

องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล*

THE HAPPY ORGANIZATION IN THE DIGITAL ERA

วีรภัทร รุ่งโรจน์นภาดล¹, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง², สุวิทย์ ภาณุจารี³

Weerapat Rungrotenapadon¹, Chaiwat Prasong Sang² and Suwit Panujaree³

¹⁻³วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻³College of Innovation Management Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

E-mail: weerapat.run@rmutr.ac.th

บทคัดย่อ

การดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนต่างก็มีความสุขเป็นจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต เพราะฉะนั้นการพัฒนาความสุขจึงเป็นการพัฒนาคนและสังคมที่รวมถึงด้านจิตใจและปัญญา ด้วย กล่าวได้ว่าความสุขเป็น ตัวชี้วัดทางสังคมหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นว่าประเทศใดมีมวลรวมความสุขของประชาชนมาก ย่อมแสดงถึงภูมิปัญญาของคนในประเทศนั้น ๆ ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานมีความสะดวกมากขึ้น หากมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ ก้าวทันโลกของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ก็จะทำให้ลดภาระงานบางอย่างและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ บทความวิชาการเรื่องนี้ ผู้เขียนมุ่งศึกษาและนำเสนอเรื่ององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล จากผลการศึกษาพบว่า องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล หมายถึงองค์กรที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานในสภาพแวดล้อมที่เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัลมีบทบาทสำคัญ

สรุปผลการศึกษา คุณลักษณะหลักขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล มีดังนี้ 1. การสื่อสารและการเชื่อมต่อ 2. ความยืดหยุ่น ในการทำงาน 3. การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ 4. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี 5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 6. การยอมรับและการให้รางวัล 7. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลจึงไม่

* Received 27 June 2024; Revised 31 July 2024; Accepted 2 November 2024

เพียงแต่จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน แต่ยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับองค์กรเอง

คำสำคัญ: ความสุข, องค์กรแห่งความสุข, ยุคดิจิทัล

Abstract

The pursuit of happiness is a fundamental aspect of human existence, and as such, cultivating happiness is crucial for individual and societal development, encompassing both mental and intellectual well-being. Happiness serves as a social indicator, reflecting the overall happiness of a nation's citizens, which in turn mirrors the collective intelligence of its people. In today's digital era, technological advancements have significantly enhanced the convenience of daily life and work processes. By developing oneself with the necessary knowledge, skills, and abilities to navigate the ever-evolving technological landscape, individuals can streamline tasks and expedite work efficiency. This article delves into the concept of "Organizations of Happiness in the Digital Era" in the context of the digital era. The findings reveal that digital happiness organizations are those that foster a work environment conducive to employee happiness, satisfaction, and engagement, where digital technology and communication play a pivotal role.

Summary of the study results. The key characteristics of digital happiness organizations are as follows: 1. Communication and Connection 2. Work Flexibility 3. Skill Development and Learning 4. Health and Well-being 5. Positive Organizational Culture 6. Recognition and Rewards 7. Technology Enabled Efficiency. Digital happiness organizations not only contribute to

employee happiness but also strengthen organizational resilience and sustainability of our own organizations.

