับในเรื่องนวัตกรรมในการทำงาน รวมไปถึงการฝึกอบรมทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นแก่ผู้บริหารอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้าง

กระบวนการคิดของผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งควรมีการพัฒนาทักษะบุคลากรให้มีกระบวนการคิดเชิงออกแบบ โดยจัดให้มีพื้นที่ให้อิสระในการทำงาน แก่บุคลากรที่จะระดมความคิด เพื่อค้นหาความคิดใหม่ๆ และให้โอกาสทุกคนได้นำความคิดนั้น มาทดลองปฏิบัติจริง เพื่อพัฒนาและปรับปรุงงาน โดยไม่ต้องกังวลว่าสิ่งที่ทำนั้นจะสำเร็จหรือไม่ เพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการอยากทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ และอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะในด้านกระบวนการคิดเชิงออกแบบ

2. ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม ในองค์กร พัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็น Smart office โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีพื้นที่ที่ทันสมัย ให้บุคลากรได้ใช้ในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และความคล่องตัว เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สนับสนุนในการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และควรสนับสนุนงบประมาณสำหรับเครื่องมือการทำงาน โดยเฉพาะ Notebook Tablet หรืออุปกรณ์คอมพิวเตอร์ ต้องมีความทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการ และมีสำหรับบุคลากรรองรับอย่างทั่วถึง เพื่อจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

3. ด้านการสร้างสมดุลความสุขโดยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงาน โดยการสร้าง Platform online และการปรับมาใช้ลายเซ็นอิเล็กทรอนิกส์ในงานด้านเอกสารทั้งองค์กร เพื่อลดปริมาณงานลดกระบวนการทำงาน ลดงานด้านเอกสาร เพื่อให้

บุคลากรมีเวลาในการมุ่งเน้นการทำงานที่เกิดผลสัมฤทธิ์มากขึ้น ซึ่งผู้บริหารสามารถติดตามการทำงาน (Tracking) ของบุคลากรได้ และเพื่อพัฒนาให้รูปแบบการทำงานมีความคล่องตัว และความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

4. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ และพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมในทักษะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน โดยเน้นการฝึกอบรมที่เป็นการฝึกอบรมแบบเสมือนจริง เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ รวมทั้งควรพัฒนาระบบสมรรถนะ โดยมีแผนงานในการพัฒนา คือ พัฒนาเกณฑ์ในการประเมินผลงานเพื่อปรับตำแหน่ง โดยการพิจารณาจากสมรรถนะ โดยต้องทำการวิเคราะห์เพื่อกำหนดสมรรถนะทั้งในระดับองค์กร และระดับบุคคล โดยเป็นสมรรถนะโดยเฉพาะของแต่ละสายงาน เพื่อกำหนดความก้าวหน้าในแต่ละตำแหน่งงานให้มีความชัดเจนเป็นเกณฑ์กลางที่ทุกคนให้การยอมรับร่วมกัน

5. การมอบค่าตอบแทนด้านวิชาชีพ แก่บุคลากร โดยผลักดันการจ่ายค่าตอบแทนทางวิชาชีพให้แก่สายงานต่าง ๆ ที่มีใบประกอบวิชาชีพ ได้แก่ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เนื่องจากบุคลากรที่มีใบประกอบวิชาชีพมักจะได้รับการมอบหมายงานและมีหน้าที่ความรับผิดชอบที่สำคัญ เพื่อบริการมอบค่าตอบแทนที่เหมาะสมซึ่งจะจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความรู้เพื่อสอบใบประกอบวิชาชีพ เป็นความรู้ที่จำเป็นต่อการทำงาน

6. การพัฒนาทักษะวิชาชีพเฉพาะทางขององค์กร โดยผลักดันให้ตำแหน่งงานที่มีอยู่ในปัจจุบัน มีใบประกอบวิชาชีพเฉพาะทาง นำไป

