

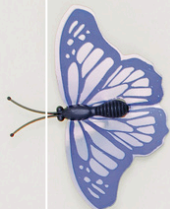


Issue 255 - October 2025

MENTAL HEALTH AT WORK

จากการตระหนักรู้สู่
การลงมือทำในทุกวัน





IN THIS ISSUE:

Issue 255 - October 2025

INFLUENCER
AN OUTLOOK ON LEADERSHIP & CHANGE



HUMANdynamic

01

ผู้นำตนเอง

พิธีกรรมแห่งความยืดหยุ่น: นิสัยประจำวันเพื่อปกป้องสุขภาพจิต
คู่มือโค้ชซึ่งตนเอง



02

ผู้นำทีม

ผู้จัดการในบทบาทผู้พิทักษ์สุขภาพจิต: การสนับสนุนที่แท้จริงเป็นอย่างไร
คู่มือสำหรับผู้จัดการแบบเป็นขั้นตอน



03

ผู้นำองค์กรและสังคม

ผลตอบแทนจากการลงทุนด้านสุขภาพจิต: ทำไมธุรกิจจึงไม่ควรมองข้าม
บทความแนวคิดผู้นำ



04

มุมมองสุขภาพ

ทำลายตราบาป: การสนทนาที่เปลี่ยนวัฒนธรรม
คู่มือการสนทนา





พิธีกรรมแห่งความยืดหยุ่น



นิสัยประจำวันเพื่อปกป้องสุขภาพจิต

“เราไม่ได้ถูกสร้างเสร็จภายในวันเดียว” – และความยืดหยุ่นก็เช่นกัน แม้ว่าช่วงเวลาวิกฤตจะเป็นบทพิสูจน์ถึงระดับความยืดหยุ่นของแต่ละคน แต่ช่วงเวลาเหล่านั้นไม่ควรเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างความยืดหยุ่น ขึ้นมา ความยืดหยุ่น (Resilience) คือทักษะที่ควรได้รับการบ่มเพาะในทุกๆ วัน ไม่ใช่แค่ในช่วงเวลาที่มีปัญหา ขาดตกก็คือ ความยืดหยุ่นไม่ใช่คุณลักษณะที่ตายตัวติดตัวเราตั้งแต่เกิด แต่เป็น “พลังภายใน” ที่สามารถพัฒนาได้เมื่อเวลาผ่านไป ความยืดหยุ่นเป็นได้ทั้ง กระบวนการ (วิธีที่เราตอบสนองต่อความยากลำบาก) และเป็นได้ทั้ง ศักยภาพ (ทรัพยากรภายในและภายนอกที่เราสามารถพึ่งพาได้เมื่อต้องเผชิญกับความท้าทาย)

บุคคลที่มีความยืดหยุ่นสูงจะมีความสามารถในการ:

- ใช้เวลาในการประมวลผลอารมณ์เมื่อเผชิญกับอุปสรรค
- ควบคุมอารมณ์ของตนเองโดยใช้วิธีการต่าง ๆ
- ยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เมื่อจำเป็น
- มุ่งเน้นไปที่การหาทางแก้ไขแทนที่จะจมอยู่กับปัญหา
- ใช้มุมมองที่ไม่ตัดสินและเปิดกว้าง
- ขอความช่วยเหลือจากภายนอกหากจำเป็น

ความยืดหยุ่นสามารถถูกมองว่าเป็นทักษะได้ เพราะการที่สามารถฟื้นตัวและกลับมายืนได้จากความยากลำบากนั้นต้องการทั้งความรู้และการฝึกฝน

ความรู้คือสิ่งที่ทำให้สามารถทำงานได้และเข้าใจว่าอะไรทำงานอย่างไร ในขณะที่การฝึกฝนคือการทำให้เชี่ยวชาญในความรู้นั้นและตระหนักถึงผลกระทบที่เกิดขึ้น

ความยืดหยุ่นสามารถพัฒนาได้ผ่านการฝึกฝนในชีวิตประจำวัน เช่น:

