

การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อรองรับองค์การแห่งยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

MORALITY STRENGTHENING IN 21ST CENTURY, FOR ORGANIZATION OF DIGITAL ECONOMY

ศิริพงษ์ ฐานมัน^{1*}
Siriphong Thanman^{1*}

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์แทบทุกด้าน ทั้งด้านสังคมและการทำงาน องค์กรต่าง ๆ จึงต้องมีการปรับการบริหารงานให้สอดคล้องกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อคงไว้ซึ่งผลประโยชน์ที่ดีและความเจริญเติบโตขององค์กร ไม่ว่าเทคโนโลยีดิจิทัลจะเติบโต และมีบทบาทมากมายเพียงใด แต่สิ่งที่องค์กรควรระวังไว้ก็คือ คุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร ซึ่งจากแนวคิด Barney (1991) เกี่ยวกับทรัพยากรภายในองค์กรที่มีคุณค่าผู้บริหารองค์กรควรศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องดังต่อไปนี้ 1) การศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อองค์กรเพื่อรองรับการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1.1) ระดับนโยบาย หมายถึงการจัดการด้านโครงสร้างขององค์กรเพื่อปรับให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอก 1.2) ระดับปฏิบัติการ หมายถึง การมุ่งเน้นที่ปัจจัยภายในขององค์กร 2) การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ด้าน ดังนี้ 2.1) ด้านคุณธรรม คือ คุณความดีที่เกิดขึ้นในจิตใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ดีของบุคคลนั้น 2.2) ด้านจริยธรรม คือ หลักแห่งความดีงามที่สังคมให้การยอมรับว่าควรนำไปประพฤติปฏิบัติ ซึ่งแนวคิดด้านคุณธรรมและจริยธรรมนี้มีพื้นฐานสำคัญมาจากหลักศาสนา (Religion) โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารองค์กรเพื่อรองรับการเข้าสู่เศรษฐกิจดิจิทัล และ 3) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรควรเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องมีจริยธรรมในการปฏิบัติงาน เช่น ความเสียสละ ความซื่อตรง ความยุติธรรม เป็นต้น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน ไม่ว่าโลกจะเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วเพียงใด

¹หลักสูตรบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

¹Bachelor of Business Administration (General Management)

Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: siriphongbodan@gmail.com

แต่องค์กรยังจำเป็นต้องใช้ระบบคุณธรรมและจริยธรรมเข้ามาเชื่อมโยงให้องค์กรมีความเจริญเติบโตควบคู่ไปกับความสงบสุขของสังคมสืบไป และผู้เขียนมีข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับองค์กรที่จะก้าวสู่เศรษฐกิจดิจิทัล 3 ด้าน คือ ด้านนโยบาย ด้านบริหารจัดการ และด้านวิชาการ

คำสำคัญ: เศรษฐกิจดิจิทัล คุณธรรม จริยธรรม

ABSTRACT

Nowadays digital technology plays an important role in human being life in many aspects i.e. social and working. Many organizations have to change their management style to be more efficient and match with digital technology age in order to keep going on profitability and growth. Though digital technology is vital, moral and ethics are important too and must be remained within the organization. Therefore, the management should study on the 3 concepts; 1) the influent components of organization serving digital economy, consisting of 2 levels that are the political level and the operational level. 1.1 The political level is the structural management of organization for external environment, and 1.2 the operational level means focusing on internal factors. 2) Moral and ethics in digital economy can be divided into 2 ways; 2.1) Moral means mind of goodness which one can be seen by his or her good behave, and 2.2) ethics mean principles of goodness considered by society and accepted to be used. These concepts based on religion which can be apply for organization management serving digital economy. 3) The improvement of moral and ethics within the organization must be started from the management. As a role model for employees, the management should demonstrate ethics of working such as giving, sharing, honesty and justice. Whatever the world has changed so far, organizations still need the moral and ethics as the concept for growth with peaceful society. The author suggests that organizations could develop moral and ethics for digital economy, in 3 ways; 1) by policy, 2) by management, and 3) by academic process.

Keywords: Digital economy, Moral, Ethics

บทนำ

ลักษณะทางสังคมเศรษฐกิจในยุคศตวรรษที่ 21 การขยายตัวทางเทคโนโลยี อุตสาหกรรมมากที่สุด เป็นยุคของอุตสาหกรรมที่มาจากเทคโนโลยีที่แรงงานคนและสัตว์อันเป็นปัจจัยการผลิตในยุคกลไกการผลิตและการขยายตัวและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าวได้มีผลให้สังคมโลกในการปรับตัวอย่างรีบเร่งเพื่อการดำรงคงอยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลง การขับเคลื่อนธุรกิจขององค์กรต้องก้าวข้ามอุปสรรค

ปัญหา องค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลต้องเป็นองค์กรที่มีความพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ข้อมูล ที่มากมายทั้งข้อมูลภายใน และข้อมูลภายนอก เนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ หรือ สื่อ สังคมออนไลน์ทำให้ข้อมูลมาจากหลากหลายช่องทาง องค์กรจำเป็นต้องมีศักยภาพในการจัดการ ข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ซึ่งจะขอขยายความหมาย เกี่ยวกับคำว่า เศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) นั่นคือ การขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ โดยการนำไอทีหรือเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้เพื่อเพิ่มผลผลิต เพิ่มผลงาน โดยใช้เวลาน้อยลง และสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่สินค้าและบริการต่าง ๆ เพื่อให้เราแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “ยุคปัจจุบันที่ใช้สมาร์ตโฟนต่าง ๆ” ไม่ว่าจะเป็นสมาร์ตโฟนและแท็บเล็ต ติดต่อสื่อสาร กันผ่านเครือข่ายไร้สายความเร็วสูง (Wireless Broadband) เช่น 3G, 4G ซึ่งใช้งานได้ง่ายกว่า เครื่องพีซี (Personal Computer: PC) มากทำให้เกิดการใช้งานในวงกว้าง แม้กระทั่งในคนที่ไม่เคยใช้ คอมพิวเตอร์หรืออินเทอร์เน็ตมาก่อน ซึ่งทำให้เกิดโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ มากมายในแทบทุกสาขา เศรษฐกิจ (พิรุณวรรณ กิตติคุณ, 2559)

การปรับเปลี่ยนที่สำคัญก็คือ เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) เทคโนโลยีดิจิทัลเข้า มามีบทบาทสำคัญในชีวิตของมนุษย์ แทบทุกด้านการติดต่อสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ของผู้คนในสังคม ดำเนินบนฐานของข้อมูลในอินเทอร์เน็ตหลายประเทศในโลกจึงจำเป็นต้องปรับตัวไปสู่ความเป็นดิจิทัล การที่ประเทศไทยต้องปรับตัวเพื่อเตรียมก้าวเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล (Digital Economy) ธุรกิจที่ จะต้องแข่งขันกันด้วยความรู้ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม รูปแบบของเศรษฐกิจกำลังจะเปลี่ยนไป เกิดการทำงานแบบใหม่ ที่เรียกว่า ดิจิทัล เวิร์คเพลส (Digital Workplace) ข้อมูลเกือบทุกอย่าง ในอนาคตจะถูกเชื่อมโยงด้วยเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ดังนั้นการขับเคลื่อนทั้งสมรรถนะของตนเอง และ ขององค์กรให้ไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของยุคดิจิทัล โดยมีวิธีบริหารการทำงานผ่านระบบ ออนไลน์ตลอด ทั้งวิธีการบริหารจัดการดิจิทัลคอนเทนต์ (Digital Content) ในองค์กรให้เกิดประโยชน์ มากที่สุด ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างในชีวิตการทำงานจะอยู่ในโมบายเทคโนโลยี (Mobile Technology) ไม่ว่า จะเป็นเรื่องของการทำธุรกรรมหรือการทำงานอื่น ๆ ระบบดิจิทัลจะเข้ามาควบคุมการทำงานในอนาคต จะเป็นการติดต่อที่ทำได้ตลอดเวลาทุกสถานที่ ผู้ประกอบการธุรกิจควรมีการปรับเปลี่ยนเทคโนโลยี ดิจิทัลให้เหมาะสมกับพฤติกรรมและการเลือกบริโภคของลูกค้า ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยที่ว่า ผู้ประกอบการควรเน้นจำหน่ายสินค้าแฟชั่นประเภทเสื้อ กางเกง กระโปรง ของกลุ่มคนในวัยทำงาน เนื่องจากผู้บริโภคกลุ่มนี้ มีโอกาสเติบโตสูงมาก และควรให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพสินค้า ความหลากหลายของสินค้า ราคา การส่งเสริมการขาย และควรมีช่องทางการชำระเงินที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้บริโภคเลือกเพื่อเป็นการกระตุ้นให้ผู้บริโภคซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางอินเทอร์เน็ตเพิ่มขึ้น (ลักษณะารีย์ ยิ่งเกรียงไกร, 2557)