ใช้เป็นเกณฑ์ในการประเมินความก้าวหน้าในงาน และมอบค่าตอบแทนวิชาชีพเพื่อพัฒนาเส้นทาง ความก้าวหน้า ในอาชีพตามศักยภาพของบุคลากร อย่างเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

7. การจัดทำการบริหารจัดการความรู้ ในด้านกระบวนการสร้างสุข โดยจัดทำกิจกรรม ในลักษณะการทำ Focus group ในประเด็นเรื่อง การสร้างสุขในองค์กร เพื่อทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ภายในองค์กรในเรื่องการสร้างความสุข ในการทำงาน และเพื่อเพิ่มสัมพันธภาพในที่ทำงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร

8. การส่งเสริมให้บุคลากรลดพฤติกรรม เสี่ยงในด้านสุขภาพ โดยจัดโครงการหรือกิจกรรม ส่งเสริมในเรื่องการมีสุขภาพที่ดีให้แก่บุคลากร อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดโครงการลด ละ เลิก กิจกรรมเสี่ยงในด้านสุขภาพ เป็นต้น เพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรปรับเปลี่ยนลดพฤติกรรมที่เสี่ยงในด้าน สุขภาพ

9. การเสริมสร้างความผูกพันในองค์กร ให้กับบุคลากรภายในองค์กร โดยทำการสื่อสาร ในเรื่องเป้าหมาย ค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร ให้ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบ และมี แนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งจัดให้มีพื้นที่ ที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วม ในการพัฒนาองค์กรในแต่ละด้าน

นอกจากแนวทางในการสร้างองค์กร แห่งความสุขในยุคดิจิทัลที่กล่าวมาแล้วนั้น Jiawiwatkul (2022) ยังได้กล่าวถึงแนวทาง การส่งเสริมองค์กรสุขภาวะในองค์กรยุคใหม่ (New Normal) ไว้ดังนี้

1. มินิโอบายในการทำงานที่คำนึงถึง ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานที่บ้านแบบออนไลน์

หรือแบบไฮบริด ที่บุคลากรแต่ละคนอาจอยู่ใน สถานการณ์ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อสุขภาวะ ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร

2. การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่คำนึงถึงมาตรการการป้องกันและควบคุม การระบาดของโรคโควิด-19 ของกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงในกรณีที่อาจจะมีโรคระบาดอื่น ๆ เกิดขึ้นด้วย โดยมีการสำรวจ ตรวจสอบ และดูแลสถานที่ วัสดุ อุปกรณ์ให้ถูกหลักสุขาภิบาลและสุขอนามัยอยู่เสมอ เช่น โรงอาหาร ห้องน้ำ สถานที่ออกกำลังกาย

3. การสร้างวิถีปฏิบัติด้านสุขภาพใน ที่ทำงาน องค์กรควรใช้โอกาสที่ทุกคนตระหนัก และห่วงใยสุขภาพจากสถานการณ์นี้ในการส่งเสริม สุขนิสัย พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น การรับประทานอาหาร ที่ถูกสุขลักษณะ การล้างมือให้เกิดเป็นนิสัย หรือวิถีปฏิบัติด้านสุขภาพ

4. การสื่อสารและให้คำปรึกษาโดยองค์กร ควรจัดให้มีการให้คำปรึกษา และการสื่อสารที่ดี กับบุคลากร มีการให้ข้อมูลสำคัญ และรับฟังปัญหา เปิดช่องทางในการสื่อสารที่หลากหลาย

5. การสำรวจและการจัดการความเสี่ยง ด้านสุขภาพจิตของบุคลากรที่อาจเกิดขึ้นจาก สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 หรือ โรคระบาดอื่น ๆ

6. การให้ความช่วยเหลือเมื่อเจ็บป่วย การดูแลสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความเป็นอยู่และ ความปลอดภัยของบุคลากรและครอบครัวในกรณี เจ็บป่วย เช่น การส่งตัวไปรักษาพยาบาล การดูแล ช่วยเหลือระหว่างที่เจ็บป่วย หรือการกักตัวในกรณี เกิดโรคระบาด