Keywords: Happiness, Happiness organization, Digital era

บทนำ

สภาพสังคมปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง รวมถึงการแข่งขันในด้านการดำเนินงาน ค่าครองชีพที่สูงขึ้น การเห็นคุณค่าทางด้านวัตถุ สภาพแวดล้อม มลพิษต่าง ๆ ที่เพิ่มขึ้น ล้วนส่งผลต่อความเครียด มีผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกาย จนมีผลกระทบถึงความสุขในการทำงาน ซึ่งความสุขนั้นส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินชีวิต (กมลทิพย์ ใจเที่ยง, 2562) เพราะการดำเนินชีวิตของมนุษย์ทุกคนต่างก็มีความสุขเป็นจุดมุ่งหมายในการดำเนินชีวิต เพราะฉะนั้นการพัฒนาความสุขจึงเป็นการพัฒนาคนและสังคมที่รวมถึงด้านจิตใจและปัญญาด้วย กล่าวได้ว่าความสุขเป็น ตัวชี้วัดทางสังคมหนึ่งที่จะสะท้อนให้เห็นว่าประเทศใดมีมวลรวมความสุขของประชาชนมาก ย่อมแสดงถึงภูมิปัญญาของคนในประเทศนั้น ๆ ดังนั้นในระยะหลัง ๆ ทั่วโลกจึงหันมาสนใจการนำความสุขมาเป็นอีกหนึ่งตัวชี้วัด รวมถึง ประเทศไทยที่กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (2561 – 2580) มีเป้าหมาย “ประเทศชาติมั่นคงประชาชนมีความสุข” (ดวงเพชร สมศรี และคณะ, 2566) โดยปี 2566 เครือข่ายวิชาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Solutions Network : SDSN) ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) เผยแพร่รายงานความสุขโลกประจำปี 2566 (World Happiness Report 2023) ซึ่งเป็นการจัดอันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก โดยประเทศฟินแลนด์ ยังคงครองอันดับที่ 1 ประเทศที่มีความสุขมากที่สุดต่อเนื่องกว่า 6 ปีซ้อน ขณะที่ ประเทศไทย อยู่ในอันดับที่ 60 ของการจัดอันดับประเทศที่มีความสุขที่สุดในโลก ทั้งนี้สาเหตุที่ทำให้ความสุขเพิ่มขึ้นหรือลดลง มาจากหลายปัจจัย ทั้งด้านเศรษฐกิจ ปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน ความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2566)

สรุปประเด็นปัญหาของการศึกษา ความสำคัญของความสุขส่งผลให้การปฏิบัติงานทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนในปัจจุบันล้วนเล็งเห็นว่าทุกองค์กรควรพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเฉพาะความมั่นคง ระบบสวัสดิการ และการส่งเสริมศักยภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นไปตามทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ทฤษฎีการจูงใจหรือ

กระตุ้นจากความปรารถนาภายในที่ตอบสนองความต้องการเพื่อให้เกิดความสุขในตนเองเป็นลำดับความต้องการ 5 ระดับ 1) ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs) 2) ความต้องการทางด้านความปลอดภัยมั่นคง (Security Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการที่จะเข้าร่วมและได้รับการยอมรับจากสังคม 4) ความต้องการได้รับการได้รับการ ยกย่องในสังคม (Esteem Needs) 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) (Abraham Maslow, 1954) ซึ่งการปฏิบัติงานในทุกองค์กรนั้น ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก เพราะหากบุคคลใดไม่สามารถสร้างความสมดุลหรือไม่สามารถบริหารเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม จนกระทบต่อชีวิตส่วนตัว อาจส่งผลให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงานมีความสะดวกมากขึ้น หากมีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ความสามารถหรือทักษะต่าง ๆ ก้าวทันโลกของเทคโนโลยีในปัจจุบัน ก็จะทำให้ลดภาระงานบางอย่างและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้ (นันทน์ภัส หน่อคำ และธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน, 2565) ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตต่อไปได้

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล 2. เพื่อศึกษาคุณลักษณะหลักขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรแห่งความสุข

ความหมายขององค์กรแห่งความสุข

องค์กรแห่งความสุขเป็นแนวทางในการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย เพื่อให้ทุกคนการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน ซึ่งธีรธรรม วุฒิวิตรชัย และคณะ (2559) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และบุรินทร์ เทพสาร (2557) ได้ให้

ความหมาย ว่าองค์กรแห่งความสุข คือ สถานที่ทำงานแห่งความสุข มีวิสัยทัศน์เป้าหมาย คือ คนทำงานมีความสุขต้องให้คนเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กร เมื่อไหร่ที่ให้ความสำคัญกับคน จะได้คนที่เสียสละและจงรักภักดีกับองค์กรประกอบกับที่ทำงานน่าอยู่จะทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในที่ทำงานต้องสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้ชุมชนสมานฉันท์คนมีความ รักและสามัคคีเกิดขึ้นในองค์กร รวมถึง ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2559) ให้ความหมายคำว่า องค์กรแห่งความสุขคือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กร ไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนโดยองค์กรแห่งความสุขประกอบด้วยคนทำงานมีความสุขที่ทำงานน่า อยู่ และชุมชนสมานฉันท์ การสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงต้องดำเนินการพัฒนาทั้ง 3 ด้าน จะ พัฒนาเฉพาะด้านความสุขของพนักงานอย่างเดียวไม่ได้

