วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆส ปริทรรศน์
Journal of MCU Palisueksabuddhaghosa Review
ISSN : 3057-1952 (ONLINE)

ความสุขในการทำงานเป็นทีมตามแนวพุทธจิตวิทยา : การบูรณาการอิทธิบาท 4 กับความฉลาดทางอารมณ์

Happiness in Teamwork through Buddhist Psychology: Integrating Iddhipada 4 with Emotional Intelligence

ณัฏฐอัชฌา ศรีเสริมทรัพย์, Natthaatcha Srisermsup [1]
มั่น เสือสูงเนิน, Man Suesungnoen[2]
สิริวัฒน์ ศรีเครือดง, Siriwat Srikhruedong[3]
E-mail: armstrongrubber2023@gmil.com

Received: March 10, 2026 **Revised:** July 2, 2026
Accepted: July 3, 2026

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแนวคิดการปล่อยวางตัวตนตามหลักพุทธจิตวิทยา 2) เพื่อศึกษาอิทธิบาท 4 กับความฉลาดทางอารมณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเป็นทีม และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางสร้างความสุขในการทำงานเป็นทีมในบริบทองค์กรไทย โดยใช้วิธีการศึกษาแบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงแนวคิดจากเอกสารทางพระพุทธศาสนา งานเขียนด้านพุทธจิตวิทยา ตำราและงานวิจัยด้านจิตวิทยาองค์การร่วมสมัย โดยเฉพาะแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ของ Goleman รวมทั้งงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่เกี่ยวข้องทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

ผลการศึกษาพบว่า บทความนี้ตั้งอยู่บนฐานคิดว่าความทุกข์ในการทำงานเป็นทีมส่วนใหญ่มิได้เกิดจากเนื้องานล้วน ๆ แต่เกิดจากการยึดมั่นในอัตตาตัวตน การบูรณาการอิทธิบาท 4 อันเป็นหลักธรรมแห่งความสำเร็จ เข้ากับความฉลาดทางอารมณ์อันเป็นทักษะจิตวิทยาร่วมสมัย จะช่วยสร้างเงื่อนไขให้ทีมค่อย ๆ ปล่อยวางอัตตาและพบความสุขในการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษา พบว่า เมื่อฉันทะบูรณาการกับแรงจูงใจภายในและความเข้าอกเข้าใจ ทีมจะมุ่งภารกิจร่วมโดยไม่แย่งความดีความชอบ เมื่อวิริยะผสาน

[1] นักวิชาการอิสระ, 98/324 หมู่บ้านกลางเมืองสวนหลวง แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร/ Independent Academic,98/324 Baan Klang Muang Suanluang, Dokmai, Prawet Bangkok

[2,3] ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย / Department of Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

กับการจัดการตนเอง ทีมจะเพียรร่วมกันอย่างสมดุลโดยไม่แข่งขันจนหมดแรง เมื่อจิตตะเสริมด้วยการตระหนักรู้ตนเอง ทีมจะทำงานอย่างมีสติและรู้เท่าทันอีโก้ที่แทรกแซง และเมื่อวิมังสาหนุนด้วยทักษะทางสังคม ทีมจะเรียนรู้ร่วมกันอย่างเปิดเผยโดยไม่ปกป้องตัวตน

กล่าวโดยสรุป การบูรณาการอิทธิบาท 4 กับความฉลาดทางอารมณ์เป็นแนวทางที่ช่วยอธิบายและส่งเสริมความสุขในการทำงานเป็นทีมตามแนวพุทธจิตวิทยาได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในมิติของการพัฒนาจิตใจ การพัฒนาทักษะทางอารมณ์ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลต่อกันในองค์กรไทย

คำสำคัญ: พุทธจิตวิทยา; ความสุขในการทำงานเป็นทีม; อิทธิบาท 4; ความฉลาดทางอารมณ์; การปล่อยวางตัวตน

Abstract

This academic article has three objectives: (1) to study the concept of ego detachment (letting go of self) based on Buddhist psychology, (2) to examine Iddhipada 4 and Emotional Intelligence (EI) in relation to teamwork, and (3) to propose guidelines for building happiness in teamwork within Thai organizations. The study employed conceptual analysis and synthesis drawing from Buddhist scriptures, Buddhist psychology literature, and contemporary organizational psychology research—particularly Goleman's Emotional Intelligence framework—together with relevant empirical studies in both Thai and English.

The key concept underpinning this article is that most suffering in teamwork arises not from work tasks themselves but from ego attachment. Integrating Iddhipada 4—the Buddhist path to success—with Emotional Intelligence as a contemporary psychological skillset creates conditions for teams to gradually release ego and discover happiness in collaborative work. Findings reveal that when Chanda (aspiration) is integrated with intrinsic motivation and empathy, teams pursue shared missions without competing for personal credit. When Viriya (perseverance) merges with self-regulation, teams sustain balanced collective effort. When Citta (mindful focus) is enhanced by self-awareness, teams work with mindfulness and recognize when ego interferes. When Vimamsa (reflective inquiry) is supported by social skills, teams learn openly without defensive self-protection.

In conclusion, integrating Iddhipada 4 with Emotional Intelligence provides a concrete framework for explaining and promoting happiness in teamwork through Buddhist psychology encompassing mental development, emotional skill cultivation, and the creation of a supportive work environment in Thai organizations.

Keywords: Buddhist Psychology; Happiness in Teamwork; Iddhipada 4; Emotional Intelligence; Letting Go of Ego

บทนำ

การทำงานเป็นทีม เป็นคำสำคัญที่ปรากฏอยู่ในเกือบทุกนโยบายทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ตั้งแต่แผนกลยุทธ์ระดับองค์กรไปจนถึงคำอธิบายลักษณะงานของบุคลากรแนวหน้า อย่างไรก็ตาม ในชีวิตจริงของคนทำงานจำนวนมากมักประสบปัญหาจาก “ทีมเวิร์ก” อาทิ ความตึงเครียด ความอึดอัด การเก็บกดอารมณ์ การถูกลดคุณค่า ฯลฯ ความทุกข์จากการทำงานกับผู้อื่นจึงกลายเป็นโจทย์ใหญ่ที่ไม่อาจแก้ได้ด้วยเทคนิคการจัดประชุมหรือการจัดโครงสร้างงานเพียงอย่างเดียว ข้อมูลเชิงประจักษ์ในบริบทสังคมไทยตอกย้ำปัญหาดังกล่าว ข้อมูลสายด่วนสุขภาพจิต 1323 เมื่อเดือนมิถุนายน พ.ศ. 2567 พบว่าวัยแรงงานอายุ 20–59 ปี โทรศัพท์ขอรับบริการเรื่องความเครียด วิตกกังวล และไม่มีความสุขในการทำงาน สูงเป็นอันดับ 1 ถึง 6,337 สาย จากทั้งหมด 8,528 สาย[4] กรมสุขภาพจิตยังสำรวจพบว่าคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครร้อยละ 45 ถูก “ความเครียดขโมยความสุข”[5]ขณะที่คนกรุงเทพฯ 7 ใน 10 มีอาการหมดไฟในการทำงาน[6] งานวิชาการด้านจิตวิทยาองค์การชี้ว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพสัมพันธ์กับความปลอดภัยทางจิตใจ ซึ่ง Edmondson (1999) ชี้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้สมาชิกในทีมกล้าแสดงความคิดเห็น ยอมรับความผิดพลาด และเรียนรู้ร่วมกัน[7] ตลอดจนส่งเสริมการทำงานเป็นทีม[8]สอดคล้องกับ Mindeguia et al. (2021) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ระดับทีมเป็นตัวกลางเชื่อมภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงกับความผูกพันของพนักงาน[9] สำหรับสังคมไทย งานเขียนเชิงพุทธธรรมจำนวนมากชี้ให้เห็น

---

[4] **กรุงเทพธุรกิจ**. (13 พฤศจิกายน 2567). วัยทำงานป่วยจิต ระดับความเครียดพุ่ง. สืบค้นจาก https://www. bangkokbiznews .com/health/well-being/1148273

[5] **กรมสุขภาพจิต**. (2561). คนวัยทำงานในกทม. 45% ถูกความเครียดขโมยความสุข. สืบค้นจาก https://dmh. go.th /news-dmh/view.asp?id=28253

[6] สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2567). **รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาสหนึ่ง ปี 2567.** อ้างใน ประชาชาติธุรกิจ, 28 พฤษภาคม 2567.

[7] Edmondson, A. C. (1999). **Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams.** Administrative Science Quarterly, 44(2), 350–383.

[8] กรกนก วงศ์กัลยา. 2566. ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

[9] Mindeguia, R. et al. (2021). Team Emotional Intelligence: Emotional Processes as a Link Between Managers and Workers. **Frontiers in Psychology**, 12, 619999..

ศักยภาพของอิทธิบาท 4 ในการเป็นกรอบคิดสำหรับการพัฒนาองค์กร เช่น การบริหารงานอาชีวศึกษาสู่สากล[10]การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข[11]การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความสำเร็จขององค์การ[12] และการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน[13] อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาช่องว่างทางวิชาการ จะพบว่าการประยุกต์หลักธรรมกับบริบทองค์กรส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้น “ความสำเร็จของงาน” เป็นหลัก อิทธิบาท 4 จึงมักถูกเข้าใจว่าเป็นเพียง “เทคนิคสร้างความสำเร็จ” มากกว่าจะถูกมองในมิติของการลดอัตตาตัวตน ขณะที่ Sahdra, Shaver & Brown (2010) พัฒนามาตรวัดความไม่ยึดมั่น (Nonattachment Scale) และพบว่าความไม่ยึดมั่นสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิต[14] แต่ยังไม่มีงานวิชาการใดที่บูรณาการอิทธิบาท 4 เข้ากับความฉลาดทางอารมณ์โดยเฉพาะ บทความนี้จึงเป็นความพยายามเติมเต็มช่องว่างดังกล่าว บทความนี้ใช้วิธีการศึกษาแบบการวิเคราะห์และสังเคราะห์เชิงแนวคิด โดยรวบรวมข้อมูลจาก 1) คัมภีร์ทางพระพุทธศาสนาและตำราพุทธธรรม[15] 2) ตำราและงานวิจัยด้านจิตวิทยาองค์การ โดยเฉพาะ Emotional Intelligence ของ Goleman (1995)[16]และ 3) บทความวิชาการและงานวิจัยภาษาไทยในวารสารระดับชาติ (TCI) บทความนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1. เพื่อศึกษาแนวคิดการปล่อยวางตัวตนตามหลักพุทธจิตวิทยา 2. เพื่อศึกษาอิทธิบาท 4 กับความฉลาดทางอารมณ์ในการทำงานเป็นทีม 3. เพื่อนำเสนอแนวทางสร้างความสุขในการทำงานเป็นทีมในองค์กรไทย

---

[10] มงคลธง สมงคล และพงษ์เทพ ล้อประเสริฐ. (2567). อิทธิบาท 4: การบริหารงานอาชีวศึกษาสู่สากล. **วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์,** 10(1), 235–248.