7. การจัดกิจกรรมในการพัฒนาสุขภาวะ องค์กร ต้องดำเนินการโดยคำนึงถึงมาตรการ

ในการป้องกันและควบคุมการระบาดของโรคโควิด-19 ของกระทรวงสาธารณสุข รวมถึงในกรณีโรคระบาดอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

8. การปรับปรุงแบบการจัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาวะในองค์กรแบบออนไลน์ควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมแบบออนไซต์ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ขององค์กร โดยมีการปรับปรุงแบบหรือเลือกทำกิจกรรมที่เหมาะสมกับรูปแบบออนไลน์ที่สามารถสร้างการมีส่วนร่วมได้ รวมถึงการประชุมงาน การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในแบบออนไลน์ ซึ่งจะมีข้อดีในเรื่องของช่วยลดงบประมาณระยะเวลาในการเดินทาง ทำให้สามารถจัดกิจกรรมได้บ่อยขึ้น โดยเฉพาะในกรณีองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการดำเนินงานจากหลายฝ่าย หลายหน่วยงานย่อย หรือสาขาย่อย

นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาของ Sakulkla & Khruetrakthok (2023) ที่ได้กล่าวถึงการสร้างองค์กรแห่งความสุขโดยนำหลักธรรมาภิบาลมาประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัล ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นเสริมสร้างสุขภาวะในที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการดำเนินงานขององค์กร โดยผ่านกระบวนการสร้างความสุขภายในองค์กร ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคม คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีความสะดวกสบาย และปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้ทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสุขในการทำงาน

2. ผู้บริหารมีภาวะเป็นผู้นำ คือ ผู้บริหารแสดงภาวะผู้นำที่ดี และสร้างความเชื่อมั่นให้กับคนในองค์กร มีหลักธรรมาภิบาล และสร้างพื้นที่ให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะความรู้ และ

ความเจริญก้าวหน้า ส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกว่ามีค่า มีความสำคัญและมีความหมายต่อองค์กร

3. การพัฒนาบุคลากร คือ การสร้างโอกาสให้ทุกคนได้รับการพัฒนาและเจริญก้าวหน้าในงานของตนอย่างเสมอภาค

4. การสร้างบรรยากาศที่ดี คือ การสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในองค์กร จัดสถานที่ทำงานให้สะอาด ร่มรื่น สงบ และปลอดภัย มีมุมพักผ่อนหย่อนใจ และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

5. การมีน้ำใจและความเอื้ออาทร คือ การสร้างความร่วมมือและความรักในองค์กร ให้ความสำคัญต่ोनโยบายที่เป็นธรรมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน มีการดูแลเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน มีความปรารถนาดีด้วยจิตบริสุทธิ์

6. การมีส่วนร่วม คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาและพัฒนาองค์กร

จากแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลข้างต้น จะเห็นว่ามึนักวิชาการได้เสนอแนวทางไว้หลากหลาย สิ่งสำคัญคือแนวทาง การนำไปปรับใช้กับองค์กรเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด เนื่องจากบริบท รูปแบบ สภาพความต้องการจำเป็นของแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกัน องค์กรแต่ละแห่งจำเป็นต้องอาศัยการออกแบบเฉพาะที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทขององค์กรตนเอง และควรทบทวนปรับปรุง พัฒนาต่อยอดแนวทางให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

ประโยชน์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข

Office of Organizational Health Promotion (Section 8). (2024) กล่าวว่า การสร้างองค์กรแห่งความสุขมีประโยชน์ทั้งต่อ คนทำงาน องค์กร และสังคม ดังนี้

1. คนทำงานในองค์กรมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตที่ดีขึ้นส่งผลให้ ประสิทธิภาพ ในการทำงานเพิ่มมากขึ้นไปด้วย