ผู้เขียนสรุปได้ว่า องค์กรแห่งความสุข หมายถึง การพัฒนาคนในองค์กรอย่างมี ยุทธศาสตร์และมีการดำเนินการอย่างเป็นขั้นเป็นตอน เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่องค์กร กำหนดไว้ โดยมีเป้าหมายให้คนทำงานมีความสุขและมีส่วนร่วมในการเติบโตอย่างยั่งยืน สถานที่ทำงานต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี และมีการสร้างความสมานฉันท์ในองค์กร ซึ่งจะนำไปสู่ ความรักและความสามัคคีในองค์กร โดยต้องดำเนินการพัฒนาทั้งด้านความสุขของคนในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์ร่วมกัน

ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุข

มีนักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงปัจจัยขององค์กรแห่งความสุขไว้ ผู้เขียนขอยกตัวอย่างนักการศึกษาและนักวิชาการ ดังนี้

Manion (2003) ได้กล่าวถึงปัจจัยของความสุขในการทำงานว่ามีทั้งหมด 4 ปัจจัย ดังนี้

1. การสื่อสาร (Connection) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากรภายใน องค์กร ได้แก่ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือในการทำงานการให้ความรัก และความปรารถนาดีในการทำงานร่วมกัน

2. ความรักในงาน (Love of The Work) หมายถึง ความรู้สึกยินดี ผูกพัน และ เพลิดเพลินในการปฏิบัติงานของตนเอง

3. ความสำเร็จในงาน (Work Achievement) หมายถึง การรับรู้ความสามารถ ในการ ทำงานของตนเอง และมีความพยายามในการทำงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

องค์การอนามัยโลก (Burton, 2010) ได้นำเสนอแนวคิดขององค์การแห่งความสุข ว่า องค์การแห่งความสุขนั้น เป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับผู้บริหารที่จะพัฒนากระบวนการอย่างต่อเนื่องในการปกป้องและส่งเสริมในด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและความ เป็นอยู่ที่ดีของบุคลากรบนพื้นฐานความต้องการของแต่ละบุคคล และเสนอสิ่งที่มีอิทธิพลต่อ องค์การแห่งความสุขใน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพ (The Physical Work Environment) เกี่ยวข้องกับด้านสุขภาพ และความปลอดภัย : องค์การต้องให้ความสำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งที่ มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรที่มากที่สุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงความปลอดภัย และการรักษา ความปลอดภัยเป็นพื้นฐาน ได้แก่ โครงสร้างอาคารสภาพอากาศ เครื่องจักร เครื่องใช้ ผลิตภัณฑ์ ยานพาหนะ การคำนึงถึงอันตรายจากสารเคมี มลพิษทางเสียง อุณหภูมิ สุขอนามัย และพลังงาน เป็นต้น โดยการแก้ไขปรับปรุงนั้นอาจทำได้โดยการปรับปรุงทางวิศวกรรม เช่น การ ติดตั้งเครื่องกรองอากาศ

2. สุขภาวะในการทำงาน (The Psychosocial Work Environment) เกี่ยวข้องกับ ด้านสุขภาพและจิตใจของบุคลากร ทัศนคติ ความเชื่อ และวัฒนธรรมองค์การ เช่น ความ ต้องการในการทำงาน รางวัล การชื่นชม การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างาน ความชัดเจน ในงาน การออกแบบงาน การสื่อสารภายในองค์การ การเคารพซึ่งกันและกัน การเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง การไม่ยอมรับในความหลากหลาย การสนับสนุนให้เกิดสมดุลในชีวิต ภาระงาน ที่เหมาะสม การล่วงละเมิด การปกป้องบุคลากร และความซื่อสัตย์ในการทำงาน