[11] อุบลรัตน์ ม. (2565). หลักอิทธิบาท 4: เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข. **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์**, 5(2), A150–A161.

[12] พิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม. (2568). อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความสำเร็จขององค์การ. **วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ**, 3(2).

[13] หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. (2566). **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์,** 6(5), 242–253.

[14] Sahdra, B. K., Shaver, P. R. & Brown, K. W. (2010). A Scale to Measure Nonattachment. **Journal of Personality Assessment,** 92(2), 116–127.

[15] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2559). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย.** พิมพ์ครั้งที่ 45. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.

[16] Goleman, D. (1995). **Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ**. New York: Bantam Books.



เมื่อปล่อยวางตัวตนแล้วพบความสุขในการทำงานเป็นทีมด้วยพุทธจิตวิทยา

ในทางพุทธธรรม “การปล่อยวางตัวตน” มิได้หมายถึงการละเลยหน้าที่ หากแต่หมายถึงการคลายความยึดมั่นถือมั่นในตัวกู ของกู เห็นว่าร่างกาย ความคิด อารมณ์ บทบาท และตระหนักรู้ได้ว่าตำแหน่งในองค์กรก็ล้วนเป็นสิ่งปรุงแต่งที่เกิดขึ้นชั่วคราวตามเหตุปัจจัย เมื่อเห็นความจริงของอนิจจัง และอนัตตาชัดขึ้น การยึดติดในความถูกของตน หรือความต้องการยกตนเหนือผู้อื่นย่อมเบาบางลง การทำงานกับผู้อื่นจึงมีพื้นที่ของเมตตาและกรุณาเพิ่มขึ้นโดยธรรมชาติและตำแหน่งในองค์กรล้วนเป็นสิ่งปรุงแต่งที่เกิดขึ้นชั่วคราวตามเหตุปัจจัย เมื่อเห็นความจริงของอนิจจัง และอนัตตาชัดขึ้น การยึดติดในความถูกของตน หรือความต้องการยกตนเหนือผู้อื่นย่อมเบาบางลง การทำงานกับผู้อื่นจึงมีพื้นที่ของเมตตาและกรุณาเพิ่มขึ้นโดยธรรมชาติ แนวคิดนี้สอดคล้องกับ Sahdra, Shaver & Brown (2010) ที่พบว่าความไม่ยึดมั่นตามแนวพุทธมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสุขภาวะทางจิต การยอมรับ และสติ[17] ในบริบทการทำงานเป็นทีม Dambrun & Ricard (2011) เสนอทฤษฎีว่าความสุขที่แท้จริงเกิดจากการลดความยึดมั่นในตัวตน ซึ่งนำไปสู่ความสุขที่ยั่งยืนกว่าความสุขที่เกิดจากการตอบสนองความต้องการของอัตตา[18] ในบริบทของการทำงานเป็นทีม “ความสุขด้วยพุทธจิตวิทยา” จึงมิได้หมายถึงความสุขแบบปลอดปัญหาหรือหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง แต่เป็นความสุขที่เกิดจากการรู้เท่าทันอารมณ์ เห็นบทบาทของตนและผู้อื่นตามความเป็นจริง เคารพความแตกต่าง และร่วมกันมุ่งไปสู่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์เฉพาะตน เมื่อสมาชิกในทีมกล้ามองความสำเร็จเป็นของทีมมากกว่าของคนใดคนหนึ่ง และกล้ามองความผิดพลาดเป็นบทเรียนมากกว่าความล้มเหลว ความสุขเชิงลึกที่มาพร้อมความเบาใจย่อมมีโอกาสเกิดขึ้นสูง ในมุมมองจิตวิทยา

[17] Sahdra et al., 2010, **Journal of Personality Assessment,** 92(2), 116–127.

[18] Dambrun, M. & Ricard, M. (2011). Self–Centeredness and Selflessness. **Review of General Psychology**, 15(2), 138–157.

ความสามารถเช่นนี้สอดคล้องกับความฉลาดทางอารมณ์ ซึ่งหมายถึงความสามารถในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ บุคคลที่มี ความฉลาดทางอารมณ์สูงมักรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง เมื่อพุทธจิตวิทยาเห็นอนัตตา และความฉลาดทางอารมณ์ มาใช้ร่วมกันกับการ “ปล่อยวางตัวตน” จึงสามรถกำกับอารมณ์ไม่ให้พาไปสู่การตอบสนองที่ทำร้ายความสัมพันธ์ และสามารถสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ สามารถปรากฏให้เห็นเป็นเชิงประจักษ์และนำมาปฏิบัติได้ในโลกการทำงาน

กล่าวโดยสรุปแล้ว การปล่อยวางตัวตนในบริบทที่มงานมิใช่การหายตัวออกจากความรับผิดชอบ แต่คือการคลายการยึดมั่นในอัตตาภายใต้การรู้เท่าทันอารมณ์ของตนและผู้อื่น เมื่อพุทธจิตวิทยาที่เห็นอนัตตาบรรจบกับความฉลาดทางอารมณ์ ความสุขในการทำงานเป็นทีม จึงมีหลักธรรมที่เป็นฐานที่ลึก และเป็นจริงในชีวิตประจำวัน

อิทธิบาท 4

อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ ปรากฏในพระสุตตันตปิฎก ทีฆนิกาย มหาวรรค เพื่อให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย อิทธิบาท 4 ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา[19] ซึ่งเป็นฐานแห่งพุทธจิตวิทยาสำหรับการทำงานเป็นทีมแต่ละข้อมีความหมายและการประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นทีมดังนี้

1. ฉันทะ คือ ความพอใจ ความรักในงานที่ทำ เป็นแรงจูงใจภายในที่ทำให้อยากทำงานให้สำเร็จ ในบริบทของการทำงานเป็นทีม ฉันทะไม่ใช่แค่ความพอใจในงานของตนเอง แต่ต้องขยายไปสู่ความพอใจในเป้าหมายร่วมของทีม ฉันทะที่แท้จริงเกิดจากการเห็นคุณค่าและความหมายของงาน ไม่ใช่เพียงการทำงานเพื่อหวังผลตอบแทน เมื่อสมาชิกทีมมีฉันทะร่วมกัน จะเกิดพลังผลักดันที่ยั่งยืน ไม่ต้องอาศัยการควบคุมหรือการกดดันจากภายนอก การพัฒนาฉันทะในทีมงานทำได้โดยการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม การให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และการเชื่อมโยงงานของแต่ละคนเข้ากับภาพใหญ่ขององค์กร เมื่อทุกคนเห็นว่างานของตนมีความสำคัญต่อความสำเร็จของทีม ฉันทะจะเกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติ

2. วิริยะ คือ ความเพียรพยายาม ความอุตสาหะ ความกล้าหาญที่จะเผชิญกับอุปสรรค ในการทำงานเป็นทีม วิริยะไม่ได้หมายถึงการทำงานหนักจนหมดแรง แต่เป็นความเพียรที่มีสติ มีการจัดสรรพลังงานอย่างเหมาะสม วิริยะในทีมงานต้องมีความสมดุล ไม่ใช่การแข่งขันกันทำงานจนเกิดความเหนื่อยล้า แต่เป็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เมื่อคนหนึ่งอ่อนแรง อีกคนยื่นมือมาช่วยประคับประคอง นั่นคือวิริยะในมิติของความเพียรร่วมกัน ที่ทำให้ทีมสามารถก้าวผ่านอุปสรรคไปได้ การสร้างวิริยะในทีมทำได้โดยการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายแต่เป็นไปได้ การให้กำลังใจซึ่งกันและกัน การเฉลิมฉลองความสำเร็จเล็กๆ ระหว่างทาง และการสร้างวัฒนธรรมที่ไม่กลัวความล้มเหลว แต่มองว่าเป็นโอกาสในการเรียนรู้

[19] พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต), **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย,** พิมพ์ครั้งที่ 45, กรุงเทพฯ: สหธรรมิก. 2559.

3. จิตตะ คือ การเอาใจจดจ่อ ความตั้งใจมั่น ความใส่ใจในรายละเอียด ในการทำงานเป็นทีม จิตตะหมายถึงการมีสมาธิในงานที่ทำ ไม่ฟุ้งซ่าน และมีสติรู้ตัวอยู่เสมอ จิตตะช่วยให้สมาชิกในทีมทำงานอย่างมีคุณภาพ ลดข้อผิดพลาด และสามารถสังเกตเห็นปัญหาได้ตั้งแต่เนิ่นๆ นอกจากนี้ จิตตะยังรวมถึงการเอาใจใส่ต่อสมาชิกในทีม การรับฟังอย่างตั้งใจ และการให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น การเอาใจจดจ่อ ความตั้งใจมั่น ช่วยให้ทีมทำงานอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับ Kabat-Zinn (1990) ที่เสนอการเจริญสติ (Mindfulness) ในฐานะเครื่องมือเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน[20]

การพัฒนาจิตตะในทีมทำได้โดยการฝึกสมาธิ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการจดจ่อ การจัดการกับสิ่งรบกวน และการส่งเสริมให้มีช่วงเวลาแห่งสติ ในการทำงาน

4. วิมังสา คือ การใช้ปัญญาพิจารณา การทบทวน การประเมินผล การหาทางปรับปรุง ในการทำงานเป็นทีม วิมังสาเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง วิมังสาช่วยให้ทีมไม่หลงติดอยู่กับวิธีการเดิมๆ พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน และเรียนรู้จากทั้งความสำเร็จและความล้มเหลว การมีวิมังสาทำให้ทีมสามารถพัฒนาและเติบโตไปด้วยกัน การสร้างวิมังสาในทีมสามารถทำได้ผ่านการจัดประชุมทบทวนการทำงานย้อนหลังและการทบทวนหลังการปฏิบัติงาน พร้อมส่งเสริมให้ตั้งคำถาม และการสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ของ Senge (2006) ที่เน้นการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการคิดเชิงระบบ[21]

สรุปได้ว่า อิทธิบาท 4 เป็นหลักธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้เป็นฐานแห่งความสำเร็จ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา ซึ่งจัดวางจิตให้รักและเห็นความหมายของงาน เพียรพยายามอย่างสมดุล เอาใจใส่อย่างมีสติ และใคร่ครวญปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ในบริบทของการทำงานเป็นทีม อิทธิบาท 4 จึงเป็นฐานของพุทธจิตวิทยาที่ช่วยให้ทีมมีเป้าหมายร่วม เกื้อกูลกันฟันฝ่าอุปสรรค และเติบโตร่วมกันบนพื้นฐานของการปล่อยวางตัวตน

ความฉลาดทางอารมณ์กับความสุขในการทำงานเป็นทีม

ตามแนวคิดของ Daniel Goleman(1995)[22] หมายถึงความสามารถของมนุษย์ในการรู้จักและจัดการโลกภายในของตนเองควบคู่ไปกับการอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ โดย Goleman เสนอว่าความฉลาดทางอารมณ์ ประกอบด้วยความสามารถหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1.การตระหนักรู้ในตนเอง คือการรับรู้อารมณ์ ความคิด และจุดแข็ง จุดอ่อนของตัวเอง พร้อมทั้งรู้ว่าอารมณ์ของตนส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไร 2.การจัดการตนเอง คือความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแรงกระตุ้น ไม่ตอบโต้ด้วยอารมณ์ฉับพลัน

---

[20] Kabat-Zinn, J. (1990). **Full Catastrophe Living**. New York: Dell Publishing.

[21] Senge, P. M. (2006). **The Fifth Discipline**. Rev. ed. New York: Doubleday.

[22] Goleman, Daniel. **Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ.** New York: Bantam Books. 1995.

สามารถรักษาความนิ่งและยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลง 3.แรงจูงใจภายใน คือพลังขับเคลื่อนจากข้างในที่ทำให้มุ่งมั่นต่อเป้าหมาย มิได้อาศัยเพียงรางวัลหรือแรงกดดันจากภายนอก 4.การเข้าอกเข้าใจผู้อื่น คือการมองเห็นและเข้าใจความรู้สึก มุมมอง รวมทั้ง “โลกภายใน” ของผู้อื่นอย่างละเอียดอ่อน และ 5.ทักษะทางสังคม คือความสามารถในการสื่อสาร สร้างและรักษาความสัมพันธ์ ตลอดจนจัดการความขัดแย้งและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น โดย Goleman (1998) ได้ขยายความเพิ่มเติมในหนังสือ Working with Emotional Intelligence ว่าความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทการทำงานมีความสำคัญต่อภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และการจัดการความขัดแย้งในองค์กร โดยเฉพาะทักษะด้านการเข้าอกเข้าใจผู้อื่นและทักษะทางสังคมซึ่งเป็นฐานของการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ[23] งานวิจัยหลายฉบับยืนยันว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบริบทการทำงานเป็นทีม ผู้ที่มีความฉลาดทางอารมณ์สูงมักจัดการความเครียดได้ดี เห็นคุณค่าของตนเองและผู้อื่นในแบบไม่เปรียบเทียบแข่งขันเกินจำเป็น สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจกับเพื่อนร่วมงาน และเผชิญความท้าทายร่วมกันได้อย่างยืดหยุ่น ส่งผลให้บรรยากาศภายในทีมสงบ และเกื้อกูลกันมากขึ้น ในทางกลับกัน หากสมาชิกทีมขาดความฉลาดทางอารมณ์ ความขัดแย้งเล็กน้อยอาจปะทุเป็นเรื่องใหญ่ การสื่อสารที่คลาดเคลื่อนอาจกลายเป็นความคับข้องใจสะสม และบรรยากาศทางอารมณ์ที่ตึงเครียดก็จะบั่นทอนทั้งประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ในแง่นี้ความฉลาดทางอารมณ์ จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของ “ทีมที่มีความสุข” เพราะช่วยลดความขัดแย้ง เพิ่มความร่วมมือ สร้างบรรยากาศเชิงบวก เอื้อต่อการสื่อสารอย่างเข้าใจ และเปิดพื้นที่ให้สมาชิกกล้าเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ ภายใต้ความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจได้มากยิ่งขึ้น แนวทางดังกล่าวสอดคล้องกับหลักฐานจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ยืนยันบทบาทสำคัญของความฉลาดทางอารมณ์ในบริบทการทำงาน โดย Miao, Humphrey และ Qian (2017) ดำเนินการวิเคราะห์อภิมาน จากงานวิจัย 142 ชิ้น พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญกับความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และลดความตั้งใจลาออก ผลการวิเคราะห์อภิมานนี้เป็นหลักฐานที่ชัดเจนว่าความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลเชิงบวกต่อทัศนคติในการทำงานอย่างเป็นระบบ[24] ขณะที่ Côté & Miners (2006) ศึกษาพนักงานในองค์กรและพบว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นตัวทำนายผลการปฏิบัติงาน สำคัญ โดยฉพาะในบุคคลที่มีความสามารถทางปัญญา ระดับปานกลาง กล่าวคือ ยิ่งบุคคลมี IQ ไม่สูงมาก ความฉลาดทางอารมณ์ยิ่งมีบทบาทชดเชยและยกระดับผลงานได้อย่างชัดเจน[25] นอกจากผลลัพธ์เชิงบวกในระดับทัศนคติและผลการปฏิบัติงานแล้ว ความฉลาด

---

[23] Goleman, D. (1998). **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books.

[24] Miao, C., Humphrey, R. H. & Qian, S. (2017). A Meta-Analysis of Emotional Intelligence and Work Attitudes. **JOOP**, 90(2), 177–202.

[25] Côté, S. & Miners, C. T. H. (2006). Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance. **ASQ**, 51(1), 1–28.

ทางอารมณ์ยังมีความสำคัญในระดับภายในของบุคคลด้วย เมื่อมองในมิติของการปล่อยวางตัวตน ความฉลาดทางอารมณ์ยังทำหน้าที่เสมือนเครื่องมือภายในที่ช่วยให้คนทำงานเห็นและค่อย ๆ คลายการยึดมั่นในอัตตาของตนเอง การตระหนักรู้ในตนเองทำให้รู้เท่าทันว่าเมื่อใด “ตัวตน” หรืออีโก้กำลังแทรกแซง เช่น ขณะที่เกิดความอิจฉา อยากเด่น กลัวการเสียหน้า หรือรู้สึกว่าตัวเองต้องถูกต้องเสมอ การจัดการตนเองช่วยให้หยุดปฏิกิริยาอันไม่พึงประสงค์อย่างอัตโนมัติที่เกิดจากการยึดมั่นตัวตน ไม่เผลอระบายอารมณ์ออกไปทันที แต่เว้นระยะให้สติและปัญญาได้ทำงาน การเข้าอกเข้าใจผู้อื่นทำให้เห็นว่าทุกคนล้วนมีความกลัว ความไม่มั่นใจ และความต้องการการยอมรับไม่ต่างจากเรา ช่วยลดการมองตัวเองเป็นศูนย์กลางของเรื่องราวทั้งปวง ส่วนทักษะทางสังคมช่วยให้เราสื่อสารความรู้สึกและความต้องการของตนอย่างไม่ทำร้ายผู้อื่น พร้อมทั้งรับฟังผู้อื่นโดยไม่รู้สึกถูกคุกคามง่าย ๆ เมื่อนำทุกมิติของความฉลาดทางอารมณ์ มาฝึกใช้ควบคู่กับการเจริญสติและการพิจารณาตามหลักพุทธธรรม การ “ปล่อยวางตัวตน” จึงไม่ได้เป็นเพียงคำสอนเชิงนามธรรม แต่กลายเป็นกระบวนการที่ฝึกได้จริง การงานและการทำงานเป็นทีมที่เราร่วมทำงานอยู่ทุกวัน และนั่นเองคือจุดที่ความฉลาดทางอารมณ์กลายเป็นสะพานเชื่อมให้เรา “ทำงานเป็นทีมอย่างมีความสุขด้วยพุทธจิตวิทยา” ได้อย่างเป็นรูปธรรม



สรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์คือความสามารถในการรู้เท่าทันอารมณ์ของตน จัดการปฏิกิริยาภายใน และอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างเข้าอกเข้าใจและสร้างสรรค์ เมื่อสมาชิกในทีมมีความฉลาดทางอารมณ์สูง ความขัดแย้งจะถูกจัดการอย่างนุ่มนวล บรรยากาศการทำงานเป็นบวก การสื่อสารราบรื่น และทุกคนกล้าแสดงความคิดอย่างปลอดภัยทางจิตใจ ความฉลาดทางอารมณ์ จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้เรามองข้ามอัตตาของตน เปิดใจต่อกัน และพบความสุขในการทำงานเป็นทีมควบคู่ไปกับการปล่อยวางตัวตนด้วยพุทธจิตวิทยา