อย่างไรก็ตามแม้ว่าการเติบโตของเทคโนโลยีดิจิทัลจะทำให้องค์กรเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว แต่สิ่งที่ยังคงควรรักษาไว้ ก็คือความรู้ความเข้าใจที่ตรงกันหรือสอดคล้องกันเกี่ยวกับเรื่อง คุณธรรมจริยธรรมระหว่างผู้เกี่ยวข้องทุก ๆ ฝ่ายในองค์กร แล้วขยายวงกว้างไปภายนอกองค์กรต่อไป ซึ่งเริ่มจากการกำหนดแผนงานด้านคุณธรรมและจริยธรรม การแผนส่งเสริมให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างและพัฒนาศักยภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรมภายในองค์กร สำหรับผู้เขียนมีความประสงค์

ที่จะสะท้อนให้เห็นรูปแบบการจัดองค์กรและแนวทางพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้หลักคำสอนของพุทธศาสนาและการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมในจิตสำนึกของบุคคล ตามกรอบทักษะและการเรียนวัฒนธรรมในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้ได้พลเมืองหรือประชากรที่มีคุณภาพของประเทศไทย

การศึกษาองค์ประกอบที่มีผลต่อองค์กรเพื่อรองรับการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ผู้บริหารองค์กรที่มีความรู้เกี่ยวกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ระบบการจัดการข้อมูลและสารสนเทศที่มีการโต้ตอบข้อมูลกันภายในองค์กรและภายนอกองค์กร และมีความเข้าใจการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อตอบสนองให้เกิดเป้าหมายการเรียนรู้และการสนับสนุนการทำงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรให้ดำรงอยู่และแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และถ้าผู้บริหารมีความสามารถด้านอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือกลุ่มคน โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ทั้งการมีอิทธิพลต่อผู้อื่น การมีปฏิสัมพันธ์ผ่านการถ่ายทอด แนวคิดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอันนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรที่จะก้าวไปสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัลได้ ต้องอาศัยความสามารถของผู้นำควบคู่กับการทำงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ตามด้วย ซึ่งในที่นี้เราสามารถแบ่งออกได้ 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งระดับนโยบาย และส่วนที่สองระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่หนึ่งระดับนโยบาย หมายถึงการจัดการด้านโครงสร้างเพื่อให้เกิดการขึ้นและนำมาปฏิบัติในลำดับต่อ ๆ ไป การที่จะประสบความสำเร็จองค์กรต้องเตรียมพร้อมปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ Donaldson (1996) เกี่ยวกับทฤษฎีโครงสร้าง (Structural Theories) ที่กล่าวว่า องค์กรจะประยุกต์เอาโครงสร้างที่เพิ่มประสิทธิผลสูงสุด ก่อให้เกิดรายได้และผลกำไรมากที่สุดแก่องค์กร ภายใต้บริบทของสภาพแวดล้อมที่องค์กรตั้งอยู่ ซึ่งจะเห็นได้ว่าไม่มีโครงสร้างองค์กรแบบใดที่เป็นสูตรสำเร็จ องค์กรจึงต้องมีการเรียนรู้เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และลักษณะขององค์กรที่จะประสบความสำเร็จในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลได้นั้น ควรมีรูปแบบดังต่อไปนี้ (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2560)

1. องค์กรแห่งเทคโนโลยี คือ เป็นองค์กรที่มีความสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานและปฏิบัติงาน มีการริเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร เช่น การเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตกับทุกสิ่งในสำนักงาน การสื่อสารแบบไร้สายบนเครือข่ายความเร็วสูง หรือการนำระบบบิ๊กดาต้า (Big Data) และคลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) มาใช้รวมไปถึงการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI: Artificial Intelligence) และหุ่นยนต์ปฏิบัติงานแทนมนุษย์ เป็นต้น

2. องค์กรจัดการข้อมูล องค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลต้องเผชิญกับสถานการณ์ข้อมูลท่วมเนื่องจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศหรือสื่อสังคมออนไลน์ ทำให้ข้อมูลมาจากหลากหลายช่องทาง องค์กรจำเป็นต้องมีศักยภาพในการจัดการข้อมูล เพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การจัดการข้อมูล รวมไปถึงการเก็บรวบรวมข้อมูลได้อย่างเป็นระบบและพร้อมใช้ สามารถวิเคราะห์และประเมินผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์นำเสนอทางเลือก และระบุข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก สามารถพยากรณ์ หรือสร้างแบบจำลองเพื่อพยากรณ์หรือตีความโดยอ้างอิงจากข้อมูลที่มีอยู่ หรือสามารถออกแบบเลือกใช้หรือประยุกต์วิธีการจัดทำแบบจำลองต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นต้น

3. องค์กรวิจัยและนวัตกรรม ระบบขององค์กรต้องสนับสนุนให้เกิดการสร้างนวัตกรรม ซึ่งนวัตกรรมในที่นี้มี 3 องค์ประกอบ ได้แก่ นวัตกรรมความคิด (Ideation Innovation) อันเป็นที่ตั้งจุดเริ่มต้นนวัตกรรมและเป็นนวัตกรรมในตัวเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสามารถต่อยอดสู่นวัตกรรมสิ่งปฏิบัติ นวัตกรรมสิ่งปฏิบัติ (Implementation Innovation) เป็นสิ่งที่สามารถจับต้องหรือมองเห็นได้เป็นรูปธรรม หรือถูกนำไปปฏิบัติ เช่น สิ่งประดิษฐ์ทางวิทยาศาสตร์หรือสังคม การบริหารจัดการ การจัดระบบการอยู่ร่วมกัน โดยอาจอยู่ในรูปกระบวนการ วิธีการ มาตรการ ผลิตภัณฑ์ หรือผลงาน นวัตกรรมผลกระทบ (Impact Innovation)

4. องค์กรเรียนรู้ตลอดชีวิต เนื่องจากเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงต้องตามให้ทันการเปลี่ยนแปลง แนวทางการสร้างองค์กรเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น การสร้างระบบจัดการความรู้ในองค์กร เพื่อให้มีการรวบรวม สะสม จัดระบบ แบ่งปัน ถ่ายทอดความรู้ ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าถึงแหล่งความรู้ขององค์กร องค์กรควรมีการจัดการฝึกอบรม และจัดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้คนนำข้อผิดพลาดของตนเองมาแบ่งปัน หรือออกแบบให้สำนักงานเป็นแหล่งเรียนรู้ การประเมินผลบุคลากรจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นต้น

5. องค์กรพลวัตร คือ องค์กรที่มีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้เร็ว เนื่องจากเทคโนโลยีและภาวะการแข่งขันมีการเปลี่ยนแปลงเร็ว วงจรชีวิตของสินค้าและบริการสั้นลง ลูกค้ามีความต้องการในการตอบสนองอย่างรวดเร็ว และมีความต้องการเฉพาะเจาะจง โดยลักษณะองค์กรพลวัตร คือ มีโครงสร้างแนวนราบ (Horizontal Structure) เพื่อลดขั้นตอนการบังคับบัญชา เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพจากการสั่งการและควบคุมเปลี่ยนเป็นใช้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Mutual Trust Based) เป็นหลักเน้นการกระจายอำนาจ มีความยืดหยุ่นและความคล่องตัว มีโครงสร้างเฉพาะกิจ (Adhocracy) ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญและมีความรู้มารวมตัวกัน ทีมงานอาจมาจากส่วนต่าง ๆ ของโลกมาทำงานร่วมกัน เพื่อทำงานแบบภารกิจชั่วคราวหรือจัดทำโครงการให้สำเร็จ ไม่เน้นการทำงานแบบสายการบังคับบัญชาเป็นลำดับขั้น หรือการทำงานแบบเป็นทางการ

6. องค์กรเครือข่าย เป็นความร่วมมือระหว่างองค์กรหลายแห่งในรูปแบบต่าง ๆ โดยเชื่อมโยง กิจกรรมหรืองานที่แต่ละองค์กรต้องการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินการ ค้นหาทรัพยากรใหม่ ๆ จากทั่วโลก เกิดการคิดสร้างสรรค์มากขึ้น และมุ่งเน้นดำเนินกิจกรรมบนฐานสมรรถนะที่เป็นจุดแข็งของแต่ละองค์กร ทำให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวสูง มากกว่าการทำเพียงลำพัง

ส่วนที่สองระดับปฏิบัติการ อาศัยพื้นฐานของทฤษฎีมุมมองบนพื้นฐานทรัพยากร (Resource Based View) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งเน้นปัจจัยภายในขององค์กร คือ ทรัพยากรภายใน องค์กรที่มีคุณค่า และความสามารถขององค์กรเป็นพื้นฐานหลักในการดำเนินงาน ตามแนวคิด Barney (1991) ได้จำแนกทรัพยากรภายในองค์กรหรือธุรกิจออกเป็น 3 ประเภท คือ ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resource) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) ซึ่งทรัพยากร 3 ประเภทนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลและความพร้อมขององค์กรกับการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกดิจิทัลได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ จะพบว่าปัจจัยที่สนับสนุนความสำเร็จที่สำคัญมีดังนี้ (เกสรรา ศักดิ์มณีวงศา, 2561)