- อนุญาตให้ตัวเองพักสั้นๆ ตลอดวัน
- หยุดสักครู่เพื่อระลึกถึงสิ่งที่คุณรู้สึกขอบคุณ
- สร้างนิสัยเล็กๆ ที่ช่วยปลอบประโลมและควบคุมอารมณ์ในแต่ละวัน
- ทำการตรวจสอบประสาทสัมผัส 5 นาที เพื่อช่วยให้คุณกลับมา มีสมาธิในปัจจุบัน
- ฝึกการมีความเมตตาต่อตัวเองและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นไปแล้ว
- เขียนบันทึกประจำวันและสะท้อนความคิดเกี่ยวกับการเติบโตของตัวเอง
- รักษาความอยากรู้อยากเห็นและสำรวจความเป็นไปได้ใหม่ๆ ด้วยจิตใจของผู้เริ่มต้น
- รู้จักคำนิยามและหลักการของตัวเอง: การเรียนรู้ใหม่, การสืบสิ่งเก่า, การรักษาและทำหาความเชื่อของตัวเอง

เนื่องจากโลกธุรกิจมีการแข่งขันและความไม่แน่นอนมากขึ้น ความเป็นผู้นำจึงต้องเกี่ยวข้องกับการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นด้วย เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ก็ยังต้องการการเป็นผู้นำมากขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น และหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่กำหนดความสำเร็จในเรื่องนี้คือ ความยืดหยุ่น ความยืดหยุ่นไม่ได้หมายถึงการไม่ถูกรบกวนจากการเปลี่ยนแปลง แต่หมายถึงการตอบสนองอย่างสร้างสรรค์และการรักษาความนับประสีศักยภาพในสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งจะช่วยรักษาพลังงานในการรับผิดชอบด้านความเป็นผู้นำ

Ying Yin Lee

Consultant / Senior Learning & Capacity Development Executive, APAC



ผู้จัดการในบทบาทผู้เฟ้าระวังสุขภาพจิต: การสนับสนุนที่แท้จริงควรเป็นอย่างไร

ผู้จัดการมีความสำคัญต่อองค์กรเนื่องจากพวกเขาคือจุดเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างฝ่ายบริหารและทีมงาน ความรับผิดชอบของพวกเขาก็ไม่ได้จำกัดแค่การส่งต่อกลยุทธ์จากผู้บริหารไปยังทีมงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทำงานร่วมกับทีม การให้คำแนะนำ การสนับสนุน และการกระตุ้นกำลังใจ ผู้จัดการไม่ได้เป็นแค่เจ้านายหรือผู้สั่งการเท่านั้น แต่ที่สำคัญที่สุดคือพวกเขาคือผู้ที่เปิดโอกาสและสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับผู้คนในการเติบโตและรักษาระดับประสิทธิภาพที่ยอดเยี่ยม.

นั่นคือเหตุผลที่ผู้จัดการต้องเข้าใจทีมงานของตนเองอย่างลึกซึ้ง เพื่อให้สามารถเข้ามาช่วยเหลือได้ทันเวลาเมื่อมีความท้าทายเกิดขึ้น นี่คือ 4 ขั้นตอนที่เป็นประโยชน์เพื่อช่วยผู้จัดการในการทำที่เป็น “ผู้เฟ้าระวัง” ด้านสุขภาพจิตภายในทีมของตน:



1

สังเกตสัญญาณเตือนล่วงหน้า

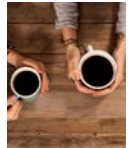
ความเครียดและภาวะหมดไฟ (burnout) มักจะไม่เกิดขึ้นในทันที แต่จะเริ่มต้นจากการเปลี่ยนแปลงเล็กๆ เช่น การขาดสมาธิ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรืออารมณ์ในทางลบ หรือการทำงานที่น้อยลง ผู้จัดการสามารถระบุพฤติกรรมที่ผิดปกติของพนักงานได้โดยการสังเกตพวกเขาเป็นประจำ

เช็กอินโดยไม่รบกวน

พนักงานอาจไม่รู้สึกละเลยจนมองไปที่จะพูดคุยกับหัวหน้าของพวกเขาเกี่ยวกับปัญหาล้วนตัว การเริ่มต้นการสนทนาด้วยความจริงใจและห่วงใย เช่น “วันนี้ดูเหมือนคุณจะมีเหนื่อยหน่อยนะ มีอะไรที่ฉันสามารถช่วยได้ไหม?” การฟังโดยไม่ตัดสินเป็นสิ่งสำคัญ แม้ว่าเราจะไม่สามารถให้ทางออกทันทีก็ได้ แต่การให้พื้นที่สำหรับพนักงานได้พูดออกมา จะช่วยลดความเครียดและทำให้พวกเขา รู้สึกได้รับการสนับสนุน.