2. วันลาป่วยของคนทำงานลดลง ส่งผลให้ องค์กรสามารถลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการดูแล รักษาพยาบาลลงไปด้วย

3. องค์กรสามารถสร้างความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจให้กับคนทำงานซึ่งจะช่วยลด อัตราการลาออก รวมทั้งเป็นองค์กรที่ดึงดูดใจ ให้คนอยากเข้ามาร่วมงานด้วย

4. เกิดความสัมพันธ์ที่ดีของทุกภาคส่วน ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กร เช่น ระหว่าง ผู้บริหาร กับคนทำงาน ระหว่างองค์กรกับภาคส่วน ภายนอก ระหว่างองค์กรกับชุมชนรอบข้าง

5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร และเป็นองค์กรต้นแบบให้กับองค์กรอื่น ๆ

6. เป็นการพัฒนาองค์กรที่ตอบโจทย์ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือที่องค์การ สหประชาชาติเรียกว่า SDGs (Sustainable Development Goals)

ปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการสร้างองค์กร แห่งความสุข

Office of Organizational Health Promotion (Section 8). (2024) กล่าวว่า การพัฒนาองค์กรแห่งความสุขให้ประสบความสำเร็จ มีปัจจัยที่ควรคำนึงถึง 4 ประการ ดังนี้

1. การสนับสนุนจากผู้บริหารองค์กร ทั้งในด้านการสนับสนุนทรัพยากรให้มีการดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม รวมทั้ง การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างแก่บุคลากร

2. โครงสร้างการทำงาน การกำหนด โครงสร้างการทำงาน ผู้รับผิดชอบ และบทบาท หน้าที่ต่าง ๆ ให้ชัดเจนมีความสำคัญต่อความสำเร็จ โดยแต่ละองค์กรควรมีทีมงานที่รับผิดชอบโดยตรง และอาจมีทีมวิชาการ ทีมงานอื่นจากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการที่ปรึกษาด้วยขึ้นอยู่กับ ขอบเขตการทำงานขององค์กร

3. การดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง การดำเนิน งานพัฒนาสุขภาวะในองค์กรควรมีการดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง โดยในระยะแรกอาจเริ่มจากงาน ที่ไม่ยากที่สามารถสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นเป็น ความภาคภูมิใจแก่ผู้เกี่ยวข้อง จากนั้นจะต้องมี การดำเนินงานต่อเนื่องให้เกิดความผูกพันกับงาน อยู่อย่างสม่ำเสมอ

4. การติดตามประเมินผล การติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ทั้งการประเมินผล ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น มีการถอดบทเรียน หลังการปฏิบัติ มีการนำผลไปปรับปรุงการทํากิจกรรมครั้งต่อไปให้ดียิ่งขึ้น และการประเมินผล เมื่อสิ้นสุดการดำเนินงานในช่วงเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้ เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาการดำเนินงานในระยะ ต่อไป เป็นต้น

องค์ความรู้ที่ได้รับ

การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล จะพบว่ามีนักวิชาการได้เสนอแนวทางไว้หลากหลาย ผู้เขียนจะขอสรุปเป็นแนวทางหลักที่ใช้ในการพัฒนา องค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

โดยพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เป็นผลลัพธ์สำคัญ 3 ประการ คือ 1) การพัฒนาคน (People) 2) การพัฒนาสถานที่ทำงาน (Workplace) และ 3) การพัฒนาเครื่องมือ / อุปกรณ์ (Material) ในการสนับสนุนการขับเคลื่อนงานสร้างสรรค์ โดยผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ตามแนวคิด Happy 8 ที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพความต้องการจำเป็นของคนในองค์กร ซึ่งต้องอาศัยการออกแบบที่เฉพาะ และสอดคล้องกับมิติความสุขของคนในองค์กร มีประเด็นที่สำคัญ ดังนี้