การบูรณาการอิทธิบาท 4 กับความฉลาดทางอารมณ์ในทีมงาน

เราสามารถสร้างกรอบการทำงานที่ส่งเสริมการปล่อยวางตัวตน อีกทั้งยังเกื้อหนุนความสุขในการทำงานเป็นทีมได้อย่างเป็นรูปธรรม การผสานฉันทะเข้ากับแรงจูงใจภายในทำให้ทีมมีพลังขับเคลื่อนที่ยั่งยืน ไม่ได้ทำงานเพียงเพราะหน้าที่หรือรางวัล แต่เพราะเห็นความหมายของภารกิจร่วมกัน ทีมสามารถสร้างวิสัยทัศน์ร่วมที่มีความหมาย โดยใช้ความเข้าอกเข้าใจ รับฟังความต้องการและค่านิยมของสมาชิกแต่ละคน แล้วเชื่อมโยงเข้ากับเป้าหมายของทีม พร้อมทั้งพัฒนาความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมผ่านการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยอาศัยทักษะทางสังคมในการเอื้ออำนวยกระบวนการ การประชุมให้ทุกเสียงได้ถูกได้ยิน การเฉลิมฉลองความสำเร็จร่วมกันอย่างจริงใจ โดยไม่แย่งความดีความชอบ และการมองความล้มเหลวเป็นโอกาสเรียนรู้ โดยใช้ทั้งการรู้เท่าทันความกลัวและความผิดหวังของตนเอง รวมถึงการช่วยกันตีความเหตุการณ์ในเชิงบวก ล้วนทำให้ฉันทะของทีมตั้งมั่นอยู่ที่ภารกิจร่วมมากกว่าที่ตัวบุคคล ในมิติของวิริยะ การผสานเข้ากับการจัดการตนเอง ทำให้ความเพียรกลายเป็นพลังที่ยั่งยืน ไม่ใช่ไฟที่ลุกโชนแล้วมอดดับ ทีมเรียนรู้ที่จะจัดการพลังงานอย่างชาญฉลาด ผ่านการรู้เท่าทันขีดจำกัดของตนเองและผู้อื่น ไม่ผลักดันกันจนเกินกำลัง พร้อมทั้งออกแบบจังหวะการทำงานที่เหมาะสม สลับช่วงทุ่มเทกับช่วงพัก เพื่อให้ทุกคนได้ฟื้นฟูทั้งร่างกายและจิตใจ การใช้ความเข้าอกเข้าใจช่วยให้มองเห็นความแตกต่างของสมรรถนะ และจังหวะชีวิตของแต่ละคน ขณะเดียวกันทักษะทางสังคมช่วยให้ทีมสร้างกิจกรรมผ่อนคลาย แบ่งปันเทคนิคจัดการความเครียด และยื่นมือช่วยเหลือกันในยามยาก เมื่อใครคนหนึ่งอ่อนล้า อีกคนหนึ่งกล้าก้าวเข้ามาประคับประคองด้วยใจจริง วิริยะจึงกลายเป็นความเพียรร่วมกันของหมู่คณะ ไม่ใช่การดิ้นรนของใครคนใดคนหนึ่งตามลำพัง ในด้านจิตตะ การผสานเข้ากับการตระหนักรู้ในตนเอง ทำให้ทีมมีทั้งสมาธิและสติในการทำงาน สมาชิกเรียนรู้ที่จะพัฒนาการมีสติรู้อยู่กับปัจจุบันขณะทำงาน รู้ตัวในขณะลงมือทำงาน รู้เมื่อจิตฟุ้งซ่าน และดึงความสนใจกลับมาที่งานตรงหน้า การจัดช่วงเวลาให้ทีมได้จดจ่อกับงานสำคัญโดยลดสิ่งรบกวน ช่วยให้เกิดช่วงเวลาที่ทีมทำงานอย่างมีสมาธิและมีคุณภาพสูง ขณะเดียวกัน การฟังอย่างลึกซึ้ง โดยอาศัยความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น ก็ช่วยให้การสื่อสารภายในทีมละเอียดอ่อนและเกื้อกูลกันมากขึ้น ทำให้การสนทนามีน้ำหนักมากขึ้น เพราะไม่ได้ฟังเพียงคำพูด แต่ฟังทั้งความรู้สึกและบริบทเบื้องหลัง การรู้เท่าทันว่าพฤติกรรมและอารมณ์ของตนส่งผลต่อบรรยากาศทีมอย่างไร ช่วยให้สมาชิกกล้าปรับเปลี่ยนตนเองเมื่อจำเป็น จิตตะจึงไม่ได้จำกัดอยู่แค่การจดจ่อกับงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเอาใจใส่พลวัตในทีมอย่างรู้ตัวด้วย ส่วนวิมังสาเมื่อบูรณาการกับทักษะทางสังคม จะกลายเป็นแกนกลางของวัฒนธรรมการเรียนรู้ร่วมกันในทีม การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการให้และรับข้อเสนอแนะอาศัยทั้ง ที่มองเห็นความรู้สึกของผู้พูดและผู้ฟัง และทักษะทางสังคมในการใช้ถ้อยคำที่ตรงไปตรงมาแต่ไม่ทำร้ายกัน การจัดประชุมทบทวนการทำงานย้อนหลังอย่างสร้างสรรค์ เช่น การทบทวนงานร่วมกันภายหลังเสร็จสิ้นที่เน้นการสรุปบทเรียนและปรับปรุง มากกว่าการตำหนิหรือลงโทษผู้ใด ช่วยให้ทีมกล้าหยิบทั้งความสำเร็จและความผิดพลาดขึ้นมาพูดอย่างเปิดเผย การส่งเสริมให้ลองทดลองแนวทางใหม่ ๆ การจัดการความกลัว

ความล้มเหลวด้วยการรู้เท่าทันอารมณ์ของตนเอง และการแบ่งปันความรู้อย่างเปิดเผยไม่กักตุน ล้วนทำให้วิมังสากลายเป็นแรงขับของการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกในทีม

โดยสรุป การบูรณาการอิทธิบาท 4 เข้ากับความฉลาดทางอารมณ์ทำให้หลักธรรมซึ่งว่าด้วยการจัดวางจิตต่อเป้าหมาย แปรรูปเป็นกระบวนการทำงานเป็นทีมที่สัมผัสได้จริงในชีวิตประจำวัน ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสาเมื่อได้รับการหนุนเสริมด้วยการตระหนักรู้ตนเอง การจัดการอารมณ์ ความเข้าอกเข้าใจผู้อื่น และทักษะทางสังคม ย่อมช่วยให้สมาชิกในทีมคลายการยึดติดตัวตน เปิดใจเข้าหากัน และพบความสุขในการทำงานร่วมกันบนหนทางแห่งพุทธจิตวิทยาอย่างแท้จริง

สรุป



การปล่อยวางตัวตนเพื่อพบความสุขในการทำงานเป็นทีมด้วยพุทธจิตวิทยาไม่ใช่เป็นแค่อุดมคติ แต่เป็นทางเลือกที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริงในองค์กร การบูรณาการหลักอิทธิบาท 4 อันเป็นหลักธรรมกับแนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ซึ่งเป็นองค์ความรู้จิตวิทยาร่วมสมัย สามารถสร้างกรอบการทำงานที่ครบถ้วนทั้งในมิติของการพัฒนาจิตใจและการพัฒนาทักษะ ฉันทะช่วยให้ทีมมีแรงจูงใจจากภายในที่ยั่งยืน วิริยะสร้างพลังในการก้าวผ่านอุปสรรค จิตตะนำมาซึ่งการทำงานอย่างมีสติและคุณภาพ วิมังสาพัฒนาการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง เมื่อผสานกับความฉลาดทางอารมณ์ที่ช่วยให้เข้าใจและจัดการอารมณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ทีมจะค่อย ๆ เปลี่ยนจากการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยอีโก้ ความกลัว และการแข่งขัน มาเป็นการทำงานที่ขับเคลื่อนด้วยเมตตาและปัญญา การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่ได้เกิดขึ้นในชั่วข้ามคืน แต่ต้องอาศัยความอดทนและการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง องค์กรที่ต้องการนำแนวทางนี้ไปใช้ต้องเริ่มจากการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง จัดหาทรัพยากรสนับสนุน และที่สำคัญคือต้องมีผู้นำที่เป็นแบบอย่าง เมื่อทุกภาคส่วนร่วมมือกัน การทำงานเป็นทีมจะไม่ใช่แหล่งสร้างความทุกข์อีกต่อไป แต่กลายเป็นสนามฝึก