การตรวจสอบอย่างรอบคอบกับเพื่อนร่วมงานที่ใกล้ชิดก็สามารถให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ได้เช่นกัน เพราะพนักงานมักจะรู้สึกสบายใจมากกว่าที่จะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานแทนที่จะเป็นหัวหน้า.

2



3

เชื่อมโยงกับการสนับสนุนจากมืออาชีพ

หากเราพบว่าภาวะของพนักงานอาจต้องการการสนับสนุนที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ควรเชื่อมโยงพวกเขากับแหล่งทรัพยากรที่เป็นมืออาชีพ เช่น ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR), โปรแกรมช่วยเหลือพนักงาน (EAP), หรือผู้เชี่ยวชาญภายนอก สิ่งสำคัญที่สุดคือการใส่ใจและแสดงให้เห็นว่าคุณห่วงใยพวกเขาแทนที่จะเพียงแต่ “โยนความรับผิดชอบ” ไปให้คนอื่น คอยเช็กอินกับพวกเขาอย่างสม่ำเสมอ แม้ว่าพวกเขาจะได้รับการสนับสนุนจากมืออาชีพแล้วก็ตาม



สร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจ

การประชุมที่ไม่ควรจำกัดแค่การพูดถึงงานและผลลัพธ์ ควรจัดพื้นที่เปิดให้พนักงานสามารถแชร์ความกังวลหรืออารมณ์ของตนได้โดยไม่ต้องกลัวการถูกตัดสิน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทางจิตใจช่วยลดความเครียดในทีม ในขณะที่ช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามัคคีในทีม

4



Anh Nguyen
Business Consultant, APAC

ในที่สุด, ผู้จัดการไม่ได้คาดหวังว่าจะต้อง “แก้ไข” ทุกปัญหา ความรับผิดชอบที่แท้จริงของพวกเขาคือการรับรู้, ฟัง และเข้าถึงไปสู่การสนับสนุนที่เหมาะสม โดยการทำเช่นนี้ ผู้จัดการจะสามารถปกป้องความเป็นอยู่ที่ดีของสมาชิกในทีม พร้อมทั้งปลูกฝังทีมที่มีความยืดหยุ่น และสามารถรับมือกับความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ



ผลตอบแทนจากการลงทุนในสุขภาพจิต :

ทำไมธุรกิจถึงไม่สามารถมองข้ามสุขภาพจิตได้

ในปีมานี้ การสนทนาก่อนเกี่ยวกับสุขภาพจิตในที่ทำงานมักจะหยุดอยู่แค่ที่ “การตระหนักรู้” ไปสเตอร์ถูกตีตขึ้นมา อาจจะมีสปีดหาสุขภาพ แต่มันก็ผ่านไปและชีวิตก็กลับเป็นปกติ แต่ในวันนี้ การตระหนักรู้เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอ ความท้าทายที่แท้จริงคือการสร้างสถานที่ทำงานที่สุขภาพจิตเป็นส่วนหนึ่งของการทำงานในทุกๆ วัน ไม่ใช่แค่สิ่งที่เพิ่มเข้ามา.

