วารสารวิชาการรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
Academic Journal of Political Science and Public Administration
ปีที่ 5 ฉบับที่ 3 กันยายน - ธันวาคม 2566
Vol. 5 No. 3 September - December 2023

การใช้หลักกัลยาณธรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ*

USING MORAL PRINCIPLES TO CREATE AN EFFECTIVE WORKING ENVIRONMENT

พระครูธรรมธรจิรชาติ พุทฺธรกฺขิโต, พระมหาเกียรติพงษ์ อภิสิทฺโธ, อัญชลี เทียรฆชาติ
Pharakhruthammathorn Jirachat Bhuddharakkito,
Phramahakiattipong Apisitto, Anchalee Tienkachart
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
Corresponding Author E-mail: nKitoo0011@gmail.com

บทคัดย่อ

การทำงานในองค์กรสิ่งสำคัญประการหนึ่งคือสภาพแวดล้อมในการทำงาน บทความวิชาการนี้ เสนอมุมมองการสร้างสภาพแวดล้อมเชิงบวกโดยใช้หลักกัลยาณธรรมทางพระพุทธศาสนา มาร่วมกับทฤษฎีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านจิตใจ ด้านความมั่นคงในอาชีพการงาน และความปลอดภัย การทำงานร่วมกันในองค์กร หากบุคลากรไม่ได้รับการสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี งานที่ได้จะประสบปัญหาการทำงานล่าช้า ขาดความสุขจากการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอ พนักงานมองประโยชน์ส่วนตนมากกว่า ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน เกิดความเครียด ส่วนสภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความคิดเชิงบวกย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมอันดีงาม มีความไว้วางใจกัน พร้อมรับฟังและแก้ปัญหาร่วมกัน

การใช้หลักกัลยาณธรรม ประกอบด้วย 1. เมตตา กรุณา มีความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข 2. ทาน แบ่งเอื้อเฟื้อให้กับผู้อื่นในสิ่งที่เขาบกพร่อง 3. กามสังวร รู้จักยับยั้งควบคุมตนไม่ให้ฟุ้งเฟ้อกับสิ่งภายนอก 4. สัจจะ ความซื่อตรงที่มีต่อองค์กร สร้างความเชื่อมั่นทั้งภายในและนอกองค์กร 5. สติสัมปชัญญะ ระลึกรู้ตัวอยู่เสมอใช้สติปัญญาทบทวนแก้ไขปัญหา ไม่ใช้อารมณ์ ไม่หลงฟังคำนินทาต่าง ๆ เมื่อนำมาใช้ร่วมกับการบริหาร

*Received August 11, 2023; Revised August 23, 2023; Accepted August 27, 2023

จะช่วยเสริมจุดอ่อนในองค์กร พนักงานจะเกิดความผูกพัน มีความไว้วางใจ เกิดความรู้สึกว่ามีตัวตนในองค์กร มั่นใจต่อการทำงานว่าจะไม่ทอดทิ้งกัน เกิดสังคมที่เป็นครอบครัวร่วมกันดำเนินชีวิตด้วยความปลอดภัย ปราศจากความคลางแคลงใจ ไม่หลงไปตามวัตถุภายนอกจนเกินไป สร้างภาพลักษณ์ที่ดีมีประสิทธิภาพต่อองค์กร
คำสำคัญ: หลักกัลยาณธรรม; สภาพแวดล้อม; ประสิทธิภาพ

Abstract

One of the critical aspects of organizational work is the working environment. This academic paper puts forward the viewpoint of constructing a positive environment using Buddha-dhamma principles combined with the theory of working environment construction, starting from four aspects: physiology, psychology, occupational safety, and organization and cooperation, if a good working environment supports people, their work will be completed, and their work interest will be sufficient. In insufficient facilities, employees value personal interests rather than a lack of enthusiasm for work, resulting in pressure and stimulating positive thoughts, which will inevitably form a benign culture, mutual trust, listening, and solving problems together.

