

Mindfulness



Organization

mio

สร้างสุขด้วยสติในองค์กร

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

Mindfulness
in
Organization

mio

สร้างสุขด้วยสติในองค์กร



ชื่อหนังสือ	สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO)
ผู้เขียน	นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
พิมพ์ครั้งที่ 4	กันยายน 2560
จำนวน	1,700 เล่ม
จัดพิมพ์โดย	กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000 โทรศัพท์ 0-2590-8238 โทรสาร 0-2149-5539 website : www.thaimio.com Facebook : สร้างสุขด้วยสติในองค์กร
พิมพ์ที่	บริษัท ปิยอนด์ พับลิชชิง จำกัด



คำนิยม



หนังสือชุดนี้เป็นการประมวลงานของนายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ กรมสุขภาพจิต เนื่องในโอกาสเกษียณราชการของท่านในปี 2560 เป็นภาพสะท้อนการทำงานวิชาการให้กับกรมสุขภาพจิต ตั้งแต่ก่อตั้งกรมฯ จนเกษียณอายุ ท่านได้สะสมความรู้ทางด้านสุขภาพจิตไว้มากมาย สมควรแก่การที่จะรวบรวมไว้ให้เป็นหมวดหมู่โดยจัดทำเป็น 5 เล่ม คือ

- 1) ประสบการณ์การทำงานสุขภาพจิต
- 2) ศาสตร์ส่งเสริมป้องกันสุขภาพจิต
- 3) การจัดการความรู้สู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
- 4) บทเรียนการจัดทำข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร
- 5) สร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization: MIO)

หนังสือทั้ง 5 เล่ม ได้จัดทำด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งเอกสารทางวิชาการ การถอดเทปคำบรรยาย และการให้สัมภาษณ์ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้เนื้อหาที่ครอบคลุมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

กรมสุขภาพจิต หวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิชาการเหล่านี้ จะเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อ่านที่สนใจงานสุขภาพจิต ได้เรียนรู้และใช้ประโยชน์ให้กับสังคม สมดังความตั้งใจของท่านสืบไป

นาวาอากาศตรี

(บุญเรือง ไตรเรืองวรวัฒน์)

อธิบดีกรมสุขภาพจิต





คำนำพิเียน



การพัฒนาจิตในความเข้าใจของคนส่วนใหญ่จะถือเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลและเกี่ยวข้องโดยตรงกับศาสนา แต่ความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันทำให้ความต้องการพัฒนาจิตมีความหลากหลายมากขึ้น โดยเฉพาะการพัฒนาจิตในรูปแบบที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของสังคมเมือง ความต้องการคำอธิบายในเชิงเหตุผล เช่น การทำงานของสมองรวมทั้งกระบวนการเรียนรู้ที่ทันสมัยให้เกิดองค์ความรู้และวิธีในการพัฒนาจิตขึ้นมากมาย แต่ส่วนใหญ่ก็จะมีพื้นฐานมาจากพุทธธรรมเป็นสำคัญ

การพัฒนาจิตซึ่งมีรากฐานมาจากพุทธธรรมนั้น ให้ความสำคัญกับเรื่องสติในฐานะที่เป็นสภาวะจิตที่มีคุณภาพในการทำงานไปสู่ปัญญาภายในและคุณภาพจิตที่มีคุณค่าทั้งหลาย เช่น ความรัก ความเมตตา ความเสียสละ ความอดทน การให้อภัย ฯลฯ โดยนำสติมาใช้เป็นวิถีองค์กรทั้งในการทำงานอย่างมีสติของแต่ละคน การทำงานร่วมกันเป็นทีมด้วยสติสื่อสาร และการพัฒนาภารกิจขององค์กรด้วยสติสนทนา หัวใจสำคัญจึงเป็นเรื่องการสร้างวิถีขององค์กรมากกว่าการมีการอบรมเรื่องสติในองค์กร

การพัฒนาจิตให้เป็นวิถีในองค์กรซึ่งในที่นี่จะเรียกให้สั้นลงว่า การพัฒนาสติในองค์กร เป็นรูปแบบวิธีที่น่าสนใจและควรแก่การให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะแนวโน้มสังคมที่เปลี่ยนเป็นสังคมเมือง คนส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรต่างๆ ความเครียดและความทุกข์ส่วนใหญ่ก็มาจากการทำงานและมิผลต่อไปยังครอบครัว หลากๆ องค์กร มีวิสัยทัศน์จึงเน้นกลับมาที่ความสุขหรือสภาวะของคนในองค์กร ดังที่ปรากฏไว้ในระบบสภาวะในองค์กรหรือ Happy 8





ที่สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) รวมทั้งที่เกิดขึ้นทั่วโลก ซึ่งนอกจากจะครอบคลุมสุขภาวะทางกายใจและสังคมแล้ว หลายๆ องค์กรก็พยายามก้าวไปให้ถึงด้านจิตวิญญาณโดยเน้นเรื่องความดี ความเสียสละ รวมทั้งการพัฒนาจิต

หนังสือเล่มนี้จึงเป็นความพยายามหลักในการนำเสนอทั้งองค์ความรู้ใหม่ๆ ในด้านการพัฒนาจิตและวิธีการพัฒนาจิตโดยเน้นที่ระดับองค์กรไม่ใช่ระดับปัจเจกบุคคล และเน้นให้เข้าไปอยู่ในวิถีการทำงานและระบบขององค์กรโดยไม่ต้องอิงกับศาสนาใดเป็นการเฉพาะ ในด้านวิธีการนั้นได้มาจากประสบการณ์ของผู้เขียนในการให้คำปรึกษาและจัดอบรมให้กับองค์กรต่างๆ ตามโปรแกรมที่ปรากฏอยู่ในภาคผนวก

ผู้เขียนหวังว่าหนังสือเล่มนี้จะจุดประกายการคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในบริบทของการพัฒนาจิตในระดับองค์กร ซึ่งสำเร็จออกมาเป็นรูปเล่มได้ โดยมีคุณสมพร อินทร์แก้ว และคุณอินทรา ปัทมินทร เพื่อนร่วมงานที่ช่วยหาข้อมูล รวมทั้งคุณพรณี วงศ์ภิรมย์ศานต์ ภรรยาที่ช่วยถอดเทปคำบรรยาย และคุณพาสนา คุณาธิวัฒน์ ช่วยจัดทำต้นฉบับ ซึ่งล้วนมีส่วนทำให้มีการปรับเนื้อหาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตาม ความช่วยเหลือสนับสนุนและมีส่วนร่วมของผู้คนและกัลยาณมิตรจำนวนมากเกินกว่าจะออกนามได้ ขอขอบคุณบุคคลเหล่านั้นมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานต์

นายแพทย์ทรงคุณวุฒิ

หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต





สารบัญ

คำนิยม	ก
คำนำผู้เขียน	ข
สารบัญ	ง
บทที่ 1 การพัฒนาสติในองค์กร	1
บทที่ 2 การพัฒนาจิตกับความสุขในองค์กร	11
บทที่ 3 การเรียนรู้บนเส้นทางการพัฒนาจิต ด้วยโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร	43
ภาคผนวก	
โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO)	62
ผนวก 1 บทนำการฝึกสมาธิ	98
ผนวก 2 บทนำการฝึก Body Scan	100
ผนวก 3 บทนำการฝึก Focusing และ Labeling ต่อจาก Body Scan	103
ผนวก 4 บทนำการฝึกการแผ่เมตตาและให้อภัยผู้อื่น	105





บทที่ 1

การพัฒนาสติในองค์กร



สภาวะจิตของคนทั่วไป โดยปกติจะมีแค่สภาวะของการหลับและการตื่นเท่านั้น แต่แท้ที่จริงแล้วยังมีสภาวะจิตขั้นสูงขึ้นไปอีก เป็นสภาวะที่ร่างกายยังตื่นอยู่ ไม่ได้หลับ แต่จิตใจสงบ ผ่อนคลาย มีความสุข โดยสภาวะนี้จะมีคลื่นสมองที่พิเศษแตกต่างจากช่วงเวลาตื่น หลับและฝันอย่างเห็นได้ชัด ด้วยสภาวะจิตขั้นสูงนี้ได้รับการพิสูจน์แล้วว่าสามารถพัฒนาได้โดยการพัฒนา “สมาธิและสติ” นั้นเอง เมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาสมาธิและสติแล้ว จะสามารถดำเนินชีวิตและทำงานได้อย่างมีความสุข ปราศจากทุกข์ บรรเทาโรคทางกายและโรคทางจิต และสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเมื่อสามารถนำ “สติ” มาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน ในการทำงาน ในชีวิตครอบครัวและในการสร้างสัมพันธภาพในสังคมแล้ว จะเป็นประโยชน์อย่างมหาศาล ดังที่จะได้กล่าวโดยละเอียดต่อไป

ความหมายของสติและสมาธิ

สติ ตามความหมายในทางพุทธศาสตร์แปลว่า ความระลึกได้ นึกได้ ความไม่เผลอ การคุมใจไว้กับกิจ หรือคุมจิตไว้กับสิ่งที่เกี่ยวข้องหรือการปฏิบัติ นั้นเอง หรืออธิบายเพิ่มเติมได้ว่า หมายถึงความรู้ตัวในสิ่งที่คิด พูด และทำ ในชั่วขณะ ปัจจุบัน ไม่หลงลืม ไม่เลินเล่อพลั้งเผลอ ไม่ประมาท สามารถยับยั้งชั่งใจตัวเองได้ ป้องกันไม่ให้คิด พูด และทำอย่างหุนหันพลันแล่นหรือทำตามความเคยชินหรือนิสัยเดิมๆ อีกต่อไป





สติ (Mindfulness) ตามนิยามของ Jon Kabat-Zinn, Ph.D. Professor of Medicine, University of Massachusetts Medical School ผู้เป็นปรมาจารย์ด้านสติในประเทศตะวันตก และผู้ริเริ่ม Mindfulness-Based Stress Reduction Program หมายถึง **การคงไว้ซึ่งการรู้ตัวทุกชั่วขณะ ในความคิด อารมณ์ความรู้สึก ความรู้สึกทางกาย และสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว** (Mindfulness means maintaining a moment-by-moment awareness of our thoughts, feelings, bodily sensations, and surrounding environment.) สติยังรวมไปถึงการยอมรับ ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลตั้งใจอยู่กับความคิดและความรู้สึกทั้งหลายโดยไม่ไปตัดสินผิดถูกในขณะนั้น เมื่อฝึกสติแล้วความคิดของคนเราจะถูกปรับให้อยู่กับความรู้สึกที่เกิดขึ้น ณ ปัจจุบัน ไม่ต้องหมกมุ่นกับอดีตหรือวิตกกังวลถึงอนาคต

นอกจากสติแล้ว ยังมีเรื่องสำคัญที่มีผลต่อสติเป็นอย่างยิ่ง นั่นก็คือเรื่องของสมาธิ TheFreeDictionary ได้ให้ความหมายของสมาธิ ไว้ว่า **เป็นการฝึกความตั้งใจให้จดจ่อกับเสียง วัตถุ ภาพในใจ ลมหายใจ การเคลื่อนไหว หรืออยู่กับความตั้งใจของตนเอง เพื่อที่จะเพิ่มความรู้ตัวต่อปัจจุบันขณะ ช่วยลดความเครียด ส่งเสริมการผ่อนคลาย และก่อให้เกิดความเจริญเติบโตของบุคคลและจิตวิญญาณ** (Meditation is a practice of concentration focus upon a sound, object, visualization, the breath, movement, or attention itself in order to increase awareness of the present moment, reduce stress, promote relaxation, and enhance personal and spiritual growth.)

สมาธิ (Tranquil Meditation) หมายถึง ความตั้งมั่นแห่งจิต เพื่อให้จิตพักโดยว่างจากความคิดทั้งปวง เพราะโดยทั่วไปจิตจะมีความคิดอยู่เสมอ เมื่อสะสมความคิดที่ไม่ถูกใจก็จะกลายเป็นความว้าวุ่น อารมณ์และความเครียดในที่สุด

นอกจากนี้ วิภีพีเดีย สารานุกรมเสรี ให้ความหมายของสมาธิว่า เป็นที่ตั้งมั่นแห่งจิต ในการฝึกปฏิบัติสมาธิ คือ การทำใจให้ว่างจากความคิดทั้งปวง



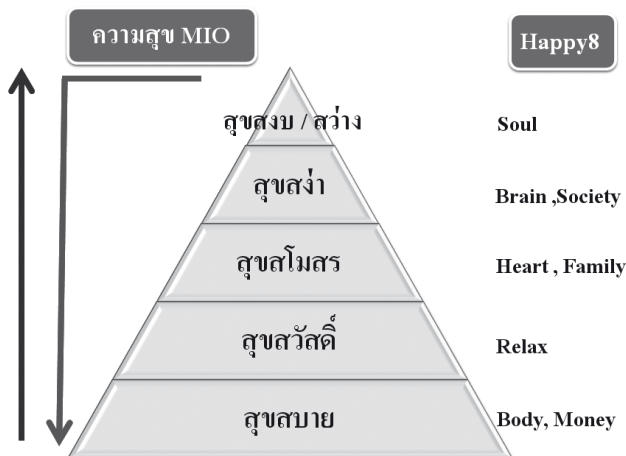


โดยให้จิตจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น ลมหายใจ หากจิตหยุดนิ่งได้แล้วจะมีพลังเหมือนการรวมโฟกัสของแสงให้เป็นจุดเดียวกัน ย่อมมีพลังที่จะจุดไฟให้ติดได้ การฝึกสมาธินั้น ทางจิตวิทยานอกจากเป็นการลดความวุ่นและความเครียดของจิตใจแล้ว จิตที่ออกจากความสงบของสมาธิยังเป็นจิตที่มีสติได้ง่ายอีกด้วย

นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ หัวหน้ากลุ่มที่ปรึกษารมสุขภาพจิต กล่าวถึงความแตกต่างของสติกับสมาธิไว้ว่า สติเป็นจิตที่มีคุณภาพในขณะที่ทำงาน ส่วนสมาธิเป็นจิตที่มีคุณภาพในขณะที่พัก นั่นคือ จิตในขณะที่มีสติจะทำงานโดยไม่วอกแวกและควบคุมอารมณ์และความคิดได้ ส่วนจิตในขณะที่มีสมาธิจะหยุดคิด จนเกิดความสงบและผ่อนคลายทั้งร่างกายและจิตใจ แต่ทั้งสติและสมาธิต่างก็มีความสัมพันธ์และเกี่ยวเนื่องกัน นั่นคือเมื่อจิตออกจากสมาธิแล้ว ย่อมมีสติได้ง่าย และการฝึกสติเป็นประจำก็จะทำให้ฝึกสมาธิได้โดยไม่ลำบาก

สติกับความสุขในองค์กร

สำหรับในองค์กร สสส.และภาคีเครือข่ายได้เสนอแนวคิดเรื่องความสุข 8 ประการในองค์กร หรือรู้จักกันในชื่อ Happy 8 ซึ่งเมื่อเทียบกับความสุข 5 ระดับของ Maslow ก็อาจจะเทียบได้ ดังรูป





ความสุขทั้ง 5 ระดับและ Happy 8 มีทั้ง 2 ทาง ด้านหนึ่งก็คือ คนเราจะมีแรงจูงใจที่จะไปสู่ขั้นสูงขึ้น เมื่อได้รับความสุขขั้นต้นก่อน แต่ในอีกด้านหนึ่ง คนเราก็มีความต้องการและความคาดหวังไม่มีที่สิ้นสุด การรู้จักพอในความสุขขั้นล่างๆ จึงต้องมาจากความสุขขั้นบนสุดหรือสุขสงบและสุขสว่างต่อด้วย

เรื่องความสุขของบุคคลจากการพัฒนาจิตจนเกิดจิตตปัญญา นั้น ได้มีการศึกษาวิจัยอย่างมากในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสมอง (ดังรายละเอียดในตอนต่อไป) โดยส่วนใหญ่ของวิธีการพัฒนาก็ดัดแปลงมาจากศาสตร์ทางตะวันออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกสมาธิและการฝึกสติในพุทธธรรม ทั้งนี้ นอกเหนือจากการเข้าฝึกอบรมแล้วยังต้องอาศัยการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอในชีวิตปกติ ซึ่งเป็นเรื่องยาก เช่นเดียวกับปัญหาการฝึกกาย (ออกกำลังกาย) อย่างสม่ำเสมอ สาเหตุสำคัญคือ วิถีชีวิตทางวัตถุ สิ่งกระตุ้นทางวัตถุลดลงจนภาวะและความกดดันต่างๆ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาจิตอย่างยั่งยืนได้

การพัฒนาสติในองค์กร

ในชีวิตของคนวัยทำงาน ต้องใช้เวลาอยู่ในสถานที่ทำงานประมาณวันละ 8 ชั่วโมง หรือ 1 ใน 3 ของเวลาในแต่ละวัน ยิ่งถ้าหักเวลานอนไปอีก 8 ชั่วโมงแล้ว ก็เท่ากับว่าเราใช้เวลาครึ่งหนึ่งของแต่ละวันอยู่กับการทำงาน ซึ่งถ้าการทำงานไม่มีความสุข ก็เปรียบเสมือนชีวิตครึ่งหนึ่งของเราก็จะไม่มีความสุขตามไปด้วย

ดังนั้น ในปัจจุบันองค์กรหรือสถานประกอบการหลายๆ แห่ง จึงได้มีความคิดริเริ่มในการปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ขององค์กรเสียใหม่ โดยมุ่งไปที่ไกลกว่าการเน้นผลกำไรหรือการเติบโตทางธุรกิจ และการเน้นคุณภาพหรือความพึงพอใจของลูกค้าไปเป็นความสุขของพนักงาน ครอบครัวและการมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

อย่างไรก็ตาม กลวิธีในการพัฒนาความสุขให้พนักงานของแต่ละองค์กรยังมีความแตกต่างกัน หลายองค์กรจะเพียงแค่ผนวกเรื่องของการพัฒนาจิตเข้าไป





ในรูปแบบของกิจกรรมต่างๆ เช่น การทำบุญในวาระสำคัญ การทำงานจิตอาสา พัฒนาชุมชน การปฏิบัติธรรม เป็นต้น ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้ จะกระทำแค่เป็นครั้งคราวเท่านั้น ในขณะที่หลายองค์กรจะนำเรื่องของการพัฒนาจิตเข้ามาเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตการทำงานจริง เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาจิตทุกวันที่มาทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัวและชุมชนในท้ายที่สุดด้วย

ปัจจุบัน องค์กรในต่างประเทศหลายองค์กรได้ให้ความสำคัญกับการฝึกสติ และสมาธิให้กับพนักงาน โดยแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 บริษัทผู้นำประกาศตนอย่างชัดเจนว่ามีการพัฒนาจิตและยอมรับว่าการพัฒนาจิตเป็นประโยชน์ในการนำองค์กร เช่น Michael Rennie แห่ง McKinsey & Co., Michael Stephen แห่ง Aetna International, Robert Shapiro แห่ง Monsanto เป็นต้น

ระดับที่ 2 บริษัทในตะวันตกที่หันมาสนใจในการฝึกสติและสมาธิให้พนักงาน ในองค์กรมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งบริษัทใหญ่ๆ ดังปรากฏในนิตยสาร Fortune จำนวน 500 แห่ง เช่น Raytheon, Proctor & Gamble, Monsanto, General Mills, Comcast เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีบริษัทอื่นๆ ที่มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักอีก เช่น BASF Bioresearch, Bose, New Balance, Unilever, Nortel Networks เนื่องจากเห็นว่าการฝึกจิตช่วยให้พนักงานทำงานได้ดีขึ้น

ระดับที่ 3 บางบริษัทกำหนดให้การพัฒนาจิตเป็นองค์ประกอบสำคัญของบริษัท เช่น บริษัท Sound True ซึ่งประกอบการด้านการบันทึกเสียง ถึงกับกำหนดให้เป็นคุณค่าหลักขององค์กร ดังนี้

“ในฐานะของ Sound True เราจะฝึกให้มีสติในงานทุกด้านของเรา เราเห็นความสำคัญของความสงบ มองเข้าไปภายใน การฟังอย่างใส่ใจ และการอยู่กับปัจจุบัน”

Sound True เริ่มการประชุมทุกชนิดด้วยการทำสมาธิ 1 นาที และมีห้องสมาธิ ให้พนักงานได้เข้าไปหาความสงบได้เมื่อต้องการ





องค์กรอื่นๆ ที่สนใจในเรื่องการพัฒนาศติและสมาธิ ในสหรัฐอเมริกา ได้แก่ โรงเรียนทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรที่มีความกดดันสูง เช่น ทหาร ตำรวจ และเจ้าหน้าที่เรือนจำ เป็นต้น

สำหรับประเทศไทย ผลจากการที่สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้สนับสนุนสุขภาวะในองค์กร ทำให้เกิดโครงการสำคัญ คือ องค์กรสร้างสุขหรือที่รู้จักกันในชื่อ Happy 8 โดยหนึ่งในองค์ประกอบสำคัญ คือ Happy Soul ซึ่งเป็นเรื่องของการพัฒนาจิตนั่นเอง และมีบริษัทที่เป็นตัวอย่างในการดำเนินการโครงการนี้ เช่น บริษัทในเครือโลออน บริษัท เอเชีย พรซิชั่น จำกัด โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กรุงเทพฯ เป็นต้น ในขณะเดียวกัน องค์กรด้านสาธารณสุขโดยเฉพาะโรงพยาบาลในภาครัฐก็ได้นำเรื่องสติในองค์กรไปใช้ทั่วทั้งองค์กร เช่น โรงพยาบาลสิงห์บุรี โรงพยาบาลปางมะผ้า โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชหล่มเก่า โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ เป็นต้น เช่นเดียวกับในภาคการศึกษา เช่น โรงเรียนลำปลายมาศพัฒนา โรงเรียนศิริพงษ์วิทยา โรงเรียนศรีนครินทร์ วิทยานุเคราะห์ โรงเรียนอนุบาลสตูล ก็นำสติไปใช้ทั้งองค์กรกับครูและนักเรียนอย่างได้ผลดียิ่ง

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ทำหายสำหรับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ คือ ทำอย่างไร พนักงานจึงจะสามารถพัฒนาจิตในระหว่างการทำงานได้อย่างยั่งยืนตลอดไป และสามารถนำการพัฒนาจิตในการทำงานไปใช้ให้เกิดผลดีในชีวิตส่วนตัว กับครอบครัวและต่อสังคมได้ต่อไป

การพัฒนาศติกับการทำงานของสมอง

สมองของคนเราประกอบด้วยเครือข่ายของเซลล์สมองที่เรียกว่า นิวรอนส์ (Neurons) จำนวนมากมายมหาศาลหรือประมาณได้กว่าหนึ่งแสนล้านเซลล์ โดยเซลล์เหล่านี้จะไม่ติดกัน แต่จะเชื่อมโยงกันทางกิ่งก้านของเซลล์ หรือที่เรียกว่า แอกซอน (Axon) และเดนไดรต์ (Dendrite) เรียกส่วนที่เชื่อมต่อนี้ว่า ซินแนปซิส





(Synapses) นิวรอนส์จะส่งผ่านข้อมูลจากเซลล์หนึ่งไปยังอีกเซลล์หนึ่งอย่างรวดเร็วมากเหมือนการส่งผ่านกระแสไฟฟ้า แต่เป็นกระบวนการทางชีวเคมี ทำให้ข้อมูลต่างๆ ถูกถ่ายทอดไปทั่วสมองได้ในเวลาเพียงเสี้ยววินาที

สมองของคนเราจะทำหน้าที่พื้นฐานในการสั่งการอวัยวะต่างๆ ให้พร้อมจะสู้หรือหนีเพื่อปกป้องตัวเราจากภัยอันตรายต่างๆ และดำรงชีวิตอยู่ได้ด้วยความปลอดภัย เมื่ออวัยวะรับสัมผัสต่างๆ ส่งข้อมูลให้สมอง เช่น ตาเห็นภาพ หูได้ยินเสียง ลิ้นได้รับรส ผิวหนังสัมผัสสิ่งต่างๆ สมองจะตีความและสั่งการให้เกิดการโต้ตอบ เมื่อโต้ตอบไปแล้วรอดปลอดภัย สมองก็จะเก็บไว้เป็นแบบแผนความคิดและความทรงจำ เมื่อเหตุการณ์เดิมๆ เกิดขึ้นอีก สมองก็จะสั่งการให้มีปฏิกิริยาโต้ตอบแบบเดิมๆ อีกทุกครั้งไปจนเกิดเป็นนิสัย ทำให้คนเราติดอยู่ในกับดักวังวนของการสั่งการแบบเดิมๆ ของสมอง เช่น เมื่อถูกผู้อื่นทำให้ไม่พอใจ ก็จะโต้ตอบด้วยวาจาหรือการกระทำออกไปทันที ทำให้ผู้อื่นไม่อยากจะยุ่งเกี่ยวกับ เป็นต้น

ทั้งนี้ แต่ละบุคคลจะมีประสบการณ์ชีวิต การเลี้ยงดูและอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน ทำให้สมองของแต่ละคนจะมีแบบแผนความคิด ความทรงจำ และปฏิกิริยาโต้ตอบที่แตกต่างกันไปด้วย อาจกล่าวได้ว่าไม่มีสมองของใครที่จะเหมือนกันไปหมดทุกอย่าง ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้คนเรามีบุคลิกภาพ อัตลักษณ์ และนิสัยที่แตกต่างกันออกไป นั่นเอง

อนึ่ง ภายหลังจากที่บุคคลได้รับการฝึกสติและสมาธิไประยะหนึ่งแล้ว จะเปรียบเสมือนเราได้โปรแกรมการทำงานของสมองเสียใหม่ นิวรอนส์หรือเซลล์สมองจะเกิดการส่งผ่านข้อมูลกับนิวรอนส์ตัวใหม่ๆ ด้วยการเชื่อมต่อใหม่ๆ เกิดวงจรการเรียนรู้ใหม่ ทำให้การเชื่อมต่อเก่าๆ ผ่อและหมดสภาพไป สมองจึงเกิดการสั่งการในรูปแบบใหม่ๆ ที่มีการยั้งคิดมากขึ้น ไม่เป็นไปตามอัตโนมัติเหมือนแต่ก่อน ทำให้เกิดพฤติกรรมใหม่ๆ ที่พัฒนากว่าเดิม รอบคอบกว่าเดิม ช่วยให้แก้ปัญหาต่างๆ ได้ดีกว่าเดิม ช่วยสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีกว่าเดิม และที่สำคัญคือช่วยให้มีความรู้สึกสงบและเป็นสุขมากกว่าเดิมด้วย





จากการศึกษาวิจัยพบว่า การฝึกสติและสมาธิเป็นประจำสม่ำเสมอจะช่วยป้องกัน บรรเทาและบำบัดอาการเจ็บป่วยได้อย่างหลากหลาย เช่น ความวิตกกังวล อาการซึมเศร้า โรคตื่นตระหนกหรือโรคแพนิค (Panic disorder) การติดสารเสพติด และพฤติกรรมเสพติด โรคกระเพาะอาหารและลำไส้ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) โดยเฉพาะอาการปวดเรื้อรัง โรคหัวใจ ความดันโลหิตสูง มะเร็ง นอนไม่หลับ ไมเกรน ภูมิแพ้ หอบหืด โรคอ้วน ซึ่งมีสาเหตุส่วนหนึ่งมาจากความเครียด ทั้งนี้ เป็นเพราะสติและสมาธิสามารถลดความเครียดได้นั่นเอง นอกจากนี้ ในปี พ.ศ. 2538 (ค.ศ. 1995) The National Institutes of Health, USA ได้สรุปว่า จากการศึกษาวินิจฉัยกว่า 30 ปีที่ผ่านมา และจากประสบการณ์ของบุคคลทั่วไป และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขพบว่า สมาธิและการฝึกปฏิบัติในการผ่อนคลาย ความเครียดที่คล้ายคลึงกันนี้ สามารถนำไปสู่การมีสุขภาพที่ดีขึ้น มีคุณภาพชีวิตสูงขึ้น และช่วยลดค่าใช้จ่ายในการดูแลสุขภาพลงได้ด้วย

ดังนั้น จึงเป็นที่แน่ชัดว่า หากนำการพัฒนาสติและสมาธิ ไปใช้ในองค์กรแล้ว พนักงานที่ได้ฝึกสติและสมาธิจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดความขัดแย้งระหว่างกัน และเสริมสร้างความสุขให้มากขึ้น ทั้งในระดับบุคคล องค์กร ครอบครัวและชุมชนต่อไปด้วย

การพัฒนาสติทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง

การฝึกสติและสมาธิเป็นประจำสม่ำเสมอทุกวัน เช่น มีสติอยู่กับงานที่ทำได้ ตลอดทั้งวัน การนั่งสมาธิวันละ 10 – 30 นาทีทุกวัน เป็นต้น จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล ดังนี้

1. ควบคุมการทำงานของร่างกายส่วนต่างๆ ได้ดีขึ้น
2. มองส่วนต่างๆ สามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. ควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ดีขึ้น และแสดงออกอย่างระมัดระวังมากขึ้น
4. มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ทั้งในมุมมองต่อโลกและการดำเนินชีวิต





5. เห็นอกเห็นใจผู้อื่นมากขึ้น
6. ตระหนักรู้ตัวเองและสามารถพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้น
7. ควบคุมความกลัวได้ดี ทำให้มีความกล้ามากขึ้น
8. มีสัทสญาณหรือสัมผัสที่ 6 หรือความสามารถในการหยั่งรู้โดยสัญชาตญาณหรือประสบการณ์ความเชี่ยวชาญที่สะสมไว้
9. มีคุณธรรม
10. มีความเมตตาต่อตนเองและผู้อื่น

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาจิตโดยการฝึกสติและสมาธิ จะมีผลต่อสมองโดยตรง ช่วยให้สมองส่วนหน้าเกิดการพัฒนามากขึ้น แม้จะเข้าวัยผู้ใหญ่แล้ว แต่สมองส่วนนี้ก็ยังสามารถพัฒนาให้ทำงานดีขึ้นได้ และเมื่อสมองส่วนหน้าได้รับการพัฒนาแล้ว บุคคลจะเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทั้งด้านความคิดและการกระทำ จึงเป็นเหตุให้องค์กรที่ทันสมัยและมีวิสัยทัศน์กว้างไกลได้ผนวกเอาเรื่องของการพัฒนา “สติ” มาพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมีเป้าหมายสูงสุดอยู่ที่การทำให้พนักงานทำงานด้วยความสุข อยู่ร่วมกันอย่างมีมิตรไมตรี ร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและผลพลอยได้คือการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่น และมีชุมชนที่อยู่กันอย่างรักใคร่สามัคคีและนำพาทุกชีวิตให้มีความสุขและประสบความสำเร็จตามไปด้วยเช่นกัน





เอกสารอ้างอิง



1. ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. คู่มือสติบำบัด (สำหรับผู้บำบัด) : การบำบัดและให้คำปรึกษาโดยใช้สติเป็นพื้นฐาน (สติบำบัด) (Mindfulness-Based Therapy and Counseling). กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต. 2 ตุลาคม 2556.
2. ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร. นนทบุรี : บริษัท เอ.พี. กราฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด ; 2555
3. สติ. <http://www.nkgen.com/sti.htm>, 26/5/2557.
4. สติ. <http://th.wikipedia.org/w/index.php?title=สติ&oldid=4824982>, 22/5/2557.
5. สมาธิ. <http://th.wikipedia.org/wiki/>, 22/5/2557.
6. สมาธิ. <http://dictionary.sanook.com/search/>, 22/5/2557.
7. Intuitive and Mindful Eating Research Articles: Evidence Based Studies. <http://www.mindfuleatinghk.com/resources/research-articles>. 20/5/2557.
8. What is Mindfulness. <http://greatergood.berkeley.edu/topic/mindfulness/definition>. 22/5/2557.