3. สุขภาพส่วนบุคคลในที่ทำงาน (Personal Health Resources in the Workplace) เป็นการบริการด้านสุขภาพ ข้อมูล ทรัพยากร โอกาส โดยเป็นการสนับสนุนของ องค์การ ในด้านสุขภาพส่วนบุคคลของบุคลากรทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ เช่น เงื่อนไขการ ทำงาน การออกกำลังกาย อาหาร ระยะเวลาที่ได้หยุดพัก การบริการด้านสุขภาพ การ ฝึกอบรม สิ่งอำนวยความสะดวก นโยบายด้านการดูแลสุขภาพ การรักษาพยาบาลการป้องกัน โรค

4. ชุมชนสัมพันธ์ (Enterprise Community Involvement) การมีส่วนร่วมของชุมชนในองค์กร เนื่องจากองค์กรและชุมชนส่งผลซึ่งกันและกัน จากผลกระทบทางสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสังคมที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรซึ่งองค์กรอาจดำเนินการในการสนับสนุนส่งเสริมในการพัฒนาชุมชนผ่านการจัดกิจกรรมเพื่อการพัฒนาสภาพแวดล้อมและคนในชุมชน

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ (2558) ได้กล่าวถึงความสุขของคนที่เกิดขึ้นในองค์กรแห่งความสุขในประเทศไทย พบว่ามีปัจจัยร่วมกันทั้งหมด 4 ปัจจัยที่ทำให้เกิดความสุขในองค์กร ได้แก่

1. วัฒนธรรมองค์กร ที่จะมียุทธศาสตร์ในการทำงานแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ถ้อยทีถ้อยอาศัยและสามารถสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงานให้กับพนักงานรู้สึกพอใจในสิ่งที่พนักงานได้รับ ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาทักษะในการทำงาน การทำงานเป็นกลุ่ม ความยืดหยุ่นที่พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเอง โดยมีผู้บริหารและหัวหน้างานเป็นต้นแบบและเป็นผู้ขับเคลื่อนและปลูกฝังวัฒนธรรมและทัศนคติที่ดีขององค์กรให้แก่พนักงาน

2. ระบบการบริหารจัดการขององค์กร ที่ควรจะเป็นการบริหารที่ทุกฝ่ายสามารถมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อขับเคลื่อนองค์กร การมีช่องทางในการสื่อสารสำหรับสื่อสารระหว่างพนักงานกับองค์กรที่เข้าถึงได้ง่ายหลายช่องทางโดยคำนึงถึงพนักงานเป็นหลัก และการมีฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพและให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสร้างความภาคภูมิใจในการได้ทำงานในองค์กรของพนักงานด้วยการช่วยเหลือและแบ่งปันทั้งภายในองค์กรและสังคม

3. ความสุขจากงานที่ทำ พนักงานรู้สึกรักและพอใจในงานที่ทำ ได้รับตำแหน่งที่เหมาะสมกับตนเอง และเกิดความสุขในเนื้องานที่ทำ โดยผู้บริหารหรือหัวหน้างานนั้นต้องเป็นที่ปรึกษาได้มีความใส่ใจและเข้าใจในความต้องการของพนักงาน สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสามารถสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน

4. สิ่งที่ได้รับจากองค์กร พนักงานรู้สึกได้ถึงการยอมรับและการส่งเสริมในการพัฒนาตนเอง

จากองค์กรได้รับโอกาสในการเรียนรู้ รวมไปถึงการสร้างแรงจูงใจทางบวก การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม อีกทั้งจะต้องเป็นองค์กรที่ทำให้พนักงานรู้สึกสะดวก

ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีของพนักงานให้สามารถทำงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกันได้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) (2552) ได้ให้ความหมายว่า องค์กรแห่งความสุข คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมีองค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุขประกอบด้วย