1. ด้านกลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ดีมีส่วนสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจ โดยใช้ความสามารถของเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุนให้องค์กรได้รับประโยชน์จากการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล อีกทั้งกลยุทธ์ทางดิจิทัลที่ดีนั้น ยังต้องสอดคล้องและส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร รวมถึงมีจุดมุ่งหมายในการใช้เทคโนโลยีเข้ามาเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า (Customer Experience) ปรับปรุงรูปแบบการดำเนินธุรกิจองค์กร (Business Model) หรือเพิ่มคุณค่าให้แก่ลูกค้า (Value Creation) มิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้แก้ปัญหาเป็นจุด ๆ หรือเพิ่มประสิทธิภาพของเฉพาะบางกระบวนการ

2. ด้านผู้นำ (Leader) องค์กรจะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ได้นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำที่เป็นต้นแบบที่ดี (Role Model) ที่พร้อมจะผลักดัน และสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ผู้นำจำเป็นที่จะต้องมีความเข้าใจ และมองเห็นโอกาสในการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์มาใช้กับธุรกิจ อีกทั้งควรมีทักษะในการสื่อสาร เพื่อสร้างแรงจูงใจ และความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน รวมถึงเป็นกลไกหลักในการบริหารจัดการให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กรทำงานสอดคล้องกันเพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ หลายองค์กรดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร ทบทวนอำนาจการกำกับดูแล (Organization Governance) รวมทั้งแต่งตั้งผู้นำด้านการปฏิรูปองค์กร (Chief Transformation Officer) เพื่อให้องค์กรตอบรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านความสามารถของบุคลากร (Workforce Skills) บุคลากรในทุกระดับชั้นนั้น มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้สัมฤทธิ์ผล นอกจากการทำให้พนักงานเข้าใจถึงความสำคัญ และรู้สึกตื่นตัวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรยังจำเป็นต้องให้พนักงานมีความสามารถที่เหมาะสม ทั้งนี้ความสามารถของบุคลากรสำหรับองค์กรดิจิทัลนั้นนอกจากต้องมีความรู้ความเข้าใจ ด้านเทคโนโลยี (Digital-Proficiency Workforce) ยังจำเป็นต้องมีความสามารถในการคิดเชิงออกแบบ (Design Thinking) เพื่อรองรับแนวคิดการให้ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง (Customer Centric) รวมถึงต้องมีความสามารถในการทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถจัดการโครงการภายใต้การเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งมอบผลงานที่ลูกค้าได้รับประโยชน์สูงสุด

4. ด้านวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัลเป็นไปอย่างยั่งยืน องค์กรต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และกระบวนการทำงานแบบใหม่ในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมการเป็นองค์กรดิจิทัลนั้น นอกจากความพร้อมในการปรับตัว (Adaptability) ความว่องไวต่อการเปลี่ยนแปลง (Agility) และความยืดหยุ่นในการดำเนินการ (Flexibility) ยังต้องประกอบด้วย การยอมรับความเสี่ยง (Risk Taking) ซึ่งสนับสนุนให้องค์กรทดลองสร้างสินค้า หรือบริการใหม่ และทดลองใช้จริงเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และนำความรู้ไปต่อยอดการพัฒนา รวมถึงการทำงานร่วมกัน (Collaborative) เพื่อส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานเข้าใจการดำเนินการตั้งแต่ต้นจนจบ (End-to-End Process) สร้างความเข้าใจระหว่างหน่วยงาน อีกทั้งระดมความรู้ความสามารถ และความคิดเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง การปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมขององค์กร โดยทบทวนว่าปัจจัยทั้งสี่ด้าน ปัจจัยอะไรที่ต้องได้รับการส่งเสริมและปรับปรุง เพื่อให้

องค์กรมีศักยภาพในการนำเทคโนโลยี และดิจิทัลมาเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างบรรลุผล ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องเตรียมความพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ข้อที่น่าคิดก็คือปัจจัยแวดล้อมทางสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21 การขยายตัวและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดังกล่าวได้มีผลให้สังคมโลกต่างปรับตัวอย่างรีบเร่ง เพื่อดำรงคงอยู่ในกระแสการเปลี่ยนแปลงแบบก้าวกระโดด เช่นจากมีสายเป็นไร้สาย จากเฉพาะท้องถิ่นไปเป็นครอบคลุมมีเครือข่ายทั่วทั้งโลก กระแสการเปลี่ยนแปลงนี้มีการขยายตัว และมีผลกระทบต่อวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ค่านิยม ความเชื่อเดิม ๆ สังคมโลกกำลังเผชิญหน้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ซึ่งต่างจากเมื่อครั้งในอดีต ในปัจจุบันสังคมโลกอาศัยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นกุญแจเปิดโลกกว้างใบนี้ให้เชื่อมโยงถ่ายเทข้อมูลวิทยาการต่าง ๆ จากที่หนึ่งของสุดขอบโลกไปยังอีกที่หนึ่งของโลกใบนี้ ภายในระยะเวลาอันสั้น และในศตวรรษที่ 21 ยังมีการสะท้อนเพื่อปรับตัวภายใต้เงื่อนไขการเปลี่ยนแปลงของโลก หลักสำคัญของบุคคลในยุคนี้ต้องมีการใช้ทักษะสู่ศตวรรษที่ 21 อย่างมากในการเรียนรู้เพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร ดังนี้ 1) ทักษะการคิดวิจารณ์ญาณ และประเมิน (Critical Thinking and Education) 2) ทักษะการคิดวิเคราะห์และสังเคราะห์ (Analysis and Synthesis) 3) ทักษะการคิดสร้างสรรค์และมีจินตนาการ (Creativity and Imagination) 4) ทักษะการผลิต และนวัตกรรม (Productivity and Innovation) 5) ทักษะการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหา (Change and Problem-solving) 6) ทักษะการสื่อสารและความมั่นใจในตนเอง (Communication and Self-confidence) สุดท้ายทักษะที่สำคัญคือ 7) ทักษะทางคุณธรรมและความรับผิดชอบ (Ethics and Responsibility)

การเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล องค์กรประกอบสำคัญ ๆ ที่มีผลต่อองค์กรในการพัฒนาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยความร่วมมือทั้งภายในและภายนอก การเรียนรู้อย่างเป็นระบบทั้งระบบการบริหารและระบบการปฏิบัติงานจะช่วยหล่อหลอมในการทำงานให้ได้ดี ดังนั้นผู้บริหารต้องออกแบบและลงมือจัดทำโครงการที่มีสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้วยตนเองอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องกระตุ้นเป็นตัวอย่างให้พนักงาน เพื่อให้ประโยชน์แก่พนักงานในการเตรียมพร้อมระดับปฏิบัติการ และเป็นการส่งเสริมความกล้าหาญในการกระทำดี กล้าแสดงออกในการพิจารณาแนวทางใหม่ร่วมกัน โดยไม่ติดขัดกับวัฒนธรรมขององค์กร (ธนา ศิริวิไล และชัยพงษ์ พงษ์พานิช, 2553)

การศึกษาคุณธรรมและจริยธรรมในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลของประเทศไทย

สำหรับยุคเศรษฐกิจดิจิทัล แนวคิดขององค์กรกับการพัฒนาองค์กรและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่นำเทคโนโลยีมาใช้ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นตัวอย่างหนึ่งทำให้รูปแบบด้านการสื่อสารและบรรทัดฐานทางสังคมเปลี่ยนไป ไม่ว่าจะเป็นความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือสื่อสาร การเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร หรือการสื่อสารกับผู้อื่น ทุกวันนี้ผู้ใช้เทคโนโลยีอยู่ในโลกที่สามารถเข้าถึงสารสนเทศจำนวนมากอยู่ในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และอยู่ในโลกที่เปิดโอกาสให้สามารถใช้เครื่องมือดิจิทัลในการสร้างสรรค์และเผยแพร่แนวคิดได้อย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน ดังนั้นความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรมจึงเป็นเรื่องที่ต้องกล่าวถึง ทั้งนี้แนวคิดการพัฒนา เริ่มต้นควรเน้นที่บุคคล กล่าวคือ ความมีวินัยและความรับผิดชอบไม่ว่าจะเป็นความรับผิดชอบต่อตนเอง