1. การพัฒนาคน (People) คือ การพัฒนาสมรรถนะคนในองค์กร เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในงาน สามารถบริหารจัดการงานได้ตามบทบาทหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบ สามารถนำเสนอความคิดเห็นได้อย่างสร้างสรรค์ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ เปิดโอกาสให้คิดค้นนวัตกรรมเพื่อการพัฒนา มีความสามารถด้านภาษาและเทคโนโลยี มีทักษะในการบริหารการเงิน และสามารถดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีจิตสำนึกเรื่องความกตัญญูและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. การพัฒนาสถานที่ทำงาน (Workplace) คือ พัฒนาสถานที่ทำงานให้เป็น Smart office โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้มีพื้นที่ที่ทันสมัยให้บุคลากรได้ใช้ในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และความคล่องตัว เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สนับสนุนในการพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง และควรสนับสนุนงบประมาณในเรื่องของอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการ และมีเพียงพอ

สำหรับบุคลากรทั้งองค์กร มีกลไกในการรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในข้อผิดพลาด มีระบบการประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่าย

3. การพัฒนาเครื่องมือ (Material) คือ การสร้าง การปรับปรุง การสนับสนุนงบประมาณเพื่อนำเทคโนโลยีหรือเครื่องมือใหม่ ๆ มาใช้สนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะซอฟต์แวร์ที่ช่วยในการจัดการข้อมูล ฮาร์ดแวร์ที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ระบบสื่อสารที่ทันสมัย หรืออุปกรณ์ที่ใช้ในกระบวนการผลิตต่าง ๆ สำหรับการทำงานในองค์กร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ช่วยลดเวลาในการทำงาน เพิ่มความแม่นยำ ช่วยลดข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น และช่วยให้บุคลากรทำงานได้สะดวกและสบายขึ้น ซึ่งสามารถเพิ่มความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานได้อีกทั้งช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ที่จำเป็นต่อการทำงานในยุคปัจจุบัน ซึ่งสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงานได้ อีกทั้งเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น

โดยผู้เขียนขอยกตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (Niramitchnan, 2015) ตามแนวทางหลัก 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนาคน (People) บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่านการจัดการเรียนรู้ (LMS) ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถศึกษาแนวทางการพัฒนาตนเองได้อย่าง

ต่อเนื่อง และต้องสอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรแต่ละปี นอกจากนั้นยังมีระบบพัฒนา Talent Management ที่คัดเลือกบุคลากรศักยภาพสูงเข้าสู่กระบวนการ พัฒนาค้นเก่ง ซึ่งครอบคลุมทั้งโอกาสในการศึกษาต่อ อบรม ศึกษาดูงาน และการหมุนเวียนงาน

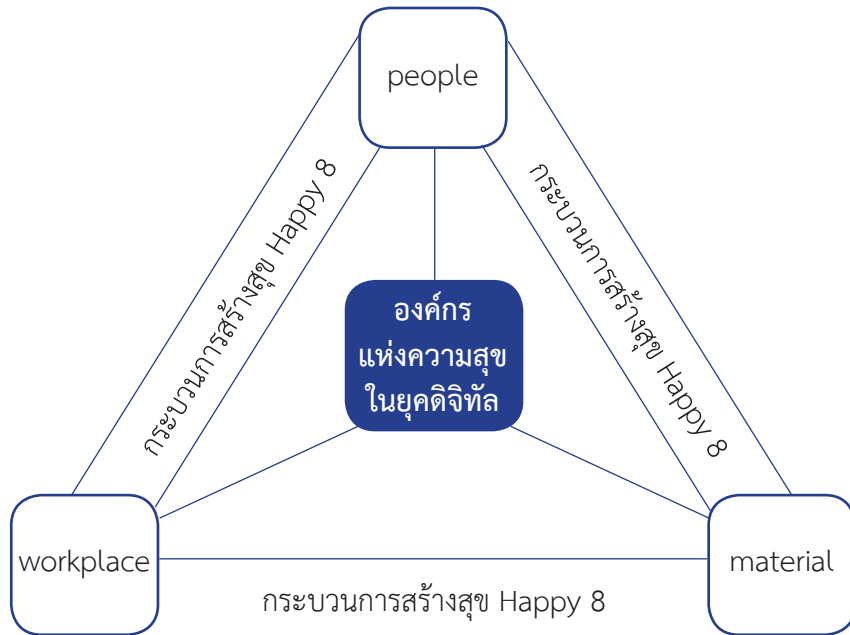
2. การพัฒนาสถานที่ทำงาน (Workplace) บริษัทฯ มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้น่าอยู่ และเอื้อต่อการสร้างสรรค์ เช่น Collaborative Area ที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด และทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งยังมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Management; KM) โดยมีแพลตฟอร์มให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ระหว่างกัน