คนทำงานมีความสุข (Happy People) คือ ต้องรู้ว่าเป็นบุคคลากรที่สำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม คนทำงานมีความสุข เพราะมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี มีความมั่นคงในชีวิต ด้านการงาน เศรษฐกิจ และสังคม และนำไปสู่ความสุขในการทำงานที่ทำงานน่ายุ (Happy Home) ก็ต้องทำให้ที่ทำงานเป็นเหมือนบ้านหลังที่สองของพนักงาน

ปัญหาความขัดแย้งเรื่องงานลดลง มีความรักและสามัคคีในองค์กรชุมชนสมานฉันท์ (Happy Team Work) ต้องมีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกัน และเอื้ออาทรกับสังคมรอบข้าง ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ประกอบขององค์กรแห่งความสุข

ที่มา : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), 2552

ผู้เขียนสรุปได้ว่า ปัจจัยขององค์กรแห่งความสุข ประกอบด้วย การสื่อสารที่ดีระหว่างบุคลากร ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมการทำงาน สุขภาวะในการทำงาน สุขภาพส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมของชุมชน องค์กรแห่งความสุขยังหมายถึงความรวมถึงวัฒนธรรมองค์กร ระบบบริหารจัดการที่มีส่วนร่วม ความสุขจากงาน และสิ่งที่ได้รับจากองค์กร การพัฒนาคนในองค์กรให้มีความสุขและการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจะนำไปสู่ความสามัคคีและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

แนวคิดเกี่ยวกับยุคดิจิทัล

ความหมายของยุคดิจิทัล

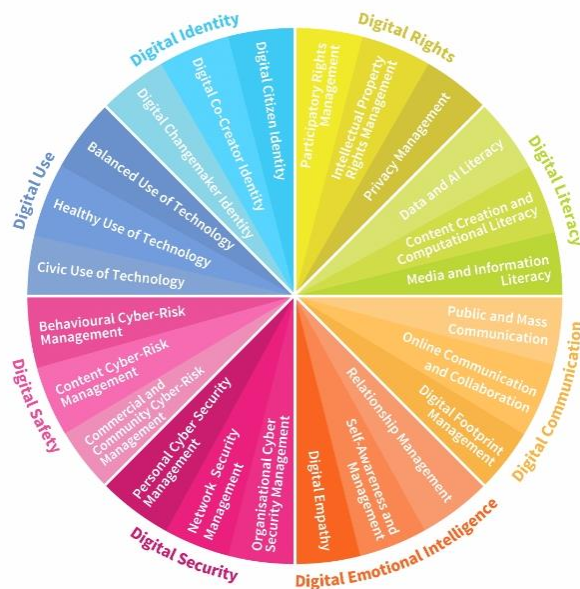
นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของยุคดิจิทัลไว้ดังนี้ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2560) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล (Digital Era) คือ ยุคของเทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ มีความรวดเร็ว ในการสื่อสาร และการส่งข้อมูลความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นข่าวสาร ภาพหรือวิดีโอ เรียกได้ว่าเป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร และอินเทอร์เน็ต เพราะทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลความรู้ได้โดยไม่จำกัดทั้งด้านเวลาและสถานที่ และเปี่ยยุคที่สามารถใช้เทคโนโลยีมาบูรณาการเชื่อมโยงเครือข่ายอื่น ๆ สามารถจัดเก็บ เข้าถึง ใช้พัฒนาความรู้ เผยแพร่และแบ่งปันความรู้ได้อย่างทั่วถึง และ ัญญาภรณ์ นาจำปา (2564) กล่าวว่า ยุคดิจิทัลสามารถแบ่งวิวัฒนาการของโลกยุคดิจิทัลเป็น 4 ยุค ดังนี้ 1) Digital 1.0 ยุค Internet เป็นยุคเริ่มต้นของการนำ Internet มาใช้งานการดำเนินชีวิตของคนในสังคมเริ่มเปลี่ยนจากออฟไลน์ (offline) เป็นออนไลน์ (online) มากขึ้น มีการจัดทำเว็บไซต์ (Website) ของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ข้อมูลสารต่าง ๆ สู่สาธารณะ มีการส่งจดหมายทางอีเมล (E-mail) แทนการส่งจดหมายทางไปรษณีย์ สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ บนโลก Internet ได้ง่ายสะดวกรวดเร็วได้ทั่วโลกในเวลาอันสั้นตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลกระทบอย่างกว้างขวางต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการสื่อสารและการดำเนินธุรกิจทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีความสะดวกรวดเร็วมากขึ้น จึงต้องเริ่มปรับตัวรับ กระแสการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ในการทำธุรกรรมต่าง ๆ มากขึ้น 2) Digital 2.0 ยุค Social Media เป็นยุคที่มีการพัฒนาแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาใช้บนเครื่องคอมพิวเตอร์และโทรศัพท์มือถือ ให้สามารถติดต่อสื่อสารบนโลกออนไลน์ เป็นเครือข่ายสังคม Social Network เริ่มจากการคุยหรือแชทกับเพื่อนทั้งเป็นบุคคลและเป็นกลุ่ม จากนั้นพัฒนาไปสู่การดำเนินธุรกิจโดยใช้ Social Media ในการ