บทที่ 2

การพัฒนาจิตกับความสุขในองค์กร



หลังจากที่ได้เห็นองค์ความรู้และประสบการณ์ทางสากลในเรื่องการใช้การพัฒนาจิตในการพัฒนาองค์กร ซึ่งเป็นส่วนความรู้ที่ชัดแจ้ง (Explicit Knowledge) ต่อไปนี้ผู้เขียนจะประมวลความรู้จากการปฏิบัติ (Tacit Knowledge) ที่ตนเองได้มีโอกาสเรียนรู้ร่วมกับองค์กรต่างๆ ทั้งในภาคสาธารณสุข ภาคการศึกษาและภาคธุรกิจ จากการทำกิจกรรมพัฒนาองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนาจิตปัญญาในองค์กร (Spirituality Development in Organization) โดยหลายๆ องค์กรได้ประสบความสำเร็จ (ซึ่งก็หมายความว่าอีกหลายองค์กรยังไม่ประสบความสำเร็จ) จึงเป็นที่มาของบทนี้ ซึ่งผู้เขียนต้องขอขอบคุณทั้งผู้คนมากมายที่ได้สร้างองค์ความรู้สากลในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขและผู้บริหารตลอดจนผู้คนในองค์กรอีกมากมายที่ได้ทุ่มเทประสบการณ์ของตนเองจนเป็นรากฐานความรู้ในการพัฒนาองค์กรแห่งความสุขขึ้นมา

ในบทนี้จะแบ่งเป็น 2 ส่วน ส่วนแรกจะเป็นการกล่าวนำสั้นๆ ถึงความคิดหลักหรือแนวคิดของการสร้างความสุขในองค์กร ส่วนที่สองเป็นส่วนหลักของเอกสาร ซึ่งเป็นส่วนที่กล่าวถึงองค์ประกอบ 3 ประการในการสร้างความสุขในองค์กร คือ การสร้างคุณค่าในตนเองกับการสร้างความสงบในจิตใจ การสร้างค่านิยมการทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข และการสร้างค่านิยมขององค์กรแห่งความสุข

ในอดีตที่ผ่านมาการสร้างจิตตปัญญาหรือความสุขอย่างยั่งยืนที่เน้นการพัฒนาจิตนั้นมักอยู่ในบริบทของศาสนา และ/หรือ บริบทของบุคคล ความพยายามที่จะใช้องค์กรเป็นหน่วยพื้นฐานของการพัฒนาจิตจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพราะองค์กรเป็นวิถีชีวิตของผู้คนในสังคมมากขึ้นทุกขณะ





ขณะนี้คนส่วนใหญ่ในโลกอยู่ในเมืองและอยู่ในองค์กร องค์ความรู้ทั้งจากในประเทศและทั่วโลกโดยเฉพาะจากประสบการณ์ที่ทำให้เป็นจริง จึงเป็นเรื่องที่ควรเรียนรู้และขยายผลต่อไปอย่างยิ่ง ผู้เขียนจึงหวังว่าบทนี้จะเป็แรงบันดาลใจส่วนหนึ่งเพื่อการเรียนรู้ดังกล่าว ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการสร้างสุขด้วยสติในองค์กรเป็นสิ่งที่ทำได้จริงและเป็นทิศทางสำคัญของการพัฒนาองค์กรและสังคมของเรา

แนวคิดของการสร้างความสุขในองค์กร

ปัจจุบันมีความตื่นตัวขององค์กรในการพัฒนาคนและองค์กรโดยมีเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้า และเป็นไปตามมาตรฐาน เป้าหมายเหล่านี้จะเห็นได้ว่ามักจะไปไกลกว่าสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น การอยู่รอดขององค์กรหรือกำไร แต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้รับบริการหรือสังคมซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น

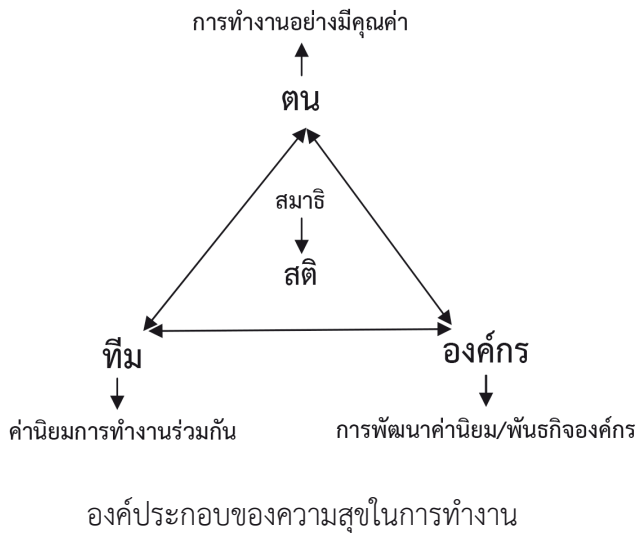
ท่ามกลางกระแสการปรับตัวขององค์กร ก็ได้มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร จากเดิมที่เน้นแต่การพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานก็หันมาใช้เครื่องมือใหม่ๆ อาทิ การประกันคุณภาพ การพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล (HA) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ เป็นต้น ซึ่งก็มีกฎเกณฑ์บางอย่างร่วมกันที่เน้นการพัฒนางานโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้า กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในระดับหนึ่งแต่ก็ยังคงมีอุปสรรคสำคัญคือความรู้สึกเป็นภาระงาน เหนื่อยล้า รู้สึกถูกกดดัน เป็นต้น

ในที่สุดหลายๆ องค์กรก็พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้นนอกจากระบบ และจะต้องอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในตนเองแล้ว การศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรก็มีข้อค้นพบสำคัญว่าถ้าคนเรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในการทำงาน และในองค์กร ไม่ว่าตนเองจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้นจะคงอยู่ได้ก็ต้อง





อาศัยบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และสถานะที่ดีขององค์กร อันส่งเสริมและสะท้อนค่านิยมขององค์กรที่ชัดเจน เปรียบดังแก้วอู๋ 3 ขา ซึ่งค้ำจุนซึ่งกันและกัน หากขาดตัวใดตัวหนึ่งก็ย่อมที่จะสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรได้ยาก การสร้างความสุขในองค์กรจึงต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้ง 3 ประการ ดังแผนภูมิรูปภาพต่อไปนี้



หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้คือ การใช้การพัฒนาจิตอันได้แก่ สมาธิและสติ มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ เสียสละ อดทน ซื่อสัตย์ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันอย่างดีต้องอาศัยการฟังอย่างมีสติอันเป็นรากฐานของกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ร่วมไปกับการคิดทางบวก ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติ สุดท้ายก็คือการใช้สติเป็นรากฐานในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหาหนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง





องค์ประกอบ 3 ประการในการสร้างความสุขในองค์กร

1. สติกับการพัฒนาตน

1.1 คุณค่าในตนเองกับการสร้างความสงบในการทำงาน

คนส่วนใหญ่จะมีความเห็นร่วมกันในเรื่องคุณค่าซึ่งก็คือความรักและเมตตา ความอดทนอดกลั้น การให้อภัย ความเป็นแบบอย่างที่ดี การส่งเสริมผู้อื่นและความยุติธรรม เป็นต้น คุณค่าเหล่านี้มีลักษณะเป็นคุณค่าสากลของความเป็นมนุษย์ในอาชีพที่ต้องทำงานกับชีวิตคน คุณค่าเหล่านี้ก็ยิ่งมีความสำคัญมากขึ้น เพราะเป็นคุณลักษณะที่ทำให้พัฒนาชีวิตคนอื่นได้เหมือนกับคุณลักษณะของแม่ที่เลี้ยงดูลูก

คุณค่าเหล่านี้มิใช่สิ่งที่เกิดขึ้นเพราะการประกอบอาชีพหรือได้รับคำสั่งสอนหรือปฎิญาณตนว่าจะเป็นอย่างนั้น แต่ที่สำคัญก็คือการถ่ายทอดจากบุคคลสู่บุคคล โดยเฉพาะจากบุคคลที่เราเคารพรัก การถ่ายทอดคุณลักษณะจึงเป็นเรื่องของการซึมซับจากบุคคลต่างๆ ที่ดำเนินมาตลอดชีวิต ดังนั้นจึงสะสมอยู่ในตัวเราทุกคน

อย่างไรก็ตามไม่ว่าตัวเราเองหรือแม้กระทั่งบุคคลที่เป็นแบบอย่างของเรา ก็เชื่อว่าเราจะแสดงคุณค่าของความรักและเมตตา การให้อภัย ความอดทน ฯลฯ ได้ตลอดเวลา หากทบทวนดูให้ดีจะพบว่าคุณลักษณะเหล่านี้จะมีมากขึ้นกับอารมณ์ ในยามที่บุคคลมีความเครียด ความวิตกกังวล ความท้อแท้ ฯลฯ บุคคลนั้นจะแสดงคุณค่าเหล่านี้ได้น้อยลง แต่ในยามที่บุคคลมีความสงบคุณค่าเหล่านี้ก็จะแสดงออกอย่างชัดเจน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าความสงบเป็นคุณค่าแกนกลางของคุณค่าทั้งปวงหรือจะเรียกว่าเป็นคุณค่าแห่งคุณค่าก็ได้ ดังแผนภูมิรูปภาพต่อไปนี้





ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าในตนเองกับความสงบของจิตใจ

การสร้างความสงบให้กับจิตใจนี้จึงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการทำงานเพื่อให้สามารถแสดงคุณค่าในตนเองได้ ทางจิตวิทยาเรียกว่าการจัดการกับอารมณ์และความเครียด สมาชิกในองค์กรที่มีความสุขจึงต้องเรียนรู้การจัดการตนเองหรือการจัดการกับอารมณ์และความเครียด เพื่อสร้างความสงบของจิตใจด้วยการฝึกสมาธิซึ่งจะลดอารมณ์และความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตใจ และสร้างพื้นฐานของจิตใจในการทำงานด้วยจิตใจที่สงบต่อไป ตามด้วยการฝึกสติเพื่อให้จิตใจอยู่กับการทำงาน โดยไม่ว้าวุ่นและไม่ถูกแทรกแซงด้วยอารมณ์ เนื่องด้วยจิตอยู่กับปัจจุบัน ซึ่งเรื่องของสตินี้จะเป็นเครื่องมือทางจิตใจที่สำคัญในการสร้างค่านิยมในทีมและองค์กรต่อไป





1.2 การฝึกสมาธิกับการทำงาน

สมาธิเป็นการทำจิตให้สงบโดยจดจ่ออยู่กับสิ่งๆ เดียว เช่น ลมหายใจ ในช่วงแรกที่ฝึกจะมีอุปสรรคมากมายเพราะจิตจะไม่ยอมอยู่นิ่งกับลมหายใจ จนกว่าจะมีความชำนาญมากขึ้น การตามรู้ลมหายใจก็จะค่อยๆ นานขึ้น หรือถึงแม้จะวอกแวกบ้างก็รู้ตัวและหวนกลับมารู้ลมหายใจได้เร็ว ภาวะที่ทำให้จิตตามรู้ลมหายใจได้นี้จะทำให้ความคิดหยุด ในทางจิตวิทยาก็คือการหยุดความคิดนั่นเอง เมื่อความคิดหยุด จิตที่ว่างจากความคิดก็เป็นจิตที่สงบ และเมื่อมีความสงบ ต่อเนื่องสักระยะหนึ่ง ร่างกายและจิตใจก็จะผ่อนคลาย สรุปลก็คือ

ตามรู้ลมหายใจ



ความคิดหยุด → สงบ → กายและจิตผ่อนคลาย

สภาวะที่จิตสงบและร่างกายผ่อนคลายหรือสมาธิจิตก็คือการคลายความเครียดในระดับลึกนั่นเอง จะเห็นได้ว่ากระบวนการของสมาธิจะตรงกันข้ามกับกระบวนการของการเกิดอารมณ์และความเครียด ที่เริ่มจากการสะสมความวุ่นวายจากแรงกดดันต่างๆ และจบลงด้วยการเกิดอารมณ์และความเครียด เราสามารถฝึกสมาธิได้ง่ายๆ เป็น 3 ขั้นตอนดังนี้

1. ฝึกหยุดความคิด
2. ฝึกจัดการความคิดที่เข้ามาสอดแทรกเพื่อให้จิตสงบ
3. ฝึกจัดการกับความง่วงจนจิตสงบและผ่อนคลาย

ขั้นตอนที่ 1 ฝึกหยุดความคิด ด้วยการตามรู้ลมหายใจ เรารู้ลมหายใจได้โดยการรับรู้ความรู้สึกที่เกิดจากลมหายใจผ่านเข้าออกที่ปลายจมูก ท่านลองเอามือรองลมหายใจดู นี่คือสัมผัสของลมหายใจที่ท่านรู้สึกได้ง่าย เพราะหลังมือ





มีปลายประสาทในการรับรู้หนาแน่น บริเวณปลายจมูกท่านก็สามารถรับรู้ได้ เช่นเดียวกัน แต่เบากว่ามากเพราะบริเวณนี้มีประสาทรับรู้ความรู้สึกน้อยกว่า การจะรับรู้ได้จึงต้องหยุดความคิดทั้งปวง เพื่อให้รับรู้ลมหายใจที่ปลายจมูกได้ง่ายขึ้น ท่านควรหลับตาและหายใจเข้าให้ยาวในตอนเริ่มต้นเพื่อให้สังเกตลมหายใจได้ง่ายขึ้นและเลือกสังเกตข้างใดข้างหนึ่งที่สมองรับรู้ได้ง่ายกว่า พยายามสังเกตไป ระยะหนึ่งสัก 1-2 นาทีด้วยลมหายใจปกติ

ลองหลับตาเริ่มต้นด้วยการหายใจเข้าออกยาวสัก 4 - 5 รอบ มุ่งความสนใจ ไปรับรู้ลมหายใจที่ปลายจมูก หากเจอแล้วให้สังเกตว่าความรู้สึกข้างไหนชัดกว่า และสังเกตลมหายใจข้างที่ชัดกว่านั้นเพียงข้างเดียวไปเรื่อยๆ ด้วยลมหายใจ ตามปกติ โดยไม่ต้องนับหรือใช้ถ้อยคำใดๆ

ขั้นตอนที่ 2 ฝึกจัดการกับความคิดที่สอดแทรกเพื่อให้จิตสงบ เมื่อท่าน เริ่มรับรู้ลมหายใจเข้าออกที่ปลายจมูกขณะหลับตาได้แล้ว ท่านจะพบว่าความคิด จะหยุดลงได้เพียงชั่วคราวจะกลับมาอีกเพราะความคิดที่หยุดไปคือสิ่งที่ตั้งใจคิด หรือความคิดในจิตรู้นานึก แต่คนเรามีสิ่งสะสมอยู่มากมายในจิตได้สำนึก ความคิดจากจิตใต้สำนึกนี้เองที่จะผุดขึ้นมา ในขั้นตอนที่ 2 นี้จะเป็นการฝึกรู้ ลมหายใจให้ต่อเนื่อง โดยไม่สนใจเสียงและสิ่งรบกวนจากภายนอก ให้สนใจ แต่ลมหายใจโดยสังเกตเพียงปลายจมูกข้างใดข้างหนึ่งที่ท่านรู้สึกชัดกว่า ดูไปให้ ต่อเนื่องให้มากที่สุด หากมีความคิดใดๆ เกิดขึ้นก็ขอให้เพียงแต่รู้ตัว แล้วกลับไปรับรู้ ลมหายใจใหม่ ด้วยการหายใจเข้าออกยาวสัก 2 ครั้ง แล้วดูไปให้ต่อเนื่อง ลองทำ สัก 3 - 4 นาที อย่าลืมว่าความคิดจะปรากฏขึ้นเป็นระยะ เป็นเรื่องปกติธรรมดา เป็นเพราะความคิดมาจากจิตใต้สำนึกซึ่งเราควบคุมไม่ได้ สิ่งที่เราทำได้คือ ไม่คิดตามโดยรู้ตัวว่ามีความคิดเกิดขึ้น ไม่คิดตามความคิดนั้นและกลับไป รู้ลมหายใจเข้าออกใหม่ด้วยการหายใจเข้าออกยาวสัก 2-3 ครั้งแล้วดูไปให้ ต่อเนื่อง ด้วยวิธีการเช่นนี้ท่านจะค่อยๆ ปลดปล่อยความคิดในจิตใต้สำนึกออกไปเรื่อยๆ จนเบาบางลงและทำให้รู้ลมหายใจต่อเนื่องมากขึ้น





ขั้นตอนที่ 3 ฝึกจัดการกับความง่วงเพื่อให้จิตใจสงบและผ่อนคลาย

เมื่อท่านสามารถรับรู้ลมหายใจได้ต่อเนื่องแล้ว ความสงบก็จะเริ่มเกิดขึ้น เมื่อจิตเริ่มสงบท่านก็จะรู้สึกง่วง ทั้งนี้เพราะจิตมีความเคยชินกับสภาวะจิตเพียง 2 ชนิด ที่เป็นสภาวะจิตขั้นพื้นฐาน คือ ตื่นกับหลับ เมื่ออยู่ในสภาวะสงบ จิตจึงกลับไปสู่ความเคยชินเดิมคือเมื่อไม่อยู่ในสภาวะตื่น ก็เข้าสู่สภาวะหลับ ซึ่งเริ่มต้นด้วยอาการง่วง เพื่อพัฒนาจิตที่เป็นสมาธิแน่วแน่จึงต้องจัดการกับความง่วง โดยขั้นตอนสุดท้ายนี้ก็คือรักษาความสงบให้ต่อเนื่อง ด้วยการนั่งสมาธิอย่างน้อยสัก 8-10 นาที จะทำให้เกิดความสงบของจิตเพราะว่างจากความคิดระหว่างนี้แม้จะมีความคิดเข้ามารบกวนบ้างก็ไม่เป็นไรขอเพียงแต่ให้รู้ตัวและกลับมารับรู้ลมหายใจใหม่ ทุกครั้งที่เริ่มใหม่ก็ใช้การหายใจเข้าออกยาวเพื่อให้รับรู้ลมหายใจได้ง่ายสัก 2-3 ครั้ง แล้วดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจที่ปกติ เมื่อสงบลมหายใจจะเบาเอง การนั่งสมาธินานขึ้นก็จะมีปัญหาใหม่ดังที่กล่าวมาแล้ว คือ ง่วงนอนซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาสมาธิ เพราะจะทำให้จิตลดความรู้ตัว จึงไม่สามารถพัฒนาสมาธิจิตที่เป็นภาวะพักของจิตโดยรู้ตัวตลอดเวลา ท่านสามารถแก้ไขได้โดยการยืดตัวตรง หายใจเข้าออกลึกๆ สัก 4 - 5 ลมหายใจ หรือจินตนาการเป็นหลอดไฟที่สว่างจ้าสักพักหนึ่งแล้วกลับไปรับรู้ลมหายใจให้ต่อเนื่องต่อไป ถ้ายังง่วงอยู่ให้เปลี่ยนอิริยาบถ เช่น ลุกขึ้นยืน หรือ เดิน ดื่มน้ำ ล้างหน้าให้หายท่วง แล้วกลับมานั่งสมาธิต่อ

โดยทั่วไปผู้ที่ไปเรียนการทำสมาธิมักจะได้รับคำแนะนำให้ฝึกทำทุกวันๆ ละ 10 - 20 นาที โดยเลือกเวลาที่ท่านสะดวก ที่ดีที่สุดก็คือเช้านั้นหรือก่อนนอน เพราะจะเป็นช่วงที่สงบ ท่านจะนั่งบนเก้าอี้ก็ได้แต่ไม่ควรพิงพนัก นั่งให้หลังตรง ศีรษะตรง นิ้วหัวแม่มือจรดกัน ท่านี้จะเป็นท่าที่ทำให้ร่างกายสมดุลและช่วยให้ นั่งนานๆ ได้ดี

แต่สำหรับในแนวคิดเรื่องความสุขในองค์กร การทำสมาธิจะมีประโยชน์กับคนในองค์กรอย่างยิ่ง ทั้งในด้านการลดความเครียดเพื่อไม่ให้ความเครียดสะสมในจิตได้สำนึก การสะสมความเครียดไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดๆ ทั้งจากที่บ้าน ที่ทำงาน ภาระหนี้สิน ฯลฯ ล้วนเป็นสาเหตุสำคัญของความเครียดที่รุนแรงจน





มีผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นองค์กรที่สมาชิกมีความเครียดมาก สมาชิกก็จะป่วยบ่อย ทำงานด้วยความว้าวุ่น ไม่มีความสุขหมดไฟในการทำงานง่าย (Burn Out) และมีแนวโน้มที่จะกระทบกระทั่งกันง่าย ยิ่งสะสมความเครียดไว้นานก็จะเป็นที่มาของโรคที่เกี่ยวกับความเครียดทั้งหลาย อาทิ โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดในสมอง ความดันโลหิตสูง เบาหวาน หรือแม้กระทั่งโรคมะเร็ง รวมทั้งโรคทางจิตใจ ดังเช่น ภาวะซึมเศร้า เป็นต้น

เพื่อออกมาจากความสงบของสมาธิ จิตจะทำงาน คิด ตัดสินใจหรือเรียนรู้ได้ดีกว่าจิตที่ออกมาจากความว้าวุ่น ดังนั้นผู้ที่ทำสมาธิประจำจึงช่วยในการทำงานและเรียนรู้ได้ดีขึ้น

ดังนั้นองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความสุข จึงใช้กิจกรรมการทำสมาธิเป็นวิธีสำคัญในการลดความเครียด โดยการจัดบรรยากาศองค์กรให้มีการทำสมาธิร่วมกันก่อนและหลังทำงาน โดยอาจจะใช้การเปิดดนตรีสมาธิ 3-5 นาทีเบาๆ เพื่อเป็นเวลาแห่งสมาธิ การทำสมาธิก่อนทำงานทำให้เริ่มต้นง่ายด้วยความสงบ ส่วนการทำสมาธิก่อนกลับบ้านช่วยให้ลดความเครียดและไม่นำความเครียดกลับไปสู่ครอบครัว การฝึกสมาธิยังเป็นส่วนสำคัญในการฝึกสติด้วย ดังที่จะกล่าวต่อไป

1.3 การฝึกสติกับการทำงาน

แม้การฝึกสมาธิจะช่วยให้จิตสงบลงชั่วคราว ทั้งยังลดความเครียดที่สะสมอยู่ในจิตได้สำนึก แต่เมื่อออกจากสมาธิกลับมาอยู่ในชีวิตจริง คนเราก็จะเริ่มสะสมความเครียดใหม่ ดังนั้นการทำงานอย่างสงบโดยไม่สะสมความเครียดจึงต้องอาศัยคุณสมบัติอีกชนิดหนึ่งของจิตใจที่จะต้องพัฒนาขึ้นในระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตนั่นก็คือ การฝึกสตินั่นเอง

อันที่จริงนอกจากคนเมาและคนเสียสติแล้ว แต่ละคนก็มีสติกันทุกคน เราจึงสามารถทำกิจต่างๆ เช่น เดิน ฟัง พูดคุย ขับรถ หรือทำงานได้โดยไม่ผิดพลาด แต่สติที่เรามีอยู่จะมีลักษณะที่สำคัญคือ จะเบี่ยงเบนและถูกสอแทรกได้ง่ายด้วยอารมณ์ เช่น ความอยาก ความโกรธและความวิตกกังวลหรือฟุ้งซ่าน





ยกตัวอย่างการขับรถ ดังเหตุการณ์ต่อไปนี้

- สมศักดิ์ขับรถตามปกติ พอเจอโฆษณาารูปสาวสวย เขาก็เผลอสติไปดูทำให้รถเสียการควบคุม
- ขับรถไปอีกระยะหนึ่ง มีคนขับรถตัดหน้าเขาก็โกรธหัวฟัดหัวเหวี่ยงพยายามจะแซงกลับจนเกือบจะเกิดอุบัติเหตุ
- เนื่องจากรถติด เขาเริ่มกลัวว่าจะไปที่ทำงานไม่ทัน ทำให้เขาพยายามเบียดรถขึ้นหน้า ในระยะกระชั้นชิด

ท่านคงจะเห็นใช่ไหมว่าสมศักดิ์เผลอสติไป จนทำให้เกือบเกิดอุบัติเหตุด้วยความอยาก ความโกรธและความวิตกกังวลตามลำดับ คนเราสามารถป้องกันความเครียดและอารมณ์ต่างๆ ได้ ด้วยการฝึกสติให้อยู่กับปัจจุบัน สติในที่นี้ก็คือการระลึกอยู่กับกิจที่ทำ โดยไม่เผลอสติไปไม่ว่าจะด้วยเหตุใดหรือการอยู่กับปัจจุบันนั่นเอง สติจะช่วยควบคุมความคิดของเราไม่ให้ถูกปรุงแต่งด้วยความอยาก ความโกรธและความวิตกกังวล ท่านสามารถฝึกสติได้ง่ายๆ โดยอาศัยลมหายใจเป็นที่ตั้งหรือฐานของสติ ควบคุมไปกับการทำกิจกรรมต่างๆ เพราะลมหายใจมีคุณสมบัติที่สำคัญคือความเป็นปัจจุบัน เราไม่สามารถหายใจไปในอนาคตหรือหายใจกลับไปในอดีตได้ การรู้ลมหายใจจึงเป็นการอยู่กับปัจจุบันและช่วยให้เราอยู่กับกิจที่ทำได้ดีขึ้น การฝึกสติอย่างเป็นขั้นเป็นตอนจะช่วยให้การฝึกสติเป็นเรื่องไม่ยาก ดังนี้