หรือผู้อื่น ด้านศาสตร์การเรียนรู้ที่เป็นจริยศาสตร์ จะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับความประพฤติหรือการกระทำในสิ่งที่ควรกระทำหรือไม่ควรกระทำ เมื่อพิจารณาแยกความสัมพันธ์ของการมีคุณธรรมจริยธรรม สามารถแยกออกได้ดังนี้ (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2556) ด้านหนึ่งคุณธรรม คือ คุณความดีที่เกิดขึ้นในจิตใจและแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ดีของบุคคลนั้น ด้านสองจริยธรรม คือ หลักแห่งความดีงามที่สังคมให้การยอมรับว่าควรนำไปประพฤติปฏิบัติให้เป็นที่ยอมรับของสังคม ในอีกทฤษฎีหนึ่งเกี่ยวกับคำว่า “คุณธรรม (Morality) หมายถึง คุณลักษณะหรือสภาวะภายในจิตใจของมนุษย์ที่เป็นไปในทางที่ถูกต้องดีงาม” และ “จริยธรรม (Ethics) หมายถึง คุณธรรมที่แสดงออกทางร่างกายในลักษณะที่ดีงามอันเป็นที่พึงประสงค์ของสังคม” นับว่าคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเรื่องของร่างกายและจิตใจของมนุษย์ที่ต้องใช้ในทางที่ถูกต้อง (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, 2556)

คำว่า “จริยธรรม” มีความสำคัญอย่างยิ่งที่องค์กรต้องถือปฏิบัติ เช่นเดียวกับความรับผิดชอบต่อสังคม องค์กรที่มีการดำเนินกิจการภายใต้กรอบจริยธรรมทางธุรกิจจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการตัดสินใจ สร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ช่วยปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ สร้างความจงรักภักดีต่อลูกค้าและที่สำคัญยังเพิ่มผลประกอบการทางการเงิน (Hartline & Ferrell, 1996) และจริยธรรมว่ายังเป็นสิ่งที่ช่วยให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงงานและเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งทางร่างกายขวัญและกำลังใจ ซึ่งส่วนนี้ถือว่าเป็นปัจจัยภายใน ส่วนปัจจัยภายนอก คือสิ่งแวดล้อม สิ่งแวดล้อมถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้ตัวบุคคลทำงานออกมาได้ดีหรือไม่ดี หากสิ่งแวดล้อมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี บุคคลเหล่านั้นก็ไม่อยากจะทำปฏิบัติงาน เมื่อเกิดเหตุลักษณะนี้ก็จะส่งผลให้งานออกมาไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากสิ่งแวดล้อมดีบุคคลเหล่านั้นก็พร้อมที่จะปฏิบัติด้วยความเต็มใจทุกอย่างจะทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความหวังว่าจะเห็นองค์การประสบความสำเร็จ และผลที่ตามมาจะทำให้มีความสุขในการทำงาน ทำให้งานออกมาประสบผลสำเร็จดี องค์ความรู้และการศึกษาในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญ และศาสตร์ของจริยธรรมก็มีความสำคัญอย่างมาก (สันติ บางอ้อ, 2553)

และจากคำว่า “องค์กรใดที่มีการส่งเสริมให้เกิดคุณธรรมจริยธรรมย่อมมีความเจริญและพบกับความสำเร็จได้สิ่งที่สะท้อนให้เห็นว่าคุณธรรมจริยธรรมมีคุณค่า” นั่นก็คือคนในสังคมยุคปัจจุบันที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมเกิดขึ้นจากคุณความดีภายในจิตใจของบุคคลและบุคคลที่มีความประพฤติหรือปฏิบัติแต่ในสิ่งที่ดีที่ถูกต้องเหมาะสมโดยเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นและสังคมจึงได้ชื่อว่าเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมหรือบุคคลที่มีคุณธรรม และการนำหลักจริยธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิตจะส่งผลให้ชีวิตของบุคคลนั้นมีคุณค่าโดยสามารถสร้างประโยชน์ให้กับบุคคลและสังคมได้ จึงอาจจะกล่าวได้ว่าจริยธรรมมีประโยชน์ต่อบุคคลที่ยึดปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ (Carroll & Buchholtz, 2005) ดังนั้น การศึกษาเกี่ยวกับที่มาของคุณธรรมจริยธรรม มีพื้นฐานสำคัญมาจากการศึกษาและถ่ายทอดสืบต่อกันสามารถนำมาต่อยอดเป็นการเรียนรู้และประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

1. หลักศาสนา (Religion) ซึ่งเป็นคำสอนของศาสนา ในแต่ละศาสนาว่าเป็นสิ่งที่ดีงามควรนำไปประพฤติปฏิบัติต่อกันและทำการถ่ายทอดหรือสั่งสอนต่อไปยังบุคคลอื่นเพื่อจะได้ปฏิบัติตาม
2. หลักปรัชญา (Philosophy) เป็นหลักแห่งความรู้และความจริงโดยเนื้อหาสาระของปรัชญาจะใช้ยึดเป็นหลักปฏิบัติในชีวิตและเป็นหลักประจำตัวบุคคล

3. วรรณคดี (Literature) ส่วนใหญ่จะเป็นการถ่ายทอดเรื่องราวต่าง ๆ ที่สะท้อนให้เห็นการกระทำ หรือความประพฤติทั้งที่ถูกต้องและไม่ถูกต้องเพื่อเป็นการเปรียบเทียบ

4. ระบอบการเมืองการปกครอง (Political) ระบอบการเมืองการปกครองของประเทศแต่ละประเทศจะบ่งบอกถึงระเบียบข้อบังคับหรือแนวทางที่ถูกต้อง และปฏิบัติร่วมกันอย่างมีความสุข

5. กฎ (Rule) ระเบียบข้อบังคับและวิธีการปฏิบัติในสังคม ซึ่งในการดำเนินชีวิตของบุคคลสังคมหนึ่ง ๆ ได้กำหนดขึ้นเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติต่อกันด้วยการยอมรับในหลักการใดหลักการหนึ่ง เมื่อพิจารณาแล้วจึงต้องกำหนดสิ่งที่ดีและทุกคนให้การยอมรับ

สำหรับประเทศไทยปัจจุบัน โดยการบริหารรัฐบาลได้ส่งเสริมให้เกิดแหล่งการเรียนรู้มากมาย ในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ หรือมูลนิธิ ที่เกี่ยวข้องกับงานด้านคุณธรรมและจริยธรรมที่จะทำให้ประชาชนเกิดความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and Understand) เพื่อเป็นการแยกแยะให้เห็นว่าอะไรควรปฏิบัติ อะไรไม่ควรปฏิบัติ และการที่ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง (Self) ก็จะทำให้เต็มใจที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองคิดว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม และสังคมให้การยอมรับ ทั้งนี้เมื่อบุคคลได้มองเห็นการปฏิบัติดีของบุคคลอื่น และได้รับผลในทางที่ดีย่อมลอกเลียนแบบ (Copy) เมื่อมีการลอกเลียนแบบในเรื่องดี ๆ ก็ย่อมส่งผลดีต่อบุคคล สังคมและประเทศชาติต่อไป

องค์ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรมจากพุทธศาสนาและการประยุกต์ใช้

องค์กรในยุคปัจจุบันที่มองข้ามสิ่งที่เป็น “นามธรรม” ที่คอยยกระดับจิตใจ แต่มุ่งให้ความสำคัญเฉพาะสิ่งที่เป็น “รูปธรรม” จำต้องได้วัดผลได้ และวัดความสำเร็จเฉพาะสิ่งที่เป็นตัวเลข ผลกำไร ราคาหุ้น แทนที่จะมอง เรื่องอื่น ๆ ที่น่าคำนึงถึงอีกมากมายที่ช่วยจรรโลงโลกมนุษย์ ถ้าหากโลกนี้ขาดศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม และความถูกต้องดีงามแล้ว โลกใบนี้ของเราจะดำรงอยู่ได้อย่างไร (दनัย จันท์เจ้าฉาย, 2552) ดังกล่าวนั้นในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ผู้เขียนเห็นว่าการนำหลักคำสอนพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดคุณธรรมและจริยธรรม สามารถพิจารณาแบ่งออก 2 ส่วน คือ ระดับบุคคล และระดับองค์กร

ส่วนที่หนึ่ง ระดับบุคคล ในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่ทุกองค์กรได้รับแรงผลักดันอย่างต่อเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ ทางธุรกิจ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ให้ปรับเปลี่ยนตัวเองไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างเร่งด่วน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ และความสามารถในการแข่งขันในโลกการค้าไร้พรมแดน ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่า การให้ความรู้เพื่อก่อให้เกิดการยึดในหลักธรรม สามารถนำพาชีวิตประสบความสำเร็จในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้ ซึ่งมีหลักธรรมที่ควรรู้และนำไปปฏิบัติใช้ ก็คือหลักพรหมวิหาร 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมคำสอนของพระบรมศาสดาสัมมาสัมพุทธเจ้า คุณธรรมสี่ประการนี้เป็นหลักธรรมที่ดี ถ้าแต่ละคนพยายามปลูกฝัง และบำรุงให้เจริญงอกงาม โดยทั่วกันแล้ว จะช่วยให้ประเทศชาติบังเกิดความสุขความร่มเย็น คุณธรรมสี่ดังกล่าว ก็คือข้อปฏิบัติธรรมโดยตรงของคฤหัสถ์ทั้งหลาย ของผู้ครองเรือนทั้งหลาย รวมถึงผู้บริหารองค์กร สมาชิกในองค์กรทุก ๆ คน ที่เรียกว่า “พรหมวิหาร 4 ประการ” ดังนี้ (เกสรดา ศักดิ์มณีวงศา, 2561)