สร้างเครือข่ายในการทำธุรกิจเพื่อตอบสนองความต้องการบริโภคและ ผู้รับบริการได้อย่างกว้างขวางสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นโดยเฉพาะการนำมาใช้ในการประชาสัมพันธ์และพัฒนาส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรออกไปสังคมโลกอย่างไร้ขีดจำกัดภายในเวลาอันสั้น ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับว่า Social Media ได้กลายเป็นส่วนหนึ่งในชีวิตประจำวันของคนส่วนใหญ่ ทุกคนที่ใช้ Social Media สามารถผลิตและเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารได้ทุกที่ทุกเวลาโดยไม่ต้องอยู่หน้าคอมพิวเตอร์อีกต่อไป สามารถปฏิสัมพันธ์กับคนอื่นทุกที่ทุกเวลาโดยเสรีด้วยต้นทุนน้อยที่สุด 3) Digital 3.0 ยุค Data เป็นยุคของการใช้ข้อมูลหรือ Data โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลประมวลผลข้อมูลหรือสารสนเทศที่ถูกนำเข้าสู่ระบบคอมพิวเตอร์โดยเฉพาะข้อมูลขนาดใหญ่ Big Data เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้ระบบคลาวด์ Cloud Computing มาช่วยอำนวยความสะดวก จัดเก็บข้อมูลทำให้สามารถพัฒนาแอปพลิเคชัน Application จำนวนมากมาใช้ประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ผ่าน Social Media ทำให้เกิดการขยายตัวในการทำธุรกรรมขององค์กรได้อย่างสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีการสร้าง Platform ต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทหรือบุคคลภายนอกนำสินค้าหรือบริการมาไว้บน Platform สร้างขึ้นเพื่อให้คนทั่วไปมาใช้ซื้อขายสินค้าและบริการ เช่น Facebook, Uber, Airbnb, Alibaba, Youtube ในยุคนี้ เป็นยุคที่ใครมีข้อมูลมากก็มีอำนาจมาก 4) Digital 4.0 ยุค Machine-to-Machine เป็นยุคที่การพัฒนาเทคโนโลยีทำให้อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต่างๆ มีความฉลาดสามารถติดต่อสื่อสารและสั่งการให้ทำงานเองได้อย่างอัตโนมัติสามารถเปิด-ปิด หรือสั่งงานผ่านแอปพลิเคชันได้โดยไม่ต้องกดสวิตช์ที่ตัวอุปกรณ์การสั่งงานด้วยคำพูดในโทรศัพท์แบบสมาร์ตโฟน ให้ถ่ายภาพหรือเขียนข้อความโดยอัตโนมัติในยุคนี้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Mobile Platform, AI หรือปัญญาประดิษฐ์, 3D Printing, Internet of Things, Fintech จะมาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการใช้ชีวิตประจำวันของคนในสังคมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้มากขึ้นเรื่อย ๆ องค์กรต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวให้ทันกับการพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ บนโลกดิจิทัล เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยไม่ให้เกิดผลกระทบและสร้างความเสียหายอย่างรุนแรงต่อไป