1. ฝึกหยุดความคิด
2. ฝึกจัดการความคิดที่เข้ามาสอดแทรกเพื่อให้จิตสงบ
3. ฝึกจัดการกับความง่วงจนจิตสงบและผ่อนคลาย

ขั้นตอนที่ 1 ฝึกมีฐานสติอยู่ที่รู้ลมหายใจเล็กน้อย

ลมหายใจมีคุณสมบัติในการฝึกจิต 2 ประการ ประการแรก ลมหายใจสังเกตรได้ยาก การที่จะรู้ลมหายใจได้ต้องหยุดความคิดทั้งปวง เราใช้คุณสมบัติข้อนี้ในการฝึกสมาธิเพื่อให้ความคิดหยุด จนจิตสงบและผ่อนคลาย และลมหายใจยังมีคุณสมบัติที่สำคัญคือ ทุกลมหายใจเป็นปัจจุบัน ดังนั้นถ้าเรารู้ลมหายใจที่เป็นปัจจุบันเล็กน้อย ก็จะช่วยให้อารมณ์ต่างๆ ที่เป็นปัจจุบันมากขึ้น





ท่านใช้วิธีที่ท่านเรียนมาจากสมาธิก็คือรู้ลมหายใจเบาๆ ที่ปลายจมูกข้างหนึ่งที่ท่านรู้สึกชัดกว่า แต่รู้ไว้บางส่วนไม่ใช่ทั้งหมดเพราะเรายังต้องให้ความคิดทำงานโดยอยู่กับปัจจุบัน ควบคู่กับการรู้ลมหายใจก็ให้รู้ในกิจต่างๆ ที่ทำอยู่ เช่น ฟัง (เสียงที่ได้ยิน) นั่ง (รู้ส่วนของร่างกายที่สัมผัสพื้น) ยืน (รู้สัมผัสของเท้ากับพื้น และความตึงของต้นขา) เดิน (รู้สัมผัสของเท้าข้างที่รับน้ำหนัก) สำหรับอริยาบถที่ซับซ้อน เช่น ขับรถ จะมีสัมผัสหลายชนิด เช่น เท้าที่เหยียบสัมผัสคันเร่ง ครีซ หรือเบรก ตามองถนนและรถข้างหน้าหรือเหลือบมองกระจก ดูรถหลังก็ให้เลือกรับรู้จุดที่ชัดเจน เช่น รู้สัมผัสของมือกับพวงมาลัยรถ เป็นต้น

ช่วงแรกๆ จะรู้สึกชัดๆ ต่อไปจะค่อยๆ ทำได้ดีขึ้น เช่น ลองฟังโดยรู้ลมหายใจสัก 2 – 3 นาที ลองยืนขึ้นโดยรู้ลมหายใจและรู้สัมผัสของเท้าที่พื้น ลองเดินโดยรู้ลมหายใจไปด้วยและแบ่งสติไปรับรู้ความรู้สึกของเท้าขวาและซ้ายข้างที่สัมผัสพื้น ฝึกไปเรื่อยๆ ท่านก็จะสามารถมีสติกับกิจกรรมต่างๆ ระหว่างวันได้

ขั้นตอนที่ 2 ฝึกแบ่งสติตามการใช้งาน (กิจ)

การฝึกสติขั้นตอนแรก คือ การมีฐานสติอยู่กับลมหายใจเข้าออก ในขณะที่ทำกิจต่างๆ ด้วยการรู้ลมหายใจและรู้ในกิจที่ทำไปพร้อมๆ กัน ในชีวิตจริงเราสามารถฝึกสติไปตามกิจกรรมที่แตกต่างกันได้ โดยเรียกการฝึกในขั้นตอนนี้ว่าการแบ่งสติตามการใช้งาน กิจที่เราทำอาจแบ่งได้เป็น 2 ประเภท กิจภายนอกหรือการทำกิจกรรมต่างๆ และกิจภายใน คือการรู้สึกนึกคิดต่างๆ เราจึงสามารถแบ่งสติไปตามงานทั้ง 2 ประเภท ในกรณีของกิจภายนอกในบางกิจกรรมที่ต้องการความใส่ใจสูง เราก็ต้องแบ่งสติไปกับงานที่ทำให้มาก ส่วนที่รู้ลมหายใจก็จะน้อยลง ตรงกันข้ามในบางกิจกรรมไม่ได้ต้องการความใส่ใจสูง เราก็สามารถกลับมาอยู่กับลมหายใจได้มากขึ้น

ในอีกด้านหนึ่งคือ ส่วนที่เกี่ยวข้องกับภาวะจิตใจ หากในขณะที่ทำกิจกรรมท่านเกิดอารมณ์ที่รุนแรงขึ้น เช่น โกรธ ว้าวุ่น ท้อแท้ ฯลฯ ท่านสามารถทำให้ใจสงบได้โดยอยู่กับลมหายใจให้มากขึ้นอยู่กับสิ่งที่ทำให้น้อยลง ท่านก็ยังสามารถทำกิจกรรมต่อไปได้โดยจิตใจของท่านยังรักษาความสงบไว้ได้





ลองฝึกกิจกรรมการแบ่งสติในการเดินโดยใช้การเดินขึ้นลงบันได ขณะที่เดินขึ้นบันได ท่านไม่ต้องใส่ใจมากนักเพราะการเดินขึ้นเป็นเรื่องง่ายไม่ค่อยเกิดความผิดพลาด แต่จิตใจท่านจะไม่ชอบเพราะเกิดความรู้สึกเหนื่อย ท่านสามารถใช้หลักที่กล่าวมาแล้ว โดยขณะขึ้นบันไดให้อยู่กับลมหายใจให้มาก อยู่กับความรู้สึกที่เท้าเล็กน้อย ส่วนในขณะเดินลงบันไดจะต้องอาศัยความระมัดระวังสูง อุบัติเหตุและการบาดเจ็บกับข้อเท้าส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นขณะเดินลงบันได ท่านลองฝึกสติในการเดินลงบันได โดยให้สติอยู่กับเท้าที่สัมผัสพื้นให้มาก อยู่กับลมหายใจเพียงเล็กน้อย และเดินลงบันไดโดยไม่ต้องจับราวบันได (สำหรับผู้ที่มร่างกายปกติหรือไม่ใช้ผู้สูงอายุ)



เมื่อฝึกมาถึงจุดนี้ท่านจะเริ่มเห็นความแตกต่างระหว่างสมาธิกับสติ สรุปว่าสมาธิใช้ในการพัก แต่สติใช้ในการทำงาน เมื่อฝึกสติจะสามารถทำให้ทำงานได้โดยไม่ออกแวกและไม่ว้าวุ่นหรือถูกสอหดแทรกด้วยอารมณ์ การฝึกทั้ง 2 ชนิดสามารถทำได้โดยใช้คุณสมบัติของลมหายใจที่ต่างกัน 2 ลักษณะโดยที่เราสามารถฝึกสมาธิได้ด้วยการรู้ลมหายใจเข้าออกอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความคิดหยุดเนื่องจากลมหายใจสังเกตได้ยาก การรู้ลมหายใจจึงทำให้ความคิดหยุดและทำให้หยุดอย่างต่อเนื่องจนเกิดความสงบและผ่อนคลายโดยจัดการกับความคิด





และความว่าง เราสามารถฝึกสติได้ด้วยการฝึกรู้ลมหายใจเป็นฐานสติในการทำกิจกรรมต่างๆ และฝึกแบ่งสติให้รู้ลมหายใจมากขึ้นไปตามระดับความใส่ใจในการทำกิจกรรมและภาวะอารมณ์ จะเห็นได้ว่าแม้เราจะใช้ลมหายใจเป็นเครื่องมือในการฝึกสมาธิและสติ แต่ก็ใช้คนละคุณสมบัติของลมหายใจและใช้ด้วยวิธีการที่ต่างกัน ในการฝึกสมาธิ เรานำคุณสมบัติของลมหายใจที่สังเกตได้ยามมาใช้เพื่อหยุดความคิด โดยการมุ่งความสนใจทั้งหมดไปที่ลมหายใจ ขณะที่ในการฝึกสติเราใช้คุณสมบัติของลมหายใจที่เป็นปัจจุบัน ในการทำให้จิตอยู่กับปัจจุบันในกิจต่างๆ โดยรู้ลมหายใจบางส่วนไปพร้อมกับรู้ในกิจต่างๆ

ความสัมพันธ์ระหว่างสมาธิกับสติ รวมทั้งความเข้าใจที่ไม่ชัดเจนที่จะแยกความแตกต่างระหว่างสภาวะจิต 2 แบบนี้ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะสภาวะจิตขั้นสูงกว่า ที่จะต้องมีประสบการณ์ตรงที่เกิดจากการฝึกฝนจึงจะเข้าใจและอธิบายได้ อีกส่วนหนึ่งเป็นเพราะในภาษาไทยนำคำทั้งสองมาจากภาษาบาลี/สันสกฤตที่มีความหมายต่างกันแล้วนำมาใช้ในความหมายที่แทนกันได้ (Synonym) เช่น ขับริณ/อ่านหนังสืออย่างมีสมาธิ (ที่จริงคือมีสติ) หรือโรคสมาธิสั้น (ที่จริงคือสติสั้น ไม่สามารถจดจำทำงานให้สำเร็จได้)

จะเห็นได้ว่าผู้ที่ฝึกสมาธิมาแล้ว จะฝึกสติได้โดยไม่ยากเพราะมีทักษะในการรู้ลมหายใจมาแล้ว เพียงแต่เปลี่ยนจากรู้ทั้งหมดมาเป็นรู้บางส่วน เพราะสติใช้ในการทำงานเราจึงต้องมีส่วนสำคัญไปรู้กิจต่างๆ นอกจากนั้นการทำสมาธิยังทำให้จิตสงบ ซึ่งช่วยให้มีพลังที่จะฝึกสติหลั่งออกมาจากสมาธิ ทั้ง 2 ประการนี้เป็นความสัมพันธ์ระหว่างสมาธิกับสติ

ขั้นตอนที่ 3 ฝึกพัฒนาสติสู่ปัญญาภายใน

เมื่อฝึกมีสติในกายจนชำนาญแล้ว จะช่วยให้สามารถยกระดับในการพัฒนาปัญญาภายในที่จะสามารถปล่อยวาง เพราะเข้าใจในธรรมชาติที่ต้องเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องไปยึดติดหรือตอบโต้ โดยวิธีสังเกตความรู้สึก เช่น เวลาโกรธ ก็ให้รู้ลมหายใจไปพร้อมกับสังเกตความรู้สึกโกรธ ดูการเปลี่ยนแปลงในการเกิดขึ้นและดับไปของความโกรธ ก็จะเกิดประสบการณ์ที่เป็นปัญญาภายในตนเองของการปล่อยวางไปที่ละน้อยๆ ทำให้ปัญญาภายในขยายตัวขึ้นตามลำดับ





การสังเกตความรู้สึกอาจสังเกตได้ 3 วิธี ตามองค์ประกอบของความรู้สึกและตามความถนัดของผู้สังเกต กล่าวคือ สังเกตภาวะอารมณ์ (Subjective feeling) ที่เกิดขึ้นหรือสังเกตการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของระบบประสาทอัตโนมัติขณะที่เกิดอารมณ์ อาทิ หน้าร้อน คอติบตัน ใจสั่น เป็นต้น หรืออาจสังเกตความคิดที่เกิดขึ้นประกอบความรู้สึกนั้นๆ ดังเช่น เห็นความคิดที่ตำหนิบุคคลที่เราโกรธ

การรู้จักรู้ลมหายใจคู่ไปกับการสังเกตอารมณ์ความรู้สึกจะเป็นบันไดสำคัญของการพัฒนาปัญญาภายใน ซึ่งเป็นความสามารถในการปล่อยวางเพราะมีประสบการณ์ตรงของความเข้าใจในเปลี่ยนแปลงโดยไม่ต้องตอบโต้หรือยึดติด

โดยสรุปการฝึกสมาธิเป็นการฝึกจิตเพื่อให้เกิดความสงบและผ่อนคลาย ขั้นตอนการฝึกสมาธิประกอบด้วย

1. การฝึกหยุดความคิดด้วยการรู้ลมหายใจที่ผ่านเข้าออกที่ปลายจมูก
2. การฝึกหยุดความคิดจนเกิดความสงบด้วยการรู้ลมหายใจที่ผ่านเข้าออกที่ปลายจมูกอย่างต่อเนื่อง จัดการกับความคิดที่เกิดขึ้นโดยไม่คิดตาม แต่รู้ตัวและกลับมาตามรู้ลมหายใจทุกครั้งที่มีความคิดเกิดขึ้น
3. การฝึกหยุดความคิดจนเกิดความสงบและผ่อนคลายด้วยการรู้ลมหายใจอย่างต่อเนื่องและจัดการกับความง่วงด้วยการยืดตัวตรง หายใจเข้าออกลึกๆ หรือจินตนาการเป็นแสงไฟที่สว่างมากๆ ให้หายง่วง แล้วกลับมารู้ลมหายใจอย่างต่อเนื่อง

การฝึกสติเป็นการฝึกให้อยู่กับปัจจุบันโดยไม่วอกแวกและไม่ถูกสอแทรกด้วยอารมณ์ในขณะที่ทำกิจต่างๆ ทั้งทางกาย การสื่อสารตลอดจนความรู้สึกนึกคิดสามารถฝึกได้โดยการมีฐานสติอยู่กับลมหายใจเข้าออกพร้อมไปกับแบ่งสติไปรู้กิจที่ทำ และการฝึกแบ่งสติมากขึ้นไปตามงานที่ทำหรือสภาวะอารมณ์ ซึ่งเมื่อฝึกต่อไปก็จะพัฒนาเป็นปัญญาภายในได้เพราะสามารถปล่อยวางได้จากการมีสติสังเกตการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์

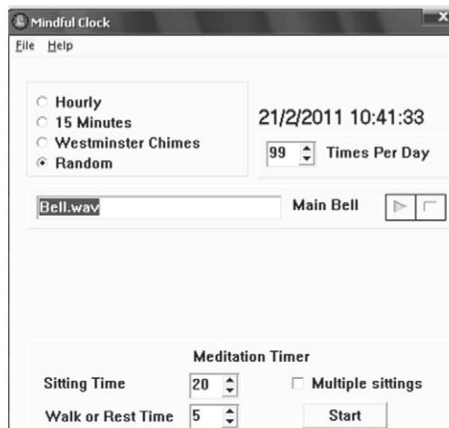




การฝึกให้จิตใจมีความสงบด้วยสมาธิและสติในเวลาฝึกอบรมเป็นเรื่องไม่ยาก แต่การทำให้เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันเป็นเรื่องยาก เพราะจิตของเราเคยชินกับสภาวะ 2 อย่าง คือ การหลับและการตื่น แต่ภาวะจิตที่เป็นสมาธิและมีสติเป็นภาวะใหม่ที่จิตยังไม่คุ้นเคย ประกอบกับวิถีชีวิตที่มีภาระงาน ความเครียด ตลอดจน การกระตุ้นค่านิยมทางวัตถุจะดึงจิตของเราไปสนใจสิ่งต่างๆ จึงมักจะหลงลืมละเลยไปในที่สุด การฝึกที่ดีที่สุดเพื่อให้ติดตัวจึงควรฝึกในที่ทำงานนั่นเอง

วิธีการช่วยให้บุคคลและองค์กรใช้สมาธิและสติในการทำงานที่สำคัญก็คือ การทำสมาธิ 3-5 นาที ก่อนและหลังเลิกงาน การส่งเสริมให้มีสติในการทำงาน โดยการเปิดระฆังสติช่วยเตือนให้กลับมาสู่ลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ และการประชุมด้วยสติสนทนา นอกจากนั้นยังควรส่งเสริมให้สมาชิกได้ติดตั้งระฆังสติไว้ฝึกสตินอกเวลางาน โดยมีวิธีการติดตั้งทั้ง 2 ระบบ ดังนี้

ระบบที่ 1 ระบบคอมพิวเตอร์



วิธีการติดตั้ง โปรแกรมระฆังสติในระบบคอมพิวเตอร์

1. Download โปรแกรมระฆังสติจาก <http://www.mindfulclock.org/>
2. ตั้งค่าโปรแกรมโดยเลือก Random และกำหนดค่า Times Per Day เป็น 99





ระบบที่ 2 : ระบบ Application ของโทรศัพท์มือถือ

ระบบปฏิบัติการ iOS และระบบ Android

Application : thaimio



วิธีการติดตั้ง โปรแกรมระฆังสติในระบบ iOS และ Android

1. เข้าไป App Store/ Play Store เพื่อ Download Application ชื่อ “Thaimio”
2. เมื่อติดตั้ง Application “Thaimio” ให้เข้าไปที่ระฆังสติ แล้วตั้งค่าดังนี้
 - 2.1 เลือกรูปแบบการเตือน (เสียงเตือน)
 - 2.2 เลือกเสียงเตือน (เสียงระฆัง)
 - 2.3 ความถี่ในการเตือน โดยการเตือนสติระหว่างวันควรตั้งให้เตือนทุก 5 นาที
 - 2.4 เลือกช่วงเวลาในการเตือน
 - 2.5 เปิดการทำงาน





องค์กรที่เน้นความสุขจึงให้ความสำคัญกับการสร้างบรรยากาศในองค์กรที่ส่งเสริมสมาธิและการทำงานอย่างมีสติ การส่งเสริมการทำสมาธิได้กล่าวไว้แล้ว ด้วยการจัดกิจกรรมให้มีการทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงานโดยอาจใช้ดนตรีสมาธิ 3-5 นาที จัดจังหวะเวลาให้พร้อมเพรียงกัน สำหรับการสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างมีสติสามารถทำได้โดยใช้โปรแกรมระฆังสติ ซึ่งสามารถติดตั้งในระบบ ICT และระบบเสียงตามสายไว้ภายในองค์กร ซึ่งโปรแกรมนี้อาจส่งเสียงระฆังเป็นระยะๆ ตามเวลาที่เรากำหนดเพื่อเตือนให้สมาชิกลืมมา รู้ลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำเพื่อช่วยให้ในแต่ละวันที่มาทำงานทุกคนจะมีสติในการทำงานมากขึ้น ทั้งนี้สมาชิกในองค์กรจะต้องได้รับการฝึกอบรมเรื่องสมาธิและสติก่อน จึงจะเกิดการเรียนรู้ถึงความสำคัญและวิธีการฝึกสมาธิและสติ ตลอดจนฝึกที่จะเรียนรู้เชื่อมโยงการได้ยินเสียงระฆังกับการกลับมาเตือนตนเองให้รู้ลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำต่อจากนี้ก็จะเป็นการนำเรื่องสติในองค์กรไปใช้กับการทำงานร่วมกันและการสร้างค่านิยมในองค์กรต่อไป

2. สติในการทำงานร่วมกัน (Teamwork and Team learning)

ธรรมชาติขององค์กรไม่ว่าจะซับซ้อนมากน้อยต่างกันเพียงใดก็มักจะประกอบด้วยกลุ่มและฝ่ายงานต่างๆ ที่สมาชิกจะต้องทำหน้าที่คล้ายคลึงกัน การทำงานร่วมกันจึงอาจจะประกอบไปด้วยการทำงานทั้งในกลุ่มและฝ่ายงานเดียวกัน และการทำงานร่วมกันกับกลุ่มและฝ่ายงานอื่นๆ ยิ่งองค์กรมีการพัฒนา มากขึ้นก็จะส่งเสริมการทำงานกันแบบหลังมากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อลดการทำงาน แยกส่วนที่มีขั้นตอนมากและขาดการประสานงานกัน ทั้งนี้ก็เพื่อช่วยให้องค์กร บริการให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการได้ดีขึ้น การทำงานร่วมกันอาจจะมีทั้งใน รูปแบบที่เป็นทางการโดยเฉพาะการประชุมและที่ไม่เป็นทางการ เช่น การหารือ การพูดคุย การโทรศัพท์ประสานงานหรือติดตามงาน เป็นต้น

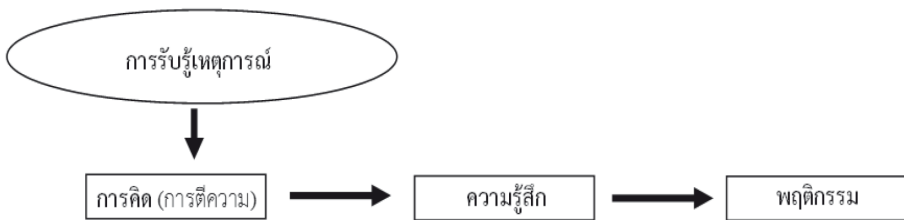




หัวใจสำคัญของการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกันประกอบด้วย 2 ส่วน คือ การคิดทางบวกต่อสมาชิกในองค์กร และการสื่อสารในองค์กร ซึ่งเมื่อองค์กรใช้โปรแกรมสติทั้งองค์กรก็สามารถนำมาเชื่อมโยงกับการทำงานร่วมกัน โดยการมีสติในการคิดและสติในการสื่อสาร (สติสื่อสาร)

2.1 การคิดทางบวกในการทำงาน

ความคิดมีผลโดยตรงต่ออารมณ์ และพฤติกรรมของคนเรา โดยดูได้จากวงจรการทำงานดังต่อไปนี้



ความสัมพันธ์ระหว่างความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม

จากภาพดังกล่าวจะเห็นได้ว่า เมื่อสมาชิกในองค์กรรับรู้เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น แต่ละบุคคลจะตีความไม่เหมือนกัน คนที่คิดลบจะมองเหตุการณ์เฉพาะด้านที่ไม่ดี และมองข้ามส่วนที่ดีของเหตุการณ์นั้น เช่น เมื่อถูกหัวหน้างานตำหนิ คนที่คิดลบจะมองเห็นแต่ด้านที่ว่าหัวหน้างานเข้มงวด ขี้บ่น ไม่เห็นใจลูกน้อง ฯลฯ เมื่อคิดลบก็จะเกิดความรู้สึกทางลบ เช่น โกรธ น้อยใจ พฤติกรรมก็จะแสดงออกมาทางลบโดยอาจเป็นพฤติกรรมภายใน เช่น ความรู้สึกเก็บกดที่ออกมาในลักษณะความดันโลหิตขึ้น เหงื่อออก ชีพจรเต้นเร็วหรือแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอก เช่น หน้าบึ้ง บ่น ไม่ร่วมมือ โต้ตอบ ทำงานช้าลง แกล้งทำผิด ฯลฯ





การฝึกคิดทางบวกจึงเป็นการตีความใหม่โดยปรับความคิดให้มองด้านบวกของเหตุการณ์ เพราะธรรมชาติของเหตุการณ์ใดๆ เมื่อเกิดขึ้นก็มีทั้งด้านบวกและด้านลบอยู่เสมอ ดังในตัวอย่างข้างต้น ผู้ที่มองด้านบวกก็จะเห็นส่วนดีของหัวหน้างาน เช่น เขารู้รายละเอียดงานดี เขาอยากให้งานออกมาดี ฯลฯ เมื่อคิดบวกความรู้สึกที่ตามมาก็จะเป็นไปทางบวก เช่น รู้สึกดีใจที่เห็นโอกาสพัฒนา รู้สึกยอมรับที่เขาแนะนำสิ่งดีๆให้เรา หลังจากนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็เป็นทางบวก เช่น ยิ้มแย้ม ขอขอบคุณที่เสนอแนะ ให้ความร่วมมือ ฯลฯ วิธีฝึกคิดทางบวกเป็นเรื่องที่ไม่ยาก โดยแบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ

1. ตระหนักรู้เรื่องที่คิดลบ
2. ระบุความคิดทางลบที่มีอยู่
3. ค้นหาความคิดทางบวกมาทดแทน
4. บอกตนเองด้วยความคิดทางบวก

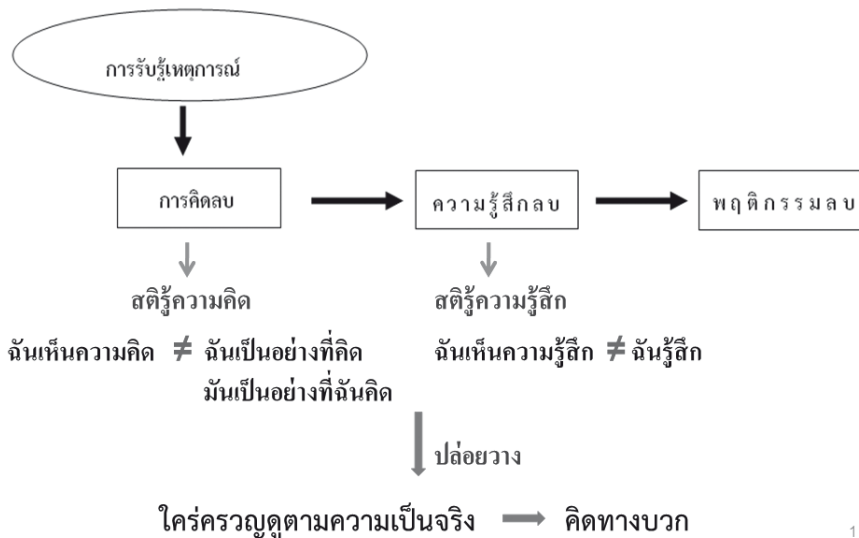
สำหรับการตระหนักรู้เรื่องที่คิดลบนั้นเป็นเรื่องสำคัญเพราะคนเราไม่ได้คิดลบทุกเรื่อง การที่เราจะรู้ว่าเรื่องใดเราคิดลบทำได้โดยดูจากความรู้สึกของเรานั้นเอง เมื่อไรที่เรามีความรู้สึกที่ไม่ดี เช่น โกรธ เบื่อหน่าย อิจฉา ฯลฯ ต่อบุคคลใดหรืองานใดแสดงว่าเรามีความคิดลบในเรื่องนั้น เพราะธรรมชาติของความคิดลบนั่นก่อให้เกิดความรู้สึกทางลบดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

เมื่อรู้ตัวว่าเรื่องใดเราคิดทางลบแล้วก็ต้องระบุความคิดทางลบที่มีในเรื่องนั้นๆ เพื่อค้นหาความคิดทางบวกมาทดแทนและคอยบอกตนเองอยู่เสมอด้วยความคิดทางบวกเพราะแนวโน้มของความคิดลบจะกลับมาบ่อยๆ จึงต้องคอยบอกตนเองทั้งนี้ จะต้องเข้าใจว่าความคิดทางบวกไม่ใช่การหาคำอธิบายเพื่อหนีปัญหาแต่เป็นสิ่งที่มืออยู่จริงซึ่งถูกมองข้ามไป ดังนั้นการคิดทางบวกจึงทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีและนำไปสู่การกระทำที่ดี จึงจะเรียกว่าเป็นความคิดทางบวกที่แท้จริง





สติในการคิด กับ การคิดบวก



1

การฝึกคิดทางบวกเป็นเรื่องไม่ยากนัก แต่ที่ยากก็คือในสถานการณ์จริงเมื่อเผชิญกับเหตุการณ์จะสร้างความคิดทางบวกได้หรือไม่ ตรงจุดนี้ก็จะกลับมาเชื่อมโยงกับเรื่องของสติเพราะความคิดทางบวกจะเกิดขึ้นได้ง่ายเมื่อคนเรามีการฝึกสติ การคิดทางบวกนั้นถ้ากล่าวในแง่ของการฝึกสติก็คือการมีสติในการคิดหรือ การใคร่ครวญ (Contemplation) นั่นเอง เมื่อเราเริ่มรู้ตัวว่าคิดทางลบลองกลับมารู้ลมหายใจและใคร่ครวญไปตาม 4 ขั้นตอนของการคิดทางบวก เราก็จะนำตนเองกลับมาคิดบวกได้โดยไม่ยาก