Applying Kalyana-dhamma principles includes: 1. Compassion, loving-kindness, having love, and wish others happiness. 2. Dana, being kind to others and share what one lacks. 3. Kamasangvara, knowing how to control yourself and not speculate on external things. 4. Sajja, Integrity will build trust inside and outside the organization. 5. Satisampachanya, keen self-awareness, always use wisdom, look at problems, don't be emotional, and don't indulge in all kinds of words. Combining with management will strengthen the weakness of the organization. Employees will have commitment, trust, a sense of belonging, and confidence in their work and will not abandon each other. Create a family society, live together safely, avoid laziness and external objects, and establish a good and effective image for the organization.
Keywords: Morality; Environment; Efficiency

บทนำ

ปัจจัยที่ส่งผลเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ เช่น การจ่ายค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โอกาสความก้าวหน้า เป็นต้น นอกจากนี้การทำงานของบุคลากรที่มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การแสดงความรับผิดชอบต่องาน ยังส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน (สุวรรณี หงส์วิจิตร และคณะ, 2564) บรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นด้านบวก เช่น การเปิดโอกาสสนับสนุนบุคลากร ย่อมทำให้คนทำงานมีความสุข ทุ่มเท มุ่งมั่นต่องานที่ทำเพราะสามารถกำหนดทิศทางในอนาคตของตนได้ เมื่อผู้บริหารพบว่าบุคลากรภายในองค์กร เบื่อไม่อยากทำงาน ไม่ค่อยสนทนาปราศรัย มีบรรยากาศตึงเครียด บุคลากรหาทางออกในด้านที่ผิด อาทิ เล่นการพนัน ติดสุรา ยาเสพติด ฯลฯ อาการเหล่านี้เป็นสัญญาณบ่งบอกถึงพฤติกรรมที่บุคลากรขาดความสุขในการทำงาน (สุดา วงศ์สวัสดิ์, 2565) คำถามที่ตามมาคือแล้วจะทำอย่างไรจึงจะทำให้เกิดความสุขจากการทำงานได้

การกำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจนแก่พนักงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจำเป็นต้องรู้ว่าองค์กรคาดหวังอะไรจากพวกเขา ผู้บริหารต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าได้กำหนดเป้าหมายและความคาดหวังที่ชัดเจนแล้ว สำหรับแต่ละโครงการหรืองาน หมั่นคอยให้ข้อเสนอแนะอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้พนักงานทราบว่ากำลังดำเนินการในทิศทางใดเพื่อที่จะได้ตั้งใจทำงานนั้น ๆ ให้ดีที่สุด มีคำแนะนำว่าวิธีการเสริมสร้างความสุขในการทำงานนั้น ประการสำคัญคือให้เริ่มต้นจากตนเองก่อน

ธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนคือต้องการความสุข คนทำงานก็ต้องการทำงานที่ทำแล้วมีความสุข รักชอบในงานของตน แต่ในความเป็นจริงงานทุกอย่างย่อมมีความเครียด มีความกดดัน แต่ก็ต้องทำเพื่อให้ได้ความสุขที่ตนต้องการคือค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงการสร้างความภาคภูมิใจแก่ตนเองจนเป็นที่ยอมรับ เมื่อองค์กรหรือผู้บริหารไม่สามารถตอบสนองความต้องการเหล่านี้ได้พนักงานย่อมต้องเกิดความคิดที่ถดถอยท้อแท้ ส่งผลถึงการลาออกจากงานเพื่อหางานใหม่ (กอปรลาภ อภัยภักดิ์, 2563) ผลการสำรวจระดับประเทศเกี่ยวกับความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2564 มีคะแนนความสุขภาพรวม อยู่ที่ 61.3 คะแนน ค่าความสุขที่มีการปรับตัวสูงสุดคือ ค่าความสุขทางด้านจิตใจเพิ่มขึ้นจาก 67.4 ขึ้นเป็น 68.5 (สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2564) ซึ่งแสดงว่าบุคลากรเมื่อมีจิตใจที่แจ่มใสเบิกบานแล้ว องค์กรย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน

จากค่าสถิติผู้บริหารจึงควรมีแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อที่สนับสนุนให้พนักงานมีความสุขทางจิตใจเพิ่มมากขึ้น ในการศึกษาค้นคว้าเรื่องสภาพปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน (สุกริน ทวีสุต, 2562) ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานสมัยใหม่ที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำศูนย์บริการ True ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (พัชราภรณ์ ผิวผ่อง และคณะ, 2560) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี (สุวรรณี หงส์วิจิตร และคณะ, 2564) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง (ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, 2560) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสารคาม (ธวัชชัย รัชสมบัติ และคณะ, 2565) พบว่า

1. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ องค์กรต้องมีความพร้อมด้านเครื่องมือที่เหมาะสมกับงาน มีประสิทธิภาพ มีความพร้อมในด้านเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ หมั่นฝึกให้พนักงานมีความรู้เท่าทันกับเทคโนโลยี เพื่อสร้างความรู้ ความมั่นใน เสริมศักยภาพของบุคลากร รวมถึงการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงทรัพยากรที่มีอยู่ให้เหมาะสม เมื่อผู้บริหารรู้จักสนับสนุนสภาพที่เอื้อต่อการทำงาน บุคลากรภายในองค์กรจะเกิดความสะดวกสบาย เต็มใจทำงานอย่างมีประสิทธิภาพผลิตงานที่มีคุณภาพ งานที่ได้จะสำเร็จลุล่วงตามเวลา และได้ประโยชน์สูงสุด เช่น การปรับปรุงแสงสว่าง การทำความสะอาดในสถานที่ต่าง ๆ การให้ความสำคัญด้านสุขอนามัย ยังรวมถึงสถานที่พักผ่อน ที่ทานอาหาร เครื่องดื่มที่เหมาะสมต่อการทำงาน

2. สภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านจิตใจเป็นสิ่งที่องค์กรไม่สามารถที่จะเข้าถึงได้ แต่องค์กรควรมีการสร้างวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจ ความเคารพ ตลอดถึงสภาพการทำงานที่เป็นเชิงบวก เปิดรับความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเคารพกัน พร้อมรับฟังความคิดนอกเพื่อให้เกิดความคิดใหม่ ๆ ยินดีจัดสรรทรัพยากรที่ต้องการเพื่อทดลองและรับความเสี่ยง พร้อมที่จะส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและนวัตกรรม แบ่งปันความคิด รับฟังคำติชม สื่อสารกันด้วยดี ยกย่องการทำงานหนักของบุคลากร เชิดชูความสำเร็จของพนักงาน ให้เกียรติแก่ผู้ที่ผิดพลาดเปิดรับฟังปัญหา ผู้นำควรแนะนำเพื่อปรับปรุงให้ดีขึ้นตามความสามารถบุคลากร

3. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคง ในอาชีพการงาน สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของบุคลากรภายในองค์กรคือความมั่นคงของชีวิต เพราะการทำงานอย่างหนักเพื่อต้องการผลตอบแทนที่คุ้มค่า หากผู้บริหารลดเลยความสำคัญข้อนี้จะกลายเป็นผู้เอาเปรียบต่อบุคลากร ส่งผลให้ขาดกำลังใจในการทำงาน มองไม่เห็นอนาคตของตนที่อดทนทุ่มเทให้ส่งผลเชิงลบ อคติที่เกิดขึ้นสั่งสมนานวันจะกลายเป็นการทำลายองค์กรจากภายในจิตใจของบุคลากร ความมั่นคงยังส่งผลต่อความผูกพันที่มีต่อองค์กร ทำลายวัฒนธรรม ขาดความรักสามัคคี ปัญหาค่าแรงที่ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการลาออกของบุคลากรภายในองค์กรด้วยเช่นกัน

4. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัย หากองค์กรนั้น ๆ มีงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่ก่อให้เกิดอันตรายได้ ผู้บริหารควรจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันต่าง ๆ ที่เพียงพอ ไม่ใช่เป็นเพียงแค่ความรับผิดชอบขององค์กร แต่การเตรียมอุปกรณ์ที่เหมาะสมปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย บุคลากรจะเกิดความรู้สึกการเอาใจใส่ขององค์กรต่อตน เห็นความสำคัญในงานที่ทำว่ามีอันตราย เห็นคุณค่าของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงการพิจารณาเวลาในการทำงานที่เหมาะสมก็ส่งผลต่อความปลอดภัยของบุคลากรด้วยเช่นกัน