พุทธจิตวิทยาที่ช่วยให้ทุกคนเติบโตทั้งในด้านการงานและด้านจิตวิญญาณไปพร้อม ๆ กัน เมื่อเราปล่อยวางตัวตนได้ เราจะพบว่าความสำเร็จที่แท้จริงไม่ได้อยู่ที่การเอาชนะผู้อื่นหรือการได้รับการยอมรับจากภายนอก แต่อยู่ที่การได้ทำงานที่มีคุณค่า การได้เติบโตร่วมกับผู้อื่น และการได้สร้างสรรค์สิ่งดีงามให้กับสังคม นี่คือความสุขที่ยั่งยืนในการทำงานเป็นทีมด้วยพุทธจิตวิทยา

สรุปได้ว่าการทำงานจึงไม่ใช่แค่การหาเลี้ยงชีพ แต่เป็นการปฏิบัติธรรมรูปแบบหนึ่ง เป็นการเจริญอิทธิบาท 4 และพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ไปพร้อมกัน เมื่อมองการทำงานในมุมนี้ ทุกวันที่ไปทำงานคือโอกาสในการฝึกฝนและพัฒนาตนเอง ทุกสถานการณ์ที่ท้าทายคือบทเรียนที่มีค่า และทุกความสัมพันธ์ในที่ทำงานคือกัลยาณมิตรที่ช่วยให้เราเติบโตในเส้นทางแห่งการพัฒนาจิตวิญญาณ

เอกสารอ้างอิง

กรกนก วงศ์กัลยา. “ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม.” **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2566.

กรุงเทพธุรกิจ. “วัยทำงานป่วยจิต ระดับความเครียดพุ่ง.” 13 พฤศจิกายน 2567. สืบค้นจาก https://www.bangkokbiznews.com/health/well-being/1148273

กรมสุขภาพจิต. “คนวัยทำงานในกทม. 45% ถูกความเครียดขโมยความสุข.” 2561. สืบค้นจาก https://dmh.go.th/news-dmh/view.asp?id=28253

“หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.” **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์ 6,** 5 (2566): 242–253.

มงคลธง สมงคล และพงษ์เทพ ล้อประเสริฐ. “อิทธิบาท 4: การบริหารงานอาชีวศึกษาสู่สากล.” **วารสาร มจร บาฬีศึกษาพุทธโฆสปริทรรศน์.** 10, 1 (2567): 235–248.

พิมพ์ลภัส จิตต์ธรรม. “อิทธิบาท 4 ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สู่ความสำเร็จขององค์การ.” **วารสารบัณฑิตศึกษาวิชาการ.** 3, 2 (2568).

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). **พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย**. พิมพ์ครั้งที่ 45, กรุงเทพฯ: สหธรรมิก, 2559.

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. รายงานภาวะสังคมไทยไตรมาสหนึ่ง ปี 2567. อ้างใน **ประชาชาติธุรกิจ**, 28 พฤษภาคม 2567.

อุบลรัตน์ ม. “หลักอิทธิบาท 4: เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความสุข.” **วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมปริทรรศน์.** 5, 2 (2565): A150–A161.

Côté, S., and C. T. H. Miners. "Emotional Intelligence, Cognitive Intelligence, and Job Performance." **Administrative Science Quarterly**. 51, 1 (2006): 1–28.

Dambrun, M., and M. Ricard. "Self–Centeredness and Selflessness." **Review of General Psychology**. 15, 2 (2011): 138–157.

Edmondson, A. C. "Psychological Safety and Learning Behavior in Work Teams." **Administrative Science Quarterly.** 44, 2 (1999): 350–383.

Goleman, Daniel. **Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ**. New York: Bantam Books. 1995.

Goleman, Daniel. **Working with Emotional Intelligence**. New York: Bantam Books. 1998.

Kabat–Zinn, Jon. **Full Catastrophe Living**. New York: Dell Publishing. 1990.

Miao, C., R. H. Humphrey, and S. Qian. "A Meta–Analysis of Emotional Intelligence and Work Attitudes." **Journal of Occupational and Organizational Psychology.** 90, 2 (2017): 177–202.

Mindeguia, R., et al. "Team Emotional Intelligence: Emotional Processes as a Link Between Managers and Workers." **Frontiers in Psychology.** 12 (2021): 619999.

Sahdra, B. K., P. R. Shaver, and K. W. Brown. "A Scale to Measure Nonattachment." **Journal of Personality Assessment**. 92, 2 (2010): 116–127.

Senge, P. M. **The Fifth Discipline**. Rev. ed. New York: Doubleday. 2006