อีกวิธีหนึ่งในการฝึกคิดทางบวกคือ เป็นผู้เห็นความคิดแทนการเป็นอย่างที่เราคิดวิธีการนี้เป็นการฝึกมีสติในการดูความคิดโดยเฉพาะความคิดทางลบ (รู้ลมหายใจ รู้ความคิด) เห็นการเกิดดับของความคิดโดยทำได้ง่ายๆ ด้วยการ “ติดป้ายความคิด” (Labeling) เช่น เมื่อกำลังไม่พอใจการกระทำของเพื่อนร่วมงาน





ก็ติดป้ายว่า “ขุ่นเคืองใจ” หรือ “ไม่พอใจ” เป็นต้น เมื่อเราติดป้ายความคิดแล้วเราก็มองเห็นได้ว่าความคิดก็จะเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปโดยเราไม่ต้องเป็นทุกข์หรือมีอารมณ์เพราะความคิดนั้นๆ หรือเป็นการปล่อยวางความคิดลงนั่นเอง จิตของเราก็จะสามารถมองตามความเป็นจริง จึงสามารถเห็นด้านบวกของคนและเหตุการณ์ได้ และถ้ามีสติรู้ความคิดไม่ทันแต่รู้ทันอารมณ์ที่เกิดตามมา (“ฉันเห็นความรู้สึก” ไม่ใช่ “ฉันรู้สึก”) ก็ยังสามารถเพ่งพินิจดูการเกิดดับของความรู้สึก (โดยเฉพาะความรู้สึกทางกายชัดๆ ที่เกิดกับความรู้สึกนั้น) ก็จะปล่อยวางได้เช่นกัน

ดังนั้น ระวังสติในองค์กรจึงไม่ได้ มีประโยชน์กับแต่ละบุคคลที่ช่วยให้ทำงานอย่างสงบและแสดงคุณค่าในตนเองออกมาในการทำงาน เช่น ความรัก ความเมตตา ความอดทนเท่านั้น แต่ยังช่วยให้สมาชิกในองค์กรได้คิดทางบวกต่อกันมากขึ้นเพราะเมื่อมีสติในการทำงานก็ย่อมมีสติในการคิดทางบวกด้วยการมีสติในการคิดนั่นเอง

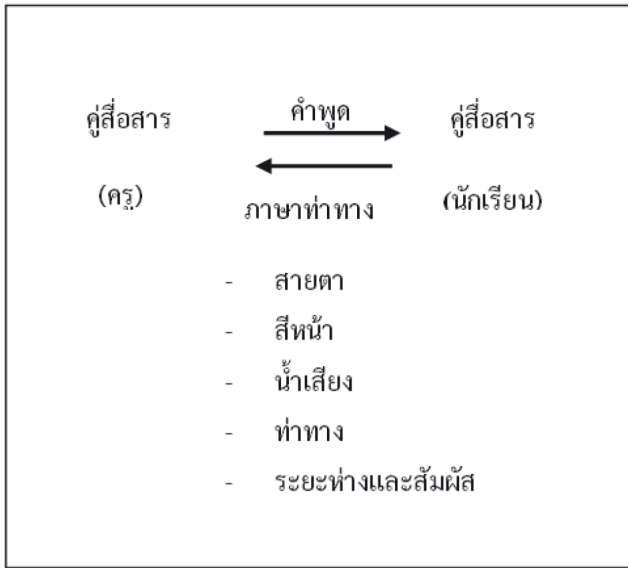
2.2 การสื่อสารกับการทำงาน

การสื่อสารระหว่างบุคคล : สติสื่อสาร

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมและใช้การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญในการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันเกี่ยวกับเรื่องของความคิด เมื่อเราสื่อสารทางลบก็มักจะไปทำให้เกิดความไม่พอใจ นำมาสู่การโต้ตอบหรือสื่อสารทางลบกลับมาเช่นกัน องค์กรควรส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรสื่อสารทางบวกทั้งในการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น การประชุมและการสื่อสารทั่วไปที่ไม่เป็นทางการ

การสื่อสารมีหลักง่ายๆ คือทุกคนเป็นคู่สื่อสารโดยเป็นทั้งผู้รับและผู้ส่งสารในเวลาเดียวกัน ความเข้าใจนี้เป็นเรื่องสำคัญเพราะหมายถึงว่าในขณะที่เราเป็นผู้ฟังเราก็ส่งสารออกไปด้วย ซึ่งก็คืออวัจนภาษาต่างๆ ในขณะเดียวกันขณะที่เราเป็นผู้พูดเราก็รับสารจากผู้ฟังด้วยว่าเรามีการตอบสนองอย่างไร หากเข้าใจหลักพื้นฐานที่จะช่วยให้การสื่อสารนี้ดีทั้งในฐานะผู้รับสาร (เป็นทั้งคำพูดและดูภาษาท่าทาง) และการเป็นผู้ส่งสาร (ใช้ทั้งคำพูดและภาษาท่าทาง)





องค์ประกอบของการสื่อสาร

ในการสื่อสารทั่วไป ส่วนใหญ่จะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลที่ใช้ในการพูดคุย ปรัชษาหรือประสานงานและติดตามงาน การสื่อสารดังกล่าวมีทักษะสำคัญที่ควรให้สมาชิกในองค์กรได้เรียนรู้ เพื่อสื่อสารกันทางบวก คือ

1. การใช้ภาษาท่าทาง มีส่วนสำคัญในการสื่อสารระหว่างกัน โดยเฉพาะการสบตา สีหน้า น้ำเสียง ระยะห่างหรือแม้กระทั่งการสัมผัสที่เหมาะสมควบคู่ไปกับท่าทีในการรับฟังจะช่วยให้การสื่อสารสื่อความหมายได้ดีขึ้น

2. การใช้คำพูด มีส่วนทำให้เกิดความเข้าใจหรือสร้างความเข้าใจผิดให้เกิดขึ้น ในทางจิตวิทยาพบว่า การสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจและมีการสื่อสารสองทางได้ดี จะใช้“ภาษาฉัน” ที่แสดงความรู้สึก ความคิดและความต้องการของเราขณะที่การสื่อสารแบบ“ภาษาแก” โดยพูดในลักษณะสั่งสอน ตำหนิหรือบ่นว่าผู้อื่นมักจะทำให้เกิดความรู้สึกต่อต้านและเข้าใจผิดได้ง่าย ดังตัวอย่างต่อไปนี้





ภาษาแ	ภาษาฉ
- ทำไมเธอถึงมาสายอีกแล้ว - คุณพิมพ์ผิดอีกแล้ว บอกก็ครั้งก็ไม่จำ - คุณไม่ทำตามที่ฉฉแนะนำจนมีปัญหาแบบนี้ แล้วจะแก้กันอย่างไร	- ฉฉเป็นห่วงที่เธอมาสายมีอะไรหรือเปล่า - ฉฉอยากให้คุณตรวจงานให้เรียบร้อย จะทำให้งานเร็วขึ้น - ผมเสียใจที่คุณไม่ได้ทำตามคำแนะนำเรามาช่วยกันคิดซิว่าจะแก้ปัญหากันอย่างไร

การสื่อสารจะพัฒนาขึ้นเป็นอย่างมากหากคนในองค์กรได้รับการฝึกฝนให้สื่อสารระหว่างกันอย่างมีสติ หรือสติสื่อสาร วิธีการคือรู้ลมหายใจในการพูดและฟังก็ช่วยเกิดสติสื่อสารมากขึ้น สำหรับการมีสติในการฟังคงไม่ยากเท่าไรเพราะในขณะที่ฟังก็ให้รู้ลมหายใจเล็กน้อยไปด้วย แต่การมีสติในการพูดจะยากสักหน่อย เพราะการพูดเป็นลมหายใจออกที่ผ่านกล่องเสียงและอวัยวะประกอบเสียงในช่องปากคือเพดานปาก ลิ้น ฟัน ริมฝีปาก ทำให้เกิดเป็นคำพูดต่างๆ ในระหว่างพูดเราจึงมีแต่ลมหายใจเข้า เพราะลมหายใจออกกลายเป็นคำพูดไปแล้วและที่ผ่านมากะบวนการนี้ก็เกินไปโดยจิตใต้สำนึกคือ เราไม่เคยรู้ถึงลมหายใจเข้าที่เป็นปัจจุบันที่เกิดขึ้นเป็นระยะๆ ระหว่างการพูด ดังนั้นการฝึกให้รู้ลมหายใจเข้าระหว่างการพูดก็จะช่วยให้การพูดมีสติไม่แสดงอารมณ์ที่รุนแรง ใครครวญและจัดลำดับการพูดได้ดีขึ้น ส่วนการฟังอย่างมีสติก็ช่วยให้ฟังด้วยใจเป็นกลางและฝึกได้เข้าใจมากขึ้น





พลังสติ	สติในการพูด	สติในการฟัง
❖ ไม่อวกแวก	❖ ลำดับการพูดได้ดีขึ้น	❖ เข้าใจได้มากขึ้น
❖ ไม่ถูกสอตแทรกด้วยอารมณ์	❖ ลดความรุนแรงของอารมณ์	❖ ฟังด้วยใจที่เป็นกลาง (ลดความรู้สึกในทางคล้อยตามหรือต่อต้าน)

การฝึกให้สมาชิกในองค์กรได้สื่อสารทางบวกทั้งโดยคำพูดคือการใช้ “ภาษาฉัน” และการใช้ภาษาท่าทาง โดยเฉพาะท่าทีในการรับฟัง และการพูดด้วยวัจนภาษาทางบวกจึงเป็นส่วนสำคัญของการสร้างความสุขในองค์กร ระวังสติจะเป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้เกิดการสื่อสารอย่างมีสติจึงสามารถใช้ “ภาษาฉัน” และอวัจนภาษาได้ดีขึ้น

การสื่อสารในการประชุม : สติสนทนา

การสื่อสารในองค์กรอย่างเป็นทางการโดยเฉพาะการประชุม ควรสร้างบรรยากาศการประชุมและปรึกษาหารืออย่างสร้างสรรค์เป็นส่วนสำคัญของความสำเร็จในองค์กรเพราะที่ประชุมเป็นโอกาสในการร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมเรียนรู้ เพื่อพัฒนาตนเอง พัฒนางานหรือหาทางออกในการแก้ไขปัญหา การประชุมที่ไม่บรรลุจุดมุ่งหมายอย่างที่กล่าวมาแล้วมักจะมี 2 แบบ แบบแรกสมาชิกเพียงแค่เสมือนมารับฟังโดยมิได้มีเจตนาที่จะใส่ใจฟัง และเรียนรู้จากผู้พูด แบบที่สองสมาชิกมุ่งแต่เอาชนะหรือแก้ตัวในปัญหาที่เกิดขึ้น จึงเกิดเป็นบรรยากาศของการโต้แย้งเอาชนะ เพื่อให้การประชุมบรรลุเป้าหมาย องค์กรที่มีความสุขจะเน้นการสื่อสารใหม่ หรือสติสนทนา ด้วยการสนทนา 2 ลักษณะ คือ





สถิติสนทนาในการประชุม

กัลยาณมิตรสนทนา

Dialogue

- เพื่อการเรียนรู้
- เน้นการฟังและการถาม เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้

อภิปรายอย่างสร้างสรรค์

Creative Discussion

- เพื่อการแก้ปัญหา
- เน้นการนำเสนอและค้นหาทางเลือกต่างๆ เพื่อหาทางออกร่วมกัน



กติกาสถาปนา

1. กัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) ที่มุ่งเน้นการฟังอย่างใส่ใจเพื่อรับฟังและเรียนรู้จากผู้พูด และเมื่อสะท้อนความคิดออกไปก็ทำด้วยเจตนาที่ต้องการเรียนรู้จากผู้พูด หรือต้องการแบ่งปันประสบการณ์ร่วมกัน

2. การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion) ที่มุ่งเน้นการหาทางออกร่วมกันเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้น ผู้พูดมีเจตนาที่จะเสนอความคิดโดยไม่ยึดติดว่าจะต้องเป็นทางออกที่ถูกหรือดีกว่าคนอื่นๆ แต่ละคนก็มีโอกาสเสนอความคิดเห็นของตนเองและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นๆ จึงสามารถช่วยกันหาทางออกที่เหมาะสมได้

การสนทนาแบบนี้จะต้องอาศัยทักษะที่ควรฝึกหรือส่งเสริมให้เกิดเรียนรู้ในองค์กร ซึ่งก็จะกลับมาเชื่อมโยงกับพื้นฐานของการสร้างความสุขในองค์กรก็คือเรื่องการฝึกสติ เมื่อมีสติในการฟังและการพูดแล้ว การพัฒนาทักษะกัลยาณมิตรสนทนาและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ก็สามารถเกิดขึ้นได้ง่าย วิธีการก็คือฝึกให้รู้ลมหายใจเล็กน้อยขณะที่ฟังและพูด สมาชิกในองค์กรก็จะสังเกตความแตกต่างโดยไม่ยากกับการฟังและพูดโดยทั่วไปที่มีแนวโน้มจะถูกสอดแทรกด้วยอารมณ์ได้ง่าย รวมทั้งการจัดระเบียบและเรียบเรียงความคิดในการสนทนาก็สู่การสนทนาอย่างมีสติไม่ได้ เมื่อฝึกการสนทนาอย่างมีสติด้วยวิธีนี้เป็นแล้ว ก็จะต้องนำมาใช้ในวิถีการทำงานปกติขององค์กรโดยอาศัยระยะสั้นสติ จึงทำให้เกิดการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นจริง และเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์กรต่อไป





3. สติกับการพัฒนาองค์กร

บทนำสมาธิก่อนการประชุม (ฉบับยาว)

เราจะเริ่มประชุมด้วยการทำสมาธิให้จิตสงบและผ่อนคลาย ขอให้ทุกคนนั่งให้หลังตรง ศีรษะตรง หลับตาเบาๆ เริ่มต้นด้วยการหายใจเข้าออก ยาวสัก 5 ลมหายใจ สังเกตสัมผัสของลมหายใจที่ปลายจมูกข้างที่รู้สึกชัดกว่า ดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ

ระหว่างนี้จะมีความคิดเกิดขึ้นบ้างเป็นครั้งคราว ทุกครั้งที่มีความคิดเกิดขึ้นก็ขอให้รู้ตัว ไม่คิดตาม เตือนตนเองให้กลับมารู้ลมหายใจใหม่ด้วยการหายใจเข้าออกยาวสัก 1-2 ครั้ง แล้วดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ ทำอย่างนี้ทุกครั้งที่มีความคิดที่เกิดขึ้น

หากรู้สึกง่วง ให้จัดการกับความง่วงโดยพยายามยืดตัวให้ตรง หายใจเข้าออกยาวสัก 5-6 ครั้ง หรือจินตนาการถึงแสงสว่างที่จ้าสักครู่หนึ่ง เมื่อหายง่วงแล้ว กลับมารู้ลมหายใจอย่างต่อเนื่องต่อไป

(3 นาที)

เอาหละค่อยๆ สัมผัสขึ้น ให้จิตอยู่กับลมหายใจต่อไปอีกครู่หนึ่ง เพื่อให้จิตคุ้นกับการรู้ลมหายใจโดยไม่ต้องหลับตา

(½ - 1 นาที)

(ต่อด้วยกติกากาการประชุม)





บทนำสมาธิก่อนการประชุม (ฉบับสั้น)

เราจะทำสมาธิกันสัก 3-4 นาที ก่อนเริ่มการประชุม
ขอให้ทุกคนหลับตา เริ่มต้นด้วยการรู้ลมหายใจเข้าออกยาวสัก 5 ลมหายใจ
สังเกตสัมผัสลมหายใจที่ปลายจมูกข้างที่รู้สึกชัดกว่า
ดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ จัดการกับความคิดจัดการกับความง่วง
(3 นาที)
(ต่อด้วยกติกากาการประชุม)

กติกากาประชุมด้วยสติสนทนา

เราจะประชุมด้วยสติสนทนา โดยรู้ลมหายใจในการพูดและฟัง
ใช้เสียงระฆังสติช่วยเตือนให้เรากลับมารู้ลมหายใจ รู้ในการพูดและฟัง
สติสนทนาจะช่วยให้เราจัดประชุมด้วยกัลยาณมิตรสนทนา
และอภิปรายอย่างสร้างสรรค์





องค์กรต่างๆ ล้วนต้องการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยทำพันธกิจให้ดีและมีค่านิยมที่เหมาะสม กิจกรรมขององค์กรที่สำคัญก็คือการประชุมทุกระดับที่จะขับเคลื่อนงานขององค์กร ควรจัดให้เป็นกติกากิจกรรมประชุมทุกระดับทุกประเภทขององค์กร เริ่มจากการทำสมาธิก่อนสัก 3 นาที เพื่อให้เริ่มประชุมด้วยจิตที่สงบหลังจากนั้นก็ให้กติกากิจกรรมประชุมที่จะใช้สติในการสนทนาให้เกิดกัลยาณมิตรสนทนาและการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์

องค์กรทั้งหลายต่างก็มีความใฝ่ฝันอย่างหนึ่งก็คือ ทำอย่างไรให้สมาชิกในองค์กรมีค่านิยมที่เกื้อกูลต่อการทำงาน การผลิตและการให้บริการกับลูกค้าหรือผู้รับบริการ หลายๆองค์กรได้พยายามคิดค้นคำขวัญขึ้นมาเป็นค่านิยมร่วม บางองค์กรก็ให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการค้นหาคำที่จะเป็นค่านิยมขององค์กร โดยหวังว่าการป่าวประกาศค่านิยมเหล่านี้จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้สมาชิกตระหนักและเปลี่ยนแปลงตนเองให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสำคัญก็คือในด้านหนึ่งเป็นสิ่งที่ยากลำบากอย่างยิ่งที่สมาชิกองค์กรจะยึดถือในค่านิยมที่เป็นนามธรรมโดยมิได้มีส่วนเชื่อมโยงกับประสบการณ์ของแต่ละคน ในอีกด้านหนึ่งค่านิยมเหล่านี้คงจะไม่กลายเป็นจริงหากไม่มีกระบวนการที่จะแปลงค่านิยมไปสู่การปฏิบัติจากสมาชิกในแต่ละหน่วยงานขององค์กร

องค์กรสร้างสุขจึงต้องฝ่าอุปสรรคข้างต้น โดยการสร้างค่านิยมองค์กรจากประสบการณ์ของสมาชิก และค้นหากระบวนการภายในแปลงค่านิยมให้กลายเป็นจริง

3.1 การสร้างค่านิยมจากประสบการณ์ของสมาชิกในองค์กร

ถ้าหากลองให้สมาชิกในองค์กรสัก 5-10 คน ล้อมวงกันเล่าเรื่องความภาคภูมิใจในการทำงานในองค์กรคนละ 1 เรื่อง ไม่ว่าเขาจะเป็นใคร เป็นพนักงานส่วนไหนขององค์กรก็ตาม แต่ละคนก็จะมีเรื่องดีๆ มาเล่าสู่กันฟัง บางคนอาจเล่าความภาคภูมิใจที่ได้ช่วยผู้รับบริการ บางคนเป็นความภาคภูมิใจของการช่วยเหลือคนในองค์กร ระหว่างการเล่าก็ใช้วิธีการสนทนาอย่างมีสติคือรู้ลมหายใจในการฟังและพูด เกิดบรรยากาศของกัลยาณมิตรสนทนา สุดท้าย





ลองช่วยกันค้นหาว่า จากประสบการณ์ความภาคภูมิใจเหล่านี้ สรุปเป็นคุณลักษณะของการทำงานในองค์กร ท่านคิดว่าสิ่งที่ได้คืออะไร คำตอบก็คือ ค่านิยมองค์กรนั่นเอง แต่ค่านิยมนี้จะแตกต่างโดยสิ้นเชิงกับค่านิยมที่มาจากใครคนใดคนหนึ่งหรือมาจากการคิดคำที่เป็นนามธรรมโดยมิได้เชื่อมโยงกับชีวิตจริงของคนในองค์กร ขณะเดียวกันมันก็จะสะท้อนให้เห็นว่า ค่านิยมที่อยากให้เกิดขึ้นในองค์กรนั้นก็มีความเป็นจริงที่เคยปฏิบัติได้มาแล้วจนเป็นความภูมิใจที่ประทับอยู่ในความทรงจำของสมาชิกที่ควรจะนำมาขยายผลและสื่อสารกันเป็นค่านิยมกลางขององค์กรที่จะได้รับการส่งเสริมให้เกิดขึ้นเรื่อยๆ จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร นั่นเอง

3.2 กระบวนการในการแปลงค่านิยมสู่การปฏิบัติขององค์กร

ในเมื่อองค์กรสามารถสร้างค่านิยมโดยมาจากจิตใจส่วนลึก (ประสบการณ์ความภาคภูมิใจ) อย่างที่ได้กล่าวมาแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือ ทำอย่างไรให้ค่านิยมเหล่านี้เกิดผลต่อการปฏิบัติงานจริงๆ ขององค์กร ถ้าลองกลับไปทบทวนแนวคิดเชิงระบบ(Systems thinking) ก็จะพบว่าองค์กรประกอบด้วยระบบย่อยๆ ที่ทำงานเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ปัญหาขององค์กรส่วนหนึ่งก็คือ ปัญหาของระบบ(และคนในระบบ) ว่าทำงานอย่างไร ยกตัวอย่าง ลองดูที่บริการด้านหน้าของแต่ละองค์กรว่าสร้างปัญหาหรือความพึงพอใจในบริการก็อยู่ที่ระบบบริการที่จะต้องปรับปรุงโดยพัฒนาคนควบคู่กันไป

เครื่องมืออะไรบ้างที่จะช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบและคนได้จากประสบการณ์ขององค์กรสิ่งที่สามารถทำได้ คือ

1. ปรับปรุงวิธีการทำงานของระบบใหม่ โดยสมาชิกของฝ่ายหรือส่วนงานนั้นๆ นำเอาค่านิยมที่เลือกกันว่าเป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กรกลับมาทบทวนค้นหาวิธีการที่จะทำให้อัตโนมัติ รวมทั้งค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ มาปรับปรุงตัวอย่างเช่น บริการด้านหน้าค้นหาวิธีการที่เข้าถึงความต้องการของผู้รับบริการให้ดีขึ้น แผนกผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลสร้างวิธีการพัฒนาจิตสำนึกสำหรับผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ขณะที่แผนกผู้ป่วยในปรับบริการดูแลผู้ป่วยและญาติของผู้ป่วย





มะเร็งหรือโรงเรียนค้นหาวิธีการจัดการชั้นเรียนทางบวก เป็นต้น โดยวิธีการเหล่านี้ เมื่อนำมาใช้และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน โดยจัดเป็นข้อตกลงหรือคู่มือการปฏิบัติงานร่วมกันก็จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของระบบที่สอดคล้องกับค่านิยมที่ตั้งไว้

2. พัฒนาการเรียนรู้ของสมาชิกในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ในช่วงหลายปีที่ผ่านมามีกระแสความตื่นตัวในการพัฒนาองค์กรด้วยการจัดการความรู้และมีเครื่องมือต่างๆ ที่นำมาใช้ เช่น เรื่องเล่าเร้าพลัง การทบทวนหลังการปฏิบัติงาน การสร้างประชาคมนักปฏิบัติ ฯลฯ เครื่องมือเหล่านี้จะกลับมีพลังยิ่งขึ้น เมื่อใช้ค่านิยมองค์กรเป็นเป้าหมายร่วม และใช้กิจกรรมการจัดการความรู้เป็นเครื่องมือ โดยผสมผสานกับการสนทนาอย่างมีสติ ทั้งนี้กิจกรรมเหล่านี้ควรบูรณาการอยู่ในกิจกรรมปกติของหน่วยงานในองค์กร เช่น การประชุมประจำสัปดาห์ หรือการประชุมประจำเดือน

สรุป

ความสุขในองค์กรก็คือ การพัฒนาจิตหรือจิตตปัญญาในบริบทขององค์กรนั่นเอง โดยเริ่มต้นจากการพัฒนาตนเองโดยฝึกการมีสมาธิและสติในขณะทำงาน ภาวะการทำงานอย่างมีสติจะช่วยให้คุณค่าภายใน เช่น ความรัก ความเมตตา ความอดทน ของสมาชิกองค์กรปรากฏขึ้นอย่างมั่นคง จากนั้นก็เชื่อมโยงเรื่องของสติในการทำงานเข้ากับการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยอาศัยการคิดและการพูดอย่างมีสติเป็นเครื่องมือสร้างความคิดทางบวกและการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ ทั้งการสื่อสารที่เป็นทางการ เช่น การประชุมและการสื่อสารทั่วไปในระหว่างการทำงาน สุดท้ายก็คือการสร้างค่านิยมองค์กรจากความดีหรือประสบการณ์ความภาคภูมิใจในการทำงานของทุกคนมาสังเคราะห์เป็นค่านิยมองค์กรและแปลงให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยการปรับระบบงานและการจัดการความรู้

กระบวนการดังกล่าวจะสำเร็จได้ตามกรณีศึกษาก็จะต้องประกอบด้วยปัจจัยหลายประการที่สำคัญ ก็คือ





1) ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ชัดเจนในการสร้างความสุขในองค์กร ด้วยการพัฒนาจิตตปัญญา

2) ทีมงานที่จะค้นหาวัตถุธรรมและใช้การจัดการเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยการพัฒนาจิตตปัญญาและดำเนินการอย่างแน่วแน่ ทั้งการอบรมคณะผู้บริหาร การพัฒนาคนทั้งองค์กร การจัดระบบองค์กรและติดตาม ส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

3) นวัตกรรมการพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กรซึ่งเชื่อมโยงเรื่องของการพัฒนาจิตในระดับบุคคลเข้ากับระดับระหว่างบุคคลและทีมงานตลอดจนระดับองค์กร โดยนวัตกรรมเหล่านี้เน้นความสำคัญของการให้การพัฒนาจิตตปัญญาที่เรียนรู้ได้ง่ายและนำไปสู่การปฏิบัติโดยกลมกลืนอยู่ในระบบขององค์กร

4) การปรับปรุงระบบและบรรยากาศขององค์กรให้ส่งเสริมการพัฒนาจิต (สมาธิ สติ) ทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงานและองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องจากพลังของสมาชิกองค์กรที่มีการพัฒนาจิต

ปัจจุบันมีการวิพากษ์มากมายที่ล้วนแต่ชี้ไปในทิศทางเดียวกันว่าการพัฒนาจิตด้วยการฝึกสมาธิและสติมีผลต่อการพัฒนาปัญญาภายในที่สามารถเห็นการเปลี่ยนแปลงได้ในระดับโครงสร้างและการทำงานของสมองโดยเฉพาะที่บริเวณสมองส่วนหน้าสุด (Prefrontal cortex) ซึ่งเป็นสมองส่วนสำคัญของมนุษย์หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ สมองของมนุษย์ได้วิวัฒนาการมาถึงขั้นที่สามารถพัฒนาจิตได้ คนเราจึงมิได้มีแค่จิตในสภาวะหลับและตื่นเท่านั้น แต่วิถีชีวิตทางวัตถุปัจจุบันล้วนเบียดเบียนให้เราจมปลักอยู่กับความสุขที่ผิวเผินทางวัตถุ ซึ่งในที่สุดก็สร้างความเครียดจากความไม่สมหวัง ความกดดันทั้งครอบครัว การงาน การเงิน และสังคม หากองค์กรใดเห็นโอกาสและศักยภาพของมนุษย์ในการเรียนรู้ที่จะพัฒนาจิตและใช้ทุกๆวันของการมาทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาจิตแล้ว มหัทศจรรภัยก็จะเกิดขึ้นในสังคม





เอกสารอ้างอิง



ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์. การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร. นนทบุรี : บริษัท
เอ.พี. กราฟิคดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด ; 2555





บทที่ 3

การเรียนรู้บนเส้นทางพัฒนาจิต ด้วยโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร



นับตั้งแต่ปีพ.ศ. 2552 เมืองครุฑทั้งภาครัฐและเอกชนที่สนใจและให้คุณค่ากับการนำโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรไปใช้ในการพัฒนาองค์กรหลากหลายรูปแบบ ไม่เพียงแต่ดำเนินการเป็นการเฉพาะภายในองค์กรใด องค์กรหนึ่งเท่านั้น แต่ยังเมืองครุฑที่เป็นหน่วยงานกลางจัดการเรียนรู้ให้กับหน่วยงานในสังกัดและองค์กรที่เป็นแม่ข่ายเป็นเจ้าภาพจัดการเรียนรู้ให้กับองค์กรเครือข่ายอีกด้วย การพัฒนาดำเนินการตามแนวทางที่โปรแกรมกำหนดไว้โดยเริ่มจากการจัดการเรียนรู้แก่บุคลากรทุกระดับในองค์กรให้เข้าใจแนวคิด มีทักษะพื้นฐานในการฝึกสมาธิ และสติ และมีการพัฒนาจิตต่อเนื่องในระบบขององค์กร จากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลายครั้งหลายโอกาส พบสิ่งดี ๆ เชิงผลลัพธ์และการเรียนรู้ที่ได้จากการดำเนินงาน ซึ่งมีข้อค้นพบที่เด่นชัด ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 : ผลลัพธ์ดี ๆ ที่ตามมาจากการพัฒนาจิตอย่างต่อเนื่อง

1. สิ่งดี ๆ ที่เกิดขึ้นโดยตรงต่อคนทำงาน

ผู้ที่มีการฝึกจิตด้วยสมาธิ สติวันละ 10-20 นาที ตอนเช้าและ/หรือก่อนนอน ร่วมไปกับการฝึกมีสติในกิจที่ทำในระหว่างวันอย่างต่อเนื่อง พบการเปลี่ยนแปลงภายในตัวเอง ความสามารถในการจัดการกับสถานการณ์ปัญหาและการจัดวางความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง ดังนี้





1.1 มีความสงบภายในใจและพร้อมที่จะใช้ชีวิตมากขึ้น

การเปลี่ยนแปลงภายในที่แต่ละคนประสบพบเจอรวมหลักคือ สามารถจัดการอารมณ์ได้ดีขึ้น จิตใจนิ่ง สงบและเบิกบาน เพิ่มพลังเมตตาและไมตรี ปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเป็นมิตรมากขึ้น พร้อมแก้ไขปัญหาใดๆ ด้วยความมั่นใจในตนเองมากขึ้น ดังคำบอกเล่า

“ทุกวันนี้ดีขึ้น ใจเย็นลง ไม่โกรธง่าย”

“คิดทุกอย่าง อย่างมีสติไม่ใช้อารมณ์นำเหตุผลมากขึ้น”

“การนั่งสมาธิอย่างสม่ำเสมอจะช่วยให้อารมณ์แปรปรวน ตกใจ เกรี้ยวกราดหรือหวาดกลัวลดลง”

“การอยู่กับลมหายใจขณะล้มตาคืน และจะพูดอะไร มันเหมาะกับตัวเอง เวลาที่มีอารมณ์ก็จะพูดออกมา แต่ไม่มีทำที่หรือน้ำเสียงที่แสดงความโกรธ”

“พบว่าตัวเองมีใจที่นิ่งขึ้น เช่น ในเวลาขับรถ จะมีอารมณ์ง่ายมากเวลาใครปาดหน้า แต่ตอนนี้รู้ลมหายใจไปด้วยและไม่รู้สึกเหนื่อยแม้จะติด”

“สติทำให้เราคิดจากใจ เมตตาจากใจ ความขุ่นเคืองใจจะหายไป คิดแล้วมีพลัง มีมิตรไมตรีกับผู้คน ไม่มีอะไรติดขัดในใจ”

“สมัยก่อนเรารู้สึกว่าเรามีทฐิ ไม่แคร์ แต่ตอนนี้เราไม่ได้เป็นแบบนั้น มันยังมาอยู่แต่มันไปเร็ว สามารถจัดการกับมันได้เร็วขึ้น รู้เร็วขึ้น จัดการได้เร็วขึ้น”

“ทุกคนชอบและมีความสุข เพราะการฝึกสมาธิเป็นประจำ จิตใจเบิกบาน เข้มแข็ง อารมณ์เย็นสมองแจ่มใส พร้อมตลอดเวลาไม่ว่ามีปัญหาอะไรมากระทบสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยความมั่นใจในตัวเอง”



1.2 เพลิดเพลินภาวะวิกฤต “นาทีชีวิต” อย่างรู้ตัว

เมื่อชีวิตเผชิญวิกฤติ สติจะช่วยให้มีความไวในการสังเกตการเปลี่ยนแปลงของร่างกายที่เกิดขึ้น จิตที่นิ่งนอกจากไม่หวั่นไหวแล้วยังทำให้รู้ว่าต้องทำอะไรในแต่ละช่วงเวลา อีกทั้งยังเป็นหลักพึ่งพาให้กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คุณค่าของสติกับการอยู่รอดของชีวิตสะท้อนจากตัวอย่างเรื่องเล่า

“ตอนไปเกี่ยวกับกลุ่มเพื่อนพยาบาลที่ จ.ตราด ประสบเหตุแพ้สารเคมีในเงาะ หน้าตา บวม ค้นไปทั่วตัวหายใจติดขัด ในขณะที่ไม่มีใครอยู่ด้วย ไม่มีใครรู้ แต่จะต้องนำร่างของตน ออกมาจากห้อง มันเหมือนตัวสติมาเตือนมาบอกให้พยายามออกมา things ที่ร่างกายไม่ไหว เพราะถ้าไม่ออกจะไม่มีใครรู้ เราอาจจะเสียชีวิตได้ ต้องพยายามไต่ลงมาจากบ้านที่สูง 2 ชั้น แล้วก็ล้มศีรษะกระแทกพื้น แต่รู้ตัวตลอดรู้ว่าหายใจแรงขึ้น ลมหายใจไม่ได้หายใจไปไหนยังตามต่อเนื่อง มีคนมาเห็นเขาตะโกนเสียงดัง เรายังรู้ตัว พูดได้ตอบให้เขาไปตามเพื่อนมาดูแล ข้างของที่กระจัดกระจาย ก็บอกให้เขาเก็บ จนเพื่อนต้องขับพาไปโรงพยาบาลซึ่งถนนเป็นทางขึ้น/ลงเขา รู้ตัวตลอด ไม่ได้รู้สึกกลัว กระวนกระวาย ไม่ได้คิดอะไร เหมือนจะมีหน้าที่แค่หายใจ ระหว่างทางก็พูดให้กำลังใจเพื่อนนะ ลืมตาไม่ได้ แต่รู้ตัวจนมาส่งขึ้นรถฉุกเฉินระหว่าง รู้ตัวตลอดเขาเคลื่อนย้ายขึ้นรถ เสียงกระแทกเสียงอุปกรณ์ต่างๆ ตอนนั้นความดันโลหิตเริ่มตก ได้ยินเขาคุยกัน ใจนึง รับรู้ระหว่างการเดินทางตามลมหายใจไปเรื่อย ไม่ได้นึกกลัวอะไร ระยะทางที่ไกลเท่าไรไม่กังวล มันนิ่งยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้น จนมาถึงโรงพยาบาล เกิดความเข้าใจในชีวิตหลายๆอย่าง เข้าใจคนไข้ที่วิกฤต เข้าใจว่าความไม่แน่นอนเกิดขึ้นได้ในชีวิตเรา รู้สึกว่า ลมหายใจของเรานั้นมีพลัง สติอยู่กับเราตลอดเวลา”



1.3 จัดการกับชีวิตการงานได้ลงตัวและสร้างสรรค์

การพัฒนาจิตด้วยการฝึกสมาธิและสติอย่างต่อเนื่องจะช่วยลดความเครียดและรู้สึกเป็นสุขกับการทำงานมากขึ้น ช่วยปรับมุมมองชีวิตการทำงานทั้งต่อสถานการณ์ ผู้คน รวมทั้งตนเองให้เป็นบวกได้เร็วขึ้น ช่วยให้ใช้ศักยภาพได้เต็มที่ พบวิธีแก้ปัญหาที่สร้างสรรค์เพิ่มประสิทธิภาพการรับฟัง ช่วยให้มีความเมตตา ความปรารถนาดียังคงเบ่งบาน แม้มีสถานการณ์กดดันในการทำงาน ดังคำบอกเล่า

“ถ้าเราฝึกบ่อยๆ เราก็จะเห็นความเครียดและไม่ได้ทุกข์ไปกับมัน เหมือนเป็นคนดูมวยชกกัน ถ้าเราไปชกด้วยเราจะมองไม่ออก เราต้องอยู่รอบๆ สนาม ตอนนี้อ่านว่าความทุกข์จากงานจะเป็นตัวฝึกได้ดี ถ้ามีความเครียดมาบ้างก็ดี เพื่อให้เป็นการฝึกตัวเอง ส่วนความสุขก็มีเห็นได้ แต่ไม่ขัดเท่ากับความทุกข์ โลกก็เห็นไม่ค่อยชัดเช่นกัน”

“เดิมเวลาที่ต้องทำงานหลายๆอย่างพร้อมกันจะเกิดความสับสนวุ่นวายใจมาก อารมณ์ทางลบก็มากตามไปด้วย มีอยู่วันหนึ่งพบว่าแพทย์ได้ส่งปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาของผู้ป่วยที่รับไว้รักษาในโรงพยาบาลซึ่งยุ่งยากซับซ้อนรายหนึ่ง ขณะที่อ่านข้อความที่แพทย์สื่อสารแล้วรู้สึกโกรธและสับสนอย่างมาก ข้อความที่เห็นไม่สร้างสรรค์นัก มีคำถามมากมายเกิดขึ้นในใจ จนแสดงออกด้วยท่าทางและสีหน้าอย่างเห็นได้ชัดเจน เมื่อได้ใช้สติกับเรื่องนี้ก็เกิดการเปลี่ยนจากภายในตัวเราเอง มุมมองต่อสถานการณ์นี้ก็เปลี่ยนไป ความรู้สึกเริ่มค่อยๆคลี่คลายไปในทางที่ดีขึ้น เข้าใจความเป็นปัจเจกของเขามากขึ้น มองเห็นถึงความปรารถนาดีที่แพทย์มีต่อผู้ป่วยรายนี้ รวมไปถึงจนถึงมองเห็นศักยภาพของตนเอง แล้วก็ค่อยๆคิดและวางแผนการดูแลผู้ป่วยรายนี้จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี”





“ปีนี้เป็นปีที่หนักที่สุดในการทำงาน เพราะต้องทำงาน 2 ที่มีหน้างานต่างกัน แต่ตัวเองรู้สึกว่าสามารถจัดการทุกอย่างได้เร็ว ถ้านับชิ้นงานออกมา รู้สึกว่าเราทำได้ขนาดนี้เลยหรือ โดยคุณภาพงานตัวเองก็พอใจและหัวหน้าก็พอใจงานเสร็จเร็ว และไม่มีอะไรติดค้างในใจ เช่น ไม่รู้สึกว่าทำไมต้องเป็นเรา”

“รู้สึกว่าเวลามีปัญหาเข้ามา ก็แก้ไขปัญหาได้เร็วขึ้น เช่น ทำงาน 1 ชิ้นแล้วพลาด และด้วยระเบียบก็เป็นเรื่องใหญ่ เมื่อตั้งสติ รู้วิธีการทั้งหมดและค่อยๆ แก้ปัญหา เมื่อจิตเรานิ่งจะเห็นทางแก้เป็นข้อๆ แม้อยู่ท่ามกลางผู้คนและสถานการณ์ที่ยุ่งยาก”

“บ่อยครั้งที่มีคนใช้รับใหม่ซึ่งใหม่ต่อสถานที่และผู้คนรอบข้าง ประกอบด้วยอาการป่วยค่อนข้างรุนแรง โดยเฉพาะอาการก้าวร้าวมักมองความหวังดีของเราเป็นความเลวร้าย มองความปรารถนาดีของเราเป็นความหลอกลวง บ่อยครั้งที่ตัวเราต้องมึนตึ๊งมาก ๆ จึงจะปฏิบัติหน้าที่ได้ บางครั้งบ่นข้าว บ่นน้ำ บ่นนม บ่นยาให้คนใช้กินแล้วโดนพ่นใส่หน้า ถามว่าโมโหมากมัย อยากจะตอบโต้กลับไปมัย ยอมรับว่าบางครั้งก็มี แต่ไม่เคยทำ การนำสติมาใช้ในเวลานั้น จึงสำคัญมาก”

1.4 ใช้ชีวิตครอบครัวได้ดีขึ้น

การมีสติในการดำเนินชีวิตครอบครัว ช่วยให้รู้จักตนเอง มองคนในครอบครัวด้วยความเข้าใจ จัดวางตัวเองในการอยู่ร่วมกับสมาชิกในครอบครัวได้เหมาะสมขึ้น และการสื่อสารอย่างมีสติไม่สอดแทรกด้วยอารมณ์ทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันในบ้านดีขึ้น ดังคำบอกเล่า





“เดิมเป็นคนที่มีความอดทนอดกลั้นน้อย ถูกกระตุ้นทางอารมณ์ได้ง่ายมาก ทุกครั้งที่สามีพูดไม่ดีหรือทำหน้าตาบึ้งตึงจะปรี๊ดแตก และตอบโต้ด้วยการต่อว่าหรือโวยวายสามีในทันที จากนั้นเขาก็จะพูดแรงๆตอบ ชีวิตคู่เป็นแบบนี้อยู่ประจำ พอมีโอกาสได้ฝึกสติ พบว่า เราเข้าใจสามีมากขึ้น รับรู้ตนเองได้เร็วขึ้นและไม่เคยพูดไม่ดีกับเขามากอีกเลย แม้แต่ในเวลาที่เขาพูดไม่ดีกับเราหรือมีท่าทีที่ไม่พอใจเรา พอเราตอบสนองแบบใหม่ คือ พูดกับเขาดีๆ น้ำเสียงนุ่มนวล เขาก็ใช้น้ำเสียงและท่าทีนุ่มนวลลงด้วย สรุปว่า ความสัมพันธ์ของเราในการใช้ชีวิตดีขึ้นเรื่อยๆ”

“แฟนจะเป็นคนเป๊ะเหมือนกัน และอาจทำให้เราหงุดหงิด ตอนนี้อย่างไรก็เข้าใจเขามากขึ้น ไม่ได้สวนกลับด้วยอารมณ์ อธิบายให้เขาฟังว่าแต่ละคนไม่ได้เป็นแบบนี้ประมาณ 6 เดือน – 1 ปี ไม่เคยทะเลาะกับแฟนเลย ช่วงหลังรู้สึกตัวตัวเองไม่ค่อยวินกับลูกเท่าไร จากที่เมื่อก่อนวินมากเพราะเป็นคนเป๊ะมากกับลูก เช่น ต้องวางรองเท้าให้เป็นระเบียบ แต่เมื่อเขาทำไม่ได้ก็จะปรี๊ดและเสียงดังทันที แต่ตอนนี้จะเรียกลูกมาบอกว่า มานี่ซิ ดูซิหนูเป็นอย่างไร เราไม่โกรธและเรารู้ว่า จะให้เขาทำอะไร ซึ่งต่างจากเมื่อก่อนที่เราเองก็อารมณ์เสีย ก็เลยรู้สึกว่างบางทีก็ต้องตั้งต้นจากตัวเราที่มีการจัดการอารมณ์กับตัวเองให้ได้ก่อน มีการสื่อสารกับลูกและแฟนที่ไม่มีอารมณ์เข้ามายุ่งเกี่ยว ไม่มีการตำหนิ เสียงบ่นว่าพูดเฉพาะข้อเท็จจริง แฟนและลูกก็ไม่มีอารมณ์กับเราด้วย การมีสติในการพูดทำให้บรรยากาศในบ้านดีขึ้น”

1.5 ไตรตรองมากขึ้นเมื่อจะตัดสินใจใช้จ่ายเงิน

สติช่วยฝึกนิสัยเรื่องการใช้จ่ายเงินให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นอัตโนมัติ ดังคำบอกเล่า

“การจับจ่ายโดยไม่ระวังเป็นเพราะเกิดจากความต้องการเป็นส่วนใหญ่ เช่น การซื้ออาหารในหนึ่งมื้อเย็นถ้าคำนึงถึงความอยากจะทำให้เราเสียเงินไปโดยที่บางครั้งอาหารที่ซื้อก็ทานไม่หมดและต้องทิ้ง เรียกว่าใช้เงิน





แบบเกินความต้องการ แต่เมื่อมีสติเราจะฉุกคิดและยับยั้งการใช้จ่ายเงินได้อย่างเหมาะสม ไม่ฟุ้งเฟ้อ โดยคำนึงถึงความสำคัญและความจำเป็นก่อนตัดสินใจควักเงินจากกระเป๋าสตางค์อย่างมีสติ”

2. ผลต่อการทำงานของทีมและองค์กร

การสื่อสารระหว่างกันอย่างมีสติและสติสนทนาระหว่างการประชุมทำให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกัน มากด้วยมิตรไมตรี มีความเอื้ออาทรและความร่วมมือในทีมงานและองค์กรมากขึ้น รวมทั้งได้รับความชื่นชมจากผู้รับบริการ ดังคำบอกเล่า

“การพูดคุยกันในระหว่างการทำงานเป็นไปในทางที่ดีขึ้น เห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยเหลือกันและในระหว่างวันของการทำงานก็มีความสุข มีแต่เสียงหัวเราะ”

“ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการสื่อสารโดยใช้กัลยาณมิตรสนทนากันมากขึ้น พูดคุยกันอย่างมีสติ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนร่วมมือช่วยเหลือกันทำงาน สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้มากขึ้น ไม่ตำหนิกัน การทำ AAR แต่เดิมเหมือนเป็นเวทีของการตำหนิกันแต่กลับกลายเป็นการให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ต่อกัน มีบรรยากาศแห่งความสุขในหน่วยงาน”

“เมื่อก่อนเวลาประชุม เวลาโกรธ เราก็จะตอบโต้ แต่ปัจจุบัน เรามีสติรับรู้ว่าหัวใจเราเต้น แค่ภายใน 1 นาที เราสามารถทำให้เราพูดคุยได้อย่างปกติ ซึ่งเห็นว่าอันนี้นั้นดีจริงๆ เวลาเราเล่าแล้วมันดีอยู่ในใจ”

“การนำสติสมาธิมาใช้ในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้การอยู่ร่วมกันมีความเอื้ออาทรมากยิ่งขึ้น การรับฟังกันเยอะขึ้น ในการอบรมถ้าเรามีการทำสมาธิก่อนการประชุมจะลดความขัดแย้งไปได้เยอะ คนจะฟังกันมากยิ่งขึ้น”

“ผู้รับบริการกล่าวชื่นชมและเขียนบันทึกความดีส่งศูนย์คุณภาพ”





3. ผลต่อผู้รับบริการ/ลูกค้า

จากความต้องการของการพัฒนาจิตในระบบองค์กรได้ก่อให้เกิดความเชื่อมโยงกับการพัฒนางาน ดังตัวอย่างโรงพยาบาลสิงห์บุรีได้มีการประยุกต์การพัฒนาจิตในการดูแลผู้ป่วยด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ ก่อให้เกิดบริการที่มาจากใจอย่างแท้จริงและผู้รับบริการสัมผัสและเรียนรู้ได้ด้วยใจ ดังนี้

“มีการบูรณาการมิติจิตวิญญาณเข้าไปในงานพัฒนาคุณภาพการดูแลด้วยหัวใจของความเป็นมนุษย์ที่เชื่อมโยงถึงผู้ป่วยและญาติ เช่น การดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้ายและการดูแลผู้ป่วยแบบประคับประคองด้วยการใช้สติบำบัดในผู้ป่วยโรคเรื้อรังต่างๆ กลุ่มผู้ติดเชื้อ HIV ผู้ป่วยโรคมะเร็งให้ยอมรับความเจ็บป่วย เผชิญความทุกข์ทรมาน โดยให้ผู้ป่วยมีความสงบ ความต้องการของผู้ป่วยครั้งสุดท้ายให้มีสติอยู่กับปัจจุบัน ความต้องการการรื้อโฮลิกรรมหรือการให้อภัย และเมื่อผู้ป่วยเสียชีวิตก็จะมีกรรโหลิกรรมให้แก่ผู้เสียชีวิต

ในห้องผู้ป่วยมีการประยุกต์การฝึกการหายใจเพื่อให้อยู่กับปัจจุบัน มีการทำแนวทางปฏิบัติการจัดการความปวด ต่อการรับรู้ความปวดกับผู้ป่วยผ่าตัดช่องท้องแบบฉุกเฉินซึ่งได้ผลดีในผู้ป่วย 21 ราย จึงได้นำไปประยุกต์ใช้กับผู้ป่วยโรคเรื้อรังอื่นๆ และผู้ป่วยมะเร็งที่มีอาการปวดร่วมด้วย การดูแลผู้ป่วยก่อน-หลังผ่าตัดในผู้ป่วยที่มีการวางแผนผ่าตัดล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน งานวิสัญญีพยาบาลได้ดำเนินการจัดทำแนวทางระงับปวดหลังผ่าตัด การเผชิญความปวดฝึกการหายใจ ผีกลสติ ฟังเพลงบรรเลง เพื่อลดความวิตกกังวล และลดความปวดหลังผ่าตัดซึ่งครอบคลุมผู้ป่วย 100% ประเมินความปวด อยู่ในระดับปานกลาง ประเมินความพึงพอใจร้อยละ 88.8

หญิงที่มาฝากครรภ์จะได้รับการฝึกการหายใจที่โรงเรียนพ่อแม่ ในหญิงที่มาคลอด ห้องคลอดใช้การลดความปวดโดยใช้สมาธิและการหายใจในห้องคลอดทุกรายเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเผชิญการเจ็บครรภ์คลอดได้เหมาะสม





งานสมาธิบำบัด โดยศูนย์สมาธิบำบัดร่วมกับชมรมจริยธรรมได้ใช้แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียงและสุขภาวะองค์กรรวมแนวพุทธด้วยการมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับทาน ศีล ภาวนา มาใช้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งโรงพยาบาลสิงห์บุรีได้รับรางวัลโรงพยาบาลที่ดำเนินงานสมาธิบำบัดระดับดีเด่น มาตั้งแต่ปี 2553 – 2557 และนอกจากนี้งานแพทย์แผนไทยโรงพยาบาลสิงห์บุรี ยังได้นำเทคนิค SKT 1-9 ซึ่งเป็นการนำองค์ความรู้ทั้งเรื่องสมาธิ โยคะ ซึ่งก การออกกำลังกายแบบยืดเหยียด ปฏิบัติสมาธิด้วยเทคนิคการหายใจและการควบคุมประสาทสัมผัสทางตาและหูผสมผสานกัน เพื่อช่วยเยียวยาผู้ป่วยเรื้อรังให้มีสุขภาพที่ดีขึ้น ซึ่งอยู่ระหว่างนำร่องในผู้ป่วยที่มีอาการปวดเข่าเรื้อรัง การนำมิติจิตใจมาใช้ในการควบคุมโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูงและมะเร็งในเร็ง 3 อ 2 ส โดยเน้นอารมณ์ให้ผู้ป่วยผ่อนคลายและคิดบวกและเชื่อมโยงแนวคิดไปยังเครือข่ายชุมชน ชมรมผู้สูงอายุ ในเขตเทศบาลเมืองสิงห์บุรี และนำการพัฒนาจิตไปใช้ในกลุ่มผู้ต้องขังด้วย รวมทั้งเป็นหน่วยงานที่สร้างแรงบันดาลใจให้หน่วยงานอื่นๆ นำการพัฒนาจิตไปใช้ในระดับุคคลและองค์กร รวมทั้งบูรณาการ Happy8 มาเสริมสร้างทั้งผู้ให้บริการและผู้รับบริการ”

ส่วนที่ 2 : การบริหารจัดการการพัฒนาจิตให้แก่บุคลากร

โปรแกรมนี้มีได้มุ่งเน้นเพียงแต่การจัดอบรม แต่เป็นการประสานการฝึกอบรมเข้ากับการจัดระบบขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างความสุขในองค์กร โดยการพัฒนาจิตปัญญาในองค์กร จึงจะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงระบบให้ควบคู่กันไปให้สอดคล้องกับการพัฒนาคน พบว่ามีการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบสำคัญๆ ที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน คือ

1. การขยายการเรียนรู้สู่ผู้ปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั่วทั้งองค์กร

องค์กรที่อบรมบุคลากรได้ครอบคลุม 100% หรือใกล้เคียง มีการจัดการและออกแบบการฝึกอบรม ดังนี้





1.1 อบรมพร้อมกันทั้งองค์กรโดยทีมวิทยากรจากภายนอก โดยใช้หลักสูตร 2 วัน 1 คืน เป็นองค์กรขนาดเล็กที่มีบุคลากรไม่เกิน 120 คน ซึ่งจัดเป็นการเฉพาะหรือบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรหรือ OD (Organization Development) จัดนอกสถานที่ บางองค์กรจัดพร้อมกันครั้งเดียว ดังเช่น สถาบันสุขภาพจิตเด็กและวัยรุ่นราชนครินทร์ สำนักยุทธศาสตร์สุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต แต่บางองค์กรจัดมากกว่า 1 ครั้ง เนื่องจากบริบทและภารกิจขององค์กร ดังเช่น สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด (บ้านนนทภูมิ) เป็นต้น

1.2 อบรมทีมผู้บริหารขององค์กรก่อนโดยทีมวิทยากรจากภายนอกและอบรมผู้ปฏิบัติโดยทีมวิทยากรภายในหน่วยงาน การอบรมทีมผู้บริหารใช้หลักสูตร 2 วัน 1 คืน จำนวนผู้เข้าอบรมประมาณ 30 – 50 คน จากนั้นเป็นการอบรมภายในโดยทีมวิทยากรที่หน่วยงานมอบหมายให้เข้ามาร่วมเรียนรู้ในการอบรมผู้บริหารขององค์กรหรือผ่านการอบรมหลักสูตรวิทยากรของโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร มักเป็นองค์กรที่มีบุคลากรไม่เกิน 1,000 คน อย่างน้อยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรต้องผ่านการอบรม Module 1 ของโปรแกรม ดังเช่น โรงพยาบาลสิงห์บุรี โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี โรงพยาบาลจิตเวชนครราชสีมาราชนครินทร์ โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่นราชนครินทร์ สถาบันพัฒนาการเด็กราชนครินทร์ จังหวัดเชียงใหม่

1.3 ขี้แจงทำความเข้าใจผู้บริหารพร้อมอบรมวิทยากรขององค์กรโดยทีมวิทยากรจากภายนอก และอบรมผู้ปฏิบัติโดยทีมวิทยากรจากภายในหน่วยงาน พบว่าองค์กรขนาดใหญ่ที่มีบุคลากรมากกว่า 1,000 คนขึ้นไป นอกจากมีการอบรมผู้บริหารขององค์กรก่อนแล้ว ยังมีการจัดการอบรมหลักสูตรวิทยากรโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กรให้แก่ทีมวิทยากรขององค์กรเป็นการเฉพาะ โดยคัดเลือกบุคลากรจากหลากหลายส่วนงานและวิชาชีพเข้ารับการอบรม จากนั้นมีการให้การเรียนรู้กับบุคลากรในแต่ละส่วนงานด้วยการอบรมและ/หรือถ่ายทอดด้วยการพาปฏิบัติจริงในระบบองค์กร มีบางองค์กรที่มีความก้าวหน้าของการดำเนินงานดังเช่น โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ พบว่ามีการเรียนรู้ของบุคลากรครอบคลุม 100% ในบางแผนกหรือบางส่วนงาน





2. การส่งเสริมการทำงานอย่างมีสติด้วยการเปิดระฆังสติช่วงระหว่างการทำงาน

พบว่า มีหลากหลายรูปแบบทั้งติดตั้งทั้งองค์กรหรือติดตั้งบางแผนก ข้อค้นพบสำคัญคือเสียงระฆังช่วยลดความวุ่น และอารมณ์ที่พลุ่งพล่านของคนทำงานลงได้ ดังเรื่องเล่า

