

บรรยากาศองค์กรแห่งความสุข: คนเบิกบาน งานสำเร็จ
Happy Environment in Workplace: Happy Workers and
Achieving Goals

Received: January 30, 2020
Revised: February 02, 2020
Accepted: February 02, 2020

กอปรลาภ อภัยภักดิ์¹
Korplarp Apaipakdi
(korplarp@outlook.co.th, korplarp@hotmail.co)

บทคัดย่อ

บทความนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อเขียนถึงการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข ที่ทำให้คนทำงานมีความสุข (เบิกบาน) และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน (งานสำเร็จ) จากข้อมูลแสดงให้เห็นว่า ความสุขของคนทำงานอยู่ที่การได้ทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศแห่งความสุข ซึ่งจะส่งผลให้คนทำงานรักงาน รักองค์กร พร้อมจะทุ่มเทและมุ่งมั่นกับการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ สถานที่ทำงานน่าทำงาน ความรักในงานที่ทำ วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์ ความเป็นกัลยาณมิตรในที่ทำงาน และทัศนคติการทำงานเชิงบวก บรรยากาศเหล่านี้สร้างขึ้นได้โดยผู้บริหารหรือผู้นำที่ต้องมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความสุขครอบคลุม 3 ด้าน คือ ด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม และสุดท้ายเขียนถึงประโยชน์ที่ได้รับจากการสร้างบรรยากาศองค์กรแห่งความสุข คือ ความสำเร็จขององค์กร 2 ส่วน คือ คนสำเร็จ และงานสำเร็จ

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์กร, องค์กรแห่งความสุข, ประสิทธิภาพของงาน

Abstract

This article aims to emphasize generating happy environment for the organization that makes worker happy and productive. Happy environment in an organization can push and trigger workers' positive attitude such as dedicated and

¹ ประธานกรรมการผู้จัดการ บริษัท สำนักงานกฎหมายกอบปรินิติ จำกัด

determined towards their responsibilities and organization. Primary Factors that create happy environment within organization include workplace location, love in work, creative and new ways of working, helpful of each other, and positive attitude of working. The organization's supervisors or leaders initiate these factors of happy environment. Organization supervisors should comprehensively focus on three areas, which are physical, mental, and societal. Last but not least, this article also mention about the benefits of having happy environment composing of two achievement, which are successful people and achieving goals.

Keywords: Workplace Environment, Organization of Happiness, Efficient Works

บทนำ

“ความสุข” เป็นพลังงานบวกอย่างหนึ่งที่ทำให้ชีวิตสนุกสนาน มีสีสันและรู้สึกได้ถึง การถูกเติมเต็มในชีวิต ในมิติของการทำงานก็เช่นเดียวกัน คนที่ทำงานอย่างมีความสุขก็อยาก จะมาทำงานทุกวันและรู้สึกได้ถึงคุณค่าของงานที่ทำนั้น ท้ายที่สุด ผลสัมฤทธิ์ของงานก็มี ประสิทธิภาพตามไปด้วย ความสุขจากการทำงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรมที่สุด คือ การได้ทำงาน ในองค์กรแห่งความสุขที่มั่นคง เข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง รู้สึกได้ว่าตนเองมีโอกา สเจริญก้าวหน้า ผู้บังคับบัญชามีธรรมาภิบาล มีเพื่อนร่วมงานที่เป็นกัลยาณมิตร ได้รับสวัสดิการที่ เพียงพอ และมีสวัสดิภาพจากการทำงาน หากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อยู่บ้างและ ต่อเนื่อง ก็จะทำอย่างมีความสุข งานมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรก้าวไปสู่การ เป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) ได้

จากข้อมูลความสุขในการทำงานของกรมสุขภาพจิต ประชากรวัยทำงาน ที่มีอายุ ระหว่าง 15 – 59 ปี ซึ่งมีอยู่ประมาณ 37 ล้านคน ถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญและเป็น กำลังหลักในการพัฒนาประเทศ รวมถึงเป็นผู้ที่รับภาระรับผิดชอบดูแลทั้งตนเองและครอบครัว แต่ เมื่อเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกทั้งสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ทำให้เกิด ความเครียดและส่งผลกระทบต่อสุขภาพตามมา ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง รวมถึง ทำให้ ความสุขในการดำเนินชีวิตประจำวันลดลงไปด้วย กลุ่มคนทำงานเหล่านี้อยู่ในกลุ่มเสี่ยงที่น่าห่วง เพราะต้องเจอกับความกดดันต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง อาจทำให้เครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน

จากเหตุดังกล่าวเหล่านี้ กรมสุขภาพจิต จึงได้แนะนำให้สังเกต 4 สัญญาณพฤติกรรมที่บ่งบอกว่า เริ่มเครียดและไม่มีความสุขในการทำงาน ได้แก่

1. **เบื่อไม่อยากทำงาน** รวมถึง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน ทำงานผิดพลาดบ่อยครั้ง หรือขาดงานเป็นประจำ
2. **ไม่อยากพูดคุยกับใคร** โกรธง่าย ชื่นน้อยใจ รู้สึกไม่สนุกในการทำงานเหมือนเดิม
3. **สูบบุหรี่และหรือดื่มเหล้าจัดขึ้น** จนบางครั้งทำให้เสียงาน หรือหาทางออกด้วยการ เล่นการพนัน หรือมักใช้เวลาไปกับการดื่มกาแฟมากขึ้น และ
4. **เจ็บป่วยบ่อยโดยไม่มีสาเหตุ** เช่น ปวดหัวเป็นประจำ ปวดหลัง ปวดไหล่ อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ สะลึมสะลือมีนงง อยากรอนตลอดเวลา เป็นต้น

เมื่อคนทำงานมีอาการอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมกันดังกล่าวข้างต้นนี้ เป็นสัญญาณบ่งบอกชัดเจนว่า เริ่มเครียด เริ่มไม่มีความสุขในการทำงาน ต้องหาวิธีการแก้ปัญหา โดยเร็ว หากปล่อยให้สะสมนานวันเข้า จะยิ่งทำให้สุขภาพกายและสุขภาพจิตเสื่อมถอยมากขึ้น และอาจส่งผลเสียร้ายแรงต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กรที่สังกัดได้ ซึ่งองค์กรต้นสังกัดต้องหาแนวทางช่วยเหลือให้คนทำงานข้ามพ้นสภาวะทุกข์ หรือไม่มีความสุขในการทำงานนั้นโดยเร็ว เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรในระยะยาวต่อไป

คนทำงานจำนวนมากมักเกิดข้อสงสัยว่า ทำอย่างไรจึงจะมีความสุข เพราะงานที่ทำแต่ละวันล้วนเต็มไปด้วยความเครียดและความกดดัน การจะเป็นคนทำงานที่มีสุขภาพจิตดี มีความสุขนั้นแทบจะเป็นไปไม่ได้เลย แต่หากลองพิจารณากันให้ดี จะเห็นว่าความสุขในที่ทำงานนั้น สร้างได้ไม่ยากเลย เพียงแต่เราต้องปรับทัศนคติและลดความกดดันในการทำงานให้น้อยลง เพียงเท่านั้น ก็จะเป็นคนทำงานที่มีความสุขได้แล้ว

ความสุขคืออะไร ?

ความสุขคืออะไร? เป็นคำถามพื้นฐาน ๆ ที่ทุกคนเคยถามหรือเคยพูดถึงอยู่บ่อยครั้ง ทั้งในเวลาปกติและเวลาที่ประสบกับสิ่งที่คิดว่าตรงกันข้ามกับความสุข เช่น ความคับแค้นใจ ความไม่สบายใจ ความลำบาก ความเครียด เป็นต้น

ความสุข เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนาและพยายามทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งความสุขนั้น ในตัวมนุษย์ทุกคนมีเอ็นโดฟินของความสุขและความสุขในอัตราส่วนที่

เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้เผ่าพันธุ์มนุษย์มีโอกาสอยู่ได้ยั่งยืนมากที่สุด ในแต่ละคนจะมีระดับของฮอริโมนแตกต่างกัน บางคนโชคดีที่มียื่นแห่งความสุขมากกว่า เขาก็อาจจะมีโอกาสมีความสุขมากกว่าคนอื่น อย่างไรก็ตาม สุขหรือทุกข์ในชีวิตมนุษย์ยังขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมภายนอกอื่น ๆ อีกมากมาย ที่สำคัญและที่มีผลมากที่สุด คือ พฤติกรรมของตนเองที่เอื้อให้เกิดความสุขหรือความทุกข์มากกว่ากัน

นักวิชาการให้ความหมายของความสุขไว้อย่างหลากหลาย แต่ในบทความนี้จะมุ่งเอาเฉพาะความหมายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในองค์กรเท่านั้น

ณัฐวุฒิ เผ่าทวี (2550) ได้สรุปนิยามหรือความหมายของความสุขไว้น่าสนใจ โดยแบ่งความสุขออกเป็น 3 ประการหลัก ๆ ดังนี้

1. ความสุข คือ **ความพึงพอใจ (Satisfaction)** ไม่ว่าจะเป็ความพึงพอใจในชีวิต ในงาน ในชีวิตครอบครัว เป็นต้น ความพึงพอใจนี้มีความสัมพันธ์หลักๆ กับเป้าหมายในชีวิตที่มี บวกลบกับความเป็นจริงที่เจอ ถ้าคาดหวังอะไรไว้มาก ๆ แล้วไม่ได้ตามที่หวังไว้ ความพึงพอใจก็จะลดน้อยลงกว่าเดิม ความพึงพอใจตัวนี้มีตัวแปรเป็นอดีต ปัจจุบัน และอนาคต

2. ความสุข คือ **ประสบการณ์ที่เป็นอารมณ์ของเราในแต่ละวัน (Daily Emotional Experiences)** ซึ่งมีได้ทั้งอารมณ์ดี (Positive Emotional Experiences) และไม่ดี (Negative Emotional Experiences) สามารถปรับตัวขึ้นลงได้ตามเวลา ขึ้นอยู่กับว่า กำลังใช้เวลาทำอะไรอยู่ในขณะนั้น

3. ความสุข คือ **ความหมายของชีวิต (meaningfulness)** ความหมายของชีวิตนี้ คือ การที่รู้สึกว่าการใช้ชีวิตอย่างมีคุณค่าหรือเปล่า มักจะพบว่าในหลาย ๆ กิจกรรมที่ใช้เวลาทำกับมันไม่ค่อยให้ผลสุทธิตกับประสบการณ์ของอารมณ์ (net affects) ที่เป็นด้านบวกสักเท่าใดนัก เช่น การใช้เวลาในการเลี้ยงลูกประจำวัน เป็นต้น แต่กลับมีผลลัพธ์ที่ค่อนข้างดีต่อความรู้สึกที่ว่าชีวิตนี้มีความหมายจริง ๆ

ตามแนวคิดของ นิเวศน์ เหมวชิรวรากร (2560) ได้แบ่งความสุขของมนุษย์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ความสุขระยะสั้น และ ความสุขระยะยาว ความสุขระยะสั้น ได้แก่ ความพึงพอใจที่ได้รับในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ถ้าสิ่งที่ทำนั้นสนุก ทำท่ายและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย มนุษย์ก็จะมีความสุข ซึ่งบางทีการไม่ทำอะไรเลย นอนนิ่งเฉย ๆ ก็ทำให้มีความสุขได้เช่นเดียวกัน หรือแม้แต่การกินหรือดื่มเครื่องดื่มมีแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การเสพยาเสพติดก็เป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิด

ความสุขได้ แต่ความสุขเหล่านี้จะเป็นความสุขสั้น ๆ หลังจากนั้น ร่างกายก็จะปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติ และอาจนำไปสู่ความทุกข์ระยะยาวในอนาคตได้ ส่วนความสุขระยะยาว ขึ้นอยู่กับการที่มนุษย์สามารถบรรลุเป้าหมายที่มีความหมายในชีวิตได้ เป้าหมายที่มีความหมายของแต่ละคนก็แตกต่างกัน แม้ว่าจะมีบางสิ่งบางอย่างร่วมกันอยู่ คนบางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของเงิน อำนาจ ชื่อเสียง การได้สร้างคุณูปการให้กับสังคมหรือคนอื่น บางคนอาจจะคิดถึงเรื่องของการทำความดี ตามหลักศาสนาและหรือการได้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของศาสนา เช่น การบรรลุนิพพาน หรือการเข้าถึงพระเจ้า เป็นต้น ใครก็ตามที่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เขาก็จะมีแนวโน้มที่จะมีความสุขมากขึ้น

ความสุขในทัศนะของพระพุทธศาสนา ได้แก่ สุขเพราะไม่เบียดเบียน เป็นสุขที่เกี่ยวข้องด้วยสังคมหรือหมู่คณะ ถ้าไม่เบียดเบียนกันก็จะเป็นสุข (พุทธทาสภิกขุ, 2545) ความสุขตามที่ท่านพุทธทาสภิกขุกล่าวถึงนี้ เป็นสุขแบบเอื้ออาทร คือสุขที่เกิดจากการเห็นอกเห็นใจกัน ไม่ขัดแย้งกันให้เกิดความลำบากหรือเดือดร้อนทั้งทางร่างกายและจิตใจ และเมื่อแบ่งประเภทของความสุขในพระพุทธศาสนาออก จะมีอยู่ 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ ความสุขทางโลก และ ความสุขทางธรรม ความสุขทางโลก เป็นความสุขที่เกิดจากการมีวัตถุหรือสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการ เช่น มีทรัพย์สิน มีเกียรติยศ มีสรรเสริญ มีชื่อเสียง มีมิตรภาพ เป็นต้น ส่วนความสุขทางธรรม เป็นความสุขที่เกิดจากการมีจิตสงบอยู่ในสภาวะปกติ (สันติสุข) และการมีจิตเป็นอิสระจากกิเลสตัณหา และอุปาทาน (วิมุตติสุข) ด้วยแสงสว่างของปัญญาหรือวิชา ส่วนมนุษย์คนใดจะมีความสุขประเภทใดนั้น ขึ้นอยู่กับการเลือกสรรของตนเอง และต้องใช้ความเพียรพยายามด้วยตนเองจึงจะได้รับความสุขนั้น เช่น หากเราต้องการมีความสุขทางโลกให้มากขึ้น เราต้องมีทั้งงานและศีลควบคู่กันไปกับการมีทรัพย์หรือฐานะตำแหน่ง และถ้าหากมีใจเป็นสมาธิ คือ ตั้งใจที่จะสงเคราะห์ผู้อื่นให้มีความสุขตามกำลังที่ทำได้ เราก็จะยิ่งมีความสุขเพิ่มขึ้นอีก หากเราเลือกความสุขทางธรรม เราต้องใช้ความพยายามมากเป็นพิเศษ จึงจะทำให้จิตเป็นปกติได้เต็มที่ คือ หลุดพ้นจากอำนาจจากความโลภ ความโกรธและความหลง (พินิจ รัตกุล, 2547) และความสุขที่ยอดเยียมที่สุด คือ ความสุขที่เกิดจากการให้ ดังที่ พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวไว้ในเรื่อง หลักธรรมนำสุขในยุค 2000 ว่า ...คนเรานั้น ตามปกติ เมื่อเริ่มแรก ก็จะมีความสุขจากการได้ก่อน เราได้ของ สร้างสิ่งของขึ้นมาได้หรือใครให้ ได้มาเป็นของตัวเอง เราก็มีความสุข ต่อมาจิตใจเจริญขึ้น เราจะรู้จักความสุขจากการให้ แต่การให้ จะทำให้เกิดความสุขได้ ก็ต้องมีความพร้อมใจที่จะให้ จิตใจที่พร้อม

จะให้ คือจิตใจอย่างไร ? ก็คือจิตใจที่มีความรัก มีความปรารถนาดี หรือมีเมตตา พ่อแม่รักลูกมีเมตตาต่อลูก จึงมีจิตใจที่พร้อมที่จะให้ลูก เมื่อให้ลูก พ่อแม่ก็มีความสุขในการให้ ทั้ง ๆ ที่ของนั้นถูกสละออกไป แทนที่จะเสียดาย ก็ไม่เสียดาย แทนที่จะทุกข์ ก็ไม่ทุกข์ กลับมีความสุขขึ้นมาแทน แต่ถ้าไม่มีคุณธรรมในใจ ไม่มีเมตตา ก็จะมี ความเสียดายของ เวลาให้ก็ฝืนใจ แล้วก็มีความสุขทุกข์ เพราะฉะนั้น จะทุกข์หรือสุขก็อยู่ที่ใจของตนเอง คนที่ฝึกฝนพัฒนาจิตใจขึ้นมาแล้ว ก็สามารถให้ได้โดยมีความสุข เพราะเมื่อแม่เมตตากรุณาให้ กว้างขวางออกไป ทำใจของตนให้ประกอบด้วยเมตตา กรุณาต่อคนอื่นเพิ่มจำนวนมากยิ่งขึ้น ก็จะทำให้การให้ กลายเป็นความสุขมากขึ้น บ่อยขึ้น ยังมีเมตตากรุณา กว้างขวางออกไปเท่าใด ก็ยิ่งมีความสุขจากการให้ได้มากเท่านั้น ยิ่งรักเพื่อนมนุษย์ ยิ่งรักคนอื่นได้มากเท่าใด ก็ยิ่งได้ความสุขจากการให้ และการไม่ต้องเอามากขึ้นเท่านั้น จนกระทั่งเข้าถึงพระพุทธพจน์ที่ว่า "ผู้ให้ความสุขก็ได้ความสุข" นั่นเอง

ความสุขของคนทำงานเป็นอย่างไร ?

คน คือ หัวใจขององค์กร เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญ มีเกียรติภูมิ และมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร การสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คือ กระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและมียุทธศาสตร์ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความสามารถและพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน หากองค์กรใดปล่อยปละละเลยไม่ให้ความสำคัญ ต้นเค้าแห่งความเสื่อมถอยขององค์กรนั้นย่อมปรากฏขึ้นแน่นอน เนื่องจากคนทำงานขาดแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความกระตือรือร้น ไม่มีความสุขในการทำงาน ในที่สุดองค์กรนั้นก็ล่มสลายไป

ความสุขของคนทำงานโดยทั่วไป ได้แก่ ความสุขจากการดำรงชีวิตที่เหมาะสม มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี เกิดความรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่ดีขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น มีความรู้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต นำไปเผยแพร่ต่อครอบครัว ชุมชน และแรงงานที่มีคุณค่าของประเทศ

ข้อมูลการมีความสุขหรือไม่มีความสุขในการทำงานของคนทำงานที่น่าสนใจ จากการสำรวจของ บริษัท จัดหางาน จ๊อบส์ ดีพี (ประเทศไทย) จำกัด เรื่อง ดัชนีความสุขในการทำงานของพนักงานไทย โดยทำการสำรวจจากคนทำงาน จำนวน 1,108 คน ในปี 2560 พบว่า 60% ของคน

ไทยมีความสุขกับการทำงาน โดยค่าเฉลี่ยของคะแนนดัชนีความสุขคิดเป็น 4.55 คะแนน ดัชนีความสุขน้อยลงเมื่อเทียบกับปี 2559 แต่สอดคล้องกับแนวโน้มของดัชนีความสุขในการทำงานอีก 6 เดือนข้างหน้าที่ลดลงเหลือ 4.51 คะแนน โดย 5 สายงานที่มีความสุขในการทำงานสูงสุดในปี 2560 ได้แก่ งานบริหาร (4.95 คะแนน) งานธุรการและทรัพยากรบุคคล (4.94 คะแนน) งานวิศวกรรม (4.86 คะแนน) งานไอที (4.74 คะแนน) และงานขนส่ง (4.73 คะแนน) ตามลำดับ และเมื่อเทียบระดับความสุขของพนักงานในอีก 6 ประเทศที่ร่วมทำการสำรวจครั้งนี้ ได้แก่ ฮองกง เวียดนาม ฟิลิปปินส์ มาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย และไทย พบว่าคนทำงานไทยมีระดับความสุขเป็นอันดับที่ 5 (ระดับความสุขเมื่อปี 2559 อยู่อันดับที่ 3) รองจาก อินโดนีเซีย (5.27) เวียดนาม (5.19) ฟิลิปปินส์ (4.97) และมาเลเซีย (4.65) ตามลำดับ รั้งท้ายด้วย ฮองกง (4.45) และสิงคโปร์ (4.31)

ต่อคำถามถึงปัจจัยที่จะทำให้คนทำงานมีความสุขมากขึ้นในอีก 6 เดือนข้างหน้า พบว่า 37% ของคนทำงานที่ตอบแบบสอบถามเลือก ลาออกจากงานเพื่อหางานใหม่ ขณะที่ 20% จะพอใจกับชีวิตการทำงานในองค์กรเดิมมากขึ้น หากได้รับการปรับเงินเดือน และ 8% จะมีความสุขกับการทำงานมากขึ้น หากได้รับการยอมรับในผลงานหรือได้รับรางวัลจากการทำงาน

คนทำงานในเจนเนอเรชันก่อนหน้าี้ จะเลือกงานที่มีความมั่นคง มีหลักประกันชีวิต เพราะคำนึงถึงการเริ่มต้นชีวิตในหลาย ๆ ด้าน ทั้งชีวิตการทำงานหรือการเริ่มต้นสร้างชีวิตครอบครัวของตนเอง ซึ่งส่วนใหญ่คนทำงานกลุ่มนี้ขยับตัวขึ้นเป็นผู้บริหารระดับสูงในปัจจุบัน ขณะที่มนุษย์เงินเดือนรุ่นใหม่ ๆ ใช้ความพึงพอใจ เป็นตัวแปรในการตัดสินใจเลือกงานและองค์กร คนกลุ่มนี้ไม่กดดันตัวเองด้วยการเอาปัจจัยเรื่องความมั่นคงและเรื่องเงินมาสร้างกรอบให้ตัวเองติดอยู่กับพื้นที่ปลอดภัยในชีวิต (Comfort Zone) เพราะไม่ใช่กลุ่มคนที่ภักดีกับองค์กร อยากรักดี ปัจจัยที่ส่งผลให้คนทำงานทั้ง 2 กลุ่มนี้มีความสุขในการทำงาน คือ ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน ชื่อเสียงขององค์กรและเพื่อนร่วมงาน ขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลให้ความสุขของพนักงานลดลง คือ การได้ทำงานกับทีมผู้บริหารที่ไม่มีประสิทธิภาพ การอยู่ในองค์กรที่ไม่มอบโอกาสเติบโตในหน้าที่การงานให้ และการไม่มีโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาตัวเอง

ในขณะที่ผลการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ที่ทำการสำรวจความสุขของคนทำงานในองค์กร พ.ศ. 2561 พบว่า คะแนนความสุขของคนทำงานในองค์กรระดับประเทศมีค่าเฉลี่ย 58.62 จัดอยู่ในระดับ Happy หรือระดับความสุขตามเป้าหมายตามเกณฑ์ของ

เครื่องมือ Happinometer (ช่วงคะแนน 50.00-74.99 คะแนน) เมื่อแบ่งตามลักษณะของ
 คนทำงานในองค์กร พบว่า คนทำงานเพศหญิงมีคะแนนความสุขสูงกว่าคนทำงานเพศชายเล็กน้อย
 คือ 59.42 คะแนน ส่วนเพศชายมีคะแนน 57.91 คะแนน ส่วนคนที่อยู่ในช่วงวัยทำงาน 25-59 ปี
 มีคะแนนความสุขสูงสุด 58.99 คะแนน รองลงมาคือวัยสูงอายุคือ 60 ปีขึ้นไป ที่มีคะแนน
 ความสุขที่ 58.08 คะแนน และเยาวชน 15-24 ปี มีคะแนนความสุข 56.06 คะแนน นอกจากนี้
 ผลสำรวจยังพบว่า ลูกจ้างรัฐบาลมีคะแนนความสุขสูงกว่าลูกจ้างเอกชนคือ 65.54 คะแนน
 ขณะที่ลูกจ้างเอกชนมี 56.07 คะแนน ส่วนคนทำงานในภาคตะวันออกเหนือมีความสุขมากที่สุด
 ที่สุด 60.97 คะแนน รองลงมาคือภาคเหนือ 60.85 คะแนน ภาคใต้ 50.85 คะแนน และ
 กรุงเทพฯ 56.18 คะแนน

เมื่อได้ศึกษาข้อมูลความสุขของคนทำงานจากแหล่งวิชาการต่าง ๆ แล้ว สามารถ
 ประมวลได้ว่า ความสุขของคนทำงานเกิดจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก
 องค์กรประกอบหลายประการด้วย ดังนี้

1. ความรู้สึกรับประกันความปลอดภัย และการมีโอกาสดำเนินการในการทำงาน
2. การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร
3. เกียรติยศของขององค์กร หรือการมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับขององค์กร
4. อัตราค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม
5. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความชัดเจน และมีการจัดการอย่างมืออาชีพ
6. การนิเทศงาน การติดตามงาน การให้คำปรึกษาและการให้ความช่วยเหลือจากผู้
 อาวุโสในหน่วยงานอย่างเหมาะสม
7. ความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีลักษณะเป็นกัลยาณมิตร
8. สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม หมายถึง สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
 เช่น ลักษณะของแสงเสียง การถ่ายเทอากาศ การจัดชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น
9. เครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ช่วยในการทำงานมีความพร้อม ทันสมัย
10. การให้เกียรติและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน
11. การสื่อสารในองค์กรชัดเจนและถูกต้อง
12. มีการพัฒนาตนให้เหมาะกับงานอยู่เสมอ

องค์ประกอบเหล่านี้เป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้คนทำงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานได้ แต่ความสุขจากการทำงานนั้น ส่วนหนึ่งเกิดจากความคิดความรู้สึกภายในจิตใจของตนเอง ดังนั้น คนทำงานควรพึงระลึกเสมอว่า เมื่อเรามีงานทำโอกาสของเราย่อมมีมากกว่าคนที่ตกงาน หรือกำลังหางาน และจงปฏิบัติหน้าที่นั้นให้เต็มความสามารถ ความภาคภูมิใจเล็ก ๆ สามารถก่อให้เกิดเป็นความสุขได้เช่นกัน

ปัจจัยที่ส่งผลให้บรรยากาศขององค์กรเป็นองค์กรแห่งความสุขคืออะไร ?

บรรยากาศการทำงานที่ดี มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นอย่างมาก หากบรรยากาศขององค์กรดี เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะดีตามไปด้วยและคนทำงานก็จะให้ความสำคัญในการทำงานมากขึ้น บรรยากาศในการทำงานในที่นี้ ไม่ได้หมายถึงแค่สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงานเท่านั้น แต่ยังหมายถึงความสัมพันธ์แบบกัลยาณมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารหรือผู้นำเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ มีธรรมาภิบาลในการบริหารงาน รวมถึงมีเทคโนโลยีที่มีความทันสมัยที่จะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้ดี และผลตอบแทนหรือสวัสดิการในองค์กรเป็นไปอย่างเหมาะสม แต่ในทางกลับกัน หากบรรยากาศในองค์กรไม่ดี ไม่เป็นองค์กรแห่งความสุข ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานก็จะลดลงเช่นกัน

จากผลการทบทวนงานวิจัยของ ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ (2558) พบว่า องค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐจะมีลักษณะเป็นองค์กรที่บุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจต่อการทำงานในองค์กร มีจิตวิญญาณในการทำงานขององค์กร และองค์กรมีสมรรถนะองค์กรที่ดี โดยมีปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ การบริหารทรัพยากรบุคคล ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ดังนั้นการพัฒนาองค์กรภาครัฐไปสู่องค์กรแห่งความสุข องค์กรควรให้ความสำคัญในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานทรัพยากรบุคคลและส่งเสริมให้เกิดความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรและมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์กรแห่งความสุขในบริบทขององค์กรภาครัฐ พบว่า ปัจจัยพัฒนาความสุขของคนในองค์กรภาครัฐและนำไปสู่องค์กรแห่งความสุขนั้นประกอบไปด้วย (1) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การบริหารความแตกต่าง และการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กรและการให้การสนับสนุน (2) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ

ได้แก่ การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความต้องการและสภาพร่างกาย การให้รางวัลและค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การลดและป้องกันการลาออก ความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร (3) ความผูกพันต่อองค์กร และ (4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุขเกิดขึ้นได้เพราะความร่วมมือกันของสมาชิกทุกคน ไม่ได้เป็นหน้าที่ของใครคนใดคนหนึ่ง ผู้นำองค์กรหรือหัวหน้างานควรเป็นแกนนำที่จะทำให้เกิดขึ้น ต้องเป็นผู้ริเริ่มสร้างบรรยากาศการทำงานให้เป็นไปตามที่คนทำงานปรารถนาและจงใจให้คนทำงานอยากมาทำงานทุกวันและตั้งใจทำงานอย่างเต็มศักยภาพด้วยความมุ่งมั่น

บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุข จะช่วยให้คนทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและงานที่ได้ก็มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งบรรยากาศภายในองค์กรจะเป็นบรรยากาศแห่งความสุขได้นั้น ต้องประกอบขึ้นจากปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. **สถานที่ทำงานน่าทำงาน** : สถานที่ทำงานน่าทำงาน ไม่ได้หมายถึงการจัดโต๊ะเก้าอี้ให้น่านั่งทำงานเท่านั้น แต่หมายรวมถึงการจัดบรรยากาศห้องทำงานและตัวอาคารสำนักงานให้น่าทำงานด้วย เช่น การทาสีอาคารที่เป็นสีโทนอ่อน สบายตา เพื่อช่วยดึงดูดพนักงานให้อยากทำงาน เช่น สีเขียว สีน้ำเงิน สีฟ้า หรือติดภาพธรรมชาติที่สวยงามน่ามอง หรืออาจจะมิต้นไม้เล็ก ๆ ที่ช่วยให้พนักงานมาหยุดพักสายตา เพื่อป้องกันอาการเมื่อยล้าจากการทำงาน การจัดสถานที่ทำงานให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี จะช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลาย และรู้สึกภูมิใจในสถานที่ทำงานของตัวเองมากขึ้น

2. **ความรักในงานที่ทำ** : งานที่ทำอาจมีความจำเจบ้าง แต่การทำให้เกิดความคิดเชิงบวกด้านความรักในงานที่ทำ เป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยผลักดันให้บรรยากาศในการทำงานสดใสมากขึ้น อย่าคิดว่างานที่ทำเป็นงานที่จำเป็นต้องทำหรือถูกบังคับให้ทำ แต่ควรมองหาแง่มุมที่ดีของงานที่ทำ ข้อดีของการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ในส่วนนี้ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานควรช่วยเหลือคนทำงานในการสร้างบรรยากาศเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้เขาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและพร้อมที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยที่ไม่ต้องสั่ง ร้องขอหรือกดดันอีกต่อไป

3. **วิธีการทำงานแบบใหม่ที่สร้างสรรค์** : วิธีการทำงานแบบใหม่ที่ท้าทายและสร้างสรรค์จะช่วยให้คนทำงานรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่เสมอ เพราะเขาจะคอยลุ้นตลอดจนอยากทดลอง เพื่อพิสูจน์ว่าวิธีการแบบไหนที่เหมาะสมกับงานที่เขาทำ และวิธีการใดที่ทำให้เขาเข้าใจเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้เร็วขึ้น วิธีการแบบใหม่ที่สร้างสรรค์นี้ผู้บริหารงานหรือหัวหน้างานต้องกระตุ้นให้คนทำงานหมั่นคิดหาวิธีการด้วยตัวเองด้วย เขาจะได้เกิดความภาคภูมิใจหากสิ่งที่เขา

คิดค้นประสบผลสำเร็จและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร นอกจากผลงานขององค์กรจะพัฒนาไปข้างหน้าแล้ว สมองของคนทำงานยังได้พัฒนาอยู่เสมอ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับงานและมุ่งหวังความสำเร็จอยู่เสมอ

4. **กัลยาณมิตรในที่ทำงาน** : การสร้างมิตรภาพที่ดีแบบกัลยาณมิตรในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญมาก ที่ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเป็นแกนนำและสร้างให้เกิดขึ้น ต้องส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อกันเป็นหนึ่งเดียวกันเหมือนคนในครอบครัว เขาก็จะรู้สึกอบอุ่นไม่โดดเดี่ยวและรับรู้ได้ว่าจะมีคนที่พร้อมเดินไปด้วยกันและพร้อมคอยช่วยเหลืออยู่เสมอเพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร

5. **ทัศนคติการทำงานเชิงบวก** : ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องมีภาวะผู้นำและเป็นต้นแบบการทำงานตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมทั้งต้องเสริมสร้างแนวคิดเรื่องการทำงานเชิงบวกแบบอ่อนคลาย ไม่จำเป็นต้องเต็มไปด้วยความเครียดเสมอ ผู้บริหารหรือหัวหน้างานต้องเสริมสร้างทัศนคติการทำงานเชิงบวกเหล่านี้ให้เกิดขึ้น เพื่อให้คนทำงานเกิดความรู้สึกว่า เจ้านายพร้อมที่จะให้กำลังใจและคอยช่วยเหลืออยู่เสมอ ไม่ใช่เพียงแค่คาดหวังให้ทำงานเพียงอย่างเดียว

6. **ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม** : ดังกล่าวแล้ว ปัจจัยที่ทำให้คนทำงานมีความสุขมีหลายอย่างด้วยกัน เช่น การได้รับการยอมรับจากผลงานที่ทำได้ การได้รับการส่งเสริมในการพัฒนาตน การได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การจัดการค่าตอบแทนและสวัสดิการให้แก่คนทำงานอย่างเหมาะสม ซึ่งไม่เพียงแต่ดูแลตัวคนทำงานเท่านั้น แต่ควรดูแลรวมไปถึงครอบครัวของเขาด้วย

การเป็นองค์กรที่อบอุ่นด้วยบรรยากาศการทำงานที่มีสุขอย่างนี้ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารผู้นำหรือหัวหน้างานไม่ควรมองข้าม แต่ยิ่งควรใส่ใจและหยิบยื่นโอกาสที่ดีในการสร้างสรรค์ความต้องการเหล่านั้นให้เป็นจริงขึ้นด้วย เพื่อให้คนทำงานเกิดพลังมีแรงจูงใจในการทำงาน และสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ต่อไป

บรรยากาศองค์กรแห่งความสุขสร้างอย่างไร ?

ในแต่ละวัน คนทำงานจะใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามอยู่ในที่ทำงาน จนที่ทำงานเป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง ดังนั้น หากที่ทำงานน่าอยู่ บรรยากาศเต็มไปด้วยความสุข แวดล้อมด้วยกัลยาณมิตรและพร้อมด้วยเครื่องมือที่เอื้อต่อการทำงาน คนทำงานก็จะอยากไปทำงานทุกวัน และทำงานเต็มศักยภาพซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานในที่สุด ดังนั้น การสร้างความสุขในการ

ทำงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งในองค์กร และการสร้างบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กรมีหลากหลายวิธี ไม่มีวิธีใดเหมาะสมที่สุด เพราะการจะเลือกใช้วิธีการใดและวิธีการนั้นจะส่งผลดีมาน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัยขององค์กรนั้น ๆ ด้วย

การสร้างองค์กรแห่งความสุข ผู้ที่มีบทบาทสำคัญและต้องเป็นผู้ขับเคลื่อนให้เกิดขึ้น คือผู้บริหาร ผู้นำ หรือหัวหน้างาน โดยต้องมุ่งเน้นที่การสร้างบรรยากาศที่ดีภายในองค์กรครอบคลุม 3 ด้านต่อไปนี้ คือ ด้านกายภาพ ด้านจิตวิทยา และด้านสังคม ซึ่งในแต่ละด้านมีรายละเอียดในการจัดการดังนี้

1. **ด้านกายภาพ** : การจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์กรทางด้านกายภาพหรือด้านวัตถุให้ดี นั่นคือ การจัดการและบริหารสถานที่ให้เหมาะสมและเกิดความคล่องตัวในการทำงานมากที่สุด รวมไปถึง การสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย น่ารื่นรมย์ สะอาด สะดวก มีเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ส่งเสริมและเอื้อต่อการทำงานอย่างเพียงพอ พร้อมให้บริการตลอดเวลาที่คนทำงานต้องการ และที่สำคัญต้องลดขั้นตอนในการควบคุมการขอใช้เครื่องมือให้น้อยลง โดยมุ่งที่ผลประโยชน์จากการใช้งานมากกว่ามุ่งประโยชน์ของการมีเครื่องมือไว้ในองค์กร

2. **ด้านจิตวิทยา** : บรรยากาศทางด้านจิตใจที่คนทำงานรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น รู้สึกมั่นคงในอาชีพ ความเป็นกัลยาณมิตร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความรักความศรัทธาต่อผู้นำและองค์กร ตลอดจนมีอิสระในความสร้างสรรค์งาน

การสร้างองค์กรแห่งความสุขทางด้านจิตวิทยา มุ่งที่จิตใจของคนทำงานเป็นสำคัญ จะช่วยสร้างความรู้สึกสบายใจในการทำงาน ปราศจากความกลัวและวิตกกังวล มีบรรยากาศของการสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าทำ และผู้ที่ส่งเสริมองค์กรแห่งความสุขด้านจิตวิทยาได้ดีที่สุดคือผู้บริหารหรือผู้นำ โดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญต่อไปนี้ ได้แก่ มีบุคลิกภาพดี มีวิสัยทัศน์ กล้าคิด กล้าทำ กล้ารับผิดชอบ มีพฤติกรรมที่ดีเป็นแบบอย่างได้ มีการบริหารอย่างมีกลยุทธ์ ความเป็นกัลยาณมิตรกับผู้ร่วมงาน และมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยไม่ตรีจิต เป็นต้น

3. **ด้านสังคม** : บรรยากาศที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำงานด้วยกันที่เต็มไปด้วยไม่ตรีจิต เท่าเทียม ร่วมมือกันบนหลักของความเป็นกัลยาณมิตร มีธรรมาภิบาล ซึ่งจะทำให้คนทำงานรู้สึกรักการทำงาน รักองค์กร และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเจริญด้วยกัน การสร้างองค์กรแห่งความสุขทางด้านสังคม ดำเนินการดังนี้

3.1 **การสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย** ให้คนทำงานทุกคนรู้สึกถึงความเท่าเทียมกัน โดยผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นแบบอย่างในการทำงานบนพื้นฐานประชาธิปไตยนี้ พร้อมรับฟังความคิดเห็นของทุกคน รวมถึง พยายามสร้างระบบการอยู่ร่วมกันแบบประชาธิปไตยโดยเน้นการ

ให้เกียรติในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์และเคารพความคิดเห็นของคนอื่น นอกจากนี้ ยังต้องบริหารจัดการให้มีอิทธิพลในองค์กรให้น้อยที่สุด และมุ่งสร้างความสัมพันธ์เชิงบวกในองค์กร ทั้งระหว่างผู้บริหารหรือผู้นำทุกระดับและระหว่างคนทำงานด้วยกันทุกคน

3.2 การสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ โดยจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน สนับสนุนให้คนทำงานได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน รวมถึง ผู้บริหารหรือผู้นำต้องเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้เกิดการเรียนรู้และพร้อมสนับสนุนให้นำความรู้นั้นไปสู่การปฏิบัติร่วมกันในองค์กร แม้จะมีการแข่งขันกันบ้างตามหลักการพัฒนาองค์กรเพื่อความก้าวหน้า แต่ต้องพยายามดำเนินการให้เป็นการแข่งขันแบบสร้างสรรค์ หรือการแข่งขันแบบร่วมมือ ปลูกฝังให้คนทำงานทุกคนตระหนักในพันธกิจ นโยบาย และวิสัยทัศน์ขององค์กรแล้วแข่งกันพัฒนางานตามพันธกิจเพื่อให้บรรลุผลตามนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น ๆ ในทางพระพุทธศาสนานั้น พระพุทธเจ้าทรงกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานว่าเป็นเหมือนทิศเบื้องซ้าย ที่เราจะพึงปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน 5 ประการ คือ

1) ทาน การให้ปัน แบ่งปัน เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2) ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคีให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

3) อัถถจริยา ทำประโยชน์แก่เขา คือ ขวนขวายช่วยเหลือ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4) สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ไม่ถือตัว ร่วมสุขร่วมทุกข์ ตลอดถึงวางตนเหมาะสม ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม

5) อวิสังวาทนตา พูดขานไม่คลาดจากความจริง คือ มีความซื่อสัตย์ จริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อองค์กร

3.3 สร้างบรรยากาศแห่งการมีสัมพันธภาพแบบกัลยาณมิตร โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยหลักธรรมครองใจ 4 ประการ (พรหมวิหาร 4) ที่ทำให้ทุกคนในองค์กรประพฤติปฏิบัติในทางอันประเสริฐทั้งต่อตนและผู้อื่น ได้แก่

เมตตา หมายถึง การระลึกถึงความทุกข์ของผู้อื่นและทำจิตให้มีกุศลอยู่เสมอ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นมีความสุข ไม่เบียดเบียนรังแกหรือเอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน มีความรักและความปรารถนาดีที่จะเห็นเพื่อนร่วมงานมีความสุขและมีความก้าวหน้าในการทำงาน รวมถึงให้ความเป็นมิตรต่อเพื่อนร่วมงานทุกคน

กรุณา หมายถึง ความปรารถนาที่จะช่วยหรือสงเคราะห์ให้เพื่อนร่วมงานก้าวผ่านความยากลำบากทั้งในการทำงานและการใช้ชีวิตบนพื้นฐานจิตใจอันบริสุทธิ์ จนนำไปสู่การใช้ปัญญาเพื่อที่จะหาแนวทางและการประพฤติดต่อการสงเคราะห์นั้นให้สำเร็จ เช่น การให้ความช่วยเหลือหรือสงเคราะห์เพื่อนร่วมงานตามกำลังความสามารถของตน การส่งเสริมเพื่อนร่วมงานให้ประสบความสำเร็จยิ่งขึ้นทั้งในหน้าที่การงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมไปถึงการทำตนเองให้เป็นประโยชน์แก่เพื่อนร่วม แก่องค์กรและแก่สังคม

มุทิตา หมายถึง ความยินดีและการยกย่องสรรเสริญในความสำเร็จที่เพื่อนร่วมงานได้รับ และพร้อมจะต้อยอดหรือพร้อมจะร่วมมือในความสำเร็จนั้นเพื่อความเป็นเลิศขององค์กรต่อไป

อุเบกขา หมายถึง ความวางใจเป็นกลางต่อความสุขและความทุกข์ที่มีต่อตนเองและหรือเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความอิจฉาริษยาหรือคอยกีดกันความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีความเป็นธรรม วางจิตให้สงบไม่โต้ตอบต่อสิ่งเร้าด้วยกายหรือวาจาที่จะก่อให้เกิดความขุ่นเคืองใจแก่เพื่อนร่วมงาน

3.4 สร้างบรรยากาศแห่งธรรมาภิบาล หลักธรรมาภิบาลเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การขับเคลื่อนองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ยุติธรรม โปร่งใส ทำให้บุคลากรในองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังที่ก่อให้เกิดการพัฒนาและมีส่วนร่วมเสริมความเข้มแข็งหรือสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรนั้น ๆ ตั้งมั่นอยู่อย่างยั่งยืนตลอดไป

การสร้างบรรยากาศธรรมาภิบาลภายในองค์กร

หลักนิติธรรม ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึง การไม่เลือกปฏิบัติ การไม่มีอคติ การไม่ทำตามอำเภอใจ การไม่ละเมิดกฎหมายและการไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น

หลักคุณธรรม ได้แก่ การยึดมั่นถือมั่นในคุณธรรมความดีงาม ความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม การไม่มีอคติหรือเลือกปฏิบัติหรือมีสองมาตรฐานในการบริหารงานบุคคล รวมถึง มีความซื่อสัตย์และจริงใจ ยึดมั่นในหลักคุณธรรมเป็นแนวทางที่ถูกต้องในการดำเนินชีวิต ทั้งความประพฤติและจิตใจที่แต่ละสังคมกำหนดและยอมรับปฏิบัติกัน

หลักความโปร่งใส ได้แก่ ความถูกต้อง ชัดเจน ปฏิบัติตามหลักการที่ควรจะเป็น การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้องได้ มีการให้และรับข้อมูลที่เป็นจริงตรงไปตรงมาทันเวลา และพร้อมอธิบายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือต้องการทราบความชัดเจนให้เข้าใจถูกต้องได้ทุกเมื่อ

หลักการมีส่วนร่วม ได้แก่ การให้ออกาสบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในเรื่องสำคัญต่าง ๆ รวมถึง การเปิดรับฟังความคิดเห็น ถือหลักการมีส่วนร่วม โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรเป็นสำคัญ

หลักความรับผิดชอบ ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานของตน ความรับผิดชอบต่อภาระงานของตนเอง รวมถึงการตระหนักและสำนึกในสิทธิและหน้าที่ทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงาน หลักความคุ้มค่า ได้แก่ การบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดทั้งในระดับคนทำงานและในระดับองค์กร ความคุ้มค่าเทียบเคียงได้กับความประหยัดไม่ฟุ่มเฟือย และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด

การสร้างองค์กรแห่งความสุขดังกล่าวนี้ ไม่อาจสร้างได้ในระยะเวลาอันสั้น ต้องใช้กำลังสติปัญญาและทรัพยากรในทุก ๆ ด้าน และต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่าย ที่สำคัญที่สุดต้องเริ่มจากตัวของผู้บริหารหรือนำที่่ต้องบริหารจัดการองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยเริ่มจากการวางนโยบาย แผน และกลยุทธ์ในการสร้างให้องค์กรที่ตนกำกับดูแลให้เป็นองค์กรแห่งความสุขให้ได้ เพื่อประสิทธิภาพและความเจริญขององค์กรตลอดไปนั่นเอง

บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุขนำไปสู่ความสำเร็จอย่างไร ?

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีผลมาจากความสุขของคนในองค์กรก่อน ซึ่งเป็นปัจจัยแรกที่องค์กรต้องคำนึงถึง เพราะฉะนั้น องค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้กิจการงานดำเนินไปอย่างราบรื่น เมื่อคนในองค์กรมีความสุข สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ เกิดความภูมิใจและเห็นคุณค่าของงานก็ยิ่งช่วยกันขับเคลื่อนงานขององค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างไม่ย่อท้อ เมื่อนั้นประสิทธิภาพขององค์กรจะเห็นได้ชัดเจน

สิ่งที่ได้จากบรรยากาศแห่งความสุขในองค์กร คือ ความสำเร็จ ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ คนสำเร็จและงานสำเร็จ

1. **คนสำเร็จ** หมายถึง ความสำเร็จที่เกิดกับคนทำงานในองค์กร นั่นคือ คนทำงานจะทำงานอย่างมีความสุข กระตือรือร้นในการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความเครียดน้อยลง เปลี่ยนงานหรือลาออกจากงานน้อยลง ลดการขาดงาน ลดการป่วย คนทำงานมีสุขภาพกายและจิตใจดี มีคุณธรรม ที่สำคัญ มีแรงจูงใจในการทำงาน มีความพึงพอใจต่องานและองค์กร มีความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมมุ่งมั่นทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเต็มศักยภาพ

2. **งานสำเร็จ** หมายถึง ประสิทธิภาพของงานในองค์กรที่จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและตั้งมั่นอยู่ในได้อย่างมั่นคงและยาวนาน นั่นคือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพของผลผลิตและการบริการดีขึ้น มีชุมชนที่เข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดความไม่พอใจของคนทำงาน ลดอัตราการเลิกจ้างงาน ประหยัดค่าใช้จ่ายในการสรรหาและฝึกพนักงานใหม่ ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้น และส่งผลต่อความยั่งยืนขององค์กรในที่สุด

บทสรุป

บรรยากาศขององค์กรแห่งความสุขเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลดีทั้งต่อคนทำงานและต่อประสิทธิภาพของงาน นั่นคือ “คนเบิกบาน งานสำเร็จ” การจะเป็นองค์กรแห่งความสุข ต้องเริ่มต้นที่ “ผู้บริหารหรือผู้นำ” ต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ รู้จักเทคนิคในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่ความสำเร็จ บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล ที่สำคัญต้องใส่ใจและให้ความสำคัญกับ “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรีและมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เพราะคนคือสิ่งมีชีวิตที่มีความรู้สึกและต้องการขวัญกำลังใจในการทำงาน เมื่อบรรยากาศขององค์กรเต็มไปด้วยความสุข ทำให้คนทำงานมีความสุข เมื่อคนทำงานมีความสุข ความสำเร็จในทุกส่วนขององค์กรก็จะสำเร็จตามไปด้วย และองค์กรก็จะกลายเป็นองค์กรที่มั่นคงถาวรและจะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างความเจริญให้แก่สังคมต่อไปในอนาคต

รายการอ้างอิง

ธรรมะไทย. (2562). *หลักธรรมนำสุขในยุค 2000*. สืบค้น 24 มกราคม 2563, จาก

http://www.dhammadhamma.org/store/dhamma_2000/page00.php

นิเวศน์ เหมวชิรวรากร. (2560). *ศาสตร์แห่งความสุข*. สืบค้น 23 มกราคม 2560, จาก

<https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/641097>

- ณัฐฤดี เผ่าทวี. (2550). *นิยามของความสุขคืออะไร*. สืบค้น 21 มกราคม 2563, จาก <https://thaipublica.org/2016/12/nattavudh-55/>
- พินิจ รัตนกุล. (2547). *สวดมนต์ สมาธิ วิปัสสนา รักษาโรคได้* (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: เพชรรุ่งเรืองการพิมพ์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2545). *คู่มือมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร:ธรรมสภา.
- ยุพาวรรณ ทองตะนูนาม และคณะ. (2558). ปัจจัยพัฒนาองค์กรแห่งความสุข (ภาครัฐ): การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*. 9(1), 52,55.
- ศิรินทิพย์ ผอมน้อย. (2560). *ความสุขในการทำงาน*. สืบค้น 20 มกราคม 2560, จาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/clinicalpsychology/2017/06/13/entry-2>
- ศูนย์เรียนรู้สุขภาพ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.). (2560). *ก้าวสู่องค์กรแห่งความสุขในยุค 4.0*. สืบค้น 24 มกราคม 2560, จาก <http://resource.thaihealth.or.th/media/thaihealth/16128>
- JobsDB.com. (2558). *5 วิธีสร้างบรรยากาศในการทำงานที่พนักงานอยากได้*. สืบค้น 22 มกราคม 2563, จาก <https://th.jobsdb.com/th-th/articles/สร้างบรรยากาศการทำงาน/>
- LadyBee. (2561). *JobDB เผยผลสำรวจคนไทยมีความสุขในการทำงานมากน้อยแค่ไหน*. สืบค้น 24 มกราคม 2563, จาก <https://www.thumbsup.in.th/jobdb-survey-workingmedhubnews.com>
- เว็บไซต์สุขภาพของคนรุ่นใหม่. (2562). *เดือน "วัยทำงาน" หากไร้ความสุข เท่ากับครึ่งหนึ่งของชีวิตหายไป นะอย่าหลบอยู่ใน "ศาลาคนเศร้า"*. สืบค้น 20 มกราคม 2563, จาก <https://medhubnews.com/ดูบทความ-14241-เดือน-วัยทำงาน-หากไร้ความสุข-เท่ากับครึ่งหนึ่งของช.html>