1. สัจจะ คือ ความจริง ดำรงมั่นอยู่ในสัจจะ ซื่อตรง ซื่อสัตย์ จริงใจ พุดจริง ทำจริง เป็นเหตุนำมาซึ่งความเชื่อถือ หรือไว้วางใจได้

2. ทมะ คือ ฝึกตน ปรับปรุงตน บังคับควบคุมตนเองได้รู้จักปรับตัว และแก้ไขปรับปรุงตน ให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ รวมทั้งการยอมรับและแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนด้วย

3. ขันติ คือ อดทน อดทนต่อความหนาว ร้อน หิว กระหาย ทนต่อความเจ็บใจ ทนต่อความอามรณ์ของตนได้ ทนต่อความยั่ววนต่าง ๆ อดทนต่ออำนาจฝ่ายต่ำ อดทนต่อการทำการงาน

4. จาคะ คือ เสียสละ เอื้อเฟื้อ เกื้อกูล ช่วยเหลือบำเพ็ญประโยชน์ สละความโกรธ ความเห็นแก่ตัว มีใจกว้างร่วมงานกับคนอื่นได้ สละอารมณ์ขุ่นมัวภายในจิตใจได้

“ทมะ” ธรรมข้อนี้เป็นหัวใจของธรรมข้ออื่น ๆ อีกมาก ถ้าใครขาดธรรมข้อนี้แล้วชีวิตจะไม่ก้าวหน้า หรือพัฒนาได้ยาก ในความหมายของ ทมะ คือ ฝึกฝน หรือปรับปรุงตน หมายความว่า ใครที่มี ทมะเป็นธรรมประจำในจิตใจแล้ว ก็คือสามารถที่จะฝึกฝนและปรับปรุงตนให้ดีขึ้นให้สูงขึ้นไปตามลำดับ จนถึงขั้นสูงสุดได้ไม่ยากนัก ดังนั้นผู้ที่หวังความเจริญในทางสังคมจำเป็นที่จะต้องน้อมนำเอาทมะเข้ามาไว้ในตนให้ได้ แล้วธรรมะข้ออื่น ๆ ก็จะตามเข้ามาเป็นลำดับต่อมา ความสำเร็จไม่แต่เฉพาะของผู้ครองเรือนเท่านั้น แม้แต่ผู้บริหารองค์กร พนักงานในองค์กร และผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร ถ้าได้ใช้หลักธรรมนี้ ก็จะประสบความสำเร็จถือว่าเป็นผู้ที่มีการครองเรือนครองธรรมในการทำงานร่วมกันได้

ส่วนที่สองระดับองค์กร ในกระบวนการของการบริหารจัดการองค์กร เริ่มจากกำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ แผนกลยุทธ์ ตลอดจนถึงการดำเนินงานทุกภาคส่วนขององค์กร เช่น การบริหารงาน ทรัพยากรมนุษย์ การตลาด การขาย การปฏิบัติการ การโฆษณา ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดองค์กรที่มีความเข้มแข็ง จากการศึกษาการบูรณาการพุทธศาสนาของพระมหาพรหม ธรรมมหาโส (2557) ได้ศึกษาในหัวข้อการบูรณาการพุทธศาสนากับวิทยาการสมัยใหม่ ในด้านคุณค่าและความสัมพันธ์ของพระพุทธศาสนา กับวิทยาการสมัยใหม่มีความสอดคล้อง แบบพึ่งพาอาศัยกัน อย่างลงตัวเพื่อความร่วมมือในการขยายขอบฟ้าแบบบูรณาการออกมาเป็น “The Whole” พร้อมทั้งจะเผชิญประเด็นใหม่ ๆ ในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ที่ศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งอาจครอบคลุมได้ไม่หมดจด และจากวิทยาการสมัยใหม่นี้ ผู้บริหารที่ดีจะต้องสอดแทรกความมีคุณธรรมและจริยธรรมเข้าไปในระดับนโยบาย และระดับปฏิบัติการ เพื่อความสุขและความสำเร็จในการทำงานของสมาชิกในองค์กร ซึ่งอาจจะกำหนดเป็นมาตรการผลักดันเพื่อให้เกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงาน จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดีต่อไป การขับเคลื่อนองค์กรจึงจะสามารถก้าวข้ามอุปสรรคปัญหาไปได้ สอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2552) ได้กล่าวถึงแนวทางอีกด้านหนึ่งของการดำเนินงานของพระพุทธศาสนากับศาสตร์ยุคใหม่สามารถบูรณาการระหว่างกัน และกันได้เป็นอย่างดี คือ การตระหนักว่าเราควรมีความรู้แบบบูรณาการระหว่างพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ เมื่อเข้าใจเช่นนี้จึงเกิดงานบูรณาการ เป็นองค์รวมด้วยการนำศรัทธาทางพุทธศาสนา มารวมกับปัญหาทางวิทยาศาสตร์และศึกษาพัฒนาจนได้ผล ที่สนับสนุนซึ่งกันและกันจนเป็นเนื้อเดียว วิธีปรับศาสตร์เข้าหาศาสนา มี 2 วิธี คือ 1) วิธีพุทธวิทยาหรือพุทธโทยวิทยา (Buddhology) หมายถึง การบูรณาการโดยใช้องค์ความรู้ในศาสตร์สมัยใหม่ทั้งหลายมาช่วยอธิบายขยายความพระพุทธศาสนา ซึ่งจะช่วยให้พุทธศาสนาเป็นที่ยอมรับของคนรุ่นใหม่ได้ง่ายมากขึ้น และ 2) วิธีธรรมวิทยา หรือธรรมโมโลยี (Dhammology) หมายถึง วิธีปรับพุทธศาสนาเข้าหาศาสตร์สมัยใหม่ โดยใช้ศาสตร์สมัยใหม่เป็นตัวตั้ง แล้วนำหลักธรรมในพุทธศาสนาเป็นตัวเสริมเพื่อช่วยให้เกิดความสมบูรณ์ด้วยมิติ

ทางศีลธรรมของศาสนา โดยท่านพระพรหมบัณฑิตมีความมุ่งมั่นที่จะกระตุ้นและผลักดันให้เกิดนวัตกรรมใหม่ทางพุทธโทย หรือธรรมโมลียอย่างใดอย่างหนึ่ง การประยุกต์พุทธศาสนากับด้านงานการตลาด จัดเป็นหนึ่งในศาสตร์สำคัญของการทำธุรกิจโดยหวังที่จะเข้าใจความเป็นไปได้ในการบูรณาการที่ใช้แนวคิดการตลาดเป็นตัวตั้ง และใช้พุทธศาสนาอธิบายสร้างรูปแบบใหม่ในการพัฒนานักการตลาดรุ่นใหม่

การประยุกต์ใช้ เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมของบุคคลในองค์กรยุคเศรษฐกิจดิจิทัล โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลในองค์กรภาครัฐที่มีอำนาจและหน้าที่ในสังคมในการกระทำการใด ๆ ย่อมมีผลกระทบต่อส่วนรวมของประเทศไทย ผลของการกระทำของบุคคลกลุ่มนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลระดับผู้นำหรือผู้ปกครองควรมีจริยธรรมมากกว่าคนทั่วไป ดังตัวอย่างเช่น 1) การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง 2) การมีศีลธรรมประจำใจ 3) การเคารพกติกาสังคม 4) ต้องมีความยุติธรรม 5) ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต และ 6) การประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดี ซึ่งดังที่กล่าวมาแล้วนั้นเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อความเจริญที่ยั่งยืนในองค์กรและสังคมไทย

การบริหารองค์กรด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ในองค์กรทั้งภาครัฐหรือภาคเอกชนมีการนำระบบการบริหารงาน และการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้กับองค์กรเพื่อการก้าวทันกับยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ในที่นี้จะกล่าวถึงภาคเอกชนที่พบว่ามี การดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมได้รับการสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม และเป็นการสร้างวัฒนธรรมการดำเนินงานในองค์กรแบบใหม่ (Ferrell, 2001) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรจึงควรเริ่มจากผู้บริหารที่ต้องตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีจริยธรรมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน รวมทั้งเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงาน ผู้นำและผู้บริหารองค์กรจึงต้องประพฤติตนตามกรอบจริยธรรม ซึ่งมีคุณลักษณะต่าง ๆ เช่น ความมีใจกว้าง การประพฤติงาม ความเสียสละ ความซื่อตรง ความอ่อนโยนไม่ขัดแย้งด้วยอำนาจ มีความยุติธรรมในการปกครองคน การยึดถือจริยธรรมของผู้บริหารย่อมนำไปสู่สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของทั้งองค์กร และสำหรับการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีการเตรียมความพร้อมภายในองค์กรเพื่อรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสภาวะแวดล้อมภายนอกที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้ด้าน งานวิจัย ตลอดจนถึงพัฒนาการของเทคโนโลยีสมัยใหม่ ตามแนวคิด Barney (1991) ในการจำแนกทรัพยากรภายในองค์กร แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ ทรัพยากรทางกายภาพ (Physical Resource) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ทรัพยากรองค์กร (Organizational Resource) ซึ่งทรัพยากรทั้งสามประเภทยังเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรในยุคเศรษฐกิจ และจากทบทวนองค์ประกอบที่มีผลต่อองค์กรเพื่อรองรับเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ในส่วนของระดับปฏิบัติการพบว่ามีปัจจัย 4 ด้าน คือ ด้านกลยุทธ์ (Strategy) ด้านผู้นำ (Leader) ด้านความสามารถของบุคลากร (Workforce Skills) และด้านวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) ควรได้รับการส่งเสริมปรับปรุงและมีกระบวนการตัดสินใจร่วมกันของสมาชิกเพื่อให้องค์กรมีศักยภาพในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างบรรลุผล ทั้งนี้