“ครั้งหนึ่งที่ข้าพเจ้าเริ่มต้นการทำงานด้วยความเร่งรีบ และรู้สึกหงุดหงิดในตั้งแต่เช้า แต่เพราะเป็นคนไม่ค่อยแสดงออกและไม่ค่อยพูดก็ตั้งหน้าทำงานอย่างเดียวโดยไม่พูดอะไรทั้งสิ้นแต่ภายในใจรู้สึกแย่มากๆ ข้าพเจ้ารีบเคลียร์งานต่างๆ ที่จำเป็นจนกระทั่งถึงเวลาเที่ยง จึงหยุดพักจากงานที่กำลังทำเพื่อจะรับประทานอาหาร แต่ขณะกำลังนั่งรับประทานอาหารไปก็ไม่กี่คำ เสียงโทรศัพท์ก็ดังขึ้น ในใจตอนนั้นเดาทันทีว่า “งานเข้าอย่างแน่นอน” และก็เป็นอย่างที่คิดไว้ เพราะเมื่อรับโทรศัพท์เสียงปลายสายพูดขึ้นว่า “แจ้งรับไหมคะ” ระหว่างที่กำลังรอรับใหม่อู่นั้น เสียงระฆังจากเสียงตามสายก็ดังขึ้น “ติ๊ง” มันทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกตัวและหยุดคิด ระฆังเตือนสตินี้เลยลองสำรวจความรู้สึกของตนเองในขณะนั้นเล่นๆ รับรู้และสัมผัสได้ทันทีเลยว่ากำลังรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจอยู่ในขณะนั้น ข้าพเจ้าจึงทดลองอยู่กับลมหายใจของตนเอง สักพักก็สัมผัสถึงความผ่อนคลายและสงบแทนอย่างน่าประหลาด จากที่ไม่กี่นาทีก่อนหน้านี้ยังรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจอยู่เลย “สติมาแล้ว” ข้าพเจ้าคิดในใจและเริ่มลงมือทำงานต่ออย่างมีสติโดยไม่มีความหงุดหงิดค้างอยู่ในใจ จิตในตอนนั้นจดจ่ออยู่กับงานที่ทำ ไม่รู้สึกว่าต้องรีบ แต่บอกกับตัวเองว่าทำให้ดีที่สุดก็พอและให้พอใจกับสิ่งที่กำลังทำอยู่ ในที่สุดข้าพเจ้าก็สามารถทำงานต่างๆ ได้แล้วเสร็จทันตามเวลา แล้วยังมีเวลานั่งพักก่อนจะส่งเวรอีกด้วย กลับกลายเป็นครึ่งวันบ่ายที่ไม่วุ่นวายหรือรู้สึกหงุดหงิดรำคาญใจเลย ทั้งที่ในวันนั้นต้องรับผิดชอบงานอยู่เพียงคนเดียว ต้องขอบคุณเสียงระฆังสติที่ช่วยให้สติของข้าพเจ้าได้กลับมาสำรวจความรู้สึกของตนเอง และจัดการกับความรู้สึกของตนเอง และจัดการกับความรู้สึกที่บั่นทอนจิตใจให้ออกไป”

“เวลาที่คุณครูเขาไม่ให้อยู่ พอระฆังสติมาเขาก็จะค่อยๆ พูดกับพวกหนู”





ส่วนที่ 3 : ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรที่มีการพัฒนาจิต

จากการสนับสนุนองค์กรต่างๆ ให้มีการพัฒนาจิตในองค์กรด้วยโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร ตั้งแต่ปี พ.ศ.2552-2557 พบปัจจัยความสำเร็จที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการพัฒนาการดำเนินงาน ดังนี้

1. ผู้บริหารสูงสุดหรือผู้บริหารอันดับรองลงมาเชื่อมั่นและศรัทธาในแนวคิดและโปรแกรมการพัฒนาจิตเพื่อสร้างสุขที่ยั่งยืนในองค์กร มุ่งมั่น เป็นผู้นำทางความคิดในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย ทิศทาง สนับสนุนผลักดันและติดตามการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด รวมทั้ง เป็นแบบอย่างการฝึกและใช้ในชีวิตประจำวันแก่บุคลากรในองค์กร ดังตัวอย่างคำบอกเล่าจากผู้นำองค์กร

แรกเริ่มของความคิด

“ในองค์กรเรามีคนเก่งค่อนข้างเยอะในการทำงาน มีความหวังดีต่อองค์กร แต่คนเก่งก็มักจะมีลักษณะพิเศษที่ไม่ฟังคนอื่น”

“เราคุยกันแค่ 8 คน แต่แปลกตรงที่ว่าเรามีการสื่อสารที่ไม่ครบถ้วน ในฐานะที่เราเป็นผู้นำ ก็ให้นโยบายเลยว่าอยากให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญร่วมกัน”

“ภาระกิจที่เราดูแลอยู่ล้นมือ จะทำยังไงให้คนทำงานมีพลังใจ ซึ่งก็ได้พบกับโปรแกรมนี้ที่ทำให้กับเรา เมื่อเราได้ลองทำสักระยะหนึ่งก็รู้สึกว่าจะอยากทำสิ่งเหล่านี้ในองค์กรเราบ้าง”

ศึกษาใกล้ชิดลึกซึ้ง

“Key word คือ ให้เรารู้ลมหายใจ รู้ในกิจที่ทำ นี่คือการสำคัญที่จะให้คนทำงานได้รู้เพื่อประโยชน์กับการทำงาน สิ่งที่เราอยากผลักดันให้คนทำงานได้คือทำอะไรที่เขาจะสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีสติซึ่งจะเป็นประโยชน์กับตัวเอง”

ก้าวถึงการเปลี่ยนแปลง

“การนำสติสมาธิมาใช้ในการอยู่ร่วมกันของคนในองค์กร ทำให้การอยู่ร่วมกันมีความเอื้ออาทรมากยิ่งขึ้น การรับฟังกันเยอะขึ้น ในการอบรมถ้าเรามีการทำสมาธิก่อนการประชุมจะลดความขัดแย้งไปได้เยอะ คนจะฟังกันมากยิ่งขึ้น”





“มีการเปลี่ยนแปลงที่เห็นชัดขึ้นกับเจ้าหน้าที่ คือพูดจากัน ระมัดระวังกันมากขึ้น การสวดเสียด เหน็บแนมหรือนินทา ซึ่งเป็นเหมือนบ้านเหมือนที่ทำงานด้วยก็อยู่กันตลอดเวลา ก็เห็นการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น สิ่งเหล่านี้เองตัวเล็กๆ ก็จะซึมซับ”

เป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่น

“การพัฒนาจิตโดยใช้สติ สมาธิไม่ใช่เรื่องเพ้อฝันหรือเป็นเรื่องยาก มันเป็นเรื่องที่จำเป็นในชีวิตของเราและการอยู่ร่วมกันของคน อยากเชิญชวนให้ทุกคนได้มาศึกษาเรียนรู้ตรงนี้”

“ทุกคนคิดว่ามันเป็นไปไม่ได้ แต่ว่ามันเป็นไปได้ ขอให้เราเชื่อมั่นและก้าวอย่างและนำพามันไป มันเป็นการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากรากของปัญหาจริงๆ”

2. ทีมผู้รับผิดชอบหลักเห็นคุณค่าของการพัฒนาจิต มุ่งมั่น และทุ่มเททำงานอย่างต่อเนื่อง โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะมีการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสม มีการจัดตั้งทีมผู้รับผิดชอบทั้งบริหารจัดการและทีมวิทยากร ดูแลการพัฒนาวิชาการภายใน ซึ่งสามารถสร้างทีมได้ทั้งทีมกลางขององค์กร หรือทีมจากแต่ละแผนก/ส่วนงาน ให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กร และเอื้อต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน ดังตัวอย่างคำบอกเล่า

“ในฐานะหน่วยงานที่รับผิดชอบในการขับเคลื่อนความสุขให้กับพนักงานนั้น เหนือสิ่งอื่นใดที่เราเรียกว่า “สุขเหนือสุข” ก็คือความสุขที่เกิดขึ้นเมื่อเห็นพนักงานมีความสุขและกลับมาเล่าเรื่องราวให้พวกเราฟังเมื่อได้นำสิ่งที่พวกเราถ่ายทอดไปใช้กับครอบครัว การทำงาน และผู้รับบริการ เปรียบเสมือนการกระจายของผิวน้ำที่เราได้โยนหินลงไป แม้จะเป็นเพียงก้อนหิน 1 ก้อน แต่การกระจายของน้ำก็แผ่ขยายไปได้ในวงกว้าง อันเกิดจากความตั้งใจของคนทำงานทุกคน การขับเคลื่อนความสุขให้เกิดอย่างยั่งยืนในองค์กร ไม่ใช่เรื่องยาก ไม่ใช่การบังคับ สิ่งสำคัญคือเริ่มต้นที่ตัวเอง แผ่ขยายไปยังทีมงาน องค์กร และผู้รับบริการ โดยใช้เวลาและความเข้าใจ ความสุขก็จะแผ่ขยายไปได้เรื่อยๆ ไม่มีวันสิ้นสุด”





3. มีการจัดทำแผนที่ชัดเจนในการนำสติเข้าเป็นวิถีองค์กร โดยการมีส่วนร่วมของทีมผู้บริหารและทีมที่รับผิดชอบ ทั้งแผนระยะสั้นและระยะสัปดาห์

สำหรับแผนระยะสั้น ควรทำเป็นกำหนดการ (Time Line) ที่ชัดเจน พร้อมทั้งผู้รับผิดชอบ โดยเฉพาะกิจกรรมสำคัญๆ เช่น การอบรมผู้บริหาร การจัดตั้งทีม การอบรมทั่วทั้งองค์กร การจัดระบบสิ่งแวดล้อมในการทำสมาธิ/สติในงาน ระบบการประชุมด้วยสติสนทนา เป็นต้น แผนระยะสั้นนี้อาจใช้เวลา 6 เดือน ถึง 1 ปี โดยทีมนี้รับผิดชอบมีการประชุมสม่ำเสมอ และรายงานต่อผู้บริหารและคณะกรรมการบริหาร จากนั้นในแผนระยะสัปดาห์ควรบูรณาการเข้ากับแผนปกติขององค์กร

ต่อไปนี้เป็นตัวอย่าง Time Line ของโรงพยาบาลวัดสิงห์ จังหวัดชัยนาท

กิจกรรม	เวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. เตรียมการฝึกอบรม MIO สำหรับผู้บริหาร	มี.ค.-เม.ย. 60	คณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย
2. จัดอบรม MIO หลักสูตรผู้บริหาร	15-16 พ.ค. 60	คณะทำงานที่ได้รับมอบหมาย
3. จัดตั้งคณะทำงานวิชาการ และคณะขับเคลื่อน MIO	ปลายพ.ค.60	ผู้อำนวยการ
4. จัดอบรมวิทยากร MIO (Training of the Trainer : TOT)	ปลายพ.ค. / ต้นมิ.ย.60	คณะฯ วิชาการ
5. จัดทำแผนขับเคลื่อน MIO รวมทั้งแผนจัดอบรมบุคลากร 100%	ปลายพ.ค. / ต้นมิ.ย. 60	คณะฯ ขับเคลื่อน





กิจกรรม	เวลา	ผู้รับผิดชอบ
6. เริ่มการประชุมด้วยสติสนทนา ใน 4 การประชุม (กรรมการบริหาร ฝ่ายการพยาบาล กรรมการ HA และคณะทำงานHA)	ปลาย พ.ค. 60 เป็นต้นไป	แต่ละคณะ
7. อบรมMIO 100% ทั้งองค์กร	สัปดาห์ที่ 2-4 มิ.ย. 60	คณะฯ วิชาการ
8. เริ่มการใช้โปรแกรมเสียงตามสาย นำสมาธิก่อน/หลัง และระฆังสติ ทุก 10 นาที	กลางมิ.ย.60	ฝ่ายโสตฯ ร่วมกับบริหาร
9. รณรงค์ให้ใช้ MIO กับตนและทีม	ตั้งแต่กลาง มิ.ย. 60	คณะฯ ขับเคลื่อน
10. การประชุมทุกระดับกำหนด ให้สมาธิเสมอและใช้สติสนทนา	ตั้งแต่ ก.ค. 60	ผู้บริหารทุกระดับ
11. ติดตามการใช้ MIO ทุกแผนก/ฝ่าย	ตั้งแต่ ก.ค. 60	คณะขับเคลื่อน
12. จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ภายในหน่วยงาน	ก.ย. 60	คณะวิชาการ
13. ประเมินผลและวางแผนขั้นต่อไป	ต.ค. 60	ทีมบริหารร่วมกับ คณะขับเคลื่อน และคณะวิชาการ





4. กำหนดให้การพัฒนาจิตเป็นคุณค่าหลัก/นโยบายขององค์กร และมี การสื่อสารทั่วทั้งองค์กร ด้วยรูปแบบและวิธีการที่หลากหลาย

5. ออกแบบระบบการพัฒนาจิตในเชิงกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับการพัฒนา คุณภาพงานและองค์กรและมุ่งปรับปรุงระบบและบรรยากาศขององค์กรให้ส่งเสริมการพัฒนาจิต (สมาธิ สติ) ทั้งในระดับบุคคล ระหว่างบุคคล ทีมงาน และ องค์กร และการพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่องด้วยพลังของสมาชิกองค์กรที่มี การพัฒนาจิต

6. พัฒนาระบบการ/กิจกรรมการพัฒนาจิตในองค์กรที่เชื่อมโยงเรื่องของการพัฒนาจิตในระดับบุคคลเข้ากับระดับทีมงานและองค์กร โดยกิจกรรมเหล่านี้เน้นความสำคัญของการให้การพัฒนาจิตที่เรียนรู้ได้ง่ายและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยบูรณาการอยู่ในระบบขององค์กร

7. มีการพัฒนาระบบการให้การเรียนรู้โปรแกรม Mindfulness in Organization แก่บุคลากรอย่างทั่วถึงและทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งบุคลากรที่เข้ามา ทำงานใหม่ เพื่อให้เกิดทักษะพื้นฐานที่จะนำไปฝึกปฏิบัติต่อในระบบองค์กร อย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นทักษะนำไปปฏิบัติเป็นวิถีจนเห็นผล

8. การสร้างเครือข่ายแบ่งปันและเรียนรู้ การพัฒนาจิตในองค์กรกับ หน่วยงานอื่น และสังคม ที่จะสนับสนุนให้เกิดการต่อยอดความรู้ใหม่ๆ เกิดความภาคภูมิใจ และได้รับแรงบันดาลใจระหว่างองค์กรที่มีวิสัยทัศน์และ เห็นคุณค่าในสิ่งเดียวกัน





บุคคล/แหล่งอ้างอิง



บุคคลอ้างอิง

- | | | |
|----------------------|---------------------|---|
| 1. แพทย์หญิงวนิดา | ศาสตราจารย์ดร.วนิดา | ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสิงห์บุรี |
| 2. แพทย์หญิงเบญจมาศ | พญ.เบญจมาศ | ผู้อำนวยการสำนักงาน
เลขาธิการคณะกรรมการ
สุขภาพจิตแห่งชาติ
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง
ผู้อำนวยการสำนักยุทธศาสตร์สุขภาพจิต |
| 3. นายแพทย์วุฒิพันธ์ | ส.ท.ว.วุฒิพันธ์ | นายแพทย์ชำนาญการ
โรงพยาบาลสิงห์บุรี |
| 4. นางสาววาสนา | ก.ว.วาสนา | ผู้อำนวยการบริหาร
มูลนิธิพิทักษ์สิทธิเด็ก |
| 5. นางสาวน้ำค้าง | ค.น.น้ำค้าง | ผู้ปกครองสถานสงเคราะห์
เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด |
| 6. นางอัญชลี | อ.อ.อัญชลี | อดีตนักพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ชำนาญการพิเศษ กรมสุขภาพจิต |
| 7. นางพจณี | บ.พ.พจณี | ผู้จัดการฝ่ายบริหารพนักงานสัมพันธ์
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กรุงเทพฯ |
| 8. นางสาวผุสดี | พ.พ.ผุสดี | ผู้จัดการแผนกกายภาพบำบัด
ผู้ป่วยนอก
โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ กรุงเทพฯ |
| 9. นางสาวงามตา | อ.ก.งามตา | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ
โรงพยาบาลสิงห์บุรี |





- | | | |
|---------------------|-----------|---|
| 10. นางอัญชลี | ราชรักษา | นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ
กองคลัง กรมสุขภาพจิต |
| 11. นายธีระยุทธ | เกิดสังข์ | พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ตึกชาย 3
โรงพยาบาลสวนสราญรมย์ |
| 12. นางสาวเสาวรักษ์ | ใจประนพ | นักสังคมสงเคราะห์
กลุ่มที่ปรึกษาดูแลสุขภาพจิต |
| 13. นางปิยะวรรณ | พลศรี | นักสังคมสงเคราะห์
โรงพยาบาลพระศรีมหาโพธิ์ |

แหล่งอ้างอิง

1. วิทยุทัศน์ “โรงพยาบาลสิงห์บุรีกับการพัฒนาจิตในองค์กร” ของโรงพยาบาลสิงห์บุรี
2. วิทยุทัศน์ “การพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร” ของกลุ่มที่ปรึกษาดูแลสุขภาพจิต
3. รายงานผลการประชุมปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความก้าวหน้าของการพัฒนาความสุขในองค์กร วันที่ 24-25 มิถุนายน 2557 ณ โรงแรมเดอะริช จังหวัดนนทบุรี
4. รายงานผลการประชุมปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้การเสริมสร้างความสุขในองค์กร วันที่ 9 สิงหาคม 2556 ณ โรงแรมริชมอนด์ จังหวัดนนทบุรี
5. รายงานผลการอบรมโปรแกรมการพัฒนาจิตตปัญญาในองค์กร (TOT) วันที่ 23-25 กุมภาพันธ์ 2555 ณ ศูนย์ประชุมบ้านสวนริมน้ำรีสอร์ท จ. สมุทรสงคราม
6. รายงานผลการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถอดบทเรียนโปรแกรมการพัฒนาจิตตปัญญา (การปรับกระบวนการทัศน์และวัฒนธรรมองค์กร) วันที่ 23-24 เมษายน 2553 ณ โรงแรมแอมโบ เรสซิเดนซ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ກາດຟນວກ



โปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร (Mindfulness in Organization : MIO)



ปัจจุบันมีความตื่นตัวขององค์กรในการที่จะพัฒนาคนและองค์กรโดยมีเป้าหมายต่างๆ เพื่อให้มีคุณภาพและตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ และเป็นไปตามมาตรฐานแห่งวิชาชีพ เป้าหมายเหล่านี้จะเห็นได้ว่ามักจะไปไกลกว่าสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น การอยู่รอดขององค์กรหรือกำไร แต่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้รับบริการ หรือสังคมซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น

ในท่ามกลางกระแสการปรับตัวขององค์กร ก็ได้มีการพัฒนานวัตกรรมการจัดการเพื่อเป็นเครื่องมือในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรจากเดิมที่เน้นแต่การพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงาน ก็หันมาใช้เครื่องมือใหม่ๆ เช่น การประกันคุณภาพ การพัฒนาและรับรองคุณภาพองค์กร (HA) การสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการความรู้ ฯลฯ ซึ่งก็มีกฎเกณฑ์บางอย่างร่วมกัน โดยเน้นการพัฒนางานโดยคำนึงถึงความต้องการของผู้รับบริการ กระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมและการสร้างพลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งก็มีบทบาททำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังคงมีอุปสรรคสำคัญคือความรู้สึกเป็นภาระงานเหนื่อยล้า รู้สึกถูกกดดัน เป็นต้น





แต่ในที่สุดหลายๆ องค์กรก็พบว่า การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญนั้นอยู่ที่ การเปลี่ยนแปลงเจตคติภายในตนเอง การศึกษาวิจัยเรื่ององค์กรก็มีข้อค้นพบ สำคัญว่าถ้าคนเรารู้สึกถึงคุณค่าของตนเองในการทำงานและในองค์กร ไม่ว่าตนเองจะอยู่ในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ จะเป็นหัวใจสำคัญในการเปลี่ยนแปลง ตนเอง ขณะเดียวกันคุณค่าในตนเองนั้นจะคงอยู่ได้ก็ต้องอาศัยบรรยากาศ การทำงานร่วมกันอย่างกัลยาณมิตร และสภาวะที่ดีขององค์กรที่แสดงถึงค่านิยม ขององค์กรที่ชัดเจน เปรียบดังแก้วอู๋ 3 ขา ซึ่งค้ำจุนซึ่งกันและกัน หากขาดตัวใด ตัวหนึ่งก็ย่อมที่จะสร้างวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรได้ยาก โปรแกรม Spirituality in Organization จึงได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญในการให้ สมาชิกได้เรียนรู้ องค์ประกอบทั้ง 3 ประการไปด้วยกัน คือ คุณค่าภายในตนเอง การทำงานร่วมกันและค่านิยมองค์กร

หัวใจสำคัญของแนวคิดนี้คือ ใช้การพัฒนาจิตอันได้แก่ สมาธิและสติ มาเป็น เครื่องมือในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเอง ซึ่งจะนำไปสู่คุณลักษณะที่สำคัญ เช่น ความเห็นอกเห็นใจ ความรับผิดชอบ ฯลฯ ยิ่งไปกว่านั้นการทำงานร่วมกันอย่างดี ต้องอาศัยการฟังอย่างใส่ใจ (Deep listening) และกัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) ซึ่งก็ฝึกได้ง่ายโดยเชื่อมโยงกับสมาธิและสติ สุดท้ายก็คือการใช้สติเป็นรากฐาน ในการใคร่ครวญจากภายในเพื่อให้เข้าถึงค่านิยมขององค์กรและร่วมกันหา หนทางทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่ส่งเสริมค่านิยมและมีการพัฒนา





โปรแกรมนี้มีได้มุ่งเน้นเพียงแต่การจัดอบรม แต่เป็นการประสานการฝึกอบรมเข้ากับการจัดระบบขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการสร้างความสุขในองค์กร โดยการพัฒนাজิตในองค์กร จึงจะต้องมีการดำเนินการปรับปรุงระบบให้ควบคู่กันไปให้สอดคล้องกับการพัฒนาคน การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบสำคัญๆ ที่จะต้องเกิดขึ้นก็คือ

- การทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงาน
- การส่งเสริมการทำงานอย่างมีสติโดยการเปิดระฆังสติ ระหว่างการทำงาน
- การจัดกติกการประชุมใหม่ให้มีการทำสมาธิก่อนการประชุม การสนทนาอย่างมีสติและ การสรุปการประชุมด้วยความคิดทางบวก
- การปรับปรุงและพัฒนาบริการและงานให้สอดคล้องกับค่านิยม

วัตถุประสงค์การฝึกอบรม เพื่อให้สมาชิกในองค์กร

- 1) ตระหนักถึงคุณค่าในตนเอง
- 2) ใช้สมาธิและสติในการพัฒนาคุณค่าในตนเอง
- 3) ฝึกการสร้างค่านิยมในการทำงานร่วมกัน
- 4) ตระหนักในค่านิยมองค์กรและการสร้างระบบให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

กลุ่มเป้าหมาย

โปรแกรมนี้ถูกออกแบบให้สามารถจัดได้ทั้งองค์กร โดยแยกการอบรมเป็น 2 ระดับ คือ

- 1) ผู้บริหารองค์กร
- 2) บุคลากรทุกคนในองค์กร





โครงสร้างการฝึกอบรม ประกอบด้วย 3 หน่วยการเรียนรู้ ดังนี้

หน่วยที่ 1 สติกับการพัฒนาคน

- เรื่องที่ 1.1 คุณค่าในตนเอง
- เรื่องที่ 1.2 สมาธิ : จิตพักเพื่อคลายอารมณ์และความเครียด
- เรื่องที่ 1.3 สติ : สร้างความสงบในการทำงาน

หน่วยที่ 2 สติในการทำงานร่วมกัน

- เรื่องที่ 2.1 สติสื่อสาร : พูดและฟังอย่างมีสติ
- เรื่องที่ 2.2 การสื่อสาร : สื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติ
- เรื่องที่ 2.3 สติในการคิด : คิดบวก

หน่วยที่ 3 สติกับการพัฒนาองค์กร

- เรื่องที่ 3.1 ค่านิยมองค์กร
- เรื่องที่ 3.2 ระบบที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยม

สำหรับผู้บริหารควรจัดอบรมครบทุกหน่วย สำหรับบุคลากรทุกคนควรจัดอบรมเป็นรุ่นๆ โดยเน้นหน่วยแรกเป็นสำคัญ หน่วยที่ 2 เป็นทางเลือก ส่วนหน่วยที่ 3 สามารถเรียนรู้ได้ผ่านการทำงานของผู้บริหารทุกระดับ

กระบวนการฝึกอบรม

กระบวนการฝึกอบรมเน้นการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ เนื่องจากเป็นการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นการสร้างความรู้จากประสบการณ์และปฏิสัมพันธ์ โดยอาศัยกิจกรรมและกระบวนการกลุ่มของผู้เข้าร่วมรับการอบรม มากกว่าจะเป็นการถ่ายทอดความรู้จากวิทยากร วิทยากรจะมีบทบาทเป็นผู้ส่งเสริมและกระตุ้นการเรียนรู้ (Facilitator) โดย





1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์ของผู้เรียน
2. การเรียนรู้แบบฝังรู้ ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่อง
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน
4. ปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง
5. มีกิจกรรมที่หลากหลายเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ในลักษณะของการใช้สมองทั้ง 2 ด้าน

องค์ประกอบสำคัญของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีอยู่ 4 ประการ คือ ประสบการณ์ การสะท้อนความคิดและถกเถียง เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด และการทดลองหรือประยุกต์แนวคิด

ประสบการณ์ (Experience) เป็นกิจกรรมที่ช่วยให้ผู้เรียนนำประสบการณ์เดิมของตนหรือประสบการณ์ทางอ้อมมาพัฒนาเป็นองค์ความรู้

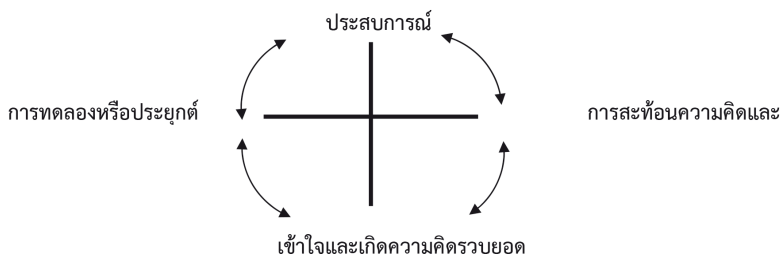
การสะท้อนความคิดและถกเถียง (Reflex and Discussion) ผู้สอนช่วยให้ผู้เรียน ได้มีโอกาสแสดงออกเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง

เข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด (Understanding and Conceptualization) ผู้เรียนเกิดความเข้าใจและนำไปสู่การเกิดความคิดรวบยอด อาจเกิดขึ้นโดยผู้เรียนเป็นฝ่ายริเริ่มแล้วผู้สอนช่วยเติมแต่งให้สมบูรณ์หรือในทางกลับกันผู้สอนเป็นผู้นำทางและผู้เรียนเป็นผู้ประสานงานต่อจนความคิดนั้นสมบูรณ์เป็นความคิดรวบยอด

การทดลอง หรือ ประยุกต์ (Experiment / Application) ผู้เรียนนำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ไปประยุกต์ใช้ในลักษณะหรือสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวทางปฏิบัติของผู้เรียนเอง



องค์ประกอบเหล่านี้สามารถสรุปเป็นภาพรวมดังแผนภาพ



องค์ประกอบ 4 ประการของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

ความสัมพันธ์ขององค์ประกอบทั้ง 4 ประการจะเป็นไปอย่างพลวัต โดยอาจเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่งและเคลื่อนไปมาระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ดังนั้นในแง่ของการเรียนรู้ จึงอาจเริ่มต้นที่จุดใดก่อนก็ได้ แต่สำคัญที่การจัดกระบวนการให้ครบองค์ประกอบ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีหลักสำคัญ 2 ประการ คือ ต้องการให้เกิดการเรียนรู้สูงสุด และให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดในทุกๆ องค์ประกอบคือการแบ่งปันประสบการณ์ การได้สะท้อนความคิดและถกเถียง การสรุปความคิดรวบยอด ตลอดจนได้ทดลองหรือประยุกต์แนวคิด ในทุกองค์ประกอบนั้นจะต้องเกิดการเรียนรู้สูงสุดด้วยการออกแบบงานให้ท้าทาย น่าสนใจ และสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ และออกแบบกลุ่มให้เกิดการมีส่วนร่วมให้ดีที่สุด โดยมีรูปแบบกลุ่มพื้นฐานคือ กลุ่มจับคู่ (2 คน) กลุ่ม 3 คน กลุ่มย่อยระดมสมอง (3-4 คน) และกลุ่มเล็ก (5-6 คน) ซึ่งสามารถปรับใช้ให้เหมาะสมกับเวลา ระดับการมีส่วนร่วม ตลอดจนความลึกซึ้งในการวิเคราะห์ที่ต้องการ





การอบรมจะแบ่งเป็น 3 หน่วยการเรียนรู้ ใช้เวลาหน่วยละประมาณ 3 ชม. โดยแบ่งเป็น 2-3 เรื่องๆ ละ 1 ชม. – 1 ชม. 30 นาที แต่ละหน่วยการเรียนรู้จะส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ใฝ่รู้และมุ่งมั่นสร้างเจตคติแรงจูงใจ และสร้างทักษะที่นำมาประสานกับการทำงานโดยตรง