ผู้เขียนสรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต เป็นยุคที่การสื่อสารและการส่งข้อมูลสารสนเทศเป็นไปอย่างสะดวกรวดเร็ว สามารถเข้าถึงได้ ทุกที่ ทุกเวลา

ทักษะแห่งพลเมืองยุคดิจิทัล

สถาบันความฉลาดทางดิจิทัลได้จัดทำและพัฒนากรอบแนวคิดความฉลาดทางดิจิทัล ซึ่งเป็นทักษะแห่งพลเมืองยุคดิจิทัลที่สำคัญ สถาบันความฉลาดทางดิจิทัลได้มีการแบ่งระดับความฉลาดทางดิจิทัลของพลเมืองในยุคดิจิทัลไว้ 3 ระดับดังนี้ 1) พลเมืองดิจิทัล (Digital Citizenship) ทักษะพื้นฐานชีวิตดิจิทัลที่ทุกคนต้องมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อได้อย่างปลอดภัย 2) ความคิดสร้างสรรค์ทางดิจิทัล (Digital Creativity) ความสามารถและความพร้อมด้านดิจิทัลในการผลิตความรู้ การมีส่วนร่วม การสร้างสรรค์ และนวัตกรรม 3) ความสามารถในการแข่งขันทางดิจิทัล (Digital Competitiveness) เป็นความสามารถขั้นสูงสำหรับบุคคลในการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของเศรษฐกิจดิจิทัลที่ขับเคลื่อนเป็นผู้ประกอบการ ในการสร้างงาน สร้างสังคม ผลกระทบและกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ ดังแสดงในภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ความฉลาดทางดิจิทัล

ที่มา : Digital Intelligence, Standard for digital intelligence

องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

ผู้เขียนมีความเห็นว่าในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในทุก ๆ ด้านของชีวิตองค์กรต่าง ๆ ก็ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลงได้ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์กรไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นโอกาสในการสร้าง "องค์กรแห่งความสุข" ที่สามารถทำให้พนักงานมีความสุขและมุ่งมั่นในการทำงานได้มากขึ้น การสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ต้องเริ่มจากการเข้าใจความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน การใช้เทคโนโลยีช่วยให้สามารถสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของพนักงานได้ง่ายขึ้น ตัวอย่างเช่น การใช้แอปพลิเคชันสำหรับการประเมินผลการทำงานแบบเรียลไทม์ หรือการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการจัดการประชุมและสัมมนาที่สามารถเข้าถึงได้ทุกที่ทุกเวลา การใช้เทคโนโลยีในการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ การสร้างพื้นที่ออนไลน์ที่พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แชร์ข้อมูล และทำงานร่วมกันได้จะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือและความสัมพันธ์ในทีม การใช้เครื่องมือสำหรับการจัดการโครงการ (Project Management Tools) เช่น Trello หรือ Asana สามารถช่วยให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้เป็นอีกด้านหนึ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ การให้โอกาสพนักงานในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ผ่านการฝึกอบรมออนไลน์ (E-learning) หรือการเข้าร่วมคอร์สออนไลน์ จะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความสามารถในการทำงานให้กับพนักงาน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างโอกาสในการเติบโตในสายงานของพนักงานเอง การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ก็เป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรในยุคดิจิทัลควรให้ความสำคัญ การอนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน (Remote Work) หรือการกำหนดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) สามารถช่วยให้พนักงานมีเวลามากขึ้นในการดูแลครอบครัวและตัวเอง ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น

สรุป

องค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลหมายถึงองค์กรที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ความพึงพอใจ และความผูกพันของพนักงานในสภาพแวดล้อมที่เทคโนโลยีและการสื่อสารดิจิทัลมีบทบาทสำคัญ โดยคุณลักษณะหลักขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลมีดังนี้

1. การสื่อสารและการเชื่อมต่อ : การใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อส่งเสริมการสื่อสารที่โปร่งใสและรวดเร็ว ทำให้พนักงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและสื่อสารกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความยืดหยุ่นในการทำงาน : นำเสนอทางเลือกในการทำงานระยะไกลหรือการทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงานสามารถบาลานซ์การทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ดีขึ้น