สรุป สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการทำงานในด้านกายภาพ ผู้บริหารต้องมีความพร้อมให้บุคลากรใช้งาน เพราะปัจจุบันการทำงานเน้นความรวดเร็ว ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เหมาะสม ไม่ใช่แค่เพียงอำนวยความสะดวกแต่ส่งผลต่อความรู้ต่าง ๆ ของบุคลากรที่มีเพิ่มขึ้นเป็นการพัฒนาศักยภาพแก่บุคลากรในองค์กรเช่นกัน สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ ที่เป็นเชิงบวกย่อมก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีงาม เกิดความไว้วางใจในการทำงาน ทุกคนพร้อมรับฟังปัญหา บุคลากรกล้าแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ พนักงานเกิดความรู้สึกมีตัวตน องค์กรพร้อมยกย่องเชิดชู ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ที่ผิดพลาดไม่ซ้ำเติม ด้านความมั่นคงในอาชีพการงานผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะย่อมหมายถึงการเอาเปรียบบุคลากรในองค์กร การจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมย่อมทำให้บุคลากรขาดกำลังใจ ไม่รู้สึกผูกพันขาดความรักสามัคคี ทำให้กล้าตัดสินใจที่จะลาออกจากงาน สุดท้ายสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัย เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนย่อมต้องระมัดระวังในการทำงาน ผู้บริหารควรเตรียมอุปกรณ์ป้องกันที่เหมาะสมหมั่นตรวจตราปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกถึงการเอาใจใส่ขององค์กร

หลักกัลยาณธรรม

นอกจากการใช้แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว การสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานยังสามารถใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรเกิดความรู้สึกใกล้ชิดกับผู้บริหาร รู้สึกผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศการทำงานที่เป็นแบบกัลยาณมิตร มีความรักสามัคคีกัน ทำงานด้วยความรื่นเริง ทุกคนยอมรับฟังแนวคิด ปัญหา ร่วมแก้ไข การทำงานที่เป็นเชิงบวกนี้เหมาะสมสำหรับองค์กรที่สามารถสร้างสรรค์ผลงาน มีประสิทธิภาพในการทำงานได้

หลักกัลยาณธรรม หรือ เบญจกัลยาณธรรม ประกอบด้วยกัน 5 อย่าง คือ

1. เมตตาและกรุณา คือ ความรักใคร่ปรารถนาให้ผู้อื่นมีความสุข ยินดีช่วยเหลือด้วยความเต็มใจเพื่อให้ผู้อื่นได้รับความสะดวกสบายตามสมควร

2. ทาน คือ การแบ่งปันเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ให้กับผู้อื่นในสิ่งที่เขาบกพร่อง ต้องการความช่วยเหลือ มีความปรารถนาช่วยเหลือผู้อื่นให้ได้รับความสุขจากสิ่งที่ตนกระทำให้ด้วยความเต็มใจ สิ่งนี้จึงเป็นพื้นฐานของศาสนาทุกศาสนา

3. กามสังวร คือ ความสำรวมระวังรู้จักยับยั้งควบคุมตนไม่ให้หลงใหลฟุ้งเฟ้อกับสิ่งที่เป็นวัตถุภายนอก สิ่งรุมเร้า ยั่วยวนต่าง ๆ ที่ทำให้หลงผิด เกิดความอิจฉา ริษยา จนอาจกลายเป็นอคติที่มีต่อผู้อื่นโดยไม่รู้ตัว

4. สัจจะ คือ ความสัตย์ ความซื่อตรง เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ เพราะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไว้เนื้อเชื่อใจกันในการทำงาน สัจจะยังก่อให้เกิดคุณธรรม จริยธรรม ที่ดีงามในสังคม เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กร และบุคลากร สร้างความเชื่อมั่นต่อภายนอกองค์กร เป็นภาพลักษณ์ที่ต้องสร้างขึ้นจากภายในองค์กร ไม่ใช่จากการประชาสัมพันธ์โฆษณาชวนเชื่อ สัจจะจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดวัฒนธรรมที่ดีงามได้