หากผู้ประกอบการแบบดั้งเดิมสามารถยกระดับตนเองสู่องค์กรดิจิทัลได้ แน่ใจว่าจะช่วยให้องค์กรลดต้นทุนจากภาระงานที่ไม่จำเป็น และทำให้ประสิทธิภาพมีผลผลิตในการทำงานดีขึ้น สำหรับองค์กรที่มีความประสงค์จะพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมสามารถใช้คุณสมบัติขององค์กร ตามที่กล่าวมาข้างต้น เป็นเป้าหมายในการพัฒนาได้ แต่ถ้าองค์กรที่ยังมีการติดอยู่กับวัฒนธรรมที่อ่อนแอ ที่องค์กรยังติดอยู่กับการให้และแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ไปวัน ๆ การพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมขององค์กรก็ไปได้ช้า ดังนั้น ผู้เขียนคิดว่าองค์กรควรกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมหลัก และแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม ดังนี้

1. การกำหนดคุณธรรมและจริยธรรมหลัก เพื่อให้สมาชิกขององค์กรใช้ในการดำเนินชีวิตในยุคเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่รวดเร็ว และส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมในทุก ๆ ระดับ ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรมระดับบุคคล วัฒนธรรมระดับกลุ่ม และวัฒนธรรมระดับองค์กร ดังปรากฏชัดที่แสดงออกมาในลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นแนวทางปฏิบัติตนที่ถูกต้องเหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึง คือการยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมของการเป็นพลเมืองที่ดีของประเทศไทย และหลักการดำเนินชีวิตที่ควรเร่งปลูกฝังให้มากทั้งองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน มีดังนี้

1.1 การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว โดยเฉพาะผลประโยชน์ของชาติ

1.2 มีความซื่อสัตย์ทำทุกอย่างด้วยความโปร่งใส ถูกต้องตามกฎหมาย และตรวจสอบได้

1.3 การปฏิบัติหน้าที่ด้วยการอุทิศตนด้วยความรู้และความมีวินัย การฝึกปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ส่วนรวมได้กำหนดไว้ให้เป็นกิจวัตร

1.4 การมีความรับผิดชอบและผูกพันในหน้าที่ของตน การแสดงออกซึ่งความมีน้ำใจต่อผู้อื่น

1.5 การกระทำตนให้เป็นบุคคลที่น่าเคารพยกย่อง มีความกล้าหาญ

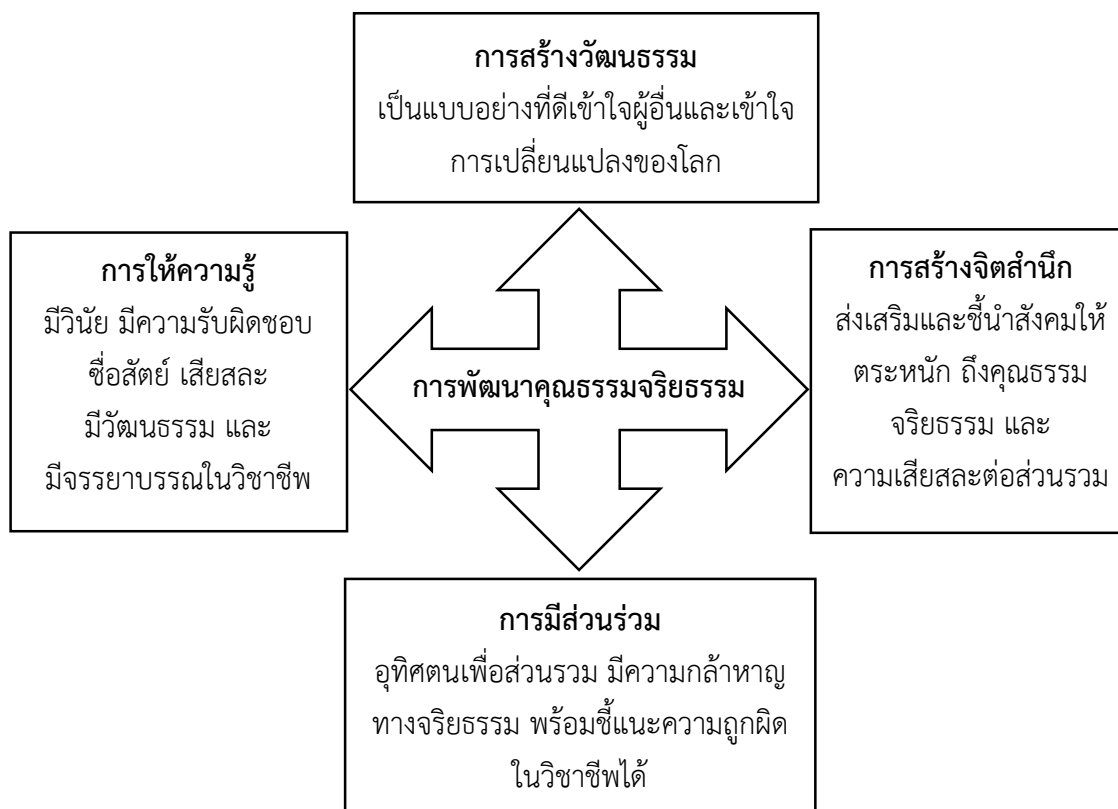
1.6 ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นการแสดงมารยาทของผู้อ่อนอาวุโสกว่า

การขับเคลื่อนองค์กรในยุคนี้ ทรัพยากรในองค์กรนับว่ามีความสำคัญมากกับการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรมนุษย์ เพราะมนุษย์มีคำว่า “ความผูกพัน” ที่กล่าวเช่นนั้นคือ ความพยายามในการกระทำกิจการงานใด ๆ บางครั้งไม่อาจทำสำเร็จได้ในครั้งเดียว ต้องอาศัยความพยายามและความผูกพันอย่างมาก ซึ่งความผูกพันที่ดีย่อมให้เกิดความสำเร็จในงานได้

2. การสร้างแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรม เป็นที่ทราบกันดีว่าผู้บริหารองค์กรการเป็นบุคคลที่มีความสามารถบริหารงานและจัดการ ตามทฤษฎีการจัดการของ กริฟฟิน (Griffin, 1999) กล่าวว่าทฤษฎีการจัดการ (Organizational Theory) คือ กรอบแนวความคิดความรู้ และการกำหนดแนวทางในการจัดองค์การ รวมทั้งเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการด้วย นั้นหมายความว่า คุณธรรมและจริยธรรม มาจากผู้บริหารเป็นผู้ที่กำหนดแนวคิดและนโยบาย การนำนโยบายมาประยุกต์ใช้เป็นแผนและวิธีการปฏิบัติ โดยมีพื้นฐานที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรในองค์กร เน้นที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเชื่อว่าคุณธรรมและจริยธรรมจะมีอยู่เป็นคุณสมบัติประจำตัวในแต่ละบุคคล และเมื่อบุคคลนั้นเข้าไปอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่ง ก็ย่อมจะมีการพัฒนาและเสริมสร้างให้ดีขึ้นหรือมั่นคงขึ้น การสร้างความยอมรับและเข้าใจกับปัญหาหรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นขององค์กรเกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม เป็นส่วนหนึ่งของแนวทางสนับสนุนที่จะเชื่อมโยงการดูแล

พนักงานให้เกิดความผูกพันกับการขับเคลื่อนคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร โดยใช้เครือข่ายภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ควบคู่กับหลักการในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ตามวิธีการระดมสมองเพื่อแก้ปัญหาในการทำงานและความขัดแย้ง นั่นคือการอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงานร่วมกับกลุ่มอื่น ๆ และการเสริมเทคนิคการสร้างความเข้าใจระหว่างบุคลากรในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกันเพื่อการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กร