3. การพัฒนาเครื่องมือ (Material) ในการสนับสนุนการขับเคลื่อนงานสร้างสุข บริษัทฯ มีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และเครื่องมือดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากร เช่น E-learning และระบบประเมินผลที่ช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองจากทุกที่ ทุกเวลา นอกจากนั้นยังมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการความรู้ขององค์กร เช่น ระบบ CPF Knowledge

Management ที่ช่วยให้บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลสำคัญได้ง่ายขึ้น

แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลที่ทางบริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) ใช้พัฒนาองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานแห่งความสุข นั้นเป็นการให้ความสำคัญกับการพัฒนานคน การออกแบบสภาพแวดล้อมที่ดี และการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงาน

ซึ่งแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลที่ได้นำเสนอนี้ เป็นเพียงแนวทางหนึ่งที่ได้จากการสังเคราะห์เนื้อหาทางวิชาการ องค์กรที่สนใจนำแนวคิดนี้ไปขับเคลื่อนต้องพิจารณาถึงองค์ประกอบที่เป็นผลลัพธ์ของการเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล นั่นก็คือ “คนทำงาน” มีความสุขหรือไม่ ซึ่งต้องพิจารณาตามมิติความสุขทั้ง 8 ด้าน การที่องค์กรนำวิวัฒนาการของเทคโนโลยีเข้ามาส่งเสริมและพัฒนากระบวนการทำงาน การสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรม เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร จึงถือว่าเป็นเรื่องจำเป็นสำหรับองค์กรยุคใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

บทสรุป

องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลเป็นองค์กรที่นำเทคโนโลยีและวิวัฒนาการดิจิทัลมาใช้ในการส่งเสริมกระบวนการทำงาน ปรับสภาพแวดล้อม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างความสะดวกสบาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ซึ่งครอบคลุมทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย จิต ปัญญา และสังคม พัฒนาการขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล เริ่มต้นจากแนวคิดการดูแลคนทำงานในองค์กรให้มีความสุข โดยการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการส่งเสริมสุขภาวะทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และมีการสนับสนุนการพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากร ซึ่งแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างความสุข การใช้เทคโนโลยีในการเพิ่ม

ประสิทธิภาพและลดความซับซ้อนในการทำงาน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยประโยชน์ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ลดอัตราการลาออก และเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน

อย่างไรก็ตาม การเป็นองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล มีปัจจัยเงื่อนไขความสำเร็จในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และเข้าใจถึงความสำคัญของความสุขในองค์กร การมีการสื่อสารที่ดีและเปิดเผย และการสนับสนุนจากทุกฝ่ายในองค์กร และแนวทางในการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ควรเน้นการพัฒนาทั้งด้านเทคโนโลยีและมนุษย์ไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้เกิดสมดุลและการเติบโตอย่างยั่งยืนสำหรับองค์กรยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

- Acemoglu, D. & Restrepo, P. (2020). Robots and jobs: Evidence from US labor markets. **Journal of Political Economy**, 128(6), 2188-2244.
- Arntz, M., Gregory, T., & Zierahn, U. (2016). **The risk of automation for jobs in OECD countries: A comparative analysis**. Retrieved from <https://dx.doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en> [2024, 15 Sep.]
- Anttonen, H., & Rasenen, T. (2009). **Well-being at work-new innovations and good practices**. Finnish Institute of Occupational Health. Finland: Multitprint Oy.
- Brougham, D., & Haar, J. (2020). **Technological disruption and employment: The influence on job insecurity and turnover intentions: A multi- country study**. *Technological Forecasting and Social Change*, 161, 120276. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2020.120276> [2024, 4 Oct.]
- Burnett, R., & Lisk, C. (2019). The future of employee engagement: Real-time monitoring and digital tools for engaging a workforce. **International Studies of Management and Organization**, 49(1), 108-119. Retrieved from <https://doi.org/10.1080/00208825.2019.1565097> [2024, 9 Oct.]
- Burton, J. (2010). **WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices**. WHO Headquarters, Geneva, Switzerland.
- Chaimongkol, T. (2021). **Development of a policy plan to create a Happy Workplace 4.0 in accordance with Happy Workplace model of leading business sectors in Thailand**. (Master's thesis). Burapha University, Chonburi province. (In Thai)
- Chalongbun, P. (2017). The happiness of personnel in the performance of government. **Journal of MCU Peace Studies Special Issue**, 6 (sp1), 590-599. (In Thai)
- Helliwell, J. F., Layard, R., Sachs, J. D., De Neve, J.-E., Aknin, L. B., & Wang, S. (Eds.). **World Happiness Report**. (2024). University of Oxford: Wellbeing Research Centre.
- Jain, A., & Ranjan, S. (2020). Implications of emerging technologies on the future of work. **IIMB Management Review**, 32(4), 448-454.
- Jiawiwatkul, A. (2022). **Happy workplace development: Concepts and guidelines**. Bangkok: Metta Printing.

- Makridis, C. A., & Han, J. H. (2021). **Future of work and employee of empowerment and satisfaction: Evidence from a decade technological change**. *Technological Forecasting and Social Change*, 173, 121162. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2021.121162> [2024, 15 Sep.]
- National Statistical Office. (2024). **Summary of the labor force survey: July 2024**. National Statistical Office, Ministry of Digital Economy and Society.
- Niramitchnan, P. (2015). **Sarnsara organization of well-being: concepts and case studies – happy brain**. Knowledge development and promotion project for supporting organizational well-being.
- Office of Organizational Health Promotion (Section 8). (2024). **Manual for promoting a healthy organization**. Project for Communication and Coordination of Organizational Health Networks.
- Sakulkla, S., & Khruengkathok, C. (2023). Good governance for leaders in the digital age and creating a happy organization. *Quality of Life and Law Journal*, 19 (2), 30-45. (In Thai)
- Santana, M., & Cobo, M. J. (2020). What is the future of work? A science mapping analysis. *European Management Journal*, 38(6), 846-862.
- Spencer, D. A. (2018). **Fear and hope in an age of mass automation: Debating the future of work**. *New Technology, Work and Employment*, 33(1), 1-12.
- Thongsaphon, K., Srikhum, K., Boonsuk, K., & Wangthanomsak, M. (2023). Leadership of school administrators in the digital age. *Journal of Institute of Trainer Monk Development*, 6(2), 261-270. (In Thai)
- Vichuparkornkul, P. (2020). Bangkok hoteliers preparation to technological change (ai). (Master's thesis). Silpakorn University, Nakhon Pathom province. (In Thai)
- Wasantanarat, C., & Wuttivatchaikaeo, T. (2018). **Happy workplace 4.0**. (2nd ed.) Bangkok: At 4 Print Co.,Ltd.
- Yu, X., Xu, S., & Ashton, M. (2022). Antecedents and outcomes of artificial intelligence adoption and application in the workplace: The socio- technical system theory perspective. *Information Technology & People*, 36(1), 454-474.
-

