

บทความสำหรับ ประชาชาติธุรกิจ คอลัมน์ การบริหารงานและการจัดการองค์กร ตอนที่ ๖๗

เรื่อง บทวิเคราะห์เชิงจัดการ ดัชนีชี้วัดความสุข (GNH)

โดย ดร.มิชิตา จำปาเทศ รอดสุทธิ สถาบันการบริหารและจิตวิทยา

[Michita@ThaiBoss.com](mailto:Michita@ThaiBoss.com), [www.ThaiBoss.com](http://www.ThaiBoss.com), [www.michita.com](http://www.michita.com) ๐-๒๙๙๒-๒๑๒๒ แฟกซ์ ๐-๒๕๓๖-๔๑๓๖

หลายท่านอาจเคยสงสัยว่า GNH คืออะไร จะมาแทน GDP อย่างนั้นหรือ อันที่จริงคือการเคลื่อนไหวเรื่อง GNH นี้ไม่ใช่เพื่อนำมาแทน GDP แต่เพื่อให้พวกเราระหนักกันมากขึ้นในปัจจุบันที่นำไปสู่ความสุขอย่างยั่งยืน ด้วย ไม่เพียงแต่เน้นตัวเลขทางการเงินของประเทศ GDP (Gross Domestic Product) หรือผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ แต่เน้นเพิ่ม GNH (Gross National Happiness) หรือความสุขมวลรวมประชาชาติด้วย เราลองมาช่วยกันวิเคราะห์โดยใช้หลักการบริหารองค์กรดูนะคะ

ก่อนอื่นมาทบทวน GNH กันนิดหนึ่งสำหรับคนที่อาจยังไม่คุ้นเคย แนวคิดเรื่อง GNH เป็นพระราโชบายของกษัตริย์จิกเม ซิงเย วังชุก แห่งภูฏาน ที่รัฐบาลภูฏานได้นำมาเป็นนโยบายหลักในการบริหารประเทศ สมเด็จพระราชาธิบดีจิกเม ซิงเย วังชุก หรือพระราชบิดาของเจ้าชายเคเซอร์ หรือเจ้าชายจิกมีที่ชาวไทยชื่นชอบ และได้แพร่ขยายไปในนานาชาติ กระตุกเตือนชาวโลกว่าพอแล้วหรือที่เรามุ่งหากันแต่คุณค่าของตัวเลขทางการเงินของประเทศ แต่ไม่ได้สมดุลชีวิตของคนทั้งประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับกระแสการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainability Development) GNH มี ๔ หลักการใหญ่ (The Four Pillars) คือ

๑. การพัฒนาทางเศรษฐกิจ (Economic Development)
๒. ธรรมภิบาล (Good Governance)
๓. การอนุรักษ์วัฒนธรรม (Cultural Preservation)
๔. การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (Nature Preservation)

ถึงจุดนี้ เราลองมามองในแนวนักบริหารจัดการกันดูนะคะ GNH เปรียบเสมือนเป็นวิสัยทัศน์ (Vision) ซึ่งเป็นการตั้งเป้าหมายชนิดหนึ่ง (Goal Setting) และ ๔ หลักการใหญ่ทำหน้าที่เสมือนเป็นค่านิยมหลัก (Core Value) ขององค์กรที่ตั้งไว้เป็นหลักยึดให้กับองค์กรใหญ่ที่เรียกว่าประเทศภูฏาน บุคคลใดองค์กรใดๆในองค์กรรวมนี้จะได้ใช้เป็นหลักยึดและหลอมรวมวิธีการทำงาน แนวคิด ความเชื่อไปในแนวนั้น ดูรวมๆ นี้ก็เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เราคุ้นเคยนั่นเอง ตั้งวิสัยทัศน์และค่านิยมหลัก (Vision and Value)