ความยั่งยืนด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้คงอยู่เป็นความท้าทายต่อไป เรื่องที่น่าสนใจคือการให้ความรู้เกี่ยวกับความมีคุณธรรมและจริยธรรมของสมาชิกในองค์กร และสิ่งสนับสนุนให้คุณธรรมจริยธรรมดำรงคงอยู่กับองค์กรต่อไปได้ ดังนั้นผู้บริหารต้องนำหลักการและรูปแบบคุณธรรมจริยธรรมมาใช้เพื่อพัฒนาองค์กรของตน โดยเบื้องต้นนั้นผู้บริหารต้องยอมรับและทำความเข้าใจกับการเปลี่ยนแปลงในยุคของเศรษฐกิจดิจิทัล และดำเนินการสำรวจปัจจัยภายในองค์กรปัจจัยภายนอกควบคู่กันไป พิจารณาตามกรอบการเปลี่ยนแปลงที่มีมาตรฐานของการกำกับความมีคุณธรรมจริยธรรมเพื่อกำหนดเป็นรูปแบบในการดำเนินงานที่มีแนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรมให้เกิดคุณค่าได้ ดังภาพที่ 1 คือ 1) การให้ความรู้ 2) การสร้างวัฒนธรรม 3) การสร้างจิตสำนึก และ 4) การมีส่วนร่วม



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
ที่มา ผู้เขียน

ประเด็นแรก การให้ความรู้ เรื่องเกี่ยวกับความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบส่วนบุคคล (Personal Responsibility) เป็นการเน้นให้ผู้เรียนตระหนักถึงความรู้ที่เกี่ยวเนื่องกับการเข้าถึงเทคโนโลยี ยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์ วิธีและหลักจริยธรรม มีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานในการใช้เทคโนโลยีกับข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยี เข้าใจเกี่ยวกับระบบเวิร์ลไวด์เว็บ (www.) ให้ความสำคัญกับการจัดลำดับทั้งตัวบุคคลและความเป็นพลเมือง ครอบครัว และเป้าหมายการทำงาน โดยจุดสำคัญอยู่ที่การกำหนดเป้าหมายถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคเกิดขึ้นก็ตาม การคำนึงถึงความเสมอภาคของบุคคล พลเมือง ครอบครัว และความต้องการในการทำงาน (พิรุณวรรณ กิตติคุณ, 2559)

แนวทางปฏิบัติ คือความรู้เกี่ยวกับการเคารพต่อกฎหมายและกฎระเบียบ การเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีที่ปลอดภัย การเป็นผู้ส่งและรับข่าวสารข้อมูลที่มีความสุภาพ และการใช้เทคโนโลยีให้มีความสอดคล้องกับการพัฒนาสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล

ประเด็นที่สองการสร้างวัฒนธรรม เป็นการเน้นให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารในสังคมประชาธิปไตย การเข้าถึงเทคโนโลยีที่สัมพันธ์กับนโยบายสาธารณะ การส่งเสริมจริยธรรม และพฤติกรรม การรักษาความเป็นส่วนตัวและป้องกันทรัพย์สินทางปัญญา และการจัดการความเสี่ยงและความขัดแย้งทางจริยธรรมที่เกี่ยวกับนวัตกรรมต่าง ๆ ให้เกิดการมีส่วนร่วม การสนทนาทางสาธารณะ และความตระหนักต่อสาธารณะบนพื้นฐานหลักจริยธรรม สามารถกำหนดประเด็นใหม่ ๆ เกี่ยวกับเทคโนโลยีส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในทางสร้างสรรค์เพื่อความก้าวหน้าและสร้างสรรค์การใช้วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือในการผลักดันให้เกิดขึ้น ซึ่งมาจากความดีงามและความเชื่อว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิดซึ่งเป็นที่ยอมรับร่วมกันของสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวกำหนดการพัฒนาคุณธรรมขององค์กร (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2556) ความดีงามและความเชื่อดังกล่าวมีที่มาจากแหล่งสำคัญสองแหล่ง คือ ผู้บริหารระดับสูง และความภาคภูมิใจจากความสำเร็จในการแก้ปัญหาและได้มาซึ่งความสำเร็จ แม้ว่าภารกิจขององค์กรที่แสวงหากำไร คือ ผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ แต่จากแรงกดดันทางสังคมก็เป็นแรงผลักดันให้องค์กรต้องมีเป้าหมายในทางสังคมด้วย และตัวอย่างที่เป็นวัฒนธรรมสร้างสรรค์ ควบคู่กับความมีคุณธรรมและจริยธรรมขององค์กร

แนวทางปฏิบัติ ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล องค์กรที่มุ่งสู่ความเป็นองค์กรนวัตกรรมต้องสถาปนาวัฒนธรรมสร้างสรรค์ควรมีวัฒนธรรมที่ดี ดังนี้ (ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์, 2550) วัฒนธรรมเปิดพร้อมรับคุณค่าใหม่ วัฒนธรรมที่เคารพคุณค่าของคนทุกคนทุกอาชีพ วัฒนธรรมแห่งการนำเสนอสิ่งใหม่ สดุดท้ายวัฒนธรรมแห่งการวิจัยและพัฒนา

ประเด็นที่สาม การสร้างจิตสำนึก โดยเฉพาะจิตสำนึกที่มีความรับผิดชอบเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นเรื่องของจิตสำนึกที่ต้องได้รับการปลูกฝังในการกระทำตนให้เป็นบุคคลน่ายกย่อง มีการเสียสละต่อส่วนรวม ไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น และตามแนวคิด “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ที่ใช้ในการขับเคลื่อนผ่านกลไกประชารัฐ มีการกำหนดเป้าหมายหนึ่ง คือการยกระดับคุณค่ามนุษย์ ด้วยการพัฒนาคนไทยให้เป็น “มนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21” ควบคู่ไปกับการเป็น “บุคลากรไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0” ซึ่งจำเป็นต้องมีคุณธรรมที่พึงประสงค์ 4 ประการ ดังนี้ (ดนัย จันทรเจ้าฉาย, 2560)

1. พอเพียง หมายถึงการน้อมนำเอาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของทางสายกลาง และความไม่ประมาท

มีความพอประมาณ พอดี ไม่เบียดเบียนตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม มีเหตุผลใช้ความรู้ ในการตัดสินใจอย่างรอบคอบ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงพัฒนาชีวิตและสังคมอย่างยั่งยืน

2. วินัย หมายถึงการยึดมั่นและรับผิดชอบปฏิบัติตนตามหน้าที่ของพลเมือง ทั้งวินัยต่อตนเองมีความตั้งใจมุ่งมั่น ผลักดันชีวิตให้เจริญก้าวหน้ามีวินัยต่อองค์กรและสังคม ปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณของวิชาชีพและเคารพต่อกฎหมายวินัยจะสร้างคุณภาพคน สร้างความสำเร็จ ก้าวหน้าและความเป็นปึกแผ่นมั่นคงของคนในชาติ

3. สุจริต หมายถึงความซื่อตรงความซื่อสัตย์ยึดมั่น ยืนหยัดในการรักษาความจริง ความถูกต้อง ความเป็นธรรมบนพื้นฐานของความรับผิดชอบ ทั้งต่อตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ ทั้งการพูด การกระทำ การดำเนินชีวิตและการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากจะเป็นคนสุจริตแล้วยังต้องไม่สนับสนุน ไม่ร่วมมือ ไม่ยินยอม และต่อต้านการทุจริต คนไม่ซื่อตรง ไม่ซื่อสัตย์ ไม่สุจริตด้วยความกล้าหาญ ความสุจริตจะขับเคลื่อนสังคมไปสู่ความดีงามและมีธรรมาภิบาล

4. จิตอาสา หมายถึงการมีจิตใจและลงมือทำอย่างใดอย่างหนึ่ง ด้วยความรัก ความสามัคคี เพื่อประโยชน์ของผู้อื่นของสังคม ของประเทศชาติและสิ่งแวดล้อมโดยรวม โดยมีได้หวัง ผลตอบแทนใด ๆ จากการทำความดีเพื่อความดี

ประเด็นที่สุดท้าย กระบวนการมีส่วนร่วม ในการกระทำใด ๆ ของบุคคลที่ได้อุทิศตนเพื่อส่วนรวม ที่มีความกล้าหาญทางจริยธรรมพร้อมชี้แนะความถูกผิดในวิชาชีพได้จะเป็นกลไกทำให้ประสบความสำเร็จในเรื่องของจิตสำนึกให้กระทำได้ ในด้านคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งในหลักการของการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กร หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้เข้ามามีส่วนในการบริหาร การจัดการ การตัดสินใจ การจัดสรรทรัพยากร การให้ข้อมูล แสดงความคิดเห็นให้คำแนะนำปรึกษาหรือเป็นกรรมการร่วมวางแผน ร่วมปฏิบัติ รวมตลอดจนการควบคุม โดยตรงจากสมาชิกในองค์กร การมีส่วนร่วมมีความสำคัญที่จะช่วยลดความขัดแย้งในการทำงานด้วยกัน โดยลักษณะของการร่วมกันนั้นสามารถทำได้หลายรูปแบบ ได้แก่ การค้นหาข้อมูล การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล เป็นยุคแห่งความรวดเร็วทั้งทางข้อมูลข่าวสาร ฉะนั้นความสำเร็จขององค์กรในมิติคุณธรรมและจริยธรรมกับความหมายหนึ่งของการมีส่วนร่วม (Participation) ก็คือความคิด และการกระทำในสิ่งที่ดี ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนหรือมีวัฒนธรรมองค์กรที่เด่นชัดหรือ ชัดเจนได้นั้น การมีส่วนร่วมในองค์กรของพนักงานทุกคนตั้งแต่ระดับสูงขององค์กรจนถึงพนักงานรายวันหรือพนักงานชั่วคราวหรือพนักงานรายเหมา ล้วนแล้วแต่มีความสำคัญและความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะหากขาดซึ่งความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กรแล้ว ก็ยากที่จะพบกับคำว่า “องค์กรคุณธรรมแห่งความยั่งยืน”