ทำไมเรื่องนี้ถึงสำคัญสำหรับธุรกิจ? เพราะการมองข้ามสุขภาพจิตนั้นมีค่าใช้จ่ายสูง ความเครียด, ภาวะหมดไฟ (burnout), และการขาดงานบ่อยๆ ถูกพลังงานและความสามารถจากการทำงาน และอาจนำไปสู่การลาออกที่สูงขึ้น แต่ในทางกลับกัน เมื่อพนักงานรู้สึกได้รับการสนับสนุนและมีความปลอดภัย พวกเขาจะคงมีความกระตือรือร้น, เข้าร่วงานอย่างมีพลัง, และทำงานอยู่กับองค์กรนานขึ้น กล่าวอีกนัยหนึ่ง, สุขภาพจิตไม่ใช่แค่ “สิ่งที่ดีที่จะมี” แต่เป็นข้อได้เปรียบทางธุรกิจที่สำคัญ

แล้วองค์กรจะก้าวอย่างไรเพื่อก้าวข้ามความตั้งใจดี ๆ และสร้างการเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง? มันมาจากการกระทำเล็กๆ ที่สม่ำเสมอซึ่งผู้นำ, ผู้จัดการ, และพนักงานทุกคนสามารถมีบทบาทได้:

ทำให้มันเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการประเมินผล ไม่แยกออกจากกัน

- ติดตามสุขภาพจิตควบคู่ไปกับ KPI ทั่วไป สุขภาพที่ดีของทีมงานทำให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

พูดคุยเกี่ยวกับมันอย่างเปิดเผย

- เมื่อผู้นำแบ่งปันแนวทางการดูแลสุขภาพของตัวเอง หรือแค่เพียงเช็กอินกับพนักงาน ก็จะช่วยให้การสนทนาเรื่องนี้เป็นเรื่องปกติ และลดความอับอายที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต

ออกแบบงานโดยคำนึงถึงการฟื้นฟู

- การให้เวลาพัก, การมีตารางเวลาที่ยืดหยุ่น, และการมีพื้นที่ให้พนักงานได้ฟื้นฟูพลังไม่ใช่แค่สิ่งกระปรี้กระเปร่า แต่คือสิ่งที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างดีที่สุด

จับคู่การดำเนินนโยบายกับวัฒนธรรม

- การเข้าถึงการให้คำปรึกษาหรือโปรแกรมสุขภาพจิตจะทำงานได้ดีต่อเมื่อพนักงานรู้สึกปลอดภัยในการใช้บริการเหล่านั้นโดยไม่ถูกตัดสิน

สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ วัฒนธรรมไม่ได้ถูกสร้างขึ้นโดยฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) เพียงอย่างเดียว แต่มันถูกสร้างขึ้นในทุกๆ ช่วงเวลาในชีวิตประจำวัน, เมื่อผู้จัดการเคารพขอบเขตของผู้อื่น, เมื่อเพื่อนร่วมทีมสนับสนุนกันและกัน, และเมื่อคนรู้สึกว่าเขาสามารถเป็นตัวของตัวเองได้ที่ทำงาน

ความจริงที่ง่าย: ทีมงานที่ทำงานด้วยพลังงานที่หมดสิ้นไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนได้ แต่เมื่อคนรู้สึกปลอดภัย, ได้รับการสนับสนุน, และรู้สึกมีคุณค่า ผลการทำงานจะตามมาอย่างธรรมชาติ

ดังนั้น, นี่คือการท้าทาย: ในฐานะผู้นำ คุณจะก้าวไปเป็นกระทำการเล็กๆ ในสปีดหนึ่งเพื่อแสดงให้เห็นว่าคุณเห็นว่าเป็นอยู่ที่ต้องพวกเขา มีความสำคัญ? เริ่มจากที่นี่ - ผลตอบแทนจะตามมาเอง



Shalini Gunarajan
Senior Consultant, Malaysia



ทำลายการตีตรา

การสนทนาที่เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม

การพูดคุยเกี่ยวกับสุขภาพจิตอาจทำให้รู้สึกไม่แน่ใจ หรือบางครั้งอาจหลีกเลี่ยงไปเลย แต่ความเชี่ยวชาญช่วยรักษาการตีตราให้คงอยู่ การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นเมื่อเราก้าวเข้าหา—เมื่อเราเลือกใช้คำที่เปิดพื้นที่ให้เกิดความซื่อสัตย์และความเห็นอกเห็นใจ เรากำลังมีส่วนร่วมในวัฒนธรรมที่สุขภาพจิตเป็นเรื่องปกติและได้รับการยอมรับ

นี่คือคู่มือง่ายๆ สำหรับการสนทนาเหล่านี้:

การเริ่