3. การพัฒนาทักษะและการเรียนรู้ : ใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรมออนไลน์และการเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ

4. สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี : ให้การสนับสนุนด้านสุขภาพทั้งกายและจิตใจผ่านโปรแกรมสุขภาพออนไลน์และการใช้แอปพลิเคชันสุขภาพ

5. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี : ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเคารพ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ใช้เทคโนโลยีในการสร้างกิจกรรมและการสื่อสารที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน

6. การยอมรับและการให้รางวัล : ใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลในการยอมรับและให้รางวัลพนักงานที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างแรงจูงใจและความภาคภูมิใจในการทำงาน

7. การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ : นำเทคโนโลยีมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น การใช้ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ในการจัดการงานที่มีความซ้ำซ้อนการสร้างองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังสร้างสภาพแวดล้อมที่พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีความสุขในการทำงาน ผู้เขียนสรุปคุณลักษณะหลักขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล ดังแสดงในภาพที่



ภาพที่ 3 คุณลักษณะหลักขององค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล

ทั้งนี้ การยอมรับและสนับสนุนความหลากหลายและความเป็นเอกลักษณ์ของพนักงาน เป็นสิ่งที่ไม่ควรมองข้าม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยอมรับและเคารพในความแตกต่างจะช่วย เสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเป็นมิตร การใช้เทคโนโลยีในการสร้างพื้นที่สำหรับการ แสดงออกและการสนับสนุนในเรื่องนี้สามารถทำได้ผ่านการจัดกิจกรรมออนไลน์ การจัดกลุ่ม

สนทนา หรือการสร้างชุมชนออนไลน์ภายในองค์กรองค์กรแห่งความสุขในยุคดิจิทัล จึงไม่เพียงแต่จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน แต่ยังเป็นการสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนให้กับองค์กรเอง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีนั้นไม่ใช่เรื่องยาก หากองค์กรมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำให้เกิดขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลทิพย์ ใจเที่ยง. (2562). การบริหารองค์กรแห่งความสุขในโรงเรียนประถมศึกษา. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา ปรียญาศุภบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นันทน์ภัส หน่อคำ และธีรพัฒน์ วงศ์คุ้มสิน (2565). การรู้ดิจิทัล การพัฒนาตนเอง และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สำนักงานใหญ่ แจ้ง วัฒนะ. วารสารจิตวิทยา, 20(2), 21-42.
- ดวงเพชร สมศรี และคณะ. (2566). วิถีเมืองแห่งความสุขต้นแบบ : การถอดบทเรียนเพื่อ พัฒนาเมืองพหุวัฒนธรรมแห่งความสุข. วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์, 19(2), 1-21.
- ธัญญาภรณ์ นาจำปา. (2564). การพัฒนารูปแบบการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล สำหรับ โรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้น พื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาธุษบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศูนย์วิจัยและสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2566). ไทยขยับขึ้นอันดับที่ 60 จากการจัดอันดับของ World Happiness Report 2023 ฟินแลนด์ยังคงครองที่ 1 ‘ประเทศที่มีความสุข ที่ สุด ’ 6 ปี ซ้ อ น . เรีย ก ใช้ เมื่ อ 19 มิ ถุ น า ย น 2567 จ า ก <https://www.sdgmovement.com/2023/03/21/world-happiness-report-2023/>
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2560). การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School management in digital era). ท รุ ป ลู ก ปั ญ ญา . เรีย ก ใช้ เมื่ อ 19 มิ ถุ น า ย น 2567 จ า ก <http://www.trueplookpanya.com/knowledge /52232/-edu>
- Abraham Maslow. (1954) Motivation and Personality. New York: Harper & Brothers.

Digital Intelligence, Standard for digital intelligence. เรียกใช้เมื่อ 19 มิถุนายน 2567
จาก <https://live.dqinstitute.org/global-standards/>