กล่าวโดยสรุปการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมเพื่อรองรับการเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจดิจิทัล องค์กรที่มีความพร้อมและมีความปรารถนาที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง ควรจะกำหนดคุณธรรม และจริยธรรมหลักก่อน ตามด้วยแนวทางการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม องค์กรโดยพิจารณาสถานการณ์ภายนอกควบคู่ไปด้วยความสำเร็จที่ต้องการจึงจะเกิดขึ้นได้

ข้อเสนอแนะการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมในยุคองค์กรที่จะก้าวสู่เศรษฐกิจดิจิทัล เป็นเรื่องที่ต้องส่งเสริมอย่างมีระบบ ซึ่งเราควรต้องยอมรับและทำความเข้าใจทั้งภายในองค์กรและนอกองค์กรว่า ปัจจุบันนี้มีปัญหาต่าง ๆ เกิดขึ้นมากมาย ได้เข้ามกระทบบุคคลในฐานะที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารไม่ทางร่างกายก็จิตใจ ถึงแม้ว่าจะมีการให้ความรู้เกี่ยวกับคุณธรรมและจริยธรรม กำหนดเป็นมาตรการหรือข้อบังคับเกี่ยวกับจริยธรรม แต่ปัญหาด้านจริยธรรม ก็คงมีอยู่ไม่ว่าจะเป็นหน่วยภาครัฐ หรือหน่วยงานภาคเอกชน ดังนั้นผู้เขียนขอเสนอแนะแนวทาง 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบาย ผู้นำองค์กรควรกำหนดนโยบายการส่งเสริมและสนับสนุนคุณธรรมและจริยธรรมในองค์กรอย่างจริงจัง ในรูปของสโลแกน อย่างเช่น “จริยธรรมนำองค์กร” หรือ “สัญลักษณ์” เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจของสมาชิกในองค์กร
2. ด้านบริหารจัดการ ผู้นำองค์กรควรจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดกระบวนการมีส่วนร่วมกับบุคคลทุกระดับในองค์กร และสื่อสารสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงานจริยธรรม เพื่อจัดกิจกรรมที่ดีให้องค์กร อย่างเช่น การจัดทำโครงการเชิงวัฒนธรรมร่วมกับวัด ในรูปแบบกิจกรรม “ร่วมสร้างความดีที่ถูกต้อง” หลังวันพระแรกของทุก ๆ เดือน
3. ด้านวิชาการ คุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณภาพ ด้วยการส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรร่วมกันคิดและร่วมกันสร้างกระบวนการคุณภาพ ตามหลักการของผลงานที่มีคุณภาพ คือกระบวนการของ PDCA หรือที่เรียกว่า การวางแผน (Plan) การกระทำ (Do) การตรวจสอบ (Check) และการปรับปรุง (Action)

บทสรุป

การสร้างสังคมที่ดีย่อมพาเศรษฐกิจสู่ความสำเร็จได้ ไม่ว่าเศรษฐกิจนั้นจะเป็นการเน้นเรื่องใด แต่ความสำคัญของเศรษฐกิจดิจิทัล นั้นอยู่ที่การเปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงนั้นมีความรวดเร็ว แบบก้าวกระโดด กล่าวคือมีความซับซ้อน ยุ่งยาก วุ่นวาย อย่างแน่นอนแต่เพื่อความสงบสุขและเรียบร้อยตามแนวทางการปกครองบ้านเมืองนั้น เราต้องใช้ระบบของคุณธรรมจริยธรรมเข้ามาใช้ในการกำกับ “สังคมที่ปรารถนา” เป็นสิ่งที่ต้องมาก่อน คือการที่เราต้องสร้างสังคมที่มีความหวัง สังคมที่เปี่ยมสุข สังคมแห่งความยอมรับและเข้าใจกันและสังคมแห่งคุณธรรมจริยธรรม และเมื่อสังคมเข้าสู่ “ปัญญาประดิษฐ์” หรือ Artificial Intelligence (AI) ที่จะมาแทนคน ถ้าเราตามมันทันเราจะทำงานร่วมกับมันได้ “ยุคของการเปลี่ยนแปลงอย่างเฉียบพลัน” หรือ “The Age of Disruption” ดังนั้นการเชื่อมโยงคุณธรรมจริยธรรมในโลกยุคต่อ ๆ ไปเป็นเรื่องที่มีความท้าทายอย่างมาก ยุทธศาสตร์ของการสร้างความเข้มแข็งเศรษฐกิจและสังคม ประเด็นสำคัญที่สามารถเริ่มได้ง่าย ๆ และสามารถสร้างเป็นวัฒนธรรมได้ ก็คือการให้ความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบ โดยเฉพาะความรับผิดชอบต่อส่วนบุคคล (Personal Responsibility) เป็นการเน้นให้ประชาชนตระหนักถึงความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าถึงเทคโนโลยีและยึดมั่นต่อกฎเกณฑ์ของสังคมควบคู่ไปด้วย เพื่อความสงบสุขและความเป็นระเบียบของสังคมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2560). **องค์กรแห่งยุคเศรษฐกิจดิจิทัล**. กรุงเทพฯ: หนังสือพิมพ์กรุงเทพธุรกิจ.
- เกสร ศักดิ์มณีวงศา. (2561). **เตรียมความพร้อมให้องค์กรยุคดิจิทัล**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/644094> (2561, 2 กรกฎาคม).
- ไชย ณ พล อัครศุภเศรษฐ์. (2550). **การสร้างสรค์นวัฒการ**. กรุงเทพฯ: เคล็ดไทย.
- ดนัย จันทรเจ้าฉาย. (2552). **กลยุทธ์น่านน้ำสีขาว**. กรุงเทพฯ: ดีเอ็มจี.
- ดนัย จันทรเจ้าฉาย. (2560). **ประเทศไทย 4.0 กับคุณธรรม 4 ประการ**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <http://marketeer.co.th/archives/129863>. (2561, 23 กรกฎาคม).
- ธนา ศิริวัลลภ และชัยพงษ์ พงษ์พานิช. (2553). **การบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กร**. นนทบุรี: โรงพิมพ์มติชนปากเกร็ด.
- ลักษณารีย์ ยิ่งเกรียงไกร. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจซื้อสินค้าแฟชั่นผ่านทางอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภค ในเขตกรุงเทพมหานคร. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**. 4(1): 1-12.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2556). **รูปแบบการพัฒนาคุณธรรมในองค์กร**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <http://oknation.nationtv.tv/blog/piyanan/2013/12/01/entry-1> (2561, 2 กรกฎาคม).
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตโต). (2552). **วิธีบูรณาการพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่**. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. (2557). **พระพุทธศาสนาเข้ากับวิทยาการสมัยใหม่**. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิรุณวรรณ กิตติคุณ. (2559). **ภาครัฐไทยกับการก้าวสู่รัฐบาลดิจิทัล**. [ออนไลน์], เข้าถึงได้จาก: <http://www.parliament.go.th/library>. (2561, 25 มิถุนายน).
- สันติ บางอ้อ. (2553). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน**. Productivity World.
- อนิวัช แก้วจันทรงค์. (2556). **จริยธรรมทางธุรกิจ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. **Journal of Management**. 17, 99-120.
- Carroll & Buchholtz, K. A. (2005). **Business & Society: Ethics and Stakeholder Management**. (5th ed.). U.S.A.: Thomson.
- Donaldson, L. (1996). **The normal science of structural contingency theory**. In S.R. Clegg, C. Hardy, and W.R. Nord (Eds.) *The Sage handbook of organization studies* (pp. 57-76). London: Sage.
- Ferrell, O. C. (2001). The Role of Ethical Leadership in Organizational Performance. **Journal of Management System**. 3(Summer): 64-78.
- Griffin, Ricky W. (1999). **Management**. (6th ed). Boston, MA: Houghton Mifflin Company.
-

Hartline, M & Ferrell, O. C. (1996). The Management of Customer-Contact Service Employees: An Empirical Investigation. **Journal of Marketing**. 60(October): 52-70.