การตั้งเป้าหมาย (Goal Setting) นี้เป็นเรื่องสำคัญมาก เมื่อเราตั้งให้องค์กรเราผลิตให้ได้กำไรสูงสุดอย่างเดียว คนในองค์กรก็พยายามทำให้ได้ตามนั้นด้วยวิธีการต่างๆ อาจจะมีทั้งที่มีคุณธรรมและไม่มีคุณธรรม แต่พอเราใส่หลักการธรรมภิบาลเพิ่มเข้าไปในเป้าหมายชัดเจน ทำให้คนชะลอพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องธรรมภิบาลลงไปได้บ้าง อย่างน้อยก็ระวัง ไม่เอิกเกริกกันเกินไปนัก

การตั้งเป้าหมายจะได้ผลดีมีประสิทธิภาพประสิทธิผลจนเกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน หรือ Performance Management ได้นั้น ควรประกอบไปด้วยอีกสองปัจจัย นั่นคือการประเมินผล (Performance Appraisal) และการให้รางวัล (Reward Systems) กล่าวโดยย่อคือเมื่อเราตั้งเป้าที่ต้องการ เช่น อยากให้คนทำงานเป็นทีมกัน เราก็ต้องมีการประเมินผลในเรื่องการทำงานเป็นทีม (ที่เชื่อถือได้) ด้วย และจะได้ผลชัดเจนขึ้นไปอีก เมื่อคนที่ทำได้ตามเกณฑ์ หรือทำงานเป็นทีมได้รางวัลมากกว่าคนที่ไม่ทำงานเป็นทีม พฤติกรรมคนก็จะถูกชี้นำไปในการทำงานเป็นทีมที่เด่นชัดและเป็นรูปธรรมมากขึ้น



Source: Cummings, T.G. and Worley, C. G. 2005. *Organization Development and Change*, Ohio: South-Western College Publishing.

พอเรามาคู GNH กัน นี่ก็เป็นการบอกสังคมาว่าเป้าหมายใหม่มิใช่เพียงแต่ในรูปของตัวเลขผลิตภัณฑ์มวลรวมประชาชาติ (GDP) แต่ดูถึง “ความสุข” ของคนทั้งประเทศด้วย ซึ่งความสุขนี้บางที ก็มีได้เกิดมาจากตัวเงิน เช่น ความสุขจากความอบอุ่นในครอบครัว ความสุขที่อยู่ในสังคมที่คนมีคุณธรรม ไม่ใช่มีแต่แก่งแย่งชิงดีกัน ซึ่ง GDP อาจไม่ได้ตอบโจทย์ทั้งหมดของการอยู่เย็นเป็นสุขอย่างที่เราต้องการ เศรษฐกิจพอเพียงและความอยู่เย็นเป็นสุข เป็นเป้าหมายใหญ่สำหรับประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับปัจจุบันฉบับที่ ๑๐ นี้ โดยมีตัวชี้วัดในแต่ละระดับมากมายที่เน้นถึงความสุขในมุมมองต่างๆ

ภาพซ้อนขึ้นมาเหมือนตอนที่ทางวงการบริหารจัดการของเรามีนวัตกรรมที่เรียกว่า Balance Score Card (BSC) ซึ่งพูดถึงการตั้งเป้าหมายที่มากกว่าแค่ยอดขายหรือกำไรเช่นกัน มีวิจัยและหลักฐานทางการปฏิบัติจริงทั่วโลกให้เห็นชัดว่าได้ผลมากกว่าแค่เน้นเพียงตัวชี้วัดทางการเงิน (Financial Indicators) GNH นี้ น่าจะเรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรมของการผลักดันผลการปฏิบัติการของประเทศให้ได้ผลมากขึ้น ครอบคลุมมากขึ้น และสมดุลมากขึ้น สำหรับในประเทศไทย อาจใช้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติให้ไปสู่เป้าหมายความสุขยั่งยืน ท่านผู้อ่านคิดอย่างไรกันคะ

ที่มา: หนังสือพิมพ์ประชาชาติธุรกิจ คอลัมน์ การบริหารงานและจัดการองค์กร  
วันที่ 4-7 ตุลาคม 2550  
ฉบับที่ 3937 (3137) หน้า 46