5. สติสัมปชัญญะ คือ ระลึกได้และรู้ตัวอยู่เสมอ หลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ การมีสติ ความระลึก สัมปชัญญะ ความรู้ตัว ในการแก้ไขปัญหา ทุกอย่างถ้าขาดสติเผลอเลอ อาจจะส่งผลเสีย ผลกระทบที่ตามมาจะมากหรือน้อยแล้วแต่สถานการณ์ การแก้ไขปัญหาจึงควรต้องมีสติสัมปชัญญะค่อย ๆ นึกทบทวนหรือให้ช่วยกันระดมความคิดในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้ผ่านพ้นไปได้ การไม่หลงฟังคำนินทาว่าร้าย ใช้สติปัญญาไตร่ตรองเหตุผลต่าง ๆ ก็เกิดจากสติสัมปชัญญะในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูล เอกสารการใช้หลักกัลยาณธรรมในการบริหารงาน เรื่อง กัลยาณธรรม กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์ (พระอธิการธราธร นาถธมฺโม, 2564) ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร (ชลินธร บุตรดีวงศ์, 2559) พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านเบญจธรรมของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (มนตรี อินตา, 2556) พบว่า หลักกัลยาณธรรมเมื่อนำมาใช้ร่วมกับการบริหารงาน ทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นกัลยาณมิตร บุคลากรหมั่นแสวงหาวิธีการ เพื่อพัฒนาปรับปรุงตนให้มีศักยภาพเพียงพอ มีความรักสามัคคีต่อเพื่อนร่วมงาน มีความเคารพใส่ใจต่อความทุกข์ สุขของคนอื่น พูดแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ตนและคนรอบข้าง ประคองตนด้วยความพอเพียงไม่หลงใหลในสิ่งยั่วยุ เห็นคุณค่าทางจิตใจมากกว่าวัตถุภายนอก

การใช้หลักกัลยาณธรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

จากหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ที่นำเสนอมาเมื่อใช้ร่วมกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานตามหลักการทำให้เห็นได้ว่า องค์กรใดที่มีสภาพแวดล้อมเชิงบวก มีความเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมสถานภาพของบุคลากร ย่อมทำให้งานในองค์กรมีประสิทธิภาพขึ้นด้วย จึงพอสรุปการใช้หลักกัลยาณธรรมเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดังนี้

1. การสร้างสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ความพร้อมขององค์กรในด้านคน วัสดุอุปกรณ์ การเงิน การบริหาร จะเกิดขึ้นได้จากความเข้าใจของผู้นำ บางสิ่งอาจไม่จำเป็นต่อองค์กรแต่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อจิตใจ จึงเห็นได้ว่าองค์กรหรือบริษัทบางแห่งมีห้องกาแฟ ห้องสันทนาการเพื่อให้บุคลากรได้พักผ่อนใช้บริการหลังเลิกงาน สิ่งเหล่านี้เกิดจากความปรารถนาดีของผู้บริหารที่มีต่อพนักงานของตน การจัดหาอาหารที่เป็นประโยชน์หรือสิ่งที่เป็นแฟชั่นร่วมสมัยเพื่อให้บุคลากรได้รู้จักมากขึ้น เพิ่มวิสัยทัศน์ต่าง ๆ แก่พนักงาน ยังรวมถึงการสนับสนุนความเอื้ออำนวยวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยก้าวหน้ามากขึ้น เหล่านี้เกิดจากความปรารถนาดี ความมีเมตตาของผู้บริหารที่มอบให้แก่บุคลากรของตน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตใจ มนุษย์เป็นสัตว์สังคม พฤติกรรมการแสดงออกภายนอก การมีปฏิสัมพันธ์ที่สามารถสังเกตได้โดยตรง พฤติกรรมภายใน การแสดงความคิด อารมณ์ การใช้หลักกัลยาณธรรมจึงนำมาใช้เพื่อพัฒนาจากความคิดที่เป็นมิจฉาทิฏฐิ ให้เป็นความคิดที่ถูกเสียก่อน ผู้บริหารที่มีความเมตตา กรุณา ควรมีทาน หรือจาคะประกอบด้วยเพื่อความสมบูรณ์ เพราะหากมีเมตตา แต่ขาดการรู้จักให้ เปรียบเสมือนการมอบรางวัลแก่ผู้ที่มีคุณประโยชน์ แต่ให้เพียงใบประกาศเกียรติคุณ ซึ่งทำให้ดูแล้วไม่มี

