หลักการใช้สติของการก้าวเข้าสู่ความสัมพันธ์ภาพกำลังใจในสถานที่ทำงาน
Principles of Mindfulness of Stepping into Moral Relationships in the Workplace

อิงอร ตั้นพันธ์[1] ทศพร มะหะหมัด[2*] และ สุวิมล พันธ์โต[3]
(Ing-orn Tanphan[1] Tosaporn Mahamud[2*] Suvimon Punto[3])

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อสร้างความเข้าใจลักษณ์ที่ส่งผลต่อการสร้างนวัฒกรรมที่ชัดเจนและสามารถแสดงผลลัพธ์ทางการศึกษาให้เป็นที่ประจักษ์ในการทำงานการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานการเข้าถึงวัฒนธรรมที่ดีในองค์กร การแสดงออกถึงการกำหนดและข้ออภิปราย เพื่อเสนอให้เห็นถึงแนวคิดแบบใหม่ ที่เป็นความชัดเจนถึงการสร้างคุณค่าในบริบทของคนทำงานในองค์กร ศิลปการเข้าหาผู้คน การแสดงตนอย่างมืออาชีพ ในสภาวะการทำงานที่ต่างวาระกันออกไป จากที่ทำการสังเคราะห์เนื้อหาผลงานเป็นการแสดงให้เห็นว่า การปฏิบัติที่ดีการเข้าหาปฏิสัมพันธ์สามารถส่งผลลัพธ์ที่ดีในการทำงานที่ถือว่าเป็นการสร้างความก้าวหน้าในวัฒนธรรมการทำงานเป็นสิ่งที่ตระหนักให้เห็นถึงการเติบโตของตนเององค์กร ผลการศึกษาสามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมของคนความสัมพันธ์ที่ดีในการสร้างความร่วมมือและรับมือกับการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กร

คำสำคัญ: สัมพันธภาพ การทำงาน การจัดการองค์กร

[1] ผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต,10250
[2] อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต,10250
[3] คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบูรณ์, 67000
Director Graduate school of business Administration, Kasembundit University, Bangkok,10250
Graduate school of business Administration, Kasembundit University, Bangkok,10250
Faculty of Management Science) Phetchabun Rajabhat University. Phetchabun, 67000

Corresponding author: tosaporn.mah@kbu.ac.th

ABSTRACT

The objective of this study is to create a clear understanding of the identity that affects the creation of a culture and to be able to demonstrate the educational results to be evident in the work, building good relationships at work, accessing a good culture. in the organization Expressions, definitions and discussions to present a new and clear concept of value creation in the context of people working in the organization. The art of approaching people, professional presence In working conditions that are different from the synthesis of the work, it shows that Good practice. In approaching, good relations can deliver good results in work, which is considered to create progress in the work culture. It is a realization of their growth. The organization results can understand the behavior of Good relationship people to build cooperation and deal with problems that arise in the organization.

Keywords: relationship, work, organization management

Article history:

Received 22 August 2022 **Revised 7 February 2023**

Accepted 9 February 2023 **SIMILARITY INDEX = 0.00 %**

1. บทนำ

สัมพันธ์ภาพในที่ทำงานเป็นผลลัพธ์ที่สำคัญของการก้าวเข้าสู่บรรยากาศที่ดีในการสร้างความผาสุกและส่งผลต่อประสิทธิภาพของหน่วยงาน (กุสุมา พูลเฉลิม และ มานพ ชูนิล, 2557) ในองค์กรอีกหลายระดับสร้างความเป็นมิตรไมตรีระหว่างกัน ลดความขัดแย้งและเป็นการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (ปฐกร ปรีชา และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์, 2564) สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดความผาสุก หรือองค์กรถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะตอบโจทย์ให้หน่วยงานองค์การเหล่านั้นเป็นผลดี การตระหนักถึงตนเองและสังคมรอบข้าง ซึ่งจะส่งผลถึงการสร้างความตระหนักในสังคมและองค์กรด้วย ซึ่งเป็นการสร้างความตระหนักรู้ในความรับผิดชอบ ในการรักษาสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่สามารถเปลี่ยนแปลงไปในเชิงสร้างสรรค์เพื่อบุคลากรที่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ต้องใช้ความพยายามในการเพิ่มคุณค่าและสร้างแรงจูงใจเพื่อสร้างเป้าหมายของการสร้างสติ ค่านิยม ความเห็นใจและลด อคคติระหว่างกัน การใส่ใจในเป้าหมายในงาน เพราะทุกช่วงเวลาเป็นประสบการณ์ที่สั่มสมและเป็นการต่อเติมให้เกิดความเป็นมาตฐานในตัวตนและน้อมรับกับความเป็นมืออาชีพ และความทันสมัยในองค์กรการทำงานได้ดี แต่ละระดับขององค์กร จะเป็นภาระงานที่เป็นระบบตามนโยบาย ทำงานเป็นทีม หรือทำงานคนเดียว ก็ถือเป็นศิลปะในการทำงานร่วมกัน ซึ่งงานที่สำคัญ สร้างความฉลาดทางอารมณ์ และเป็นผลต่อจิตใจที่อดทนได้

ดังนั้นทุกอย่างที่ทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กรในปัจุบัน จะเป็นไปตามกระแสทางความคิด หรือนโยบายที่เป็นสิ่งที่ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์จะปรับเปลี่ยนให้เกิดความเข้าอกเข้าใจของคนในองค์กรการทำงาน หรือการใช้สติที่ดีในการดำเนินงาน และการตัดสินใจที่ดีด้วยสติ ถือเป็นความก้าวหน้าขององค์กร และกลายเป็นของนวัฒกรรมของการทำงานในองค์กร ที่เป็นสิ่งที่ล้ำค่า ที่สำคัญและเป็นทรัพย์สินที่ล้ำค่าขององค์กร เพราะถือว่า บุคลากรที่ได้นำสติมาใช้ ให้เกิดผลที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การทำงานมีประสิทธิภาพ และช่วยพัฒนาขีดความสามารถในองค์กรให้เพิ่มขึ้น มีการจัดการที่ดี มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และการศึกษาการมีสติที่ดี มีการตั้งข้อสังเกตุที่เกิดขึ้นในการทำงานอันเป็นเหตุผลเชิงประจักษ์ ที่ส่งผลทั้งในส่วนผู้ร่วมงานและภาวะผู้นำในอนาคตที่จะเกิดขึ้นในตัวบุคคลที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพเพิ่มด้วยการใช้สติ (Niemiec, 2013). การสำรวจผลลัพธ์ทางการวิจัย ที่มาจากนวัฒกรรมความสัมพันธ์ภาพในการทำงาน การใช้จิตวิทยาในการทำงานและการพัฒนาขีดความสามารถในการเป็นผู้นำที่เป็นเหมือนฉากหลักในความสำเร็จและฐานรากแห่งทฤษฎีและนักคิดทางวิชาการสามารถดำเนินงานให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น ที่ผู้วิจัยในงานทรัพยากรมนุษย์ที่หยิบยกมาประยุกค์ใช้เป็นผลดีในการเรียนรู้ส่งผลให้ ความอยู่ดีมีสุกของพนักงาน และการลดความเครียด ถือเป็นตัวหลักของโจทย์วิจัยที่เกิดขึ้นในการพัฒนาองค์กรในการทำงานผลงานวิจัยถูกเผยแพร่ออกมาในเรื่องของพฤติกรรมองค์กรที่เขียนผลลัพธ์เชื่อมโยงระหว่าง อารมณ์ สติ เป็นการสร้างความเข้าใจให้เห็นถึงหลักวิธีการบริหารสติ กับการปรับพฤติกรรมส่วนบุคคล (Hick, 2009).

Decuypere, Audenaert and Decramer (2020) ได้กล่าวถึง สติเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจในเชิงวิทยาศาสตร์และเพื่อให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและหลีกเลี่ยงเรื่องไม่ดีได้ แต่ร่วมถึงการใช้สติเพื่อบำบัดปัญหาในองค์กร การปฏิบัติสติ ทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดประโยชน์ขึ้นในองค์กร เพื่อปรับปรุงคุณภาพการทำงานตลอด จนมุ่งเน้นถึงภาวะที่ส่งผลต่อการเติบโตและโดยรวมแล้ว ผลการวิจัยที่จะชี้ให้เห็นถึงแก้ไขปัญหาที่ล้ำเลิศด้วยแนวทางที่หลากหลาย และปรากฏการณ์ที่ประกอบไปด้วยการสร้างปฏิสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีในองค์กร เป็นอย่างประจักษ์ชัดเจน เพราะในปัจจุบันการทบทวนวรรณกรรมงานด้านทรัพยากรมนุษย์เนื้อหาจะเป็นในเรื่องของการควบคุมอารมณ์ทางจิตวิทยา เพื่อให้งานเขียนเรื่องนี้เป็นประโยชน์ การทบทวยบทความที่เป็นวรรรกรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน ทำให้เกิดผลลัพธ์ทางวิชาการ เพราะเมื่อเกิดความเข้าใจในเนื้อหาของวรรรกรรมแล้ว บริบทที่เป็นนวัฒกรรมจะเป็นเหมือนการส่งให้เห็นถึงปัญหาและแนวคิดที่

ต้องการที่จะนำเสนอและวิธีการปฏิบัติกับสิ่งที่เรียกได้ว่าการมีสติสัมปชัญญะ การรู้ตัว ความรู้สึกด้วยตัวเอง ความรอบคอบไม่เผอสติ ตื่นรู้ตลอดเวลา ทั้งส่วนของผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งในบริบทของการทำงาน หรือนิยามในองค์กรที่พึงรับรู้และปฏิบัติงาน การแก้ปัญหา จากความเข้าใจถึงข้อบกพร่อง เพื่อคุณภาพงานในอนาคต เพื่อความก้าวหน้า และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ในหน่วยงานของฝ่ายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และองค์กร (Anderson,2004)

2. การทบทวนวรรรกรรม

สติเป็นเหมือนหลักการและปรัชญาทางพระพุธศาสนาเป็นเหมือนเจตจำนงของมนุษย์ในการกระทำการใดๆเพื่อให้เกิดความแจ่มใส่ของจิตใจ การสร้างความตื่นตัวของวิธีชีวิตประจำวัน เป็นการเน้นย้ำให้เกิดความตั้งใจถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของสติการทำสมาธิให้สติเจริญทั้งนี้เป็และนัยยะที่ส่งผลดีต่อโลกปัจจุบันที่ดูแล้วจะทำให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น Glomb (2011) ได้กล่าวถึงการใช้สติในชีวิตประจำวัน และการดำเนินงานที่ใช้สติให้เกิดความเจริญในหน้าที่มากขึ้น ส่วนใหญ่นั้นนอกจากนักจิตวิทยา และการทำงานทางด้านการแพทย์และการเรียนการสอน การใช้สติและสมาธิในการบำบัด ในรอบหลายปีที่ผ่านมาการใช้สติ และสมาธิเป็นบทบาทสำคัญในการรักษาและบรรเทาอาการได้ทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเอยู่ในความหลากหลาย ของพุธศาสนา คริสต์ อิสลาม และอื่นๆ ในการวางแผนในการดำเนินชีวิตด้วย แม้ว่าส่วนใหญ่จะมีรากเหง่ามาจากปรัชญาแต่การอยู่ร่วมกันในพหุวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่สากลให้การยอมรับ เพราะการเจริญสติ สามารถวัดผลได้ทางวิทยาศาสตร์ได้อีกด้วย (Marx, 1967). จากการสำรวจวรรณกรรมในส่วนของงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์การมีสติในหลากหลายสถานภาพ และเข้าใจถึงพฤติกรรมนิสัย และเป็นผลกระทบที่ดีของการทำงานในองค์กรการ ซึ่งการตั้งข้อสังเกตจากพฤติกรรม เพื่อการปรับปรุงและการพัฒนาในการทำงาน นั้นจากการสำรวจโดยรอบหลายทศวรรศที่ผ่าน ทำให้เกิดพลัง กำลังใจที่ดีและมีการสร้างไมตรีจิตที่ดี ในการทำงาน รวมถึงการฝึกสติการ การใช้สมาธิการ ในการปรับปรุงพฤติกรรมหลักการควบคุมความคิด ควบคุมอารมณ์และจัดระเบียบพฤติกรรมของตนเองได้ (Saraç, 2020). โดยสิ่งเหล่านี้สามารถเชื่อมโยงทั้งในส่วนของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ของพนักงาน ในทัศนะของผู้เขียนคือ ในความหลากหลาย ที่เกิดขึ้นในงานวิจัยที่มุ่งเน้น เพื่อแก้ปัญหา และหาทางออกที่ดีเพื่อเป็นการช่วยในการกำกับดูแลปรับปรุงให้เกิดความสัมพันธ์ภาพที่ดีในสังคม และองค์กรที่จะทำให้พนักงาน บริหารจัดการในชีวิตประจำวันมากขึ้น ชี้ช่องทาง หรือหาหนทางในการผ่อนคลายเมื่อเผชิญกับปัญหาและการเขียนในครั้งนี้เพื่อทำความเข้าใจประยุกต์ใช้สติ ในการแก้ปัญหาที่เกิดในสังคม และองค์กรการทำงาน ในงานวิจัยของ Islam, Holm, and Karjalainen, (2022) ก็ได้กล่าวถึงการใช้สติในการสถานที่ทำงาน เพื่อเป็นการลดองค์ประกอบที่จะเกิดจากการต่อต้านในองค์กร และมีการบริหารจัดวางปัญหาให้ลงตัว ให้เกิดมุมองที่ดีในสถานที่ทำงาน.

Vu,et.al. (2022) ได้กล่าวไว้อย่างน่าสนใจ ถึงบทบาทของการรับรู้ถึงแนวทางปฏิบัติด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงานและการใช้สติในการแก้ปัญกา และรักษาความสงบภายในองค์การ ของพนักงานในช่วงวิกฤตโควิด ซึ่งการใช้สติทำงานในสภาวะที่หมดกำลังใจวิตกกังวลในเรื่องการติดโรคที่เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดผลกระทบทางลบในการทำงานในองค์กรช่วงเวลาที่โรคระบาดทำให้เกิดภาวะลำบาก ในหลายสาขาอาชีพการ ซึ่งใช้สติ เพื่อประคองจิตใจเพื่อให้ผ่านอุปสรรคไปได้ด้วยดีเพราะบางครั้งระบุว่า ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน เป็นปัจจัยที่มีแนวโน้มมากที่จะก่อให้เกิดปัญหามากที่สุด ซึ่งต้องใช้สติ ในการรักษาความสัมพันธ์ ในองค์การมากที่สุด Bartlett,et.al. (2019) ได้กล่าวถึงการวิเคราะห์ ประเมินสถานการณ์ที่ตอบสนองถึงข้อสงสัย ในการฝึกสติในการทำงาน โดยใช้หลักการทดลองการควบคุม จากการฝึกอบรมเพื่อเป้าหมายที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงความเครียด สติ สุขภาพจิต ผลของการเมตาเอฟเฟกต์ (hedge's g)

คำนวณโดยใช้ข้อมูลจาก 23 การศึกษา ผลการศึกษาที่ได้บ่งชี้ ที่เป็นประโยชน์หลังการฝึกสติ (g = 0.56, p < .001), ความวิตกกังวล (g = 0.62, p < .001) Shahbaz, and Parker, (2021) ได้กล่าวว่า ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา การวิจัยและการฝึกสติได้รับความสนใจมากมุ่งเป้าไปที่ผลลัพธ์ ในที่ทำงาน ซึ่งการใช้สติได้ผลดี และความเป็นอยู่ที่ดี มีความสัมพันธ์และผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากการศึกษางาน 32 เรื่อง ได้มีการพัฒนากรอบการทำงานของสติในสถานที่ทำงาน สามารถสร้างกรอบเป็นรากฐานที่ดีในการพัฒนาโครงสร้างขององค์กรในอนาคตด้วย จากการสำรวจวรรรกรรมที่เป็นแนวทางที่โดดเด่นของการรักษาฐานสติ การฝึกสติช่วยให้เกิดการลดความเครียดในองค์กร นอกจากช่วยให้การทำงานดีขึ้นแล้ว และสามารถแก้ปัญหา ปัญหาทางครอบครัวและทางสังคมได้ด้วย ซึ่งเป็นหลักฐานที่แสดงให้เห็นว่าการใช้สติ ช่วยให้นักจิตวิทยา ชี้ให้เห็น หลักการใช้ในทำงาน ทำให้เกิดความรอบคอบและดำเนินงานให้เกิดความลงตัวมีประสิทธิภาพ Khaled, and Gond,(2020) ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในองค์กรนั้นเกี่ยวข้องกัน มีความสำคัญกับทฤษฎีและแนวทางสังคมวิทยา เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรอย่างบ่อยครั้ง และการสร้างเครื่องมือทางจริยธรรมก็ถือเป็นความสำคัญที่ช่วยให้องค์กรในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่เป็นมืออาชีพมากขึ้นโดยการสำรวจจากบริษัทข้ามชาติจำนวน 4 แห่ง ที่ใช้เครื่องมือทางจริยธรรมมากถึง 23 รายการ

นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่า ผลกระทบต่อความเป็นผู้นำ ที่นำสติ มาใช้และเป็นเหมือนกลไกในการเปลี่ยนแปลงในผลลัพธ์ในที่ทำงาน ที่จะต้องให้ความสำคัญทั้งในเรื่องฝึกอบรม การใช้สติ ความรอบคอบเป็นเหมือนตัวกลาง ที่คอยแทรกแซงทำให้องค์กรการเจริญเติบโต ทำให้ลดความสูญเสียที่เกิดจากงาน เพราะการทำงานคนเดียว หรือการทำงานรวมกันเป็นทีม หรือเป็นกลุ่มแผนกที่ต้องเผชิญกับความหลากหลายของมนุษย์ถ้านำสติมาใช้ จะทำให้ลดการเกิดปัญหาได้

ผลกระทบของสติต่อการทำงานของมนุษย์

การสร้างความเข้าใจอย่างชัดเจนถ่องแท้มากขึ้น คนที่มีสติ จะรับมือกับแรงกดดันในการทำงานในหลายรูปแบบ สิ่งสำคัญในการที่นักวิชาการ ด้านพัฒนาองค์ความรู้และนักปฏิบัตินำไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ สิ่งที่สร้างผลกระทบ หลักของการทำงาน การรวมอยู่ในส่วนของอารมณ์พฤติกรรมและหลักสรีรวิทยา เป็นศาสตร์ที่ศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ และการทำงานของระบบต่างๆในร่างกาย ว่าเกิดผลกระทบ อะไรขึ้นในผลงานวิจัย ซึ่งงานวิจัยอีกหลายเรื่องที่แสดงให้เห็นถึงเนื้องานที่สร้างมาจาก ประเด็นขอบเขตเหล่านี้ บางส่วนของงานวิจัยใช้หลัก อนุมารเพื่อหา ความเครียด ความกดดันในการทำงาน ที่มีผลกับผลลัพธ์ขององค์กร เพราะหากมองในส่วนของทฤษฎีแล้วความพร้อมในร่างกายที่มีผลต่อการทำงานของมนุษย์ถือเป็นหลักที่น่าสนใจ ที่เกี่ยวข้องกับนักทรัพยากรมนุษย์ ที่พยายามตั้งข้อสังเกตพนักงานของตนเองในบริษัท ที่ใช้สติมาใช้ในการทำงาน และพยายามให้เกิด ผลใน ความมั่นคงทางอารมณ์ ด้วยกับประมาณการที่เคยเกิดขึ้นจากอดีตที่เรียนรู้ทั้งในหลักการของอารมณ์ที่เป็นผลมาจากปฏิกิริยานั้นเป็นสิ่งที่สังเกตุเห็นได้ง่ายที่สุด เพราะเป็นเหมือนสิ่งที่แสดงออกให้เราเข้าใจได้มากที่สุด เป็นสิ่งที่เลือกที่จะสังเกตุได้ง่าย การแสดงให้เห็นกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นประสบการณ์ทางอารมณ์ทุกอย่างเป็นเหมือนสิ่งที่ผันผวนให้กันและกัน ข้อควรพิจารณาที่เกิดขึ้นจริงนั้น สติเป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในวงกว้างต่อการทำงานของแต่ละบุคคลซึ่งอาจจะเป็นเครื่องมือในการจัดการอารมณ์ของตน ที่น่าสนใจและสิ่งสำคัญคือ การใช้สติอาจจะเป็น กลไกสำคัญในการควบคุมพฤติกรรมของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และสามารถสร้างตัวแปรที่เกิดขึ้นในองค์กรทำให้สามารถบริหารจัดการคนในองค์กร ในการใช้สติแก้ไขปัญหาในยามจำเป็น หรือใช้สติในการประณีประนอมสถานการณ์ และการควบคุมสติ ใช้ในการปฏิบัติงาน แก้ไข และการจัดการปัญหา ผ่านกลยุธ์ในหลายรูปแบบทั้งในส่วนของ การคัดเลือก การฝึกอบรม และการออกแบบงาน ซึ่งการมีสติที่ดีเป็นการคิดเชิงบวกเป็นคุณสมบัติที่ดีในสังคม และเป็นแบบอย่างที่ดี เป็น

ตัวอย่างที่ดีให้กับหน่วยงาน ซึ่งสติถูกใช้ในการทางการแพทย์เป็นส่วนใหญ่ทางการทหารในโรงเรียน และองค์กรการทำงานอีกด้วย (Siegel, Germer, and Olendzki, 2009) การมีสติเป็นแนวคิดที่ยากในกำหนดในภาษา และใช้สื่อสารในการทำงาน แต่"ความหมายของสตินั้นยัง เป็นข้อตกลงที่ยังคงอยู่บนธรรมชาติพื้นฐานของตัวตนของคน”ความเอาใจใส่ที่เปิดกว้างและการรับรู้ถึงเหตุการณ์และประสบการณ์ในปัจจุบัน" หากจะพูดเป็นในหลักของเชิงวิชาการ คือ สติเป็นกระบวนการ ที่องค์กรให้ความสนใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นในขณะนั้น ทั้งภายในและสิ่งที่เกิดขึ้นจากภายนอก รวมถึงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในองค์กรและทางสังคม การสังเกตสิ่งเหล่านั้น โดยไม่ต้องตัดสินหรือประเมินหากว่าบุคคลที่ผ่านประสบการณ์สามารถที่จะกำหนดความหมายให้เป็นสิ่งสำคัญและแนวทางทฤษฎีที่คู่ควร ตัวอย่างเช่น สติระดับพื้นฐาน ได้แก่ ประสบการณ์ต่างๆ เช่น การตระหนักรู้ ทุกระยะ เช่น การสังเกต พฤติกรรมประจำวันของเพื่อนร่วมงาน การตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงความสดใส ความหมองหม่น ดังนั้นตระหนักรู้ และความสนใจจึงเป็นหัวใจสำคัญของการมีสติ แต่การมีสติ ยังเกี่ยวข้องกับ จิตที่กระทบกับสิ่งเร้าต่างๆ ที่สร้างผลกระทบทางจิตใจอีกด้วย (Glomb, 2011)

สติเป็นการสร้างปัญญาในการทำงาน

แนวคิดเรื่องสติ ไม่เพียงแต่เป็นการกำหนดขอบเขตการตระหนักรู้ในชีวิตการทำงาน ชีวิตประจำวันแล้ว ยังส่งผลให้ถึงสุขภาพแล้วความเป็นอยู่ที่ดี และการสร้างความเท่าเทียมทางด้านจิตใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่ธรรมชาติของมนุษย์ การมีสติที่ดีการตระหนักรับรู้เข้าใจกับเรื่องราวในปัจจุบัน และเข้าใจองค์กร พร้อมกับการเสียสละในการทำงาน และปัจเจกบุคคลที่ไม่จมอยู่กับอดีตที่ผ่านมา ความตั้งใจเชิงพฤติกรรมที่ถ่ายทอดออกมาการแสดงออกประมวลผลข้อมูลที่ดำเนินการออกมา ความสามารถของมนุษย์ ที่มาจากความอยากรู้อยากศึกษา ที่สร้างความเห็นใจ ในการใช้สติ เพื่อการสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสิ่งที่ดีในองค์กร ในการทำงานหรือจะเป็นประโยชน์หรือการประยุกใช้เพื่อเป็นพลวัฒขององค์กร ทั้งในส่วนของพนักงานด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยสร้างสรรค์ที่มาจากผลของวิธีคิดทางจิตวิทยา ในเรื่องสติสามารถครอบคลุม และฝึกฝนในการเอาใจใส่ให้คนทำงานตระหนักรู้ ถึงปัญหาและการสั่งสมประสบการณ์ กล่าวได้ว่าการมีสติ จะช่วยในการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีทางสังคม ทำให้ชีวิตมีความยืดหยุนและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน สติยังช่วยในการมุ่งมั่นในการทำงานไปสู่เป้าหมาย สร้างความเพลิดเพลินและสร้างความทรงจำที่ดีในชีวิตการทำงาน ดังนั้นองค์กรสมัยใหม่ให้ความสำคัญและการใช้สติ เข้ามาแทรกแซง โดยการใช้ การฝึกอบรมให้นำสติไปใช้ และนำไปสู่การรับรู้และสร้างแนวทางที่เป็นพฤติกรรมที่ดีให้กับพนักงาน การจัดสร้างโปรแกรมการอบรมที่เป็นประโยชน์ ทั้งในส่วนของธุรกิจบริการ ทั้งในการสอนให้มีการควบคุมตนเอง ควยคุมวิธีการที่ผิดหวังและการรับมือ ทำให้จิตใจของมนุษย์มีความตื่นตัว ฉะนั้นและสิ่งที่มีอิทธิพล และเป็นตัวที่จะสามารถเบียงเบนตัวตนของเราทั้งในการทำงานการอยู่ร่วมกัน การแก้ไขปัญหา และบรรเทาความไม่แน่นอน การสร้างสติในเชิงบวก รวมถึงความคิดสร้างสรรค์ได้ (Thomas, 2006) งานวิจัยของZheng (2022) ได้กล่าวถึงแบบจำลองแบบหลายมิติในการพัฒนามาตราส่วน ถึงแม้ว่าการมีสติจะได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในองค์กร แต่มีงานวิจัยเพียงไม่กี่ชิ้นที่ดำเนินการเรื่องสติในสถานที่ทำงานโดยศึกษา จาก ประกอบด้วยสามมิติ: ความตระหนัก ความสนใจ และการยอมรับเพื่อเป็นการประเมินสติของพนักงานในสถานการณ์การทำงาน.

สติและการสร้างขวัญกำลังใจ

Pattnaik, and Jena, (2020). นอกจากนี้ความสำคัญการสร้างกำลังใจกับพนักงานในองค์กรขวัญกำลังใจของพนักงานเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการดำเนินธุรกิจและหลายนักวิจัยที่ให้คำจำกัดความสติสามารถสร้างขวัญกำลังใจเป็นเหมือนสภาวะความผาสุขทางจิตใจ เป็นปัจเจกบุคคลหรือพื้นฐานความ

มั่นใจเหล่านี้จะระบุถึงความมีประโยชน์และวัตถุประสงค์ ที่ระบุว่าทำให้พนักงานมีพลังศรัทธาเกิดขึ้น หรือได้รับความพอใจจากองค์กร ขวัญกำลังใจที่มาจากสติความรู้สึกที่เกิดขึ้นในเชิงบวก และการสนับสนุนที่มีต่อองค์กร และกำลังใจที่เป็นเหมือนพลังทางใจ ที่มาจากพลังเชิงบวกและการสนับสนุน ที่เป็นปัจจัยสร้างพลังในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการอธิบายลักษณะ โดยทั่วไปที่เป็นการสร้างอารมณ์เชิงบวกให้เกิดขึ้น เกิดความตื่นเต้น ตื่นตัวในการทำงาน ความกระตือลือล้น ที่ที่สามารถสร้างกำลังใจเชิงบวกได้ เช่น เสรีภาพและความเป็นอิสระแก่พนักงาน ในการปฏิบัติงานการให้ได้ รางวัลเมื่อพนักงานทำงานเกินความคาดหมายขององค์กร และมีความใส่ใจการแก้ไขปัญหาที่ขับข้อข้องใจในองค์กรได้

สติและขวัญกำลังใจ เป็นกลยุทธ์การสร้างบทบาทสำคัญ เป็นการสร้างกำลังใจเชิงรุกในสถานที่ทำงานให้เกิดสิ่งดีๆ และส่วนสำคัญในการสร้างความคิดสร้างสรรค์และนวัฒกรรม ความพึงพอใจในการทำงาน และความมุ่งมั่นของพนักงานในองค์กร จะทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรที่เพิ่มขึ้น เป็นพลังใจที่เพิ่มเติม ไปถึงความสามัคคีความร่วมมือ กระตือลือล้นในองค์กร ลดความท้อแท้ในการทำงาน ลดทัศนะคติด้านลบของพนักงาน หากจะพิจารณา ร่วมกับด้านคุณธรรมที่สอดคล้องกับความพยายาม ในการทำงานส่งส่งผลให้เกิดความมุ่งมั่นขึ้นในองค์กร ความพอใจที่เกิดในการทำงานมากขึ้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาการและความภาคภูมิใจของตนเอง และเป็นแรงบันดาลใจ ความปรารถนาในการไปสู่เป้าหมาย และเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร หากจะกล่าวถึงในทำนองเดียวกันนั้น ขวัญกำลังใจที่ต่ำลง จากการขาดงาน พลังการทำงานน้อย การลาออก ความคับข้องใจ สติที่ไม่สงบ คืออุปสรรคในการทำงาน และสามารถส่งผลถึงผลลัพธ์ของงาน นอกจากนี้แล้วขวัญกำลังใจ หากไม่มี จะเป็นตัวขัดขวางความสำเร็จขององค์กร สร้างผลเสียให้กับองค์กรบริษัท ลดความสามารถในการแข่งขัน ขวัญกำลังใจต่ำอาจจะเป็นพฤติกรรมที่ เกิดขึ้นผลกระทบในองค์กรและบางเหตุผลที่เกิดขึ้นในองค์กร และยังส่งผลเสียต่อสภาพจิตใจของพนักงาน เพราะคำตำหนิ หรือความชื่นชมในการทำงานมีผลทางใจในการทำงานเป็นต้น (Steel, and Lounsbury, 2009)

การเชื่อมโยงระหว่างใช้สติเพื่อความยั่งยืนในการทำงาน

การอยู่ร่วมกันในสังคม โดยการใช้สติ และความยั่งยืน ที่เป็นเหมือนวิจารณญานถือเป็นอีกประเด็นที่สำคัญของการเขียนบทความในเรื่องนี้ ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างกันและถือว่าการสร้างกรอบวิธีการเพื่อเป็นการแก้ปัญหา ด้วยความยั่งยืนในสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทบทวนความสัมพันธ์จากในอดีตการเรียนรู้เหตุผลและเป็นเรื่องที่ชี้ให้เห็นว่าแนวทางจากอดีตที่หลายเรื่องราวยังไม่ได้รับรู้และเรียนรู้จากผลงานวิจัย ในคณะงานวิจัยของ Sajjad and Shahbaz (2020) ได้กล่าวถึง การมีสติที่ถือว่าเป็นสิ่งที่สร้างความยั่งยืนทางสังคม เป็นเหมือนการผสมผสานกันระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและวัฒนธรรมทางสังคมที่ดำเนินงานและการอยู่ร่วมกันและในส่วนของบริบทแห่งงานองค์กรและงานทรัพยากรบุคคล การสร้างโปรแกรมหรือแบบแผนอบรมที่ทำให้สติหรือสมาธิในการทำงานเป็นที่น้อมรับ หรือความต้องการการเสริมสร้างศักยภาพของหน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ที่ยั่งยืนนำมาซึ่งการทำงานที่ยั่งยืน นอกจากจะเป็นองค์กรธุรกิรงานบริการการพบหรือพูดคุยกับลูกค้าและงานบางอย่างที่เน้นความรู้ความสามารถความชำนาญและประสบการณ์ในการรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดฝัน การเผชิญกับการแข่งขันทางธุรกิจความผันผวนของอัตราการเงิน หรือเศษรฐกิจการรับมือสติกับบางสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด.คำนิยามของ Becke, (2014) ได้กล่าวว่า สติเป็นเรื่องที่ต้องเตรียมความพร้อมในงานทรัพยากรมนุษย์เพื่อรับมือกับสิ่งที่ไม่คาดฝันที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. บทสรุป และข้อเสนอแนะ

จากการนำเสนอเรื่องราวทั้งในส่วนของการทำงานสติในองค์กร ขวัญกำลังใจการใช้สติ เพื่อเป็นการเอาใจใส่พนักงานในองค์กร ยังคงมีความสำคัญสำหรับคนทำงานและสามารถสร้างประสิทธิผลนอกจากนี้ ความเกี่ยวข้องของสติ ที่มีความเกี่ยวข้องซึ่งกัน และสัมพันธ์ภาพที่เพิ่มขึ้น ซึ่งพนักงานหรือคนทำงานได้รับการอบรมและมีความสมบูรณ์ทางความคิดและจิตใจ นอกจากนี้ บทเรียนจากโรคระบาดที่สามารถทำให้มนุษย์เข้าใจถึงหลายคุณค่าในการทำงานการอยู่ร่วมกัน การประหยัดอดออมเป็นเรื่องที่ผ่านการพิจารณาจากประสบการณ์ที่ล้ำค่าของงานทรัพยากรมนุษย์ในรอบ 3-5ปีที่ผ่านมา การอยู่ภายใต้ความสิ้นหวังการทำงานที่เปลี่ยนแปลงความรู้สึก รายได้ที่ลดลงเป็นเหมือนช่วงที่เป็นหัวเลี้ยวหัวต่อในชีวิเป็นสิ่งสำคัญ เทคนิคเหล่านี้คนทำงานสามารถนำสติมาใช้ เพื่อการมีส่วนร่วมและองค์กร ก็จะนำมาใช้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจของพนักงาน

เนื้อหาที่กล่าวมานั้นได้พยายามที่จะบรรยายในรูปแบบการอยู่ร่วมกัน ความอดทน จากวิธีปรกติใหม่ เพราะการก้าวผ่านปัญหาไปแล้วมุมมองที่ผ่านมาจะถูกมองเป็นประสบการณ์ และสิ่งที่จะเผชิญนั้นก็คือพลังที่มาจากตัวตน ส่งผลให้การทำงานเชิงรุกเป็นสิ่งที่องค์กรต้องปลูกฝังวัฒนธรรมที่มีร่วมอย่างมากในการทำงาน สร้างความสมดุลที่เป็นมิตรภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและส่วนร่วมที่รายล้อมไปด้วยสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน แม้ว่าการเผชิญกับบททดสอบ ชุดประสบการณ์นั้นเป็นสิ่งที่หลอหลอมมาจากเรื่องราวที่ให้คุณค่าจากที่ผ่านมาของการทำงานรับกับปัญหาวิกฤติ ความยากลำบากได้อย่างทนทาน เรื่องที่ได้ทำการสำรวจจากโครงสร้างองค์กรที่ผ่านพบจากการทบทวนเป็นการสังเคราะห์เนื้อหาเชิงให้เกิดแนวคิด ฉะนั้นแล้ว การใช้สติเป็นการเปลี่ยนแนวคิด ที่สร้าง Mind Set แนวใหม่ในแบบปกติใหม่ เป็นเหมือนองค์ประกอบที่สำคัญของการมีส่วนร่วม การทำงานร่วมกันเป็นทีม และยังช่วยเป็นเหมือนกำลังใจที่ใช้ใจในการทำงาน ในช่วงที่เผชิญปัญหาและเป็นประเด็นโจทย์ที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาถึงอนาคตขององค์กร

เอกสารอ้างอิง

กุสุมา พูลเฉลิม และ มานพ ชูนิล (2557). พฤติกรรมการใช้เวลาว่างในที่ทำงานและสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของบุคลากร. **จันทร เกษมสาร, 20**(39), 99-108.

ปฐกร ปรีชา และ ศันสนีย์ จะสุวรรณ์ (2564,). การบริหารความขัดแย้งภายในองค์กร. **In Proceeding National and International Conference 2**,(14)1191

Anderson, V. (2004) **Research Methods in Human Resource Management.** CIPD, London.

Bartlett, L., Martin, A., Neil, A. L., Memish, K., Otahal, P., Kilpatrick, M., and Sanderson, K. (2019). A systematic review and meta-analysis of workplace mindfulness training randomized controlled trials. **Journal of occupational health psychology, 24**(1), 108.

Ben Khaled, W., and Gond, J. P. (2020). How do external regulations shape the design of ethical tools in organizations? **An open polity and sociology of compliance perspective. Human relations, 73**(5), 653-681.

Becke, G. (2014). **Human-resources mindfulness. In Sustainability and human resource management** Springer, Berlin, Heidelberg.

Decuypere, A., Audenaert, M., and Decramer, A. (2020). **Leader mindfulness: Well-being throughout the organization.** The Palgrave handbook of workplace well-being,

Glomb, T. M., Duffy, M. K., Bono, J. E., and Yang, T. (2011). **Mindfulness at work. In Research in personnel and human resources management.** Emerald Group Publishing Limited.

Glomb, T.M., Duffy, M.K., Bono, J.E. and Yang, T. (2011), "Mindfulness at Work", Joshi, A., Liao, H. and Martocchio, J.J. (Ed.) Research in Personnel and Human Resources Management (Research in Personnel and Human Resources Management, **Emerald Group Publishing Limited, Bingley,**(30)115-157.

Hick, S. F. (2009). **Mindfulness and social work**. Oxford University Press.

Islam, G., Holm, M., and Karjalainen, M. (2022). Sign of the times: Workplace mindfulness as an empty signifier. **Organization, 29**(1), 3–29.

Marx, K. (1967) **Writings of the young Marx on philosophy and society**. Hackett Publishing.

Niemiec, R. M. (2013). **Mindfulness and character strengths**. Hogrefe Publishing.

Pattnaik, L., and Jena, L. K. (2020). Mindfulness, remote engagement and employee morale: conceptual analysis to address the "new normal". **International Journal of Organizational Analysis.29** (4).

Sajjad, A., and Shahbaz, W. (2020) Mindfulness and Social Sustainability: An Integrative Review. **Soc Indic Res** (150)73–94

Saraç, M. (2020). A literature review on mindfulness at work places: Conceptualization, measurement, and outcomes. **Handbook of research on positive organizational behavior for improved workplace performance,** 55-71

Shahbaz, W., and Parker, J. (2021). Workplace mindfulness: An integrative review of antecedents, mediators, and moderators. **Human Resource Management Review,** 100849.

Siegel, R. D., Germer, C. K., and Olendzki, A. (2009). **Mindfulness: What is it? Where did it come from?. In Clinical handbook of mindfulness, Springer,** New York, NY.

Steel, R. P., and Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. **Human Resource Management Review, 19**(4), 271-282.

Thomas, D. C. (2006). Domain and development of cultural intelligence: The importance of mindfulness. **Group and Organization Management, 31**(1), 78-99.

Vu, T. V., Vo‐Thanh, T., Chi, H., Nguyen, N. P., Nguyen, D. V., and Zaman, M. (2022). The role of perceived workplace safety practices and mindfulness in maintaining calm in employees during times of crisis. **Human Resource Management, 61**(3), 315-333.

Zheng, X., Ni, D., Liu, X., and Liang, L. H. (2022). Workplace Mindfulness: Multidimensional Model, Scale Development and Validation. **Journal of Business and Psychology**, 1-25.