เครื่องมือในการเรียนรู้

เครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการฝึกอบรม เนื่องจากการเรียนรู้เรื่องคุณค่าและวัฒนธรรมองค์กร เครื่องมือในการเรียนรู้จึงเป็นเครื่องมือที่เน้นการมองเข้าสู่ด้านในตนเอง เครื่องมือการเรียนรู้ที่สำคัญจึงต้องอาศัย

- 1) สมาธิ
- 2) สติ
- 3) จินตนาการและการคิดอย่างใคร่ครวญ
- 4) การสนทนาอย่างใคร่ครวญ
- 5) กิจกรรมสร้างสรรค์(ดนตรี ศิลปะ กิจกรรมและเกมส์ต่างๆ)
- 6) การเล่นบทบาทสมมุติ

หลักการสำคัญของการฝึกอบรม

- 1) เน้นที่การพัฒนาตนเอง
- 2) เชื่อมโยงคุณค่าในตนเองเข้ากับการทำงานกับผู้อื่น
และการสร้างค่านิยมองค์กร
- 3) ใช้กระบวนการเรียนรู้เชิงประสบการณ์โดยจัดกระบวนการเรียนรู้เป็นขั้นเป็นตอนจากง่ายไปยาก
- 4) ประสานกับการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานในองค์กรเพื่อทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง

จำนวนผู้เข้ารับการอบรม รุ่นละประมาณ 20 – 40 คน



สถานที่

- เป็นห้องขนาดที่พอเหมาะกับจำนวนผู้เข้าอบรม
- มีความสงบและเป็นสัดส่วน ไม่มีการรบกวนจากภายนอก
- จัดที่นั่งเป็นครึ่งวงกลม 1 – 2 ชั้น โดยใช้แต่เก้าอี้หรือเบาะรองนั่งหรือนั่งกับพื้น

การประเมินผล

- แผนปฏิบัติการหลังการฝึกอบรมแต่ละหน่วยการเรียนรู้
- การทบทวนในตอนเริ่มต้นหน่วยใหม่ (สมาชิกได้เรียนรู้เรื่องเก่าได้มากเพียงใด)
- After Action Review ในตอนจบ

ปัจจัยความสำเร็จ

- 1) ผู้นำองค์กรมีความชัดเจน ว่าการพัฒนาองค์กรจะต้องพัฒนาจิตของบุคลากรทุกระดับ โดยการพัฒนาจิตเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน
- 2) มีทีมงานที่เข้มแข็งในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำหน้าที่เตรียมการจัดอบรม ติดตามการดำเนินงาน และประเมินผล
- 3) จัดระบบองค์กรให้สอดคล้องกับการฝึกอบรม ที่เน้นให้การพัฒนาจิตเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานโดยเฉพาะการจัดระบบให้มีการทำสมาธิก่อนและหลังเลิกงาน ระฆังสติเพื่อเสริมการทำงาน อย่างมีสติในระหว่างการประชุมที่เน้นการสนทนาอย่างกัลยาณมิตร และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์โดยใช้การสนทนาอย่างมีสติเป็นเครื่องมือ และการส่งเสริมให้บุคลากรจัดระบบงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และค่านิยมองค์กร
- 4) จัดการเรียนรู้ทั่วทั้งองค์กร โดยในระดับบริหารทุกระดับจะเน้นหลักสูตรตามคู่มือนี้ ส่วนในระดับปฏิบัติการจะเน้นเรื่องคุณค่าในตนเอง และสมาธิ/สติกับการทำงาน





ตัวอย่างตารางการอบรม 2 วัน (สำหรับผู้บริหาร)

Module 1 : ตน (สติกับการพัฒนาดตน)			Module 2 : ทีม (สติในการทำงานร่วมกัน)			คำ : Dialogue
พิธีเปิด/ คุณค่า ใน ตนเอง	สมาธิ : พักจิต เพื่อคลาย อารมณ์ และ ความเครียด	สติ: สร้าง ความ สงบ ในการ ทำงาน	สติ สื่อสาร : พูด และฟัง อย่าง มีสติ	การ สื่อสาร : สื่อสาร ระหว่าง บุคคล อย่างมี สติ	สติ ในการ คิด: คิดบวก	กัลยาณมิตร สนทนา : อดีต ปัจจุบัน และ อนาคตของ องค์กรหรือ บทเรียน MIO

Module 3 : องค์กร (สติกับการพัฒนาองค์กร)				
ฝึกจิต (เข้าตรู)	Dialogue : ทบทวน ค่านิยมองค์กร	Creative Discussion: ปรับปรุงงาน ด้วยค่านิยม	Creative Discussion: ก้าวต่อไปของ องค์กร	สรุป/ปิด

ตัวอย่างตารางการอบรม 1 วัน (สำหรับบุคลากร)

Program การอบรมเน้น Module 1 และ 2

Module 1 : ตน (สติกับการพัฒนาดตน)			Module 2 : ทีม (สติในการทำงานร่วมกัน)		
พิธีเปิด/ คุณค่าใน ตนเอง	สมาธิ : พักจิต เพื่อคลาย อารมณ์และ ความเครียด	สติ: สร้าง ความสงบ ในการ ทำงาน	สติ สื่อสาร : พูดและฟัง อย่างมีสติ	การ สื่อสาร : สื่อสาร ระหว่างบุคคล อย่างมีสติ	สติ ในการ คิด: คิดบวก





หน่วยที่ 1 สติกับการพัฒนาตน

เรื่อง 1.1 คุณค่าในตนเอง

เวลา 45 นาที

วัตถุประสงค์

1. เข้าใจแนวคิดและจุดมุ่งหมายของโปรแกรม
2. สำรวจคุณค่าของบุคคลในดวงใจ
3. ตระหนักในการพัฒนาคุณค่าภายในตนเองของแต่ละคน

สาระสำคัญ

1. แนวคิดและจุดมุ่งหมายของโปรแกรม
2. คุณค่าของตนเองมีลักษณะเป็นสากลได้มาจากบุคคลที่เรารักเคารพและผูกพัน ซึ่งจะฝังลึกอยู่ในจิตใจเพราะเกิดการซึมซับมาจากประสบการณ์ชีวิตกับบุคคลดังกล่าว
3. แต่ละคนมีคุณค่าสำคัญของชีวิตแต่แสดงออกได้มาน้อยขึ้นอยู่กับสภาวะจิตใจ การพัฒนาจิตใจให้มีความสงบและมั่นคงจึงช่วยให้คุณค่าเหล่านี้สามารถแบ่งบานมาจากจิตใจได้มากขึ้น

อุปกรณ์

1. Powerpoint
2. Flipchart พร้อมอุปกรณ์เขียน
3. ใบกิจกรรม 1.1.1





กิจกรรม

- (5 นาที) 1) อธิบายแนวคิดและจุดมุ่งหมายของโปรแกรมและเชื่อมโยงเข้าสู่วัตถุประสงค์ของการอบรมครั้งนี้(รายละเอียดปรากฏในหน้า 12-13)
- (5 นาที) 2) ให้แต่ละคนอยู่ในความเงียบ หายใจเข้าออกยาวๆ 3 – 4 ลมหายใจแล้วระลึกถึงบุคคลในดวงใจที่ตนรัก เคารพและผูกพันมา 2 คน (ในและนอกครอบครัว) บันทึกลงใน ใบกิจกรรม1.1.1 ถึงเรื่องราวในชีวิตที่ตนมีกับบุคคลดังกล่าว
- (15 นาที) 3) จับคู่ 2 คน แนะนำตัวและผลัดกัน เล่าเรื่องบุคคลในดวงใจทั้ง 2 คนให้คู่ฟัง พร้อมทั้งสรุปคุณลักษณะที่ทำให้เป็นบุคคลในดวงใจ
- (10 นาที) 4) สุ่มให้ตัวแทนกลุ่มนำเสนอคุณลักษณะของบุคคลในดวงใจ หากมีเวลาขอให้บางคนยกตัวอย่างที่ประทับใจที่สุด 1 เรื่อง
- (10 นาที) 5) วิทยากรสรุปคุณลักษณะทั้งหมดโดยเฉพาะคุณลักษณะร่วมที่พบบ่อยแสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณค่าสำคัญที่ทุกคนมีแต่จะแสดงออกได้มากน้อยขึ้นกับภาวะจิตและเชื่อมโยงเข้าถึงการฝึกจิตให้สงบด้วยสมาธิและสติ (รายละเอียดปรากฏในหน้า 14-15)





ใบกิจกรรม 1.1.1

ให้ทุกคนใช้ความสงบระลึกถึงบุคคลที่เรามีประสบการณ์ชีวิตร่วมกันทำให้เรารู้สึก
รัก เคารพและผูกพัน มา 2 ท่าน (ในและนอกครอบครัว) และบันทึกรายละเอียด

คนที่ 1

เรื่องราวที่ทำให้เรารู้สึกรักเคารพและผูกพัน

.....

.....

.....

.....

.....

คนที่ 2

เรื่องราวที่ทำให้เรารู้สึกรักเคารพและผูกพัน

.....

.....

.....

.....

.....

เข้ากลุ่มตามที่กำหนดและช่วยกันสรุปลักษณะร่วมของคนที่เรารัก เคารพ
และผูกพัน

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.





หน่วยที่ 1 สติกับการพัฒนาตน

เรื่องที่ 1.2 สมาธิ : พักจิตเพื่อคลายอารมณ์และความเครียด

เวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. ฝึกการทำสมาธิได้
2. อธิบายประโยชน์ของสมาธิและวางแผนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

สาระสำคัญ

1. สมาธิเป็นสภาวะที่จิตพักด้วยการทำให้จิตว่างจากความคิดทั้งปวง หากฝึกอย่างเป็นขั้นเป็นตอนจะทำให้ผู้ฝึกมีความสามารถในการพัฒนาความสงบของจิตใจ ได้โดยไม่ง่าย
2. สมาธิช่วยให้เกิดความผ่อนคลายจากอารมณ์และความเครียด ช่วยลดอารมณ์และความคิดต่างๆ ที่สะสมไว้ในจิตใต้สำนึก ทำให้เราสามารถรับความเครียดใหม่ๆ ได้ดีขึ้นและการออกมาจากความสงบของสมาธิ จะช่วยให้ทำงานและมีสติได้ดีขึ้นด้วย

อุปกรณ์

1. Powerpoint





กิจกรรม

- (5 นาที) 1) ทบทวนสิ่งที่ได้เรียนรู้จาก Module ที่แล้ว วิทยาการสรุปและเชื่อมโยงว่าครั้งนี้จะเรียนรู้ว่าทำงานโดยไม่เครียดและไม่ว่าวุ่นได้อย่างไร ซึ่งจะให้คุณค่าต่างๆ แสดงออกมาได้
- (15 นาที) 2) บรรยายสมาธิในฐานะที่เป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพสูงในการคลายเครียดและสร้างความสงบสุขด้วยการทำให้จิตว่างจากความคิด จนจิตสงบและผ่อนคลาย และฝึกดูลมหายใจ 2 นาทีเพื่อให้หยุดความคิดในขั้นตอนที่ 1 และ 4 นาทีเพื่อเรียนรู้การจัดการกับความคิดที่มาจากจิตใต้สำนึกในขั้นตอนที่ 2 (รายละเอียดปรากฏในหน้า 16-17 และ Script การฝึกในภาคผนวก)
- (20 นาที) 3) สุ่มถามผลการฝึกสมาธิ สรุปการจัดการกับความคิดและบรรยายการจัดการกับความง่วงและฝึกนั่งสมาธิในขั้นตอนที่ 3 เป็นเวลา 8 นาทีและจบด้วยสมาธิลิ้มตา 1 นาที (รายละเอียดปรากฏในหน้า 17-19 และ Script การฝึกในภาคผนวก)
- (10 นาที) 4) จับคู่แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่เกิดขึ้นสัก 2 – 3 นาที วิทยาการสุ่มถาม (ตัวอย่างคำถามเช่น “รู้ลมหายใจได้ต่อเนื่องนานขึ้นหรือไม่” “เมื่อมีความคิดเกิดขึ้นกลับมารู้ลมหายใจได้เร็วขึ้นหรือไม่” “จัดการกับความง่วงได้หรือไม่”) แล้วตอบข้อซักถาม
- (10 นาที) 5) บรรยายถึงประโยชน์ของสมาธิและการนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน





หน่วยที่ 1 สติกับการพัฒนาตน

เรื่องที่ 1.3 สติ : สร้างความสงบในการทำงาน

เวลา 1.15 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. ฝึกการพัฒนาสติได้
2. อธิบายประโยชน์ของสติและวางแผนไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

สาระสำคัญ

1. ทุกคนต้องมีสติอยู่แล้ว แต่สามารถฝึกให้พัฒนาขึ้นได้โดยใช้ลมหายใจเป็นฐานสติ
2. สติที่ได้รับการฝึกจะทำให้สามารถทำงานด้วยใจจดจ่อและไม่ถูกอารมณ์และความเครียดครอบงำและพัฒนาไปสู่ปัญญาภายในหรือความสามารถในการปล่อยวางได้

อุปกรณ์

1. PowerPoint
2. ใบกิจกรรม 1.3.1



กิจกรรม

- (15 นาที) 1) ทบทวนความหมายและประโยชน์ของสมาธิ เชื่อมโยงเข้ากับ ความหมาย ประโยชน์และวิธีการฝึกสติและฝึกสติขั้นที่ 1 โดย ให้รู้ลมหายใจในการฟัง ยืน เดิน (รายละเอียดปรากฏใน หน้า 19-21)
- (10 นาที) 2) จับกลุ่ม 3 – 4 คน แลกเปลี่ยนประสบการณ์การเดินฟัง ยืน เดิน อย่างมีสติ และอภิปรายว่าสมาธิและสติต่างกันอย่างไร วิทยากรสุ่มอภิปรายและสรุป (รายละเอียดปรากฏในหน้า 22-23)
- (10 นาที) 3) ฝึกสติขั้นที่ 2 ตามการใช้งาน โดย การเดินขึ้นลงบันไดสัก 5 ชั้น โดยเป็นการเดินอย่างมีสติและรู้จักการแบ่งสติมากน้อย ตามกิจที่ทำ (รายละเอียดปรากฏในหน้า 21-22)
- (15 นาที) 4) วิทยากรสอดแทรกการฝึกพัฒนาสติ เป็นสติปล่อยวางซึ่งเป็น สติในจิต เริ่มจากดูความรู้สึกโดยออกกำลักาย Up and Down 20 ครั้ง จนเหนื่อยแล้วให้ทุกคนรู้ลมหายใจและสังเกต ความเหนื่อยผ่านการเต้นของหัวใจ 1 นาที อภิปรายและ ตอบข้อซักถาม (รายละเอียดปรากฏในหน้า 23-24)
- (15 นาที) 5) สอนการติดตั้งระฆังสติ (รายละเอียดปรากฏในหน้า 25-26)
- (10 นาที) 6) สมาชิกวางแผนการนำสมาธิและสติไปใช้ในชีวิตรประจำวัน ตามใบกิจกรรม 1.3.1





ใบกิจกรรม 1.3.1

ขอให้ท่านลองอยู่ในความสงบ และพิจารณาว่าจะนำเรื่องสมาธิและสติไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างไรจึงจะเหมาะสมกับตัวท่าน และบันทึกลงในตารางต่อไปนี้

ตารางเวลาในการทำ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สมาธิ

- หลับตา
- ลืมตา

สติ

- สติพื้นฐาน
(รู้ลมหายใจรู้ในกิจที่ทำ)
โดยรู้ระฆังสติช่วยเตือน

- สติในกิจกรรม
ที่ตั้งใจ (ระบุ)

.....

.....

.....

.....

.....





หน่วยที่ 2 สติในการทำงานร่วมกัน

เรื่องที่ 2.1 สติสื่อสาร : พูดและฟังอย่างมีสติ

เวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. แยกการสื่อสารทั่วไปและการสื่อสารอย่างมีสติได้
2. มีทักษะในการสื่อสารอย่างมีสติ

สาระสำคัญ

1. การสื่อสารโดยทั่วไปมักจะถูกอิทธิพลของอารมณ์และความเครียดทำให้ขาดการรับฟังและเกิดความกระทบกระทั่งกันได้ง่าย
2. การสื่อสารอย่างมีสติสามารถทำได้โดยรู้ลมหายใจขณะพูดและฟัง

อุปกรณ์

1. PowerPoint
2. ใบกิจกรรม 2.1.1





กิจกรรม

- (10 นาที) 1) อธิบายพื้นฐานการสื่อสารที่ทุกคนเป็นคู่สื่อสารโดยใช้ทั้ง วจนภาษาและอวัจนภาษา (รายละเอียดปรากฏใน หน้า 31-32) จากนั้นให้สมาชิกนึกถึงเหตุการณ์ที่ทำให้ โกรธ ผิดหวัง เสียใจ เครียดหรือบ่นป่วนในองค์กร มา 1 เหตุการณ์ บันทึกไว้
- (10 นาที) 2) จับคู่ (ควรเป็นคนที่ไม่คุ้นเคยกัน) สมมุติบทบาทเป็น A และ B โดยให้ A เล่าเรื่อง ส่วน B ฟังอย่างใส่ใจ (สบตา พยักหน้า) โดยให้สังเกตอารมณ์ความรู้สึกของ A ซึ่งเป็นผู้เล่า (ที่แสดงออก ทางอวัจนภาษา) โดยให้สังเกตอารมณ์ความรู้สึกของ A ซึ่งเป็นผู้เล่า
- (10 นาที) 3) วิทยากรสุ่มถามและสรุปให้สมาชิกเข้าใจถึงการเล่าเรื่อง ดังกล่าวจะทำให้เกิดอารมณ์ทั้งฝ่ายผู้เล่าและฝ่ายผู้ฟัง (ในทางสนับสนุนหรือคิดด้วย) เสนอให้สมาชิกรับเรื่องสดีมาใช้ในการสนทนา โดยรู้ลมหายใจเป็นฐานสติ ในขณะที่ฟังและพูด โดยฝึกเพิ่มเติมสติในการพูดผ่านการร้องเพลง แล้วลองให้ A และ B ทำกิจกรรมซ้ำเดิมอีกรอบ โดยเริ่มจากทำสมาธิ หลับทาและสัมตา 1 นาทีก่อนเริ่มกิจกรรม (เล่า 3 นาที)
- (5 นาที) 4) ให้สมาชิกในกลุ่มเปรียบเทียบสิ่งที่เกิดขึ้นกับ A และ B ในทั้ง 2 รอบว่าต่างกันอย่างไร
- (10 นาที) 5) วิทยากรสุ่มความคิดเห็น อภิปรายและสรุปบทบาทของ สติในการสื่อสาร (รายละเอียดปรากฏในหน้า 33-34)
- (10 นาที) 6) ลองให้เกิดประสบการณ์ว่าสดีมีผลจริง โดสลับบทบาทให้ B เป็นผู้เล่า A เป็นผู้ฟังตามกิจกรรมในข้อ 3 หลังจากนั้นให้ รวม 2 คู่ แลกเปลี่ยนประสบการณ์การพูด/ฟังอย่างมีสติ ว่ามีผลทำให้การสนทนาต่างไปอย่างไร
- (5 นาที) 7) วิทยากรสุ่มถามความเห็น อภิปรายและสรุป





หน่วยที่ 2 สติในการทำงานร่วมกัน

เรื่องที่ 2.2 การสื่อสาร : สื่อสารระหว่างบุคคลอย่างมีสติ

เวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. เข้าใจบทบาทของอวัจนภาษาและวัจนภาษาในการสื่อสารกับผู้อื่น
2. มีทักษะการใช้ “ภาษาฉัน” และอวัจนภาษาในการสื่อสารกับผู้อื่น
3. เข้าใจความแตกต่างระหว่าง กัลยาณมิตรสนทนา (Dialogue) กับการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (Creative Discussion)

สาระสำคัญ

1. การสื่อสารระหว่างบุคคลที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้ง วัจนภาษาและอวัจนภาษา
2. “ภาษาแก” จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบ (ตำหนิ ว่ากล่าว สั่งสอน) ขณะที่การใช้ ภาษาฉัน จะทำให้เกิดความเข้าใจกัน และสื่อสารกันได้ดีขึ้น
3. กัลยาณมิตรสนทนามุ่งเพื่อการเรียนรู้ การฟังและการถามเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ มุ่งเพื่อการแก้ปัญหาและเน้นการคิดค้นทางเลือกต่างๆ เพื่อหาทางออกที่ดีที่สุด

อุปกรณ์

1. PowerPoint
2. ใบกิจกรรม 2.2.1





กิจกรรม

- (7 นาที) 1) ทบทวนพื้นฐานการสื่อสารด้วย วัจนภาษาและอวัจนภาษา ขยายความความสำคัญของการใช้วัจนภาษาในการสื่อสาร พร้อมตัวอย่าง
- (8 นาที) 2) อธิบายการสื่อสารระหว่างบุคคลที่เป็นไปได้ด้วยดีหรือไม่ ขึ้นกับการสื่อสารด้วยใช้ภาษา “ภาษาแก” และ “ภาษาฉัน” พร้อมยกตัวอย่าง (รายละเอียดปรากฏในหน้า 33)
- (5 นาที) 3) ให้แต่ละคน ลองทบทวนอย่างมีสติ ถึงการสื่อสารกับผู้อื่น ที่เป็นปัญหา มา 1 เรื่อง และแนวทางการปรับปรุงใหม่ ตามใบกิจกรรม 2.2.1
- (15 นาที) 4) แบ่งกลุ่ม 3-4 คน เล่าประสบการณ์ตามใบกิจกรรม และ ให้ข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน หลังจากนั้นให้เลือก 1 เรื่อง มาเตรียมนำเสนอ โดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือการสื่อสารที่เป็น ปัญหา และการสื่อสารอย่างมีสติด้วยวัจนภาษา(ภาษาฉัน) และอวัจนภาษา
- (10 นาที) 5) วิทยากรกลุ่มให้กลุ่มนำเสนอ อภิปรายและสรุป สมาชิกบันทึก สิ่งที่ได้เรียนรู้
- (15 นาที) 6) วิทยากรอธิบายการสื่อสารอย่างเป็นทางการ โดยเฉพาะ การประชุม องค์กรที่มีความสุขจะเน้นการสื่อสารใหม่ ด้วยการสนทนา 2 ลักษณะ คือ กัลยาณมิตรสนทนา และการอภิปรายอย่างสร้างสรรค์ (รายละเอียดปรากฏ ในหน้า 34-35)





ใบกิจกรรม 2.2.1

เหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

.....

.....

.....

การสื่อสารทางลบที่เกิดขึ้น	การสื่อสารทางบวกที่นำมาจะปรับใหม่
	1. ภาษาท่าทาง
	2. คำพูด (การใช้ “ภาษาฉัน”)
ผล	ผลที่คาดหวัง

นำเสนอในกลุ่มและเลือก 1 เรื่องนำเสนอกลุ่มใหญ่ในรูปแบบบทบาทสมมติ





หน่วยที่ 2 สติในการทำงานร่วมกัน

เรื่องที่ 2.3 สติในการคิด : คิดบวก

เวลา 1 ชั่วโมง

วัตถุประสงค์

1. ระบุผลของความคิดทางลบของคนที่มึ่ต่องานและเพื่อนร่วมงาน
2. ความสามารถปรับเปลี่ยนความคิดทางลบเป็นความคิดทางบวกได้

สาระสำคัญ

1. ในการทำงานร่วมกันความคิดทางลบจะทำให้เกิดความรู้สึกและพฤติกรรมทางลบตามมา ซึ่งมีผลทั้งต่อนตนเอง เพื่อนร่วมงาน และผู้รับบริการ
2. เมื่อคนเรามีสติในการคิดก็จะสามารถตระหนักถึงความคิดทางลบและเปลี่ยนไปเป็นความคิดทางบวก ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญของการทำงานอย่างมีความสุขได้

อุปกรณ์

1. PowerPoint
2. ใบกิจกรรม 2.3.1





กิจกรรม

- (5 นาที) 1) วิทยากรทบทวนคุณค่าในตนเอง และการสร้างคุณค่าในตนเองต้องอาศัยความสงบของจิตใจที่พัฒนาด้วยสมาธิและสติ และเชื่อมโยงเข้าสู่การสร้างค่านิยมระหว่างบุคคลและภายในทีมงานด้วยการสื่อสารและการคิดบวก ซึ่งพฤติกรรมที่เราแสดงออก ต้นเหตุผ่านมาจากกระบวนการคิด ยกตัวอย่างให้เห็นชัดเจน โดยยก 1 กรณีตัวอย่าง จาก การสื่อสารทางลบ หรือ You Message ที่ได้แลกเปลี่ยน ในเรื่องที่ 2.2 เป็นผลมาจากการคิดลบ
- (10 นาที) 2) ให้แต่ละคนเขียนเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ที่เกิดขึ้นในองค์กร และเขียนความคิดที่ผุดขึ้นทันทีต่อเหตุการณ์นั้น รวมทั้งผลที่ตามมา(ความรู้สึกและพฤติกรรม) ตามใบกิจกรรม 2.3.1
- (10 นาที) 3) วิทยากรสุ่มถาม และสรุปให้เห็นความคิดลบจากเรื่องที่เล่าเป็นตัวอย่าง แล้วเชื่อมโยงให้เห็นว่าเราเปลี่ยนสถานการณ์ได้ยากกว่าการเปลี่ยนมุมมองความคิดของเรา หากเรามีสติก็จะช่วยให้รู้ทันความคิด ซึ่งมีผลต่อการเปลี่ยนความรู้สึก และพฤติกรรมเชิงบวก ได้ (รายละเอียดปรากฏใน หน้า 28-29)
- (15 นาที) 4) จากนั้นให้ ทำสมาธิ 2 – 3 นาที แล้วรู้ลมหายใจ ลองใคร่ครวญเหตุการณ์นั้นใหม่ เขียนบันทึกความคิดใหม่ที่มาแทนแทน และผลที่เกิดตามมา ในใบกิจกรรม 2.3.1 แล้วรวมกลุ่ม 3-4 คน แลกเปลี่ยนและเลือก 1 เรื่อง นำเสนอเป็นตัวอย่าง แล้วให้กลุ่มช่วยกันสรุปผลที่ตามมาของการคิดบวกจากกรณีตัวอย่างที่เล่ามา เช่น ลดความรุนแรง สามารถรับมือและจัดการสถานการณ์ได้ดีขึ้น ลดความทุกข์ใจ/ความกังวล ลดอคติ ฯลฯ





- (15 นาที) 5) วิทยากร เชื่อมโยงให้เห็นว่าการมีสติในการคิดจะช่วยให้เราเห็นความคิดและอารมณ์ทางลบ ซึ่งมักจะเกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ และช่วยกรองจิตไม่ให้ไหลตามความคิดและอารมณ์ลบ สามารถปล่อยวางความคิดและอารมณ์ซึ่งไม่เป็นประโยชน์ และทำให้เกิดความคิดบวกเข้ามาแทนที่ได้เร็ว และมีผลต่ออารมณ์ที่สงบ (รายละเอียดปรากฏใน หน้า 30-31)
- (5 นาที) 6) วิทยากรสรุปการคิดทางบวกที่ฝึกนี้ต่อไปสมาชิกจะสามารถนำไปใช้ได้ทุกครั้งที่เกิดความคิดทางลบ และให้สมาชิกบันทึกสิ่งที่ได้เรียนรู้





ใบกิจกรรม 2.3.1

การคิดทางบวก : รู้ลมหายใจและใคร่ครวญ

เรื่องที่เกิดขึ้น

.....

.....

.....