คุณค่ามากนัก จึงควรมีการมอบสิ่งของเพื่อเป็นที่ประจักษ์ เป็นรางวัลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมที่เหมาะควร สิ่งเล็กน้อย ๆ นี้จะเป็นเครื่องผูกมัดบุคลากรให้เกิดความผูกพันบุคลากรเมื่อได้รับความเคารพ พนักงานเปิดใจยอมรับคำติชมต่าง ๆ เพื่อที่จะนำมาปรับปรุงตนเอง นอกจากนี้การสื่อสารที่ดีของผู้บริหารก็เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน เพราะธรรมชาติของมนุษย์จะมีความเกรงกลัวต่อผู้ที่มีสถานสูงกว่าตน ถ้าผู้นำมีแต่คำตำหนิพนักงานย่อมมีแต่คำสรรเสริญจอมปลอม ไม่ได้ฟังปัญหาที่แท้จริง ปัญหาขององค์กรจะกลายเป็นการสะสมพอกพูน อาจนำมาซึ่งความล้มเหลวในการปกครองในอนาคตได้

3. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความมั่นคง สิ่งที่ทุกองค์กรต้องจากพนักงานคือความจริงใจ หลักสัจจะในกัลยาณธรรม จึงสอดคล้องกับความซื่อตรง ความซื่อสัตย์ของพนักงานจะทำให้องค์กรปราศจากการทุจริต เป็นองค์กรที่ประกอบด้วยคุณธรรม จริยธรรม สร้างความเชื่อมั่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร การส่งเสริมภาพลักษณ์องค์กรยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงานด้วย แต่การที่บุคลากรให้คุณค่าทางวัตถุมากกว่าจิตใจ หลงใหลในวัตถุภายนอก เช่น การแต่งกาย เครื่องประดับ ยานพาหนะต่าง ๆ อาจจะส่งเสริมภาพลักษณ์ได้ แต่ไม่ได้ก่อให้เกิดความมั่นคงต่อองค์กร สิ่งเหล่านี้กลับเป็นตัวทำให้เกิดความแตกแยกเพราะนำสิ่งฟุ่มเฟือยเหล่านี้มาแข่งขันกันมากกว่าแข่งขันในด้านการทำงาน ความหลงใหลรูปลักษณ์ภายนอกยังทำให้บุคลากรหลงผิดอยากได้อยากมีอยากเป็นจนอาจทำสิ่งที่ผิดกฎหมายเพื่อให้ตนเองได้มีวัตถุภายนอกเหล่านี้ ซึ่งหลายองค์กรมีตัวอย่างให้เห็น

4. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัย ทั้งชีวิต ทรัพย์สินเป็นสิ่งที่ทั้งองค์กร บุคลากรทุกท่านควรตระหนักอย่างยิ่ง ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหาทดแทนได้ เราจะเห็นได้จากหลายครั้งที่บุคลากรที่สำคัญในองค์กรได้สูญเสียไปงานของบุคลากรคนเดียว กลับต้องให้พนักงานหลายคนมาช่วยกันทำให้สำเร็จ การมีสติสัมปชัญญะในการทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญไม่เฉพาะแค่คน การเงิน วัสดุอุปกรณ์ โครงสร้างการบริหารล้วนต้องมีการป้องกัน มีความปลอดภัยทั้งสิ้น สติสัมปชัญญะยังช่วยในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่ยุ่งยากได้ หากองค์กรยังมีการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมให้พนักกงานคิดแบบแผนการดำเนินงานใหม่ ๆ พร้อมยอมรับความเสี่ยง เพื่อทดลองความรู้ความก้าวหน้า ยอมออกจากเขตความปลอดภัยที่เป็นเกราะป้องกันตนเอง ก็เป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณา เพราะบุคลากรในยุคใหม่ มีความคิดก้าวหน้า มีความรู้ที่กว้างขางเรียนรู้ได้ไม่รู้จบ หากผู้นำไม่ยอมออกจากเขตความปลอดภัย ไม่นำสติปัญญาสติสัมปชัญญะมาใช้ร่วมในการบริหาร ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่เติบโตก้าวหน้าตามความ

เปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตามสถานการณ์ในปัจจุบัน องค์กรที่มีความพร้อมในด้านความสามัคคีจึงจะทำให้เกิดความปลอดภัย มีความมั่นคงในชีวิต และทรัพย์สิน ล้วนเพราะทุกท่านใช้สติปัญญาในการแก้ไขปัญหา ไม่โยนความรับผิดชอบ ร่วมมือกันทำหน้าที่ของตน ช่วยเหลือผู้อื่น เป็นการแสดงพลังความสามัคคี ความรักที่มีต่อองค์กร จึงจะนำมาซึ่งความสุข ความก้าวหน้า ขององค์กรได้

สรุป

การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นบรรยากาศที่พนักงานทุกคนอยากได้ความรู้สึกที่ทำงานแล้วอบอุ่นใจ มีความเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมความคิดเชิงบวก ก่อให้เกิดความผูกพัน รักใคร่สมัครสามัคคี ยินดีทำงานด้วยกัน องค์กรที่มีความสุขไม่ใช่มีค่าตอบแทนสูงเสมอ องค์กรที่อยู่ร่วมกันแล้วรักกันเหมือนพี่น้อง ครอบครัวเดียวกัน มีความห่วงใย มีความปรารถนาดี มีความเมตตา กรุณา ช่วยเหลือจุนเจือ ไม่ฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย ทำงานด้วยความสุจริต สามารถใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ไม่ปิดกั้นโอกาส สถานที่ทำงานปลอดโปร่ง ไม่สกปรก มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน สร้างความรู้สึกปลอดภัยแก่ตนเอง ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว องค์กรนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถผลักดันให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้อย่างเป็นจริง

เอกสารอ้างอิง

กอปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข : คนเบิกบาน งานสำเร็จ, *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(1), 315-331.

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการวิศวกรรมธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชลินธร บุตรดีวงศ์. (2562). *ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร* (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธวัชชัย รัชสมบัติ และคณะ. (2565). สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยสารคาม, *วารสารวิทยาการจัดการ*, 4(4), 31-43.

พระอธิการธราธร นาถธมฺโม (เทพวรรณ). (2564). กัลยาณธรรม : กระบวนการพัฒนาพฤติกรรมมนุษย์. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(12), 421-434.

พัชราภรณ์ ผิวผ่องและคณะ. (2560). ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานสมัยใหม่ที่ดีที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานประจำศูนย์บริการ True ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, *วารสารการบัญชีและการจัดการ*, 9(4), 29-39.

มนตรี อินตา. (2556). *พฤติกรรมทางจริยธรรมด้านเบญจธรรมของนักศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่* (รายงานวิจัย). เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

สำนักงานสนับสนุนสุขภาวะองค์กร. (2566) *ผลการสำรวจระดับประเทศ ความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ. 2564*. สืบค้น 3 พฤษภาคม 2566, จาก https://happy8workplace.thaihealth.or.th/news/40.

สุกริน ทวีสุต. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

สุดา วงศ์สวัสดิ์. (2566). *4 สัญญาณบอก “ไม่มีความสุข” ในการทำงาน*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2566, จาก https://www.thaihealth.or.th/?p=254078.

สุวรรณี หงส์วิจิตร และคณะ. (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลศุภมิตร จังหวัดสุพรรณบุรี* (รายงานการวิจัย). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ.