

แนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปายธรรม
The Guidelines of Creating a Working Organizational Climate
according to the principle of Sappaya Dharma

กมลასน์ รุ่งเรือง

Kamalast Rungrueang

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดตาก

gunt_rr99@hotmail.com

Haripunchai Review July, 17/09/2021

Haripunchai Review 17/12/2021

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร ของหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ทั้งขนาดใหญ่และขนาดเล็ก ให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาบูรณาการและปรับใช้ตามบริบท ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยรวบรวมวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลด้านการบริหารจัดการองค์กรเพื่อสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เหมาะสมในการทำงานด้วยแนวคิดเชิงพุทธ

บรรยากาศการทำงานในองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้องค์กรใดๆ ก็ตาม สามารถดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายและพันธกิจให้เป็นไปอย่างราบรื่น หากองค์กรนั้นมีบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อการทำงานย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล นอกจากนั้นแล้วยังทำให้บุคลากรในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข ดังคำสอนทางพระพุทธศาสนาในเรื่องการทำงานหรือสถานที่ทำงานที่เหมาะสมย่อมนำมาความเจริญมาให้ โดยแนวทางการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงานในองค์กรนั้นได้ใช้แนวคิดตามหลักสัปายธรรม ได้แก่ 1.สภาพที่ทำงานเหมาะสม 2.การเดินทางสะดวก 3.บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 4.มีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี 5.บุคลากรมีสุขภาพดี 6.สภาพภูมิอากาศเหมาะสม และ 7.มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี

คำสำคัญ : บรรยากาศในองค์กร , สัปายธรรม

Abstract

This article aimed to present the guidelines for creating a working atmosphere within organizations of agencies of the government sector or private sector, both big and small sizes, to achieve an atmosphere suitable for work. The guidelines were integrated with Buddhist principles and applied according to contexts. The guidelines were derived from a review of associated papers

by gathering, analyzing, and synthesizing information from organization management in order to create a suitable work atmosphere within organizations according to the Buddhist concept.

The working atmosphere within organizations is a critical factor that makes any organization can smoothly operate according to objectives and missions. If any organization has an atmosphere conducive to work, it results in personnel can perform effectively and productively. Furthermore, it can make personnel within the organization work joyfully, as the Buddhist teaching that "suitable working conditions or workplace will bring prosperity." The guidelines for creating a working atmosphere within organizations used the concept according to Sappaya principles: 1. Suitable Workplace, 2. Convenient Transportation, 3. Good Interaction among Personnel, 4. Good Role Model or Good Advisor, 5. Personnel with Good Health, 6. Suitable Climate, and 7. Good Facilities.

Keywords : Organizational climate , Sappaya Dharma

บทนำ

การทำงานในโลกยุคปัจจุบัน มีปัจจัยแวดล้อมที่ก่อให้เกิดเงื่อนไขต่อการทำงานมากมาย ซึ่งส่งผลต่อสภาพความรู้สึกของคนทำงาน รวมถึงคุณภาพของงานภายใต้สภาพแวดล้อมและบรรยากาศขององค์กรที่เป็นอยู่นอกจากนั้น ในสภาวะการณ์ของสังคมยุค โลกาภิวัตน์ ซึ่งผู้คนต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง คนทำงานยังต้องพบเจอกับภาวะกดดันจากสิ่งรอบข้าง ประกอบกับแรงกดดันจากที่ทำงาน ทำให้เกิดความเครียดเพราะไม่สามารถดำเนินชีวิตให้เป็นไปตามสิ่งที่ตนเองคาดหวังได้ ประกอบกับปัจจุบันทั่วโลกต้องเผชิญกับการระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 ที่ส่งผลกระทบไปทุกภาคส่วน จึงจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันนั้นคนในวัยทำงานมีความเครียดสะสมที่สูงขึ้น มีอัตราการฆ่าตัวตายที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง (กรมสุขภาพจิต, 2563) และคนจำนวนไม่น้อยที่มีความต้องการลาออกจากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งสาเหตุหนึ่งที่สำคัญคือบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดี

บรรยากาศในองค์กร คือ องค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่ออารมณ์และความรู้สึกของคนทำงานในองค์กร โดยเฉพาะคนทำงานในโลกยุคข้อมูลข่าวสารซึ่งมีการแข่งขันสูง บรรยากาศการทำงานในองค์กรจึงถือว่าเป็นส่วนสำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งถ้ามีบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น (อักริช แสนสิงห์, 2560 : 1) ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนก็ตามเมื่ออยู่ในบริบทของโลกยุคปัจจุบันก็จำเป็นต้องต้องดำเนินงานตามภารกิจของตนให้สอดคล้องกับความผันผวนที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งต้องสร้างบรรยากาศในที่ทำงานที่เกื้อกูลกับคนทำงาน เพราะบรรยากาศในองค์กรที่ดีถือเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างแรงบันดาลใจและความสุขในการทำงาน แต้นนอกเหนือจากปัจจัยด้านกายภาพแล้ว ตัวคนทำงานเองก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บรรยากาศในองค์กรเป็นไปอย่างเกื้อกูลต่อการทำงาน ซึ่งแม้ว่าการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีจะไม่ใช่ว่าเรื่องง่าย และต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วนในองค์กร แต่ก็มีคามจำเป็นและมีความคุ้มค่าที่จะปรับเปลี่ยนหรือสร้างบรรยากาศเหล่านั้น เพราะหากบรรยากาศในองค์กรไม่น่าทำงานแล้วก็จะทำลายความคิดสร้างสรรค์รวมถึงศักยภาพของ

คนทำงาน และยังทำให้จิตใจของคนทำงานวนเวียนอยู่กับความรู้สึกด้านลบและวิตกกังวลเกี่ยวกับการทำงานเกิดความเครียดสะสมตลอดจนอาจแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ และอาจสร้างปัญหาในระยะยาวให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้

การสร้างสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศที่ดีในองค์กรนั้นสามารถสร้างได้หลายวิธี ในทางพระพุทธศาสนานั้นมีแนวคิดเกี่ยวกับสภาพถิ่นที่อยู่ที่เหมาะสม ซึ่งจะนำมาซึ่งความเจริญในด้านต่างๆ โดยหัวข้อธรรมที่มีความสอดคล้องกับการสร้างสภาพถิ่นที่อยู่ที่เหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กรก็คือ หลักสัปปายธรรม ซึ่งในทางพระพุทธศาสนามีแนวคิดที่ว่า ธรรมชาติและสภาพแวดล้อมมีอิทธิพลเป็นอย่างมากต่อความเป็นอยู่ของบุคคล มีผลต่อความเสื่อมหรือความเจริญของบุคคล หากบุคคลอาศัยอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดีก็จะก่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้มาก กลับกันหากบุคคลอาศัยอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีก็จะทำให้ชีวิตไม่เจริญก้าวหน้า สภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนต่อการศึกษารูปแบบที่ดี ปัจจัยที่เอื้อต่อการเป็นอยู่ที่ดีและการที่จะพัฒนาด้านเกื้อหนุนสถานที่หรือบุคคลซึ่งเป็นที่สบายเหมาะสมกันก็อยู่กลั่นนั้นเรียกว่า สภาพแวดล้อมที่เป็นสัปปายะ ซึ่งเราสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เกื้อหนุนต่อการปฏิบัติงานได้

บรรยากาศการทำงานในองค์กร

แนวคิดของนักวิชาการด้านจิตวิทยาทั้งในอดีตและปัจจุบันต่างกล่าวไปในทิศทางเดียวกันว่าพฤติกรรมของมนุษย์นั้นเกิดจากปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ลักษณะทางพันธุกรรมและปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ตามที่ จอห์น เจต นักจิตวิทยาชาวสวีเดนได้เสนอแนวคิดที่ว่า มนุษย์ทุกคนนั้นพร้อมที่จะปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมตั้งแต่เกิด พัฒนาการด้านต่างๆ ของมนุษย์เป็นผลจากการปฏิสัมพันธ์กับโลกภายนอกและสิ่งแวดล้อม ทำให้มีการปรับตัวและเกิดการเรียนรู้ (พาสนา จุลรัตน์, 2548 : 22 -23) สำหรับมนุษย์ในวัยทำงานแล้ว บรรยากาศการทำงานในองค์กรถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ในการทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่นในองค์กรย่อมต้องเจอกับสภาพแวดล้อมทั้งที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ซึ่งมีอิทธิพลต่อตัวงานและองค์กร ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมและเจตคติของบุคคลหรือภาพรวมของประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร โดยไม่ว่าในองค์กรใดก็ตามคงไม่สามารถหลีกเลี่ยงการเกิดปัญหาเหล่านี้ได้ ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ตามในองค์กรต้องตระหนักและให้ความสำคัญ

สำหรับความหมายของบรรยากาศในองค์กรนั้น มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายท่าน โดยบรรยากาศองค์กรนั้นหมายถึง องค์ประกอบสภาพแวดล้อมขององค์กรซึ่งรับรู้โดยบุคคลในองค์กรทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานในองค์กร (George H. Litwin and Robert A. Stringer, 1968 : 81 – 82) นอกจากนี้บรรยากาศการทำงานนั้นเป็นลักษณะภายในองค์กรที่สมาชิกสามารถรับรู้ได้ โดยลักษณะดังกล่าวประกอบด้วย บรรยากาศองค์กร สภาพขององค์กร เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างองค์กรหนึ่งกับอีกองค์กรหนึ่ง ที่เป็นลักษณะที่คงทน มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กร (กรปวิณ ดากำ, 2558 : 65 -67) บรรยากาศองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรในองค์กรทำงานอยู่ภายใต้บริบทต่างๆ เช่น รูปแบบของงาน เพื่อร่วมงาน ผู้นำหรือผู้บริหารลำดับต่างๆ โครงสร้างองค์กร กฎระเบียบขององค์กร หรือแม้กระทั่งสิ่งต่างๆ

ที่ไม่สามารถจับต้องมองเห็นได้ แต่เป็นสิ่งที่ทำให้ผู้คนในองค์กรรู้สึกได้ สิ่งเหล่านี้เป็นสภาพแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคลากรเกิดความรู้สึก เจตคติ และพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป จึงจะเห็นได้ว่าบรรยากาศในองค์กรมีความสำคัญต่อการทำงานในองค์กรเป็นอย่างมาก องค์กรใดหากมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่ดี ก็จะส่งผลให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปได้อย่างดี ทำให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจ ด้วยความรักและความสามัคคี บรรลุตามเป้าหมายและความมุ่งหวังขององค์กร เป็นองค์กรในลักษณะที่เรียกว่า “คนสำราญ งานสำเร็จ” ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กรนั้นสามารถแบ่งได้เป็น 2 ส่วนหลักๆ คือ (คณะทำงานจัดการความรู้ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, 2560 : 2)

1. **พฤติกรรมของผู้นำ (Leadership Practices)** ถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุดต่อบรรยากาศขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศแห่งความกลัว บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร บรรยากาศแบบเผด็จการ บรรยากาศแบบประชาธิปไตย หรือบรรยากาศแห่งการยอมรับ ล้วนมีผลโดยตรงมาจากพฤติกรรมของผู้นำในองค์กร

2. **การจัดการภายในองค์กร (Organizational - Arrangements)** เป็นปัจจัยที่ครอบคลุมทุกสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและการจัดการภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของโครงสร้าง ลักษณะเนื้องาน การจัดการทรัพยากรบุคคล การให้รางวัลและผลตอบแทน วินัยและการลงโทษ วัฒนธรรมในการทำงาน กฎระเบียบต่างๆ ที่ได้มีการกำหนดออกมา รวมถึงการจัดการด้านสถานที่และทำเลขององค์กร

สำหรับในประเทศไทยนั้นมีหลายภาคส่วนที่ให้ความสำคัญและส่งเสริมให้องค์กรต่างๆ มีการจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดี ซึ่งสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขได้มีการเสนอ หลัก 5 ประการ สู่การเป็น “สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน” โดยกล่าวถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีจากปัจจัย 5 ข้อ ได้แก่ (สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย, 2561 : 5-6)

1. **สะอาด** คือ สามารถนำหลักการ 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) มาประยุกต์ใช้ประกอบกับการจัดการแบ่งพื้นที่อย่างเหมาะสมเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการจัดการห้องสุขาและการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค

2. **ปลอดภัย** สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ทั้งด้านอาคาร สถานที่เครื่องจักร เครื่องมือ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3. **สิ่งแวดล้อมดี** เป็นสถานที่ที่ไม่ก่อให้เกิดมลพิษทั้งต่อสุขภาพของคนทำงานและชุมชนโดยรอบ ด้วยการจัดการป้องกันและมีมาตรการลดผลกระทบต่องสิ่งแวดล้อม ทั้งมลพิษทางเสียง ฝุ่นละออง ความสั่นสะเทือน สารเคมี น้ำเสีย และมูลฝอย รวมถึงการจัดพื้นที่สีเขียว

4. **มีชีวิตชีวา** มีการจัดกิจกรรมนันทนาการ การออกกำลังกาย การบริโภคอาหารที่สะอาด ถูกสุขลักษณะตามหลักโภชนาการ และการส่งเสริมสุขภาพคนทำงานให้ปฏิบัติตนอย่างถูกต้องในการดูแลสุขภาพตนเองเพื่อให้ร่างกายแข็งแรง และส่งเสริมให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

5. **สมดุลชีวิต** เป็นการรักษาดุลยภาพของการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัวที่แต่ละคนต้องการให้เกิดขึ้นตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและความต้องการของคนทำงาน

นอกจากนั้น ตามแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุขด้วยโมเดล “เป็น อยู่ คือ” ของ ผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร ได้กล่าวถึงการอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อในการทำงาน ได้แก่ เดินทางสะดวก มีความปลอดภัย มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีระบบงานที่ดี มีระบบการสื่อสารที่ดี มีวัฒนธรรมองค์กรแบบพึ่งพาและเน้นผลงาน ตลอดจนปลอดจากอบายมุข อีกทั้งควรอยู่ในองค์กรที่ดี มีผู้นำและเพื่อนร่วมงานดี ผู้นำมีน้ำใจ มีคุณธรรม มีการสร้างและพัฒนาทีมงาน เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อนร่วมงานเอื้ออาทรต่อกัน สามารถปรึกษาปัญหาและช่วยแก้ไขปัญหาก็ได้ (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 6 (1) : 44) และยังมีนักวิชาการให้แนวทางการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุขซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ (กมลพรลา อภัยภักดิ์, 6 (1) : 326 – 328.)

1. **ด้านกายภาพ** คือ การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพหรือด้านวัตถุให้ดี นั่นคือ การจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด รวมไปถึงการสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่ารื่นรมย์ สะอาด สะดวก มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ

2. **ด้านจิตวิทยา** สร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการทำงานที่สร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และผู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านจิตวิทยาได้ดีที่สุดคือผู้บริหารหรือผู้นำ โดยมีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างได้ บริหารอย่างมีกลยุทธ์ เป็นกัลยาณมิตรของผู้ร่วมงาน

3. **ด้านสังคม** บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกัน มีการสร้างบรรยากาศที่เป็นประชาธิปไตย การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร และมีการสร้างบรรยากาศแห่งธรรมาภิบาล

เมื่อพิจารณาจากแนวทางการสร้างบรรยากาศในการทำงานจากแนวคิดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการทำให้ที่ทำงานหรือองค์กรน่าอยู่ น่าทำงาน เป็นองค์กรที่มีบรรยากาศของความสุข อันจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีนั้น สามารถสรุปได้เป็น 3 ส่วนที่สัมพันธ์กัน คือ “สุขกาย สบายใจ ใฝ่งาน”



1. **สุขกาย** หมายถึงการสร้างบรรยากาศภายนอกหรือการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้มีความเหมาะสมต่อการทำงานของบุคลากรตลอดจนผู้มาติดต่อ มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น สะอาดสะอ้าน เป็นสัดส่วน มีความสะดวก ถูกสุขลักษณะ มีความร่มรื่นกลมกลืนกับธรรมชาติ เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เอื้อให้บุคลากรสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างปกติสุข

2. **สบายใจ** หมายถึงการสร้างบรรยากาศภายในซึ่งเป็นการให้ความสำคัญเรื่องปฏิสัมพันธ์ของคนภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรในส่วนต่างๆ หรือระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง มีบรรยากาศของความสุข

เป็นกัลยาณมิตร มีความอบอุ่น โอบอ้อมอารี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ชักชวนกันไปในทางที่สร้างสรรค์ต่อองค์กรและการใช้ชีวิต

3. **ได้งาน** เมื่อบรรยากาศการทำงานทั้งภายนอกและภายในมีความเหมาะสม คือ เป็นสิ่งที่เอื้อและเกื้อกูลต่อการทำงานในองค์กร ผลลัพธ์ของการดำเนินงานย่อมออกมามีประสิทธิภาพ เป็นไปตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ส่งผลให้เกิดความภาคภูมิใจในงานที่ทำของคนในองค์กร และพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

บรรยากาศองค์กรที่เป็นสับปายะ

เมื่อกล่าวถึงพระพุทธศาสนา ในการรับรู้ของผู้คนส่วนใหญ่มักมองว่าพระพุทธศาสนานั้นจะมุ่งเน้น ด้านการพัฒนาจิตใจและปัญญา ซึ่งเป็นการพัฒนาคุณลักษณะหรือปัจจัยภายใน ถึงอย่างไรก็ตามพระพุทธศาสนาก็ยังให้ความสำคัญกับปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อม โดยคัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาหลายแห่งได้ระบุถึงสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนให้เกิดการพัฒนาการศึกษาและการปฏิบัติเป็นไปโดยสะดวก ดังพุทธพจน์ตอนหนึ่งที่ว่า (ม.มู. (ไทย) 12/279/303.)

“ขณะที่แสวงหาทางอันประเสริฐคือความสงบซึ่งไม่มีทางอื่นยิ่งกว่า เมื่อเที่ยวจาริกไปในแคว้นมคธโดยลำดับ ได้ไปถึงตำบลอุรุเวลาเสนานิคม ได้เห็นภูมิประเทศที่น่ารื่นรมย์ มีราวป่าที่น่าเพลิดเพลินใจ มีแม่น้ำไหลรินไม่ขาดสาย มีทำนน้ำสะอาดดี น้ำรื่นรมย์ มีโคจรคามอยู่โดยรอบ เราจึงคิดว่า ภูมิประเทศเป็นที่น่ารื่นรมย์ มีราวป่าที่น่าเพลิดเพลินใจ มีแม่น้ำไหลรินไม่ขาดสาย มีทำนน้ำสะอาดดี น้ำรื่นรมย์ มีโคจรคามอยู่โดยรอบ เหมาะแก่การบำเพ็ญเพียรของกุลบุตรผู้ปรารถนาจะบำเพ็ญเพียร เราจึงนั่ง ณ ที่นั่นด้วยคิดว่า ที่นี้เหมาะแก่การบำเพ็ญเพียร”

พระพุทธศาสนาเชื่อว่าสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบบุคคล ไม่ว่าจะเป็นบุคคลด้วยตนเอง ลักษณะทางธรรมชาติ สถานที่ที่เกิดจากน้ำมือมนุษย์ หรือแม้กระทั่งวัตถุสิ่งของ มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน และมีอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมที่จะส่งผลในทางเกื้อกูลหรือเป็นปฏิปักษ์ต่อการดำเนินชีวิตของบุคคล หากสภาพแวดล้อมเป็นไปในทางเกื้อกูลส่งเสริมต่อการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขนั้นจะเรียกว่าเป็นสับปายะ ในทางกลับกัน หากเป็นสภาพแวดล้อมที่เป็นปฏิปักษ์หรือลดทอนความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตก็จะเรียกว่า เป็นอัสปายะ โดยในพระไตรปิฎกได้ให้ความหมายของคำว่า “สับปายะ” ว่า หมายถึง มีประโยชน์ก่อให้เกิดความเจริญ เป็นธรรมที่มีอุปการะต่อการศึกษา (อง.สตุตท.อ. (ไทย) 3/38/179) และในคัมภีร์วิสุทธิมรรค ซึ่งเป็นคัมภีร์ชั้นอรรถกถาที่สำคัญของพุทธศาสนานิกายเถรวาทได้มีการกล่าวเกี่ยวกับสับปายะว่า (วิสุทธิ. (บาลี) 1/161.)

อวาโส โคจร ภาสสิ	ปคฺคโล โภชนํ อุตุ
อิริยาบถิ สตุตเต	อสปายะ วิวชฺชโย
สปายะ สตุตเต เสเวถ	เอวณฺหิ ปฏิปชฺชโต
น จิเรเนว กาเลน	โหติ กุสฺสจฺจ อปฺปนา ฯ

“โยคาวจรผู้ประสงค์จะรักษาปฏิภาคนิมนต์ไว้ให้คืนนั้น พึงเว้นจากสัปปายะ อันไม่ควรแก่ภวณาสมาธิ 7 อย่าง คือ อवास (ที่อยู่อาศัย) โจรคาม (หมู่บ้านหรือท้องถิ่นที่จะไปบิณฑบาต) ภัตตะ (ถ้อยคำพูด) บุคคละ (บุคคล) โภชนะ (อาหาร) อุตฺต (อากาศ) อิริยาบถ(นั่ง นอน ยืน เดิน) แล้วพึงเสพแต่ สัปปายะ อันควรแก่ภวณาสมาธิ 7 อย่างนั้น เช่นกัน เมื่อได้ปฏิบัติดังกล่าวมานี้ บางท่านก็อาจสำเร็จอุปนาภวณานาในกาลไม่นานนัก” (มหามกุฏราชวิทยาลัย, ม.ป.ป. : 100)

ในหนังสือพจนานุกรมพุทธศาสน์ฉบับประมวลธรรม ได้ให้ความหมายคำว่า “สัปปายะ” หมายถึง สิ่งที่สบาย สบายเอื้อ สิ่งที่เกี่ยวข้อง สิ่งที่เกี่ยวข้องการอยู่ดีและการที่จะพัฒนาชีวิต สิ่งที่เหมาะสมกัน อันเกี่ยวเนื่องในการเจริญภาวนาให้ได้ผลดี ช่วยให้สมาธิตั้งมั่น ไม่เสื่อมถอย ประกอบไปด้วย (พระพรหมคุณาภรณ์, 2551 : 209 - 210)

1. อवासสัปปายะ ที่อยู่ซึ่งเหมาะสม
2. โจรสัปปายะ ที่หาอาหาร ที่เที่ยวบิณฑบาตที่เหมาะสม
3. ภัตสัปปายะ การพูดคุยที่เหมาะสม
4. บุคคลสัปปายะ บุคคลที่ถักกันเหมาะสม
5. โภชนสัปปายะ อาหารที่เหมาะสม
6. อุตสัปปายะ ดินฟ้าอากาศธรรมชาติแวดล้อมที่เหมาะสม
7. อิริยาบถสัปปายะ อิริยาบถที่เหมาะสม

เมื่อมองจากความหมายและคำอธิบายดังกล่าว อาจคิดเห็นได้ว่า “สัปปายะ” นั้นเป็นเรื่องทางศาสนา เป็นเรื่องของพระสงฆ์และผู้ปฏิบัติธรรม หรืออาจพูดในทำนองว่า สถานที่ที่จะมีความเป็นสัปปายะได้นั้นก็คงไม่พ้นวัด วาอารามหรือสถานที่สำหรับการปฏิบัติธรรม แต่ในความเป็นจริงแล้ว “สัปปายะ” นั้นกินความหมายกว้างกว่าเรื่องของศาสนา เพราะดังที่ได้กล่าวแล้วว่าเป็นเรื่องของความสบาย ความเอื้อ ความเอื้ออำนวย หรือความเหมาะสมของสภาพแวดล้อม เมื่อเข้าใจตรงนี้แล้วจะพบว่า “สัปปายะ” ไม่ใช่เรื่องที่มีหรือพูดถึงแค่เฉพาะในพุทธศาสนา แต่เรื่องดังกล่าวนี้เป็นเรื่องของหลักการทางวิทยาศาสตร์ เพราะสภาพแวดล้อมหรือระบบนิเวศที่เหมาะสมย่อมทำให้สิ่งมีชีวิตที่อาศัยอยู่ในพื้นที่นั้นๆ สามารถเจริญเติบโตได้อย่างเป็นปกติ หากแต่เรื่องของสภาพแวดล้อมที่เป็นสัปปายะนั้นยังให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโตภายในคือเรื่องของจิตใจอีกด้วย

การศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรนั้นเป็นที่สนใจของคนในปัจจุบัน ถึงอย่างไรก็ตาม ยังเป็นการพูดหรืออธิบายโดยใช้หลักการของศาสตร์ตะวันตก โดยมีนักวิชาการตะวันตกเป็นแม่แบบ สำหรับในบทความชิ้นนี้จะขอนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์ในการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรโดยใช้หลักคิดหลักจากสัปปายะธรรม แม้ว่าตามเป้าหมายดั้งเดิมของหลักสัปปายะธรรมจะมุ่งไปที่การพัฒนาภายในคือเรื่องของจิตใจและปัญญา โดยเป็นการกล่าวถึงสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติธรรมหรือการเจริญภาวนา ตามทัศนะของท่านพุทธทาส (เงื่อม อินทปญฺญ) ท่านมองว่า **การทำงานคือการปฏิบัติธรรม** โดยท่านได้กล่าวไว้ว่า “ให้ถือว่า การประพฤติถูกต้องในหน้าที่การงานนั้นคือการปฏิบัติธรรม และงานนั้นก็เพื่องานนั่นเอง ไม่ใช่เพื่อตัวเราของเรา ถ้าทำ

ความเข้าใจได้อย่างนี้ การงานนั้นจะกลายเป็นการปฏิบัติธรรม เป็นการก้าวหน้าในทางธรรมพร้อมกันไปกับการก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ”(พุทธทาสภิกขุ, 2549 : 2 - 3) เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าการงานในองค์กรนั้น นอกจากจะเป็นการทำให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรแล้ว ยังสามารถทำให้คนทำงานได้ปฏิบัติธรรมเพื่อพัฒนาจิตใจไปในตัว ดังนั้นเรื่องของหลักสัปปายะธรรม จึงยิ่งมีส่วนสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กร โดยจะได้กล่าวถึงการสร้างบรรยากาศขององค์กรที่เป็นสัปปายะ ดังนี้

สภาพที่ทำงานเหมาะสม (อวาสสัปปายะ)

สภาพที่ทำงานเหมาะสมนั้นหมายความว่า ที่ทำงานต้องเป็นสถานที่ที่มีความเหมาะสมต่อการทำงานหรืออยู่แล้วสบาย สงบ พื้นที่สะอาดสะอ้าน ไม่พลุกพล่านจอแจ ปลอดภัย ปราศจากภาวะที่รบกวนการทำงานมีสิ่งก่อสร้างต่างๆ มั่นคงแข็งแรงอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน ปลอดภัยต่อบุคลากรรวมถึงผู้มาติดต่อ เป็นสถานที่ ที่ไม่วุ่นวายสามารถสร้างสมาธิในการทำงานได้ดี มีความสอดคล้องกลมกลืนกับธรรมชาติ คือไม่เป็นสถานที่ที่บั่นทอนสภาพแวดล้อม เพราะแม้ว่าอาคารสถานที่ทำงานจะสวยงามโดดเด่นอย่างไร แต่หากต้องแลกกับการทำลายธรรมชาติหรือสภาพแวดล้อม สถานที่นั้นก็คงไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นสัปปายะ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต) ได้กล่าวถึงคำสองคำที่คู่กัน คือ “ทศณียะ” หรือ “ทศนีย์” และอีกคำหนึ่งคือ “รมณียะ” หรือ “รมณีย์” โดยรมณียะนั้นเป็นด้านนามธรรม หมายถึง น่ารื่นรมย์ เป็นที่ยินดี ทำให้จิตใจสบาย ส่วนทศนีย์เป็นด้านรูปธรรม เป็นสภาพทางวัตถุที่มองเห็นด้วยตา คือเมื่อมองเห็นสถานที่ที่สะอาด มีต้นไม้ มีธรรมชาติต่างๆ ร่มรื่นสวยงามก็เป็นทศนีย์ (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2547)ซึ่งท่านกล่าวสรุปไว้ว่า ถ้าจะให้ดีแล้วสถานที่ใดๆ หากมีความเป็นรมณีย์ได้ก็จะดีที่สุด เพราะมีผลลึกซึ้งถึงระดับจิตใจ ซึ่งสภาพที่ทำงานที่เหมาะสมสามารถสรุปได้ดังนี้

1. การรักษาสภาพอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างให้มีความมั่นคงแข็งแรงปลอดภัย
2. จัดสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในให้สงบ ร่มรื่น มีพื้นที่พักผ่อนหย่อนใจ
3. จัดที่อยู่กิน คือ ห้องทำงาน ห้องน้ำ ห้องครัว ฯลฯ ให้ถูกต้องตามสุขลักษณะ
4. จัดการสถานที่โดยคำนึงถึงความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม

การเดินทางสะดวก (โคจรสัปปายะ)

การเดินทางสะดวก ในที่นี้หมายถึงตำแหน่งที่ตั้งขององค์กรด้วย ควรจะอยู่ในจุดที่สามารถเดินทางไปมาได้อย่างสะดวก โดยเฉพาะสะดวกต่อบุคลากรที่จะต้องเดินทางมาทำงานในทุกๆ วัน อาจมีถนนหนทางที่สะดวกหรือมียานพาหนะโดยสารสาธารณะเข้าถึง ไม่เป็นที่ลับตาหรือหายากจนเกินไปต่อบุคคลภายนอกที่ต้องการมาติดต่ออยู่ไม่ไกลที่ชุมชนจนเกินไปนัก เพราะนอกจากการเดินทางแล้วยังส่งผลต่อเรื่องของการหาสิ่งของเพื่อบริโภคและอุปโภค ไม่ว่าจะเป็นข้าวปลาอาหาร ข้าวของเครื่องใช้ ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่จำเป็นในการทำงาน เพราะไม่เช่นนั้นแล้วหากอยู่ไกลต่อการเข้าถึงปัจจัย 4 ก็อาจจะทำให้เกิดความไม่สะดวกได้ ตลอดจนมีป้ายหรือการประชาสัมพันธ์เพื่อให้ผู้ต้องการมาติดต่อสามารถทราบตำแหน่งที่ชัดเจน แม้ว่าการจัดการเรื่องสถานที่ตั้งขององค์กรให้มีความสะดวกต่อการเดินทางจะดูเหมือนเป็นปัจจัยที่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงต่อการทำงาน แต่ข้อมูลจากการวิจัยพบว่า

สภาพการจราจรหรือการเดินทางไปทำงานนั้นส่งผลเสียต่อคนทำงานในหลายๆ ด้าน กล่าวคือ มีผลเสียต่อสุขภาพที่เกิดจากมลพิษจากควันไอเสียและฝุ่นละออง ผลเสียต่อสุขภาพจิตที่เกิดจากความเครียดจากปัญหาการจราจร ปัญหาทะเลาะวิวาทบนท้องถนน รวมไปถึงความสูญเสียด้านชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดจากอุบัติเหตุ (วรกานต์ สาระปัญญา, 2558 : 1) ดังนั้นเรื่องทำเลที่ตั้งขององค์กรจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งแนวทางการเลือกหาสถานที่ตั้งขององค์กรให้เป็นไปตามแนวคิดของหลักสัปปายะมีดังนี้

1. สามารถเดินทางไปมาได้อย่างสะดวกต่อบุคลากรและผู้มาติดต่อ
2. มีถนนหรือยานพาหนะโดยสารสาธารณะเข้าถึง
3. สะดวกต่อการเดินทางเพื่อจัดหาสิ่งของบริโภคและอุปโภค
4. อยู่ในบริเวณที่สามารถหาได้ง่าย มีป้ายบอกทางชัดเจน

บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ภัสสสัปปายะ)

ในหัวข้อนี้กล่าวถึงการที่บุคลากรในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน คือองค์กรมีบรรยากาศที่มีการพูดคุย การสนทนาปราศรัยในเรื่องที่เหมาะสม เรื่องดีๆ เรื่องที่สร้างสรรค์ เอื้อให้คู่สนทนาหรือผู้ที่ได้ยินได้ฟังเกิดความสุข ความรู้ หรือแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน สื่อแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ไม่พูดคุยในสิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ไม่พูดคุยในเรื่องมอมเมา ยั่วยุบไปในทางที่ผิด ไม่ตั้งวงติฉินนินทากัน ซึ่งในทางพระพุทธศาสนานั้นได้กล่าวถึงเรื่องการพูดจาปราศรัยไว้ในหลายหัวข้อ โดยเฉพาะในเรื่องของอภุศลกรรมบถ 10 ประการ มีเรื่องของการพูดอยู่ถึง 4 ประการ จึงจะเห็นว่าเรื่องของการพูดนั้นเป็นเรื่องสำคัญ ซึ่งเราสามารถนำหลักธรรมเรื่องอภุศลกรรมบถ 10 มาใช้ได้ คือ (ที.ปา. (ไทย) 11/359/284) 1. มุสาวาท เมื่ออยู่ในองค์กรไม่ควรกล่าวเท็จ 2. ปิสุณวาจา เมื่ออยู่ในองค์กรไม่ควรกล่าววาจาส่อเสียด 3. ผรุสวาจา เมื่ออยู่ในองค์กรไม่ควรกล่าวคำหยาบ และ 4. สัมผัปปาปะ เมื่ออยู่ในองค์กรไม่ควรกล่าวเพื่อเจ้อ นอกจากการพูดแล้ว ยังรวมความไปถึงเรื่องของการแสดงออกทางกายด้วย คือมีการร่วมกิจกรรมอย่างสมัครสมานสามัคคีกัน ร่วมไม้ร่วมมือกันทำงานให้สำเร็จ ซึ่งหมายถึงองค์กรนั้นต้องให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม เพราะเมื่อบุคลากรในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน ทำงานกันเป็นทีมแล้ว ผลลัพธ์การทำงานขององค์กรนั้นย่อมบรรลุตามจุดมุ่งหมายได้ไม่ยากซึ่งสามารถสรุปแนวทางได้ดังนี้

1. บุคลากรพูดคุยกันในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน
2. ไม่พูดต่อกันในเชิงลบ เช่น การโกหก การด่าทอ การพูดจาเสียดสีกัน
3. มีน้ำใจไมตรี เอื้ออาทรต่อกัน รู้จักแบ่งปัน รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม
4. มีความสามัคคีคอยช่วยเหลือกันทั้งเรื่องงานและเรื่องการดำเนินชีวิต
5. องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี

มีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี (บุคคลสัปปายะ)

การมีบุคคลต้นแบบ หรือบุคคลที่มีคุณสมบัติด้านการทำงานตลอดจนการใช้ชีวิตที่เหมาะสมพอที่จะเรียกว่า “ไอดอล” อยู่ในองค์กร และบุคลากรในองค์กรเห็นพ้องต้องกันว่าบุคคลนั้นสามารถเป็นแบบอย่างในทาง

ต่างๆ ได้ ย่อมส่งผลดีต่อองค์กรนั้น เพราะไอคอลลในองค์กรไม่ใช่แค่ผู้นำทางความคิดหรือจิตวิญญาณ แต่ยังเป็นผู้นำในการปฏิบัติ เป็นผู้คอยให้คำปรึกษา เป็นผู้คอยให้กำลังใจในการทำงาน และเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน แก่บุคลากร บุคลากรต้นแบบนั้นจะสามารถชักจูงและนำให้คนอื่น ๆ ในองค์กรไปในทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนดำเนินชีวิตอยู่ในทำนองครองธรรมและสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดีแก่องค์กร ซึ่งคุณสมบัติของบุคคลอย่างที่เราว่ามานั้น หากเป็นที่ตัวผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรแล้วด้วย จะยังสามารถทำให้การทำงานในองค์กรนั้นดำเนินไปอย่างเป็นสลับปะยะ คือจะสามารถเอื้อหรือเกื้อกูลต่อการทำงานของทุกคนในองค์กร ทั้งนี้ หากในองค์กรมีบุคคลต้นแบบในทางที่ไม่ดีแต่บุคลากรให้การยอมรับ นั่นหมายถึงองค์กรนั้น ย่อมเป็นองค์กรที่ไม่มีความเหมาะสมหรือที่เรียกว่าไม่เป็นสลับปะยะ เมื่อองค์กรใดมีบุคคลที่เป็นต้นแบบในทางที่ดี ย่อมมีโอกาสที่จะช่วยสร้างให้องค์กรเป็นสถานที่ที่มีความเป็นสลับปะยะ คือมีบุคคลเหมาะสม เป็นที่เกื้อกูลต่อการทำงาน ดังคำพูดที่ว่า “คบคนพาล พาลพาไปหาผิด คบบัณฑิต บัณฑิตพาไปหาผล” ซึ่งคุณสมบัติของบุคลากรที่ในแต่ละองค์กร ควรจะมี อาจสรุปได้ดังนี้

1. มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีบุคลากรที่สามารถเป็นต้นแบบในทางที่ดีทั้งการทำงานและการปฏิบัติตน
3. มีบุคลากรที่สามารถให้คำปรึกษาในการทำงานและการปฏิบัติตนได้เป็นอย่างดี
4. ผู้นำองค์กรควรเป็นต้นแบบที่ดี หรือยกย่องเชิดชูบุคลากรที่เป็นต้นแบบที่ดี
5. องค์กรให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้

บุคลากรมีสุขภาพดี (โภชนสลับปะยะ)

ตามหลักสลับปะยะธรรมนั้นกล่าวถึง โภชนสลับปะยะ หมายถึงการมีอาหารการกินที่เหมาะสมต่อการพัฒนาสติปัญญาความรู้หรือพัฒนาจิตใจ เหมาะสมต่อการประพุดพิพรหมจรรย์ของผู้เฝ้าธรรม แต่สำหรับการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีในองค์กรนั้น จะขออธิบายมากไปกว่าเรื่องอาหารการกิน แต่จะหมายความว่าไปถึงการที่บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ เพราะสุขภาพนั้นถือเป็นเรื่องส่งผลโดยตรงต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ การดำเนินชีวิตจะเป็นไปอย่างปกติสุขหรือไม่ สุขภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญเพราะแม้บุคลากรในองค์กรจะมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากมายเพียงใด แต่หากร่างกายเต็มไปด้วยโรคภัยไข้เจ็บ จิตใจเต็มไปด้วยอารมณ์ที่ขุ่นมัวเศร้าหมอง บรรยากาศในการทำงานก็คงจะไม่ดีนัก ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้ว เรื่องสุขภาพกับอาหารการกินก็เป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างยิ่ง เพราะปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่มักมาจากการกิน กินมากเกินไป กินน้อยไป กินของมีโทษ กินของมีประโยชน์ พฤติกรรมการกินเหล่านี้ย่อมส่งผลต่อสุขภาพโดยเฉพาะสุขภาพกาย เมื่อร่างกายไม่แข็งแรงก็มีผลต่อความรู้สึกหรือสุขภาพจิตไปด้วย บุคลากรที่มีสุขภาพไม่ดีย่อมทำให้การทำงานลดประสิทธิภาพลง เรื่องการมีสุขภาพดีนี้ส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กรเป็นอย่างยิ่งโดยภาพรวมของสุขภาพที่ดีสามารถกล่าวได้หลายส่วน ดังนี้

1. สุขภาพกายดี คือการที่สภาพร่างกายแข็งแรง ไม่มีโรคประจำตัวที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ซึ่งเกิดจากการเอาใจใส่ดูแลรักษาสุขภาพ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และมีคุณค่าทางโภชนาการ ตลอดจนต้อง

รับประทานในปริมาณที่เหมาะสม มีการ ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ไม่ปฏิบัติตนในทางที่ทำให้เสียสุขภาพ เช่น การดื่มสุรา การใช้สารเสพติด โดยในส่วนนี้แต่ละองค์กรสามารถช่วยกันสร้างความตระหนักตลอดจนชักชวนกันให้ใส่ใจในการดูแลสุขภาพได้ เมื่อบุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงแล้วย่อมทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปอย่างสดชื่น กระปรี้กระเปร่า มีชีวิตชีวา ไม่ต้องคอยเป็นห่วงหรือกังวลเรื่องข้อจำกัดด้านสุขภาพในการทำงาน

2. สุขภาพจิตดี เมื่อสุขภาพจิตดีนั้นย่อมส่งผลต่อสุขภาพกายด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนาย กายเป็นบ่าว” และยังเป็นผู้ที่มีการกายแข็งแรงแล้วยิ่งทำให้เป็นผู้ที่มีสุขภาพจิตดียิ่งขึ้นไปอีกเพราะจิตใจที่ดีย่อมต้องอยู่ในร่างกายที่ดี เรื่องของสุขภาพจิตนั้นมีความสำคัญอย่างมากต่อการทำงานในองค์กร ซึ่งสุขภาพจิตที่ดีนั้นเริ่มต้นจากการมองโลกในแง่บวก ขณะเดียวกันก็ต้องเข้าใจสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้นในชีวิตตามความเป็นจริง รู้จักพักผ่อนหย่อนใจด้วยกิจกรรมต่างๆ เพราะโดยธรรมชาติของการทำงานย่อมต้องมีปัญหาและอุปสรรคเกิดขึ้น อาจจะทำให้คนทำงานเกิดความเครียดขึ้นได้ ซึ่งความเครียดจากการทำงานนั้นก็จะสามารถทุเลาเบาบางลงได้หากบรรยากาศการทำงานมีความเกื้อกูลต่อคนทำงาน คือมีความเป็นสลับปะปนนั้นเอง จึงจะเห็นได้ว่าสุขภาพจิตที่ดีนั้นส่งผลต่อบรรยากาศในองค์กร ขณะเดียวกันบรรยากาศการทำงาน ที่ดีก็ส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีด้วย

3. สุขลักษณะดี คือการทำให้องค์กรเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อสุขลักษณะของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องอาหารการกินที่ถูกสุขลักษณะ มีประโยชน์ มีสารอาหารที่ครบถ้วนตามความต้องการของร่างกาย นอกจากเรื่องอาหารแล้วอากาศที่บริสุทธิ์ก็จำเป็นต่อร่างกายและมีผลโดยตรงต่อสุขภาพของบุคลากร ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญต่อการจัดการมลภาวะทางอากาศหรือมีการป้องกันรักษาดูแลสุขภาพอันอาจเกิดจากการที่มีมลภาวะทางอากาศ นอกจากนั้นความสะอาดของสถานที่ทำงานก็ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพของบุคลากร เพราะหากว่าสถานที่ทำงานไม่สะอาดหรือไม่ได้รับการดูแลให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม ย่อมเป็นแหล่งสะสมของเชื้อโรคต่างๆ ที่อาจทำให้เกิดโรคร้ายไข้เจ็บต่อบุคลากรที่มาทำงานได้ องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการขยะเพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อสุขลักษณะในที่ทำงานและยังส่งผลดีต่อสภาพแวดล้อมด้วย จะเห็นได้ว่าเรื่องสภาพที่ทำงานเหมาะสม สภาพภูมิอากาศเหมาะสม ล้วนมีความสัมพันธ์กับการทำให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีความเอื้อ มีความเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

สภาพภูมิอากาศเหมาะสม (อตุสัปปายะ)

สภาพภูมิอากาศเหมาะสม หมายถึง การที่องค์กรนั้นมีสภาพอากาศ อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการทำงานของบุคลากร รวมถึงการ ไม่มีมลภาวะทางอากาศ กลิ่น หรือเสียงรบกวนการทำงาน

1. สภาพอากาศเหมาะสม คือมีอากาศทั้งภายนอกและภายในอาคารหรือสถานที่ที่เป็นที่เหมาะสม อากาศถ่ายเทได้สะดวก สะอาด สดชื่น เป็นอากาศที่ทำให้เกิดความสุขสบายกายสบายใจแก่บุคลากรในองค์กร เรื่องของการถ่ายเทอากาศก็เป็นสิ่งจำเป็น ลักษณะของอาคารหรือสิ่งปลูกสร้างควรจะต้องอยู่ในตำแหน่งที่ทำให้ลมเข้าออกได้ดี คือสามารถระบายอากาศภายในออกและนำอากาศภายนอกเข้ามาหมุนเวียนได้ เพราะออกซิเจนในอากาศเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อร่างกายมนุษย์ ทั้งระบบหมุนเวียนโลหิต ระบบหายใจ ตลอดจนการทำงานของสมอง

2. อุณหภูมิเหมาะสม ไม่ร้อน ไม่หนาวจนเกินไป ก่อให้เกิดความผ่อนคลายในการทำงาน เพราะหากอุณหภูมิของห้องทำงานหรือสถานที่อื่นใดในองค์กรมีความร้อนหรือหนาวเย็นจนเกินไปย่อมไม่เหมาะต่อการทำงาน จึงต้องจัดการอุณหภูมิในที่ทำงานให้มีความสมดุล เพราะไม่เช่นนั้นแล้วอาจส่งผลต่อเรื่องสุขภาพของบุคลากร

3. สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติเหมาะสม นอกจากเรื่องของอากาศและอุณหภูมิแล้ว อีกสิ่งหนึ่งที่มีส่วนสำคัญต่อบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดีก็คือสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ แน่นอนว่าทุกองค์กรคงไม่สามารถจัดการสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติให้เหมาะสมได้เหมือนกัน แต่ในส่วนนี้ก็สามารถดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ควรมีต้นไม้ที่ให้ความร่มรื่นในที่ทำงาน มีการจัดการพื้นที่สีเขียวอย่างเพียงพอตามบริบทที่สามารถทำได้ โดยได้มีผู้สรุปข้อดีของสภาพแวดล้อมที่เป็นพื้นที่สีเขียวในที่ทำงานว่าสามารถช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับผู้อื่นและบำรุงความสัมพันธ์เชิงบวก มีบรรยากาศและสุนทรียภาพที่ดีขึ้น สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร ตลอดจนช่วยประหยัดพลังงานและมีสภาพแวดล้อมที่ยั่งยืน (วนบุษย์ ยุพเกษตร, 2563)

มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี (อิริยาบถสัปปายะ)

ในหัวข้อนี้ตามหลักสัปปายะธรรมจะกล่าวถึงการมีอิริยาบถเหมาะสม คือว่าด้วยเรื่องของอิริยาบถในการปฏิบัติธรรมเป็นหลัก เช่น การนั่ง การยืน การเดิน การนอน ซึ่งเมื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรจะหมายถึงการจัดสรรพื้นที่เพื่อก่อให้เกิดความสะดวกสบายต่อการเคลื่อนไหวร่างกายของบุคลากรในองค์กร มีการจัดพื้นที่ที่ไม่แออัดจนเกินไป มีการจัดการพื้นที่ให้นั่ง เดิน นอน หรือพักผ่อน อย่างเพียงพอ มีโต๊ะ มีเก้าอี้ มีทางเดินที่สะดวกสบาย โดยคำนึงถึงความเสมอภาคของคนทุกเพศทุกวัย ไม่ว่าจะเป็น เด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ หรือผู้พิการ ต้องสามารถดำเนินกิจกรรมประจำวันได้เป็นไปอย่างปกติ ไม่ว่าจะเป็นทางขึ้นลงอาคาร ห้องน้ำ การเดินทาง หรือพื้นที่สาธารณะอื่นใด ควรออกแบบให้สอดคล้องกับแนวคิดเรื่อง “อารยสถาปัตย์” หรือ “Universal Design” ซึ่งหมายถึงการออกแบบที่เป็นสากลหรือการออกแบบที่มีผลกับคนทั้งมวล ดังนั้น คำว่า “Universal Design” จึงไม่ได้เป็นเพียงการออกแบบเพื่อคนพิการหรือคนที่มีความบกพร่องทางด้านร่างกายหรือจิตใจเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงเด็ก ผู้ใหญ่ ทั้งเพศชายหรือหญิง ผู้ป่วย และคนชราด้วย ในแต่ละคนก็จะมีข้อจำกัดและปัญหาที่เป็นอุปสรรคไม่เหมือนกัน (สัญญา สันติเวช และนิวัติ ทองป่อง, 10 (3) : 1363) ซึ่งบุคลากรและผู้มาติดต่องานที่องค์กรต่างๆ ย่อมมีความแตกต่างหลากหลายทางความต้องการพื้นฐาน การสร้างบรรยากาศในการให้เป็นสัปปายะจึงควรให้ความสำคัญของการมีอิริยาบถที่เหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน นอกจากมีสิ่งอำนวยความสะดวกด้านอิริยาบถแล้ว สิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่จำเป็นต่อการทำงานก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยเฉพาะในปัจจุบันเรื่องของเทคโนโลยีและนวัตกรรมจะสามารถช่วยให้การทำงานของบุคลากรในองค์กรเป็นไปอย่างสะดวกและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากที่ได้กล่าวเกี่ยวกับการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายะธรรมนั้น จะเห็นว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสามารถนำเข้ามาบูรณาการเพื่อการจัดการองค์กรได้เป็นอย่างดี แม้ว่าโดยความเป็นจริงแล้วรัฐประศาสนศาสตร์จะเป็นศาสตร์ที่เกิดขึ้นในโลกตะวันตก แต่เราก็สามารถนำหลักการแนวคิดที่ดีของทั้งโลกตะวันตกและโลกตะวันออกมาผสมผสานกันได้ โดยหลักสัปปายะธรรมจะสามารถช่วยให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้น

เป็นบรรยากาศที่เกื้อกูลต่อผู้ที่ใช้ชีวิตอยู่ในพื้นที่นั้น เมื่อพิจารณาจากสัปปายธรรมทั้ง 7 ประการแล้ว จะสามารถจำแนกการจัดการบรรยากาศในองค์กรได้เป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. **บรรยากาศภายนอก** ได้แก่ สภาพที่ทำงานเหมาะสม (อवासสัปปายะ) การเดินทางสะดวก (โคจรสัปปายะ) สภาพภูมิอากาศเหมาะสม (อุตสัปปายะ) และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี (อิริยาบถสัปปายะ)

2. **บรรยากาศภายใน** ได้แก่ ผู้คนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน (ภัสสสัปปายะ) มีบุคคลต้นแบบหรือที่ปรึกษาที่ดี (บุคลลสัปปายะ) และ บุคลากรมีสุขภาพดี (โภชนะสัปปายะ)

ซึ่งการสร้างบรรยากาศการทำงานที่นั่นจะต้องให้ความสำคัญทั้งบรรยากาศภายนอกและบรรยากาศภายใน มีการจัดการให้ทั้ง 2 ส่วนนี้เกื้อกูลซึ่งกันและกัน โดยสามารถนำเสนอการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายธรรมตามแผนภาพต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 แสดงการสร้างบรรยากาศการทำงานในองค์กรตามหลักสัปปายธรรม

บทสรุป

องค์กรที่มีผลลัพธ์การดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จนั้น ย่อมมีที่มาจากปัจจัยหลายประการเป็นแรงช่วยเกื้อหนุน ทั้งจากตัวผู้นำขององค์กร การบริหารจัดการองค์กรในด้านต่างๆ ตลอดจนทรัพยากรบุคคลในที่ทำงานล้วนเป็นกำลังหลักที่จะพาให้องค์กรก้าวไปสู่เส้นชัยแห่งความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยทั้งหลายที่กล่าวมานั้นต่างมีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออกกับบรรยากาศการทำงานในองค์กร บรรยากาศในองค์กรที่ดีจะช่วยเกื้อกูลและเอื้อต่อการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็นสิ่งที่คนในองค์กรรับรู้ได้ถึงสภาพของความ

เป็นครอบครัวในบ้านหลังเดียวกัน ย่อมเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนต่างปรารถนา มีบรรยากาศแห่งความอบอุ่น ให้เกียรติกัน โอบอ้อมอารี มีน้ำใจไมตรีต่อกัน เป็นธรรมเนียมสถาน คือ เป็นองค์กรที่ผลิตเพลินตาเพลินใจ สามารถสร้างความสุขในชีวิตได้ไปพร้อมกับการสร้างความสำเร็จในหน้าที่การงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเกิดขึ้นได้เมื่อนำหลักธรรมในพระพุทธศาสนา คือ หลักสัปปายะธรรม เข้ามาบูรณาการกับการจัดการองค์กร แม้ว่าหลักธรรมดังกล่าวจะบอกถึงแนวทางการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการประพฤติวัตรปฏิบัติธรรมเป็นหลัก แต่ก็สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานในองค์กรที่ดีได้ โดยการจัดสภาพที่ทำงานให้เหมาะสม มีการเดินทางที่สะดวก ผู้คนในองค์กรมีการปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีบุคคลที่ดีเป็นแบบอย่าง รู้จักดูแลเอาใจใส่สุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ให้ความสำคัญเรื่องความสมดุลของสภาพอากาศ ตลอดจนมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในที่ทำงานได้อย่างปกติสุข การจัดการในสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะเป็นแนวทางที่ช่วยให้บรรยากาศการทำงานในองค์กรเป็นไปอย่างเกื้อกูลต่อคนทำงาน และช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

References

- กมลปรลาภ อภัยภักดิ์. (2563). “บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ”. วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์. ปีที่ 6. ฉบับที่ 1. (มกราคม – มิถุนายน) : 326 - 328.
- กรปวีณ์ ตากำ. (2558). “บรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนการเกิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาคอุตสาหกรรมโทรคมนาคมของไทย”. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กรมสุขภาพจิต. รายงานอัตราการฆ่าตัวตาย (รายต่อแสนประชากร) ปี พ.ศ. 2540-2563. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : https://www.dmh.go.th/report/suicide/stat_prov.asp [3 กันยายน 2564].
- คณะทำงานจัดการความรู้ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ. (2560). คู่มือเทคนิคการสร้างบรรยากาศและการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร. กรุงเทพมหานคร : กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ.
- จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2557). “โมเดล “เป็น อยู่ คือ” โมเดลเพื่อการสร้างความสุขในการทำงานแบบไทยๆ”. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ. ปีที่ 6 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน) : 44.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พาสนา จุลรัตน์. (2548). จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). ความว่าง จิตว่าง เมื่อจิตไม่วุ่น จิตก็จะว่าง. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา.
- มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย. (มปป). วิสุทธิมรรคแปล ภาค 1 ตอน 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- วรกานต์ สาระปัญญา. (2558). “การจัดการจราจรในย่านศูนย์การค้า ย่านชุมชน และจุดบริการขนส่งสาธารณะ : กรณีศึกษาในเขตเทศบาลนครรังสิต. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง) คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วนบุษย์ ยุพเกษตร. **ประสิทธิภาพงานจากสิ่งมีชีวิตสีเขียว**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <https://web.tcdc.or.th/Articles/Detail/Second-Home> [14 กันยายน 2564].
- สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย. (2561). **คู่มือการดำเนินงานสถานที่ทำงานน่าอยู่ น่านำงาน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก,
- สัณชัย สันติเวช และนิวัติ ทองป่อง. (2560). “ทัศนคติของคนไทยที่มีต่อสิ่งอำนวยความสะดวกของผู้พิการที่ถูกออกแบบเพื่อคนทั้งมวลในที่สาธารณะ”. *Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*. ปีที่ 10 ฉบับที่ 3 (กันยายน – ธันวาคม) : 1363.
- อัศรัช แสนสิงห์. “บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานบริษัท เดอะมอลล์กรุ๊ป จำกัดสาขานครราชสีมา”. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน, 2560.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต). **ธรรมกถาในวันวิสาขบูชา 2 มิถุนายน 2547 ณ อุโบสถวัดญาณเวศกวัน**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : payutto.net/book-content/กล่าวนำ-รัฐศาสตร์เพื่อ/ [8 กันยายน 2564].
- George H. Litwin and Robert A. Stringer Jr.. “**Motivation and Organization Climate**”. Boston Division of Research. Graduate School of Business Administration : Harvard University, 1968.