ความคิดทางลบที่เกิดขึ้นทันทีในเรื่องนั้น

ผลที่ตามมา

ทำสมาธิ 2-3 นาที และให้รู้ลมหายใจ คิดอย่างไตร่ตรองและใคร่ครวญ

ความคิดทางบวกที่มาทดแทน

ผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น





หน่วยที่ 3 สติกับการพัฒนาองค์กร

เรื่องที่ 3.1 ค่านิยมองค์กร

เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์

1. กำหนดค่านิยมองค์กรร่วมกัน
2. วางแนวทางในการสร้างค่านิยมองค์กร

สาระสำคัญ

1. ค่านิยมองค์กรมาจากประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน
2. การสร้างค่านิยมองค์กรให้ประสบความสำเร็จจะต้องเกี่ยวข้องกับทั้งระบบงานและความสัมพันธ์ ระหว่างผู้นำและผู้ปฏิบัติ

อุปกรณ์

1. Power Point
2. Flip chart พร้อมอุปกรณ์
3. ใบกิจกรรม 3.1.1 และ 3.1.2





กิจกรรม

- (10 นาที) 1) วิทยาการเริ่มบทเรียนด้วยการทำสมาธิ 3 นาทีและให้สมาชิกฟังอย่างมีสติ โดยวิทยาการทบทวนบทบาทของสมาธิและสติในการสร้างคุณค่าในตนเองและค่านิยมในการทำงานร่วมกัน และเชื่อมโยงเข้าสู่การให้สติเพื่อพัฒนาองค์กรโดยเน้นการนำ Dialogue และ Creative Discussion มาใช้ในการปรับปรุงเพื่อขับเคลื่อนองค์กร สรุปหลักสำคัญของ Dialogue และ Creative Discussion รายละเอียดปรากฏในหน้า 34-35 เชื่อมโยงกับสติสนทนาและกตติกาการประชุมในการสนทนาเพื่อสร้างค่านิยมองค์กร
- (5 นาที) 2) ให้สมาชิกสงบโดยอยู่กับลมหายใจ และให้ระลึกถึงความประทับใจ/ภาคภูมิใจในการทำงาน/ให้บริการ “สิ่งที่ภาคภูมิใจในตัวเองในการทำงานหรือการให้บริการ หรือการอยู่ร่วมกัน”บันทึกตามใบกิจกรรม 3.1.1
- (30 นาที) 3) แบ่งกลุ่ม ๆ ละ 5-6 คน เล่าเรื่องความภาคภูมิใจประทับใจที่บันทึกไว้คนละประมาณ 3 นาที โดยให้เล่าเป็นเรื่องราวมากกว่าการสรุปคุณค่า แล้วสมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปลักษณะร่วมที่ติงามที่คล้ายกันของแต่ละคน เป็นค่านิยมการทำงานของกลุ่ม ของค่านิยมองค์กรที่มีต่องาน/ลูกค้า/ผู้มาใช้บริการ สุดท้ายให้สรุปลักษณะร่วมและตัวอย่าง อย่างน้อย 1 เรื่องที่จะเสนอที่ประชุมพร้อมกับประสบการณ์ บันทึกตามใบกิจกรรม 3.1.2
- (20 นาที) 4) ตัวแทนกลุ่มนำเสนอ (กลุ่มละ 3 นาที) โดยเน้นคุณลักษณะที่ควรเป็นค่านิยมขององค์กรพร้อมตัวอย่าง





- (10 นาที) 5) วิทยากรประมวลค่านิยมที่กลุ่มต่างๆ มีความเห็นร่วมกัน สรุปว่าทุกคนมีความดีงาม ซึ่งเราจะนำลักษณะร่วมที่ดีงามที่คล้ายกันของแต่ละคน แต่ละกลุ่มมากำหนดเป็นค่านิยมขององค์กรได้ ทำให้เขารู้สึกว่าเขาทำสิ่งเดียวกันเพื่อองค์กร และอาจทบทวนค่านิยมเดิมที่มีอยู่ในองค์กรและปรับค่านิยมใหม่ให้เหมาะสมและปฏิบัติได้จริง สรุปร่วมกันเป็นข้อเสนอให้กับองค์กร และขอให้ตัวแทนแต่ละกลุ่มไปทบทวนค่านิยมองค์กรเดิมกับที่ได้เรียนรู้เพิ่มเติมในระหว่างช่วงพักการประชุมและสรุปเป็นข้อเสนอให้กับองค์กร



ใบกิจกรรม 3.1.1

1. ให้แต่ละคน ทบทวนตนเองตามประเด็นต่อไปนี้

1.1 ในตลอดชีวิตการทำงานที่ผ่านมา สิ่งที่ภาคภูมิใจในตัวเองในการทำงานหรือการให้บริการ มา 1 เรื่อง

1.2 รายละเอียดของเรื่อง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ให้สมาชิกกลุ่มร่วมกันสรุปคุณลักษณะ (ค่านิยม) องค์กรที่มีต่อการทำงาน/การให้บริการ

2.1

2.2

2.3

2.4

2.5





ใบกิจกรรม 3.1.2

แบ่งกลุ่มย่อย แต่ละกลุ่มเลือกประธาน เลขา และผู้นำเสนอ จากนั้น ประธานนำการประชุมด้วยการทำสมาธิ (2-3 นาที) และกำหนดกติกา ในการประชุมอย่างมีสติ ให้สมาชิกเล่าเรื่องที่ละคน คนละประมาณ 3-5 นาที และ ร่วมกันสรุปลักษณะร่วมของทุกคน กำหนดเป็นค่านิยมของกลุ่มที่มีต้องงาน/ลูกค้า/ ผู้มาใช้บริการ

กลุ่มที่.....

เรื่องเล่า	คุณค่าต่อลูกค้า/ ผู้มาใช้บริการ	คุณค่าต้องงาน
เรื่องเล่าที่ 1		
เรื่องเล่าที่ 2		
เรื่องเล่าที่ 3		
เรื่องเล่าที่ 4		
สรุปค่านิยมของกลุ่ม		

หมายเหตุ : หากการจัดการอบรมที่ผู้เข้าอบรมไม่ใช่บุคลากรในองค์กรเดียวกัน ไม่สามารถใช้ประเด็นการสร้างค่านิยมในองค์กรได้ ก็อาจเปลี่ยนเป็นค่านิยมในการทำงานโดยใช้ ใบกิจกรรมนี้หรือสามารถปรับประเด็นการสนทนาแบบ Dialogue ให้เหมาะสมกับกลุ่ม ผู้เข้าอบรมที่แตกต่างกันไป ตัวอย่างใบกิจกรรม เช่น

- ให้นึกถึงประสบการณ์การใช้สติในชีวิตหรือการทำงาน 1 เรื่อง
- เข้ากลุ่ม เลือกประธาน/เลขา ประธานนำสมาธิ (2-3 นาที) และกำหนด กติกาการสนทนาอย่างมีสติ(รู้ลมหายใจในการพูดและฟัง)
- แต่ละคนผลัดกันเล่าและช่วยกันสรุปคุณค่าของสติในการดำเนินชีวิต และการทำงาน
- นำเสนอพร้อมตัวอย่าง 1 เรื่อง





หน่วยที่ 3 สติกับการพัฒนาองค์กร

เรื่องที่ 3.2 ระบบที่ส่งเสริมการสร้างค่านิยม

เวลา 1 ชั่วโมง 15 นาที

วัตถุประสงค์

1. กำหนดกิจกรรมในการสร้างค่านิยมองค์กร
2. พัฒนางานและระบบงานให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

สาระสำคัญ

1. องค์กรจะต้องออกแบบระบบและกิจกรรมที่ส่งเสริมคุณค่าและค่านิยมขององค์กร
2. ประสบการณ์ความสำเร็จ (Tacit Knowledge) ที่นำมาทำกัลยาณมิตรสนทนา(Pialogue)หรือการอภิปรายสร้างสรรค์ (creative discussion) จะเป็นส่วนสำคัญในการนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้และพัฒนางานให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร

อุปกรณ์

1. Power point
2. Flip chart พร้อมอุปกรณ์
3. ใบกิจกรรม 3.2.1





กิจกรรม

- (10 นาที) 1) วิทยากรอภิปรายร่วมกับสมาชิกถึงความสำคัญของการสร้างระบบขององค์กรที่ส่งเสริมคุณค่าและค่านิยมองค์กร
- (15 นาที) 2) วิทยากรแลกเปลี่ยนและนำเสนอตัวอย่างระบบในองค์กรที่เอื้ออำนวยให้ทีมงานได้เกิดความสุขและพัฒนาค่านิยมในการทำงานร่วมกัน พร้อมทั้งลองปฏิบัติร่วมกัน
- (15 นาที) 3) วิทยากรนำเอาค่านิยมองค์กรที่ได้จากเรื่องที่ 3.1 มาทบทวนแนะนำการประชุมเพื่อปรับปรุงงานด้วยสติสนทนา 2 วิธีคือ Dialogue โดยเฉพาะการทำ Knowledge sharing โดยการใช้ Story telling หรือวิธี Creative Discussion เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์การปรับปรุงงานให้สอดคล้องกับค่านิยมองค์กรตามแนวทางในใบกิจกรรม 3.2.1
- (20 นาที) 4) แบ่งกลุ่มตามงานให้แต่ละกลุ่มทำ knowledge sharing Creative Discussion ตามใบกิจกรรม 3.2.1
- (15 นาที) 5) กลุ่มนำเสนอสมาชิกร่วมอภิปรายและสรุปในแต่ละงาน วิทยากรสรุปเชื่อมโยงทั้งด้านกระบวนการ (ใช้ Dialogue knowledge sharing หรือใช้ Creative Discussion) และผลที่ได้รับ





ใบกิจกรรม 3.2.1

เรื่องเล่าเร้าพลัง

1. แบ่งกลุ่มตามงานที่ทำ โดยขนาดของกลุ่มประมาณ 5-6คน เลือกประธาน และเลขา ประธานนำให้สมาชิกทำสมาธิ 3 นาที และกำหนดกติกาการประชุมให้มีสติในการพูดและฟัง

2. สมาชิกกลุ่มเลือกประเด็นในการปรับปรุงงานและค่านิยมสำคัญที่ควรทำให้เกิดขึ้น

3. ดำเนินการในการค้นหาวิธีปฏิบัติที่ดีขึ้น โดยวิธีใดวิธีหนึ่งดังต่อไปนี้

3.1 วิธี เรื่องเล่าเร้าพลัง

- 1) ให้แต่ละคนนึกเรื่องเล่า 1 เรื่อง ที่ตนภูมิใจในการทำงานให้เป็นไปตามค่านิยม โดยเล่าเป็นวิธีการปฏิบัติที่ได้ผลสำเร็จตามค่านิยมและบันทึกไว้
- 2) สมาชิกผลัดกันเล่าเรื่องที่บันทึก คนละประมาณ 3 นาที หลังจากแต่ละคนเล่าให้สมาชิกช่วยกันซักถามเพิ่มเติมและสรุปวิธีการที่ทำ
- 3) สมาชิกร่วมกันสังเคราะห์ให้เป็นหมวดหมู่ของวิธีการจากเรื่องเล่าต่างๆ และช่วยกันวิเคราะห์ปัจจัยที่จะเอื้ออำนวยให้ทำวิธีการเหล่านั้นได้สำเร็จ
- 4) เตรียมผู้นำเสนอตามประเด็นต่อไปนี้
 - โจทย์หรือประเด็นในการจัดการความรู้
 - สรุปวิธีการที่ได้ผล และปัจจัยความสำเร็จ
 - ตัวอย่างเรื่องเล่าหนึ่งเรื่อง ที่อธิบายวิธีการและปัจจัยความสำเร็จ





3.2 วิธีอธิบายอย่างสร้างสรรค์

- ให้แต่ละคนนึกถึงวิธีการที่จะทำให้งานดีขึ้น พร้อมทั้งคำอธิบายและเหตุผล
- สมาชิกผลักดันนำเสนอ และซักถามเพื่อความเข้าใจ
- สมาชิกร่วมกันสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะในการปรับปรุงงาน และเตรียมผู้นำเสนอ



หมวดโปรแกรมสร้างสุขด้วยสติในองค์กร
(Mindfulness in Organization : MIO)

- หมวด 1 บทนำการฝึกสมาธิ
- หมวด 2 บทนำการฝึก Body Scan
- หมวด 3 บทนำการฝึก Focusing และ Labeling
 ต่อจาก Body Scan
- หมวด 4 บทนำการฝึกการเพ่งมตตาและให้อภัยผู้อื่น





บทนำการฝึกสมาธิ



ขั้นที่ 1 การฝึกรับรู้ลมหายใจ

☞ ลองยกหลังมือขึ้นรองรับลมหายใจ จะรับรู้ถึงลมหายใจได้ง่ายเพราะที่บริเวณหลังมือมีปลายประสาทรับรู้หนาแน่น แต่เมื่อเอามือลง และลองรับรู้ลมหายใจที่บริเวณปลายจมูกเพียงอย่างเดียว จะรู้สึกว่าจะต้องใช้ความตั้งใจมากขึ้น จึงจะจับความรู้สึกของลมหายใจเข้าออกได้ เพราะบริเวณปลายจมูกมีประสาทรับรู้น้อยกว่า

☞ นั่งหลังตรง ศีรษะตรง หลับตาเบาๆ ลองหายใจยาวๆ สัก 5 – 6 ลมหายใจ สังเกตสัมผัสของลมหายใจที่ปลายจมูกข้างที่รู้สึกชัดกว่า ตรงตำแหน่งที่ชัดที่สุดดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติสัก 2 นาที การรับรู้ลมหายใจที่เบามาก จะทำให้ความคิดหยุดลง

☞ (เมื่อครบ 1 นาที) ยังเหลืออีก 1 นาที ถ้ายังไม่แน่ใจ ลองเริ่มต้นใหม่ ด้วยการหายใจเข้าออกยาวสัก 5-6 ลมหายใจ สังเกตสัมผัสของลมหายใจที่ปลายจมูกข้างที่รู้สึกชัดกว่า ตรงตำแหน่งที่ชัดที่สุด

ขั้นที่ 2 การจัดการกับความคิด

☞ นั่งหลังตรง ศีรษะตรง หลับตาเบาๆ หายใจเข้าออกยาวๆ สัก 5 – 6 ลมหายใจ

☞ ระหว่างนี้อาจมีความคิดบางอย่างปรากฏขึ้นจากจิตใต้สำนึก ให้คุณรู้ตัวว่ามีความคิดเกิดขึ้นแต่อย่าไปคิดตาม ปลดปล่อยความคิดนั้นออกไป หันความสนใจมาอยู่ที่ลมหายใจเท่านั้น ด้วยการหายใจยาวสัก 1 -2 ครั้ง ดูลมหายใจให้ต่อเนื่อง

☞ อย่าสั่งตัวเองให้หยุดคิด หรือว่าห่วงใจไปกับความคิดเหล่านั้น เพราะจะทำให้จิตไม่สงบ





๙ ใช้เวลา 40 นาทีข้างหน้า ผูกจิตของเราให้สงบ ว้างจากความคิดทั้งปวง ด้วยการรู้ลมหายใจไปให้ต่อเนื่อง จัดการกับความคิดโดยไม่คิดตาม

๙ (เมื่อครบ 2 นาที) ยังเหลืออีก 2 นาที ขอให้หลับตารู้ลมหายใจไปให้ต่อเนื่อง ทุกครั้งที่มีความคิดเกิดขึ้น ขอให้รู้ตัวไม่คิดตาม เตือนตนเองให้กลับมารู้ลมหายใจใหม่ด้วยการหายใจเข้าออกยาวๆ สัก 1 – 2 ครั้ง ดูลมหายใจไปให้ต่อเนื่อง ใช้เวลา 2 นาที ที่เหลือ ผูกจิตเราให้สงบว่าจากความคิดทั้งปวง ด้วยการรู้ลมหายใจ จัดการกับความคิดโดยรู้ตัวไม่คิดตาม

ขั้นที่ 3 การจัดการกับความวุ่น

๙ คราวนี้ ให้คุณหลับตาอีกครั้ง เริ่มต้นด้วยการหายใจเข้าออกยาวๆ สัก 5 ลมหายใจ รู้ลมหายใจให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ

๙ แม้จะมีความคิดเกิดขึ้นก็ไม่คิดตาม ปลดปล่อยความคิดนั้นออกไป แล้วกลับมารับรู้ลมหายใจใหม่ด้วยการหายใจยาวๆ สัก 1 – 2 ครั้ง ดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ

๙ ในระหว่างนี้อาจรู้สึกง่วง ให้จัดการกับความง่วงโดยพยายามยืดตัวให้ตรง เพื่อให้ร่างกายตื่นตัว หรือหายใจเข้าออกยาวๆ สัก 5 – 6 ครั้ง หรือจินตนาการถึงแสงที่สว่างจ้าสักครู่หนึ่ง เมื่อหายง่วงแล้วก็กลับมารับรู้ลมหายใจอย่างต่อเนื่องต่อไป

๙ (เมื่อครบ 4 นาที) ยังเหลือเวลาอีก 4 นาที ขอให้หลับตารู้ลมหายใจไปให้ต่อเนื่อง จัดการกับความคิด จัดการกับความง่วง (สมาธิลืมตาอีก 1 นาที)

๙ ให้ทุกคนลืมตาได้ และยังมีสมาธิอยู่กับลมหายใจต่อไปอีกสัก 1 นาที โดยไม่ต้องสนใจสิ่งรบกวนภายนอกหรือสิ่งที่เห็น ถ้าลมหายใจไม่ชัดให้หายใจเข้าออกยาวขึ้นเล็กน้อย ดูไปให้ต่อเนื่องด้วยลมหายใจปกติ โดยไม่ต้องหลับตา เรียกว่าสมาธิแบบลืมตา





บทนำการฝึก Body Scan



ขั้นที่ 1 การฝึกรับรู้ลมหายใจ

☞ นั่งให้หลังตรง หลับตาเบาๆ จากนั้นให้เริ่มสังเกตความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย ตั้งแต่ศีรษะจรดปลายเท้า โดยสังเกตอย่างเป็นระบบไปทีละส่วน โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนย่อยๆ จนครบทุกส่วนของร่างกาย ดังนี้

☞ เริ่มจากบริเวณส่วนบนของศีรษะ (ที่มีเส้นผมขึ้นอยู่) ทั้งหมด รับรู้ลมหายใจไปด้วยและสังเกตไปด้วยว่าบริเวณหนึ่งศีรษะในขณะนี้มีความรู้สึกอะไรเกิดขึ้นบ้าง เช่น หนัก เบา เย็น ร้อน อ่อน แข็ง คั่น ขึ้น เป็นต้น

☞ ถ้าความรู้สึกนั้นไม่รุนแรง ก็ให้ผ่านไปสำรวจความรู้สึกที่ใบหน้า แต่ถ้าเป็นความรู้สึกที่รุนแรงจนทำให้รู้สึกอยากตอบโต้ เช่น เกา หรือขยับ ฯลฯ ให้ใช้เวลาเฝ้าสังเกตที่บริเวณนั้นสัก 1 นาที โดยมีสติรู้ลมหายใจไปด้วย เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่ต้องตอบโต้ใดๆ ถ้าความรู้สึกนั้นทุกข์ทรมานมากก็ให้มีสติอยู่กับลมหายใจให้มากขึ้น

☞ เลื่อนความสนใจต่อไปที่บริเวณลำคอ รับรู้ลมหายใจ และรับรู้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นบริเวณลำคอ สังเกตความเปลี่ยนแปลงของความรู้สึกที่เกิดขึ้น

☞ เลื่อนความสนใจไปที่ต้นแขนขวา แขนขวา และมือขวา สังเกตความรู้สึกที่เกิดขึ้น ว่ามีความรู้สึกอะไร เช่น หนัก เบา เย็น ร้อน อ่อน แข็ง คั่น ขึ้น พบแล้วก็สำรวจส่วนถัดไป ถ้าพบความรู้สึกที่รุนแรงก็ไม่ต้องไปโต้ตอบใดๆ เพียงแต่เฝ้าดูการเปลี่ยนแปลงไปด้วยใจที่สงบ

☞ จากนั้น ก็เลื่อนความสนใจไปที่ต้นแขนซ้าย แขนซ้าย และมือซ้าย ทั้งฝ่ามือและหลังมือตามลำดับ สังเกตความรู้สึกที่เกิดขึ้น





๙ ถ้าความรู้สึกนั้นไม่รุนแรงก็ให้สำรวจส่วนถัดไป แต่ถ้าเป็นความรู้สึกที่รุนแรงให้ใช้เวลาเผ่าสังเกตที่บริเวณนั้นสัก 1 นาที เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่ตอบโต้ใดๆ ถ้าความรู้สึกนั้นทุกข์ทรมานมาก ก็ให้มีสติอยู่กับลมหายใจให้มากขึ้น

๙ จากนั้นให้รู้ลมหายใจ และสังเกตบริเวณลำตัวส่วนหน้า ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ลำตัวส่วนบน ส่วนกลาง และส่วนล่าง ว่ามีความรู้สึกอะไรเกิดขึ้นบ้าง เช่น หนัก เบา เย็น ร้อน อ่อน แข็ง คั้น ขึ้น เป็นต้น

๙ เลื่อนความสนใจไปที่ส่วนหลังของร่างกาย สังเกตความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับบริเวณหลังส่วนบน ส่วนกลาง และส่วนล่าง ให้เวลาจับความรู้สึกที่เกิดขึ้นสักครู่หนึ่ง รับรู้ว่าจะเกิดความรู้สึกอะไรบ้าง

๙ ถ้าความรู้สึกนั้นไม่รุนแรงก็ให้ผ่านเลยไป แต่ถ้าเป็นความรู้สึกที่รุนแรงให้ใช้เวลาเผ่าสังเกตที่บริเวณนั้นสัก 1 นาที เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่ตอบโต้ใดๆ ถ้าความรู้สึกนั้นทุกข์ทรมานมาก ก็ให้มีสติอยู่กับลมหายใจให้มากขึ้น

๙ จากนั้น เลื่อนความสนใจไปที่บริเวณต้นขา ขาขวา ตลอดไปจนถึงเท้า ข้างขวา สังเกตความรู้สึกที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความรู้สึก เช่น หนัก เบา เย็น ร้อน อ่อน แข็ง คั้น ขึ้น เป็นต้น

๙ จากนั้นเลื่อนความสนใจไปที่บริเวณต้นขาซ้าย ตลอดไปจนถึงเท้าข้างซ้าย สังเกตความรู้สึกที่เกิดขึ้นเช่นกัน

๙ ถ้าความรู้สึกนั้นไม่รุนแรงก็ให้สำรวจส่วนถัดไป แต่ถ้าเป็นความรู้สึกที่รุนแรงมากให้ใช้เวลาเผ่าสังเกตที่บริเวณนั้นสัก 1 นาที เพื่อดูความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยไม่ตอบโต้ใดๆ ถ้าความรู้สึกนั้นทุกข์ทรมานมาก ก็ให้มีสติอยู่กับลมหายใจให้มากขึ้น





☞ เมื่อเฝ้าสังเกตความรู้สึกตามส่วนต่างๆ ของร่างกายจนครบแล้ว ก็ให้ลองทำด้วยตัวเองอีกหนึ่งรอบ ตั้งแต่ศีรษะจรดปลายเท้า (ใช้เวลาประมาณ 10 นาที)

☞ (เมื่อครบ 10 นาที) เมื่อเฝ้าสังเกตความรู้สึกของร่างกายส่วนต่างๆ ครบแล้ว ก็ให้นั่งหลับตา สังเกต ลมหายใจต่อสักครู่หนึ่ง แล้วจึงลืมตาขึ้นช้า ๆ ทำสมาธิแบบลืมตาอีกสัก 1 นาที จึงจบการฝึก





บทนำการฝึก Focusing และ Labeling ต่อจาก Body Scan



☞ เมื่อฝึก Body Scan เสร็จแล้ว ให้หลับตา หายใจเข้าหายใจออกยาว ๆ สัก 3 ครั้ง

☞ จากนั้น ให้คิดย้อนไปถึงเหตุการณ์ที่เพิ่งผ่านมา ในช่วง 1 สัปดาห์ ที่ทำให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจ มาสักเหตุการณ์หนึ่ง พยายามทบทวนรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับเหตุการณ์นั้นให้ได้มากที่สุด เช่น เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นที่ไหน มีใครอยู่ในเหตุการณ์บ้าง บุคคลนั้นทำอะไร พูดอะไร แสดงอารมณ์ความรู้สึกอย่างไรบ้าง เป็นต้น การรำลึกเหตุการณ์จะทำให้จิตของเราตอบโต้เหมือนกับกลับเข้าไปอยู่ในเหตุการณ์ไม่มากก็น้อย

☞ จากนั้น ให้กลับมารับรู้ลมหายใจ และสำรวจความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับร่างกายส่วนต่าง ๆ ว่ามีความรู้สึกที่รุนแรงหรือไม่ เช่น รู้สึกร้อนที่ใบหน้า แขนงหน้าอก หัวใจเต้นแรง ฝ่ามือมีเหงื่อออก หายใจไม่สะดวก กลืนน้ำลายไม่สะดวก เป็นต้น (ใช้เวลาประมาณ 3 นาที)

☞ ให้เฝ้าดูความรู้สึกทางกายในส่วนที่ชัดเจนที่สุด อย่างต่อเนื่องสัก 1 นาที แล้วจะพบว่าความรู้สึกที่เกิดขึ้น จะค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงไป

☞ จะเห็นว่า การมีสติอยู่กับลมหายใจ พร้อมไปกับการรับรู้ความเปลี่ยนแปลงของความรู้สึกทางร่างกาย จะช่วยให้เราอยู่กับความรู้สึกนั้น ๆ ได้โดยไม่ต้องไปตอบโต้ หรือเป็นทุกข์ไปกับมัน หรือสามารถปล่อยวางได้นั่นเอง





☞ ในกรณีที่ไม่มีความรู้สึกทางร่างกายเกิดขึ้นอย่างชัดเจนให้ระบุเป็นความคิดที่เกิดขึ้นในใจด้วยการติดป้ายความคิด เช่น ชุ่นเคื่อง น้อยใจ กลัว ท้อแล้วนะ เป็นต้น เมื่อติดป้ายความคิดก็จะเห็นการเกิดดับของความคิดโดยไม่คิดตามใจจึงเป็นกลางหรือปล่อยวางความคิดนั่นเอง (ใช้เวลาประมาณ 3 นาที)

☞ คราวนี้ให้ทำสมาธิแบบสัปดาห์ 1 นาที

☞ จะได้เรียนรู้ว่าอารมณ์ความรู้สึกทุกอย่างเมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมเปลี่ยนแปลงและดับไป โดยไม่ต้องไปตอบโต้หรือรับเอามาเป็นความทุกข์อีกต่อไป

☞ คุณก็จะปล่อยวางได้มากขึ้น และมีความสุขมากขึ้นด้วย





บทนำการฝึกการแผ่เมตตา และให้อภัยผู้อื่น



เมื่อทำสมาธิและ *Body Scan* แล้ว

ขอให้รับรู้ลมหายใจ อย่างสงบและปล่อยวาง และพูดกับตัวเองในใจว่า

- ❖ ขอให้เธอและฉันจงให้อภัยแก่กัน
- ❖ ขอให้เธอและฉันมีความสุข
- ❖ ขอให้เธอและฉันมีความสงบ
- ❖ ขอให้เธอและฉันมีมิตรไมตรี
- ❖ ขอให้เธอและฉันเป็นอิสระจากความทุกข์ทั้งหลายเกิด

ถ้ามีความคิดอื่นแทรกเข้ามา ให้ตระหนักรู้ แล้วกลับมารับรู้ลมหายใจอย่างเป็นธรรมชาติต่อ และตั้งใจอยู่กับคำพูดเหล่านั้น

จากนั้นให้จินตนาการถึงภาพบุคคลหรือสรรพชีวิตที่คุณรักขึ้นมาในวงจรแห่งความปรารถนาดีนั้นด้วย พร้อมกับพูดกับตัวเองในใจว่า

- ❖ ขอให้เธอและฉันมีความสุข
- ❖ ขอให้เธอและฉันมีความสงบ
- ❖ ขอให้เธอและฉันมีมิตรไมตรี
- ❖ ขอให้เธอและฉันเป็นอิสระจากความทุกข์เกิด





จากนั้น ขอให้แผ่เมตตาแก่สรรพชีวิตทั้งปวงในโลกนี้ ซึ่งมีความทุกข์เช่นเดียวกัน ด้วยสติที่รับรู้ ลมหายใจไปด้วย และพูดกับตัวเองในใจไปด้วยว่า

- ❖ ขอให้สรรพชีวิตทั้งหลายมีความสุข
 - ❖ ขอให้สรรพชีวิตทั้งหลายมีความสงบ
 - ❖ ขอให้สรรพชีวิตทั้งหลายมีมิตรไมตรี
 - ❖ ขอให้สรรพชีวิตทั้งหลายเป็นอิสระจากความทุกข์เกิด
- ค่อย ๆ ลืมนตาขึ้นเบา ๆ ทำสมาธิแบบลืมนตา สัก 1 นาที





กรมสุขภาพจิต
Department of Mental Health

กลุ่มที่ปรึกษากรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000
โทร 0-2590-8238, 0-2590-8303 website : www.advisor.dmh.go.th