



การสร้างสติเพื่อรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร *
CREATING MINDFULNESS TO MAINTAIN PERSONNEL RELATIONSHIPS
WITHIN THE ORGANIZATION

พระครูสุทธิวิธาน (ภักดี เขมธโร), พระมหาวิเศษ กนฺตรโม, นรา บรรลิตกุล
Phrakhu Suthiwanan (Pakdee Khemtharo), Phramaha Wiset Kantadhammo,
Nara Bunlikitkul
วิทยาลัยสงฆ์จันทบุรี
Chanthaburi Buddhist College
E-mail: Nkitoo0011@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความนี้นำเสนอการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรโดยนำหลักสติในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ พระพุทธเจ้าทรงสอนให้สาวกมีสติทุกอิริยาบถในการกระทำ ทั้งการพูด การทำงานและการดำเนินชีวิต จึงสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานในองค์กรได้ จากความห่างเหินในการทำงานช่วงภาวะวิกฤตของโรคระบาดโควิด 19 ด้วยการลดระยะห่างและการสนทนาแบบพบหน้า ความสัมพันธ์ที่ห่างเหิน บางคนคิดว่าตนทำงานหนักแต่เพียงผู้เดียว มีความรู้สึกไม่สนิทสนมเหมือนเดิมประกอบกับ การเจริญเติบโตทางธุรกิจที่ฟื้นตัว ทำให้รู้สึกงานไม่ก้าวหน้า รวมถึงการไม่เห็นความเปลี่ยนแปลงในองค์กรของตนเอง การใช้หลักสติ เพื่อรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพกลับมาเหมือนเดิม เริ่มจาก 1. การใช้สติในการสนทนา โดยมองจากความคิด ความรู้สึกของตนเอง 2. รู้จักระวังความคิด ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน 3. การใช้สติเพื่อการสื่อสารอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา 4. การฝึกให้รู้จักการทำงานร่วมกัน ด้วยความสามัคคี 5. การสร้างความเชื่อมั่น ด้วยการใช้สติในการแสดงออก เพื่อบ่งบอกถึงภาวะความเป็นผู้นำ ทั้ง 5 ข้อนี้เป็นแนวทางพื้นฐานเพื่อนำไปใช้ปฏิบัติในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีแก่บุคลากรให้เกิดความสามัคคี เคารพให้เกียรติกัน ยอมรับฟังคำแนะนำ ทิชม ด้วยความคิดเชิงบวก อันจะนำมาซึ่งองค์กรที่มีประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ที่ดีต่อไป

คำสำคัญ: สติ; ความสัมพันธ์; บุคลากรภายในองค์กร



Abstract

This article presents building good relationships in organizations by applying the principles of mindfulness in Buddhism. The Buddha taught his disciples to be mindful of every posture in their actions, including speech, work, and lifestyle. Therefore, it can be applied to management in the organization. From the distance of work during the crisis of the COVID-19 epidemic. By reducing distance and having face – to – face conversations. A distant relationship makes you think that you are the only one who works hard. There is a feeling of not being as close as before, combined with the business growth that is recovering it feels like work is not progressing. Including not seeing changes in the organization itself. Using the principle of mindfulness to maintain the relationship of personnel in the organization to return to its original efficiency starts with 1. Using mindfulness in conversation by looking at thought own feelings. 2. Know how to be careful of your co-workers' thoughts and feelings. 3. Using mindfulness for open and honest communication. 4. Training to know how to work together in harmony. 5. Building confidence by using mindfulness in your expressions to indicate your leadership status. These 5 points are basic guidelines to be followed in building good relationships with personnel. Respect each other accept advice and criticize with positive thoughts. This will lead to an efficient organization and a good image in the future.

Keywords: Mindfulness; Relationship; Personnel

บทนำ

จากภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อโควิด 19 ที่เพิ่งผ่านพ้นกันมา เมื่อพนักงานบุคลากรในองค์กรเริ่มกลับมาทำงาน พนักงานหลายคนเกิดความเครียด สะสม เพราะความรู้สึกรู้สึกการทำงานที่ผ่านระบบออนไลน์ ไม่ได้สร้างสัมพันธ์สมาชิกในองค์กร ให้เกิดความใกล้ชิดเหมือนเดิม เพราะการสื่อสารที่ไม่สามารถเห็นได้ถึงอริยาบถของผู้สนทนา ก็ทำให้การตีความทางภาษาแตกต่างกันไป บางครั้งผู้ร่วมงานที่มีอคติต่อกันย่อมก่อให้เกิดความคิดในแง่ลบเพิ่มมากขึ้น บทความนี้จึงขอนำหลักคำสอนของสมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ที่



กล่าวถึงการเจริญสติว่าเป็นการปฏิบัติที่มีคุณค่าประการหนึ่งตามแนวทางพระพุทธศาสนา ให้นำสู่หลักธรรมขั้นสูงสุดคือพระนิพพาน ได้แก่ หลักสติปัญญาฐานสี่ คือ มีสติระลึกรู้ทั้งกาย เวทนา จิต ธรรม หรือแม้แต่การดำเนินชีวิตตามปกติของฆราวาสก็มีคำสอนต่าง ๆ ที่กล่าวถึงสติสัมปชัญญะ ความระลึกรู้ อยู่ในทุกอริยาบถของการดำเนินชีวิต สติเป็นสิ่งที่ต้องฝึกหัดปฏิบัติ สติถึงแม้จะมีอยู่ในทุกคน แต่ผู้ที่ไม่เคยฝึกหัดเจริญสติมาก่อน ย่อมไม่เข้าถึงในสภาวะการดำรงอยู่ของสติ เราสามารถนำสติมาปรับแก้ไขความคิด ปัญญา พฤติกรรมของตนได้ เราใช้ในการตระหนักรู้ ใช้ในการตั้งใจกระทำ จึงเป็นแนวทางปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพต่อการนำมาใช้เพื่อรักษาความสัมพันธ์ภายในองค์กรที่กำลังกล่าวถึงในบทความนี้ จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสติในการนำมาใช้ในงานต่าง ๆ ศึกษาค้นคว้าเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้แก่ เรื่อง การสร้าง “สติ” ในการเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมนักโทษในต่างประเทศ (ธานี วรรภัทร์, 2563) การเจริญสติในวิถีพุทธจิตวิทยา (สุวัฒน์ ธนกรนุวัฒน์ และคณะ, 2562) การสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2560) การประยุกต์ใช้การเจริญสติ เพื่อป้องกันผู้ที่มีภาวะซึมเศร้า (มาริสสา อุทยาพงษ์, 2560) ผลของการฝึกสติต่อพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง (พานทิพย์ แสงประเสริฐ, 2561) พบว่า

การทำสมาธิ เป็นการปฏิบัติให้เกิดสติ เพื่อให้ผ่านความทุกข์ ทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ การค้นพบความสุขจากภายในจิตใจ มีความคิดเชิงบวก สามารถบรรเทาลดความเครียดได้ การควบคุมจิตใจให้อยู่กับปัจจุบันจะช่วยเพิ่มการรับรู้สภาพแวดล้อมของจิตใจ ผู้ที่ฝึกสติจะยอมรับทัศนคติของผู้อื่น มีสติในการสื่อสาร รู้จักการยอมรับด้วยจิตใจที่เปิดกว้าง ยอมรับเป็นผู้ที่รับฟังมากกว่าเสนอความคิดขัดแย้ง เริ่มสังเกตการใส่ใจผู้อื่น ยอมรับฟังสิ่งที่ เป็นเชิงลบ แล้วนำเสนอแนวทางในเชิงสร้างสรรค์มีทัศนคติต่อผู้อื่นในเชิงบวก การรับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง เป็นผู้สร้างบรรยากาศในที่ทำงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร ในแง่คุณธรรม สมาธิทำให้เกิดความยับยั้งชั่งใจ สำนึกในความรู้สึกรับผิดชอบ ชั่วดี มีพรหมวิหารธรรมที่ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา แก่ผู้คนรอบข้าง

ขั้นตอนการฝึกสติ

เมื่อเราเข้าใจคุณประโยชน์ของการฝึกสมาธิแล้ว ประการต่อมาเราต้องฝึกหัดสติ ความระลึกรู้ ให้เกิดขึ้น เพราะสติไม่ใช่สิ่งที่สามารถทำให้สมบูรณ์ได้ทุกขณะจิต การเจริญสติให้ได้ผล คือการทำบ่อย ๆ เป็นประจำอย่างต่อเนื่อง โดยอาจจะเริ่มจากวันละ 10-30 นาที ทุกวัน ให้ทำด้วยความตั้งใจ ทำบ่อย ๆ จึงจะเกิดความรู้เท่าทันความคิดได้เร็วขึ้น คุณภาพ



ของสติก็จะพัฒนาขึ้นตามลำดับ การฝึกสติยังช่วยให้ควบคุมตนเองมากขึ้น ลดความกังวล รู้จักรับมือกับภาวะตึงเครียด ความกดดันภายในจิตใจของตน ที่ส่งผลต่อภายในร่างกาย ให้เกิดโรคร้ายต่าง ๆ ตามมา จากการศึกษาเรื่อง การสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์, 2560) “สมองหน้าพาเติบโตใหญ่” ด้วย “หมั่นฝึกสติเป็นนิสัย” (สุรเกียรติ์ อาชานานุกาภาพ, 2561) หลักสูตรและแผนการสอน เรื่อง การพัฒนาสติเพื่อสุขภาพ (อินทิรา ปัทมินทร, 2557) ฝึกสติให้จิตตั้งมั่น ฝึกสติให้เกิดปัญญา (สุรวัดน์ เสรีวิวัฒนา, 2555) Mindfulness: พลั้งแห่งความระลึกรู้ (สุพริศร์ สุวรรณนิภ, 2566) พบว่า แนวทางของ พระพุทธศาสนาฝึกให้ศาสนิกจู้จักการปฏิบัติสติจากหลักสติปัญญา 4 ประกอบด้วย กายานุปัสสนา การพิจารณากาย ประกอบด้วย การดูอาการของลมหายใจ เข้า-ออก การ กำหนดรู้ทุกการกระทำของร่างกาย ทั้งการยืน เดิน นั่ง นอน กิจวัตรต่าง ๆ ใน ชีวิตประจำวัน เวทนานุปัสสนา การพิจารณาเวทนา ที่เกิดขึ้นภายในจิตตลอดทั้งวันตั้งแต่ ตื่นนอน ว่ามีความสุข ความทุกข์ ความรู้สึกชอบ ไม่ชอบ การรับรู้เสพอารมณ์จากตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ ซึ่งเป็นกระบวนการทางธรรมชาติ ทั้งจากภายนอก และภายใน จิตตานุปัสสนา การมีสติรู้เท่าทันความคิดของตนเอง การรับรู้ถึงสภาวะของราคะ โทสะ โมหะ รักชอบ โกรธเกลียด อิจฉา อารมณ์ในเชิงบวก หรือลบ ธรรมนุปัสสนา การรู้ชัดใน ธรรมทั้งหลาย เช่น นิรวรณ 5 ประกอบด้วย ความพึงพอใจในกามมรณทั้งหลาย ความลุ่ม หลง มัวเมา พยาบาท ความเคืองแค้น อาฆาต ความคิดเชิงลบ ถีนมิทธะ ความรู้สึกถึงความ หดหู่ เชื่องซึม ล่องลอย ง่วงนอน อุทัจจะจะถูกจจะ ความกังวลใจ ฟุ้งซ่าน ความคิดที่ไม่จบ สิ้น ครุ่นคิดแต่เรื่องที่ยุ่นข้องหมองใจ วิจิกิจฉา ความล้งเลสงสัยในสิ่งที่ตนกระทำ ความไม่ มั่นใจ ไม่แนใจทั้งตนเอง ผู้อื่น ทำให้ตัดสินใจไม่ได้

ผู้ใฝ่ปฏิบัติสติเพื่อให้เกิดสมาธิ ควรเริ่มจาก ขั้นตอนดังนี้

1. การรับรู้ถึงความมีอยู่ของกาย กับใจ เพื่อให้เกิดความตั้งมั่น เริ่มจากการฝึกหัด จากกิริยาทางกาย วาจา โดยใช้ศีล 5 เป็นแนวทางการดำเนิน อาจเริ่มจากตั้งสัจจะอธิษฐาน สมทานศีล 5 อันประกอบด้วย 1. การงดเว้นจากการฆ่าสัตว์ ตัดชีวิต 2. การละเว้นจาก การลักขโมย การนำสินทรัพย์ที่ไม่ใช่ของผู้เ็นมาสู่ตนเอง 3. การประพฤติดิฉิดในกาม ให้เรารู้จักละความหลงใหลในรูปลักษณะ อันนำหลงใหลจนนำไปสู่การประพฤติดิฉิดในกาม ศีลธรรม จรรยาต่าง ๆ 4. การรู้จักลดการสนทนาที่ประกอบด้วยคำพูดที่เป็นเท็จ พูดคำ หยาบ พูดสอดเสียด พูดเพ้อเจ้อ การพูดที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ 5. การละเว้นจากเครื่องมีน เมา อันนำมาซึ่งทำให้เกิดความขาดสติ



การฝึกสติจากศีล 5 เป็นการทำให้ตัวเรารู้เท่าทัน อาการกิริยาทางกายที่มาจากจิตใจ เป็นใหญ่ หากสภาพจิตใจของผู้ฝึกมีสภาพจิตใจที่ดียอมส่งผ่านมาสู่การกระทำที่ดีตามไปด้วย การฝึกให้รู้จักสามารถควบคุมอารมณ์ของตน ไม่ทำสิ่งอันเป็นโทษทั้งต่อตนเองและผู้อื่น เมื่อตนไม่ทำสิ่งที่ล่วงละเมิดก่อให้เกิดความกังวล จะเกิดความสบายใจ ไม่ระลึกรถึงสิ่งที่ผิดพลาดที่ผ่านไป ไม่รำพึงรำพันเสียใจ จนทำให้กังวลต่ออนาคตที่จะมาถึง การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ เกิดความคิดสร้างสรรค์ ต่อไป

2. เมื่อเรารู้จักฝึกหัดควบคุมกายแล้ว ข้อปฏิบัติที่ต้องทำควบคู่กัน คือการปฏิบัติฝึกหัดทางใจ ถ้าเราพิจารณาแนวทางการปฏิบัติตามหลักสติปัฏฐาน 4 จะพบว่า การฝึกหัดทางกายมีเพียง กายานุปัสสนา ที่ฝึกหัดทางกาย ส่วนการฝึกหัดทางใจ กลับพบถึง 3 ประการ โดยในหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา พระพุทธองค์ทรงตรัสว่า “มโนปุพพังคมา อัมมา มโนเสฏฐา มโนยา” แปลว่า ใจเป็นใหญ่ ใจเป็นประธาน ใจสำคัญที่สุด ทุกสิ่งสำเร็จได้ด้วยใจ (ขุ.ธ./11.1/1) ความทุกข์ทั้งหมดที่เกิดขึ้นแก่มนุษย์บนโลกล้วนเกิดจากจิตใจ ที่ยึดมั่นถือมั่น ความทุกข์ที่ต้องทรมานกันของมนุษย์ก็มาจากใจ เวทนาที่เกิดจากร่างกาย สำหรับผู้ที่ฝึกสมาธิขั้นสูง ๆ แล้ว สามารถแยกกายกับจิตออกจากกัน กายสักแต่ว่ากาย เวทนาสักแต่ว่าเวทนา ถึงร่างกายจะเจ็บป่วย มีเวทนาแรงกล้า แต่ไม่สามารถทำให้จิตใจที่มีภูมิธรรมขั้นสูงหวั่นไหวได้ และสำหรับผู้ที่บรรลุธรรมขั้นสูงสุดคือนิพพาน ท่านกล่าวว่าพร้อมทั้งร่างกายอันเน่าเปื่อยนี้ได้ทันทีโดยไม่อาลัยอาวรณ์อีกต่อไป เรามาดูแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับจิตนี้ ต่อไป

สรุป การฝึกสติปัฏฐาน 4 ให้ฝึกจากการสังเกตกาย เวทนา จิต ธรรม คือ มีสติระลึกรู้ทุกการกระทำของกาย มองในปัจจุบันขณะ มีความระลึกรถึงอิริยาบถที่เกิดขึ้น ทั้งการเดิน ยืน นั่ง นอน ทานอาหาร ยกคำข้าว เคี้ยวคำข้าว เข้าห้องน้ำ เหยียดมือ ทุกอิริยาบถทั้งสิ้น ถ้าขณะใดไม่รู้สึกรู้สึกรู้ในอิริยาบถนั้น ๆ แสดงว่าเราขาดสติเปลือย ขาดสติในการจดจ่อกับอิริยาบถ ในการฝึกนี้ท่านให้เริ่มฝึกหัดจากระยะเวลาสั้น ๆ แล้วค่อย ๆ เพิ่มขึ้นไป เช่น เริ่มจากตั้งใจจะฝึกจาก 10-30 นาทีทุกวัน ช่วงเวลาใดก็ได้ที่ตนสะดวก หลักในการฝึก มีสิ่งที่ต้องเฝ้าสังเกตคือ ต้องฝึกในขณะที่รู้สึกผ่อนคลาย ไม่เหนื่อย ไม่เคร่งเครียดอยากฝึกอยากเห็นผล เราต้องไม่กดดัน กดข่มจิตจนเกิดความอึดอัด เมื่อรู้สึกว่ายากเกินไปก็ให้เริ่มตั้งสติกลับมาระลึกรู้ เพื่อเริ่มต้นใหม่ ไม่ต้องกังวลกับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจนกลายเป็นความฟุ้งซ่าน เกิดอารมณ์ปฏิเสธ บางรายมีความรู้สึกรู้ว่าตนเสียสัจจะ เสียความตั้งใจ จึงทำให้เกิดความฟุ้งซ่าน อุทธัจจะกุกกจะ ความกังวลใจ เข้าครอบงำ ไปเสีย ในที่นี้



จะขอก้าวแต่เพียงเบื้องต้นเพื่อเป็นแนวทางประกอบจะไม่ขอลงรายละเอียดลึกมากเกินไป ซึ่งผู้ที่อ่านแล้วสนใจสามารถค้นคว้าหาเพิ่มเติมได้ในหลายช่องทาง ในปัจจุบัน

การสร้างความสัมพันธ์

ความสัมพันธ์คืออะไร ทำไมต้องสร้าง จากภาวะวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้การทำงานในที่ทำงานเกิดการหยุดชะงัก หลังจากผ่านมาได้หลายปี หลายองค์กรมีการปรับการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Working) คือให้พนักงานทำตามจำนวนชั่วโมงที่กำหนด โดยผ่านสื่อตามช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ ซึ่งเหมาะสมกับสภาพการณ์และสังคมที่ทันสมัยมากขึ้น (Laura, 2020) แนวทางการทำงานด้วยวิธีนี้ไม่ต้องเสียเวลาเดินทาง ลดปัญหาการจราจรติดขัด ถ้ามองในแง่ความสะดวกสบายย่อมส่งผลดี (Jeanne Meister, 2023) แต่ในทางตรงกันข้าม การสร้างความสัมพันธ์ภายในระหว่างองค์กรกลับลดน้อยลง พนักงานที่อยู่ประจำเกิดความเครียดสะสม พนักงานบางท่านรู้สึกขาดเวลาส่วนตัวเพราะสามารถติดต่อกันได้ตลอดเวลา ภาระงานที่เพิ่มขึ้นจากพนักงานที่ไม่ได้เข้าออฟฟิศ ความรู้สึกโดดเดี่ยวนี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงาน มีความรู้สึกว่าตนไร้คุณค่า ไร้เป้าหมาย จนอาจส่งผลให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงาน เพราะความไม่สบายใจ งานไม่ก้าวหน้า รวมถึงไม่เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ก้าวหน้าขององค์กร จากสภาพเศรษฐกิจชะลอตัวหลังผ่านพ้นภาวะวิกฤต

จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (วิภาวรรณ เสงี่ยม, 2561) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างความผูกพัน ระดับความผูกพัน และผลงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท NMO จำกัด (เรื่อนขวัญ อยู่สบาย, 2561) ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงาน ต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน (นันทพร ทองลิ้ม, 2563) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรรมใหม่ กรณีศึกษา : บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (เทียนศรี บางม่วงงาม, 2562) 4 วิธีช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้คนในองค์กร (รวีศ หาญอุตสาหะ, 2566) พบว่าการทำงานจะส่งผลดีเกิดจากการความคิดที่ดี ๆ ที่มาให้กับ การสนับสนุนจากพนักงานทุกคนร่วมมือกันทำงาน มิตรภาพในที่ทำงานก่อให้เกิดความสบายใจ ความมีตัวตน ความปลอดภัย โดยผ่านกิจกรรมที่สามารถพบได้เป็นประจำ และบรรยายภาค สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น กลุ่มคนที่ชอบเล่นกีฬาด้วยกัน ย่อมสนทนาพูดคุยกันเกี่ยวกับเรื่องกีฬา



กลุ่มนี้ยินยอมแชร์เรื่องราวที่ตนพบ ไม่ว่าจะจะเป็นความประทับใจ อุปสรรค เพื่อแบ่งปันความคิด รวบรวมหาแนวทางแก้ไข ทั้งเรื่องส่วนตัวและหน้าที่การงาน การมีสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรลดความตั้งใจลาออกจากงานด้วยเหตุผลบางประการได้ พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในองค์กร การทำงานจึงมีประสิทธิภาพทั้งในด้านต้นทุน ด้านเวลา ด้านการทำงาน พฤติกรรมของบุคลากรเกิดความคิดเชิงบวก มีความสามัคคีร่วมคิด ร่วมทำ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน คิดถึงห่วงใยของผู้อื่นก่อน ไม่ทอดทิ้งภาระ ฐานะต่าง ๆ เห็นองค์กรเปรียบเสมือนบ้านของตนเอง พนักงานทุกคนคือพี่น้องกัน ความสุขในองค์กรจึงเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์

การสร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรภายในองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ให้มีประสิทธิภาพ โดยมีขั้นตอนเพื่อสร้างความสัมพันธ์ดังนี้

1. การพูดคุยสนทนาพบปะกัน ในแง่มุมที่สนทนาอย่างไม่เป็นทางการเกี่ยวกับเรื่องราวต่าง ๆ เพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ แง่คิดที่ดี ๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกละสบายใจ สามารถเข้าถึง เปิดใจยอมรับฟัง เป็นผู้ที่ฟังที่ใส่ใจกับข้อคิดที่ฝ่ายตรงข้ามเสนอ รับฟังแนวคิด คำติชม แสดงความยอมรับในคำแนะนำ ความสำคัญของเนื้อหาที่ถ่ายทอดออกมาจากมุมมองของเขา

2. ความเห็นอกเห็นใจ เป็นการส่งเสริมให้ผู้รับฟังเกิดสภาพจิตใจที่ดี การพยายามสร้างความเข้าใจในมุมมองของคนอื่นสามารถช่วยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้ถึงในระดับส่วนตัว สร้างความไว้วางใจ เพราะเขาจะรู้สึกถึงความไว้วางใจ เชื่อใจได้ ลดความรู้สึกที่ปิดกั้น เปิดใจรับฟังความคิดในเชิงบวกและลบ คลายข้อกังวลที่มี จนสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ให้ก้าวหน้าขึ้นได้

3. การให้ความเคารพ ปฏิบัติต่อกันด้วยความให้เกียรติ จะช่วยลดความรู้สึกด้อยค่าของตนและผู้อื่น การรู้จักแสดงความชื่นชม ขอบคุณ หลีกเลี่ยงการดูถูกหรือพฤติกรรมที่ไม่แสดงความเคารพให้เกียรติกัน รวมถึงการจัดแสดงความยินดี ชื่นชมแบบเป็นทางการ เพื่อให้เกิดการพบปะสังสรรค์ สิ่งนี้สามารถช่วยกระชับความสัมพันธ์ภายในองค์กรและเป็นการกำลังใจให้กับบุคลากรทุกท่าน เกิดมีความมุ่งมั่นที่จะทำให้ประสบความสำเร็จตาม

4. ส่งเสริมการทำงานร่วมกันแบบเป็นทีม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่ดีและไม่ดี ไม่รีบปฏิเสธความคิดที่รู้สึกฟังไม่มีเหตุผล ไม่ด่วนตัดสินความคิดคนอื่น เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมความคิดที่ทุกคนกล้าแสดงออก อันจะนำมาซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ต่อไป



ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถทำการฝึกหัดแก่บุคลากรในองค์กรได้ จนในท้ายที่สุดองค์กรนั้นอาจสร้างทีมที่มีความร่วมมือ ร่วมระดมความคิดที่มีประสิทธิภาพในอนาคตได้

5. การให้คำปรึกษา แก่ใจข้อขัดแย้ง เป็นสิ่งที่ทำได้เร็วจะยิ่งดี เพราะรอยร้าวของความขัดแย้งเล็ก ๆ น้อย ๆ มักนำมาซึ่งความสัมพันธ์ที่แตกร้าวมอง การให้คำแนะนำ คำปรึกษาควรเป็นไปด้วยความประณีประนอม ลดความขัดแย้งทั้งสองฝ่าย จึงควรมีการจัดสรรหาคนกลางที่สามารถไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้ง คอยให้คำปรึกษา สามารถเป็นผู้ที่เชื่อมสัมพันธ์ที่ไม่ดีของทั้งสองฝ่ายให้กลับมารวมมือกันผลักดันองค์กรให้ดำเนินงานต่อไปอย่างราบรื่นได้ สิ่งนี้คือผู้ที่มีภาวะผู้นำ ผู้ที่มีอิทธิพล ที่ส่งผลต่อทั้งสองฝ่ายให้สามารถเกิดการยอมรับซึ่งกันและกันได้

การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรต้องใช้เวลาความพยายาม แต่เป็นการลงทุนที่คุ้มค่า การลดระยะห่างระหว่างบุคลากรทั้งฝ่ายบริหาร ฝ่ายปฏิบัติการ ฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกัน มีความสัมพันธ์เชิงบวก ย่อมก่อให้เกิดแรงบันดาลใจ ยอมเสียสละตนเพื่อองค์กร ใส่ใจบุคลากรรอบข้าง ถือได้ว่าเป็นการลงทุนที่คุ้มค่า เพราะผลที่ได้รับคือความสำเร็จสำหรับองค์กรโดยรวม ส่งเสริมภาพลักษณ์ ประสิทธิภาพต่อองค์กรในอนาคต

การสร้างสติเพื่อรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร

การทำงานในองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดใหญ่หรือเล็ก การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากจะส่งผลต่อการทำงานและบริการที่องค์กรนั้นให้กับลูกค้า การใช้หลักการเจริญสติในทางพระพุทธศาสนามาเป็นเครื่องมือช่วยในการบริหารบุคลากรภายในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดความเข้าใจและเห็นภาพในแง่ดีของบุคคลอื่น ๆ ภายในองค์กร เป็นการส่งเสริมความเข้าใจ ความเคารพแก่กัน แก่ใจข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สนับสนุนการเติบโตในหน้าที่การงานของบุคลากร องค์กรสามารถปลูกฝังสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก เพื่อนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นภายในองค์กร เมื่อเราทราบจุดมุ่งหมายของการสร้างความสัมพันธ์แล้ว การนำหลักการเจริญสติมาประยุกต์ใช้กับการสร้างความสัมพันธ์ ที่นำมาศึกษานี้พบว่าทั้งสองสิ่งนี้สามารถนำมาใช้ร่วมกันอย่างกลมกลืน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเหมาะสม จึงพอสรุปการสร้างสติเพื่อรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร ได้ดังนี้



1. การใช้สติในการพูดคุย โดยเริ่มจากความคิดและความรู้สึกของตัวเอง ขั้นตอนแรก คือ การตระหนักถึงความคิดและความรู้สึกของตนเอง คุณคิดและรู้สึกอย่างไรกับเพื่อนร่วมงานของคุณ การเป็นปัจจุบันในขณะที่สนทนาโต้ตอบ ควรหลีกเลี่ยงการใช้โทรศัพท์ ในขณะที่สนทนาควรให้ความสนใจต่อผู้พูด ว่าสนทนาอะไรอยู่ สังเกตดูว่าคุณรู้สึกโกรธ ผิดหวัง หรือไม่พอใจหรือไม่ เมื่อคุณทราบความคิดและความรู้สึกของตัวเองแล้ว คุณสามารถเริ่มเข้าใจว่าสิ่งเหล่านี้อาจส่งผลกระทบต่อปฏิสัมพันธ์ของคุณกับผู้อื่นอย่างไร การสนทนาที่รู้จักแบ่งปันเรื่องราวทั้งในแง่คิดที่ดี เพื่อให้เกิดความสบายใจ หรือเล่าเรื่องที่ตนประสบพบมาในสิ่งที่ไม่ดี สามารถสร้างความผ่อนคลายกับคู่สนทนาให้รู้สึกว่าเขาไม่ได้เป็นผู้ที่ประสบปัญหาแต่ผู้อื่นก็เป็นเช่นกัน

2. การรู้จักระวังความคิด ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานของคุณ สิ่งสำคัญคือต้องตระหนักถึงความคิดและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานของคุณ พวกเขาจะรู้สึกอย่างไรกับคุณ พวกเขาจะรู้สึกเครียด หนักใจ หรือได้รับการสนับสนุนหรือไม่ การตระหนักถึงความคิดและความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน คุณสามารถเริ่มสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจในความสัมพันธ์ของคุณได้มากขึ้น การแสดงความเห็นอกเห็นใจในมุมมองของคนอื่น ทำให้เกิดความเชื่อใจ ลดความรู้สึกปิดกั้นทั้งความคิดตนเองและผู้อื่น เปิดใจเรียนรู้จากคู่สนทนา ส่งเสริมความคิดเชิงบวก ช่วยลดทัศนคติในแง่ลบ อันเป็นบ่อเกิดแห่งอคติ หรือปลูกฝังความเกลียดชังต่อกัน

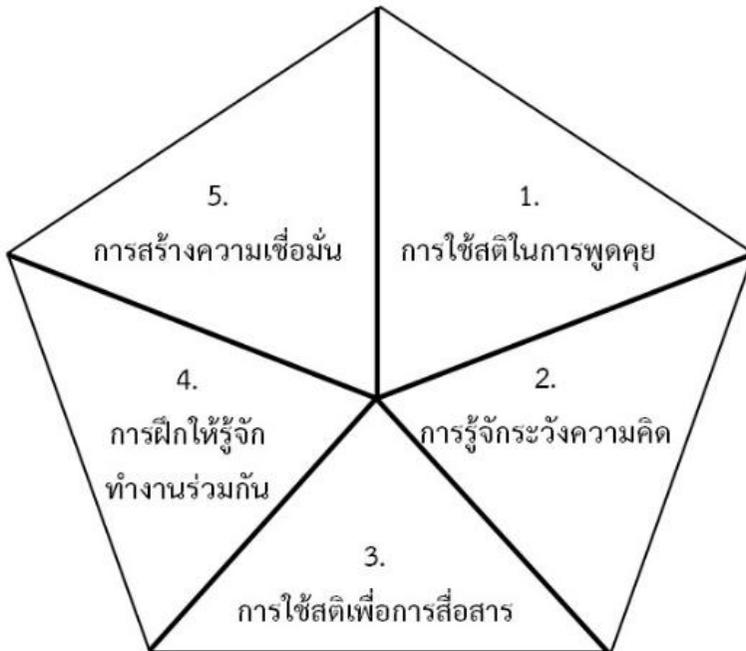
3. การใช้สติเพื่อการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา การสื่อสารเป็นกุญแจสำคัญในการรักษาความสัมพันธ์ที่ดี ควรใช้สติ ไตร่ตรองตรวจสอบให้แน่ใจว่าคุณกำลังสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมากับเพื่อนร่วมงานของคุณ แบ่งปันความคิดและความรู้สึกของคุณและรับฟังพวกเขา เต็มใจที่จะให้และรับคำติชม การสนทนาด้วยความเคารพให้เกียรติต่อกัน ฟังอย่างตั้งใจไม่ขัดจังหวะการสนทนา การรู้จักถามคำถามและเปิดรับแนวคิดใหม่ ๆ รู้จักขอบคุณ หลีกเลี่ยงการต่อว่า ตูณุก กล่าวคำชื่นชมตามกาลโอกาส ให้กำลังใจทั้งการกระทำ คำพูด ทั้งแบบเป็นพิธีการ และไม่เป็นพิธีการ ให้ความช่วยเหลือเมื่อพวกเขาต้องการ เฉลิมฉลองความสำเร็จของพวกเขาและให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เมื่อพวกเขาต้องการ

4. การฝึกให้รู้จักการทำงานร่วมกัน ด้วยความสามัคคี เริ่มจากการให้อภัย ทุกคนทำผิดพลาดได้เราจึงควรพร้อมที่จะให้อภัยเพื่อนร่วมงานของคุณ เมื่อพวกเขาทำผิดพลาดไม่ได้หมายความว่า คุณต้องยอมรับพฤติกรรมที่ไม่ดีของพวกเขาด้วย แต่หมายความว่า คุณควรปล่อยความโกรธหรือความไม่พอใจที่คุณรู้สึกออกไป ยินยอมรับความผิดพลาดเพื่อที่จะ



ทำงานร่วมกันด้วยความเข้าใจ การเคารพการตัดสินใจ ไม่ตอกย้ำความล้มเหลวที่ผ่านมา รู้จักข่มใจใช้สติทำงานร่วมกัน การยอมรับหรือเปิดใจอาจต้องใช้เวลาไม่ใช่สิ่งที่กระทำได้ทันที เพียงแค่เรารู้จักเริ่มต้นความคิดที่ดี การรู้จักประณีประนอม สิ่งเหล่านี้สามารถหมั่นฝึกหัดปฏิบัติได้

5. การสร้างความเชื่อมั่น สิ่งนี้เกิดจากการใช้สติในการรับฟัง พุด คิด การกระทำ เพื่อบ่งบอกถึงภาวะความเป็นผู้นำ ความน่าเชื่อถือความไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นได้ การให้คำแนะนำในความคิดเชิงบวก การยอมรับฟังคำปรึกษา รู้จักเสนอแนะแนวทาง รู้จักแก้ไข ปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งในอนาคต รอยร้าวความขัดแย้งล้วนมาจากปัญหา ข้อขัดข้องเล็ก ๆ การลดความขัดแย้งให้แก่ทั้งสองฝ่ายย่อมเกิดจากคนกลางที่ทุกคนให้ความเคารพเชื่อมั่น ไว้วางใจว่าสิ่งที่คนกลางได้สนทนาเจรจากันไว้จะเป็นไปตามสัญญาที่กำหนด สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนได้



ภาพที่ 1 การสร้างสติเพื่อรักษาความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร



การใช้สติในการดูแลความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร การสนทนาหรือสั่งงาน โดยไม่คำนึงถึงความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน สื่อสารโดยขาดสติ อาจทำให้สารถนั้นถูกแปลความหมายหรือสื่อความหมายในทางที่ผิดพลาดได้ การเป็นผู้นำควรรู้จักให้อภัย ส่งเสริมความสามัคคี ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชาตามโอกาส ไม่ตอกย้ำความล้มเหลว สร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้อื่น ย่อมสร้างความสัมพันธ์ ความรัก ความผูกพัน ต่อองค์กรของตน เกิดประสิทธิภาพทั้งงาน และภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร

สรุป

ความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการ ผู้นำ พนักงาน บุคลากร ควรรู้จักการรักษาความสัมพันธ์ ผูกมิตรไมตรี สามัคคีกัน จากบทความนี้เราจึงแสดงให้เห็นการใช้สติเพื่อ 1. การพูดคุยสนทนาพบบปะกัน การพูดคุยสนทนาอย่างไม่เป็นทางการ เปรียบเสมือนการแบ่งปันประสบการณ์ ความรู้สึกนึกคิดต่อกัน ใช้สติในการพูด เพื่อให้มีความเมตตากรุณาต่อกัน 2. การรู้จักระวังความคิด ความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน ควรระลึกเสมอว่าเราเป็นกัลยาณมิตรที่ดีต่อกัน ควรหยิบบั้นเมตตาไมตรีความคิดเชิงบวก ช่วยปรับทัศนคติในแง่ลบ 3. ใช้สติเพื่อการสื่อสารอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา เป็นการแสดงออกถึงความจริงใจของผู้พูด เป็นกุญแจสำคัญในการรักษาความสัมพันธ์ การสนทนาอย่างเป็นทางการ จึงควรระมัดระวังคำพูด รู้จักชื่นชมตามกาลโอกาส 4. การฝึกให้รู้จักการทำงานร่วมกัน ด้วยความสามัคคี โดยเริ่มจากตนเองคือการให้อภัย ในความผิดพลาดของผู้อื่น รู้จักเคารพการตัดสินใจ ไม่ตอกย้ำความล้มเหลว และ 5. สร้างความเชื่อมั่นให้แก่เพื่อนร่วมงาน ใช้สติในการรับฟัง พูด คิด การกระทำ

การคำนึงถึงความรู้สึกทั้งของตนเองและผู้อื่น ความเห็นอกเห็นใจ ความปรารถนาดีที่จะส่งมอบให้ผู้อื่น คือสิ่งที่สามารถสร้างสังคมแห่งความสุขอย่าง que ทุกคนใฝ่ฝัน คนรอบข้างจะสามารถรับรู้ ถึงสิ่งดี ๆ ที่มอบให้ได้ เราก็จะได้รับผลตอบแทนคือความสุขที่ทุกคนต้องการ

เอกสารอ้างอิง

เทียนศรี บางม่วงงาม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรที่ผ่านโครงการอบรม วิศวกรใหม่ กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการ องค์กร). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.



- ธานี วรภัทร์. (2563). การสร้าง “สติ” ในการเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมนักโทษในต่างประเทศ. *วารสารนิติศาสตร์ปริทัศน์ พนมยงค์*, 1(3), 115-148.
- นันทพร ทองลิ้ม. (2563). ผลกระทบของสัมพันธภาพในที่ทำงานและความไม่มั่นคงในงานต่อความตั้งใจลาออกจากงาน ผ่านความสุขในการทำงาน (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พานทิพย์ แสงประเสริฐ. (2561). ผลของการฝึกสติต่อพฤติกรรมสุขภาพและคุณภาพชีวิตในผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง (ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชนและเวชศาสตร์ครอบครัว). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มาริสา อุทยาพงษ์. (2560). การประยุกต์ใช้การเจริญสติ เพื่อป้องกันผู้ที่มีภาวะซึมเศร้า. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 13(2), 109-122.
- ยงยุทธ์ วงศ์ภิรมย์ศาสนดี. (2560). *สร้างสุขด้วยสติในองค์กร* (พิมพ์ครั้งที่ 4). นนทบุรี: ปิยอนต์ พับลิชชิ่ง.
- รวีศ หาญอุตสาหะ. (2566). 4 วิธีช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้คนในองค์กร. สืบค้น 28 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/4-way-building-relationship-work>
- เรือนขวัญ อยู่สบาย. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสร้างความผูกพัน ระดับความผูกพัน และผลงานของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท NMO จำกัด. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 10(1), 121-133.
- วิภาวรรณ เล็งสาย. (2561). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน บริษัทผู้ผลิตเครื่องตีแม่เหล็กหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพริศร์ สุวรรณิก. (2566, 17 มิถุนายน). *Mindfulness: พลังแห่งความระลึก*. ไทยรัฐ. น. 6.
- สุรเกียรติ์ อาชานานุภาพ. (2561). “สมองหน้าพาเติบโตใหญ่” ด้วย “หมั่นฝึกสติเป็นนิสัย” *วารสารหมอชาวบ้าน*, 40(470), 6-8.



สุรวัดน์ เสรีวิวัฒนา. (2555). *ฝึกสติให้จิตตั้งมั่น ฝึกสติให้เกิดปัญญา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
สุภา.

สุวัฒน์ ชนกรนุวัฒน์ และคณะ. (2562). การเจริญสติในวิถีพุทธจิตวิทยา. *วารสาร มจร
มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(2), 185-197.

อินทิรา ปัทมินทร. (2557). *หลักสูตรและแผนการสอน เรื่อง การพัฒนาสติเพื่อสุขภาพ*.
กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.

Jeanne Meister. (2023). *Four Principles for Successful Hybrid Working*. สืบค้น
28 สิงหาคม 2566 จาก <https://www.forbes.com/sites/jeannemeister/2023/06/30/four-principles-for-successful-hybrid-working/?sh=3fda81155f13>

Laura, S. (2020). 11 ways to make a success of hybrid work. สืบค้น 28 สิงหาคม
2566 , จ าก <https://minthr.com/blog/hybrid-work/#:~:text=Establish%20a%20culture%20of%20trust,when%20they%20need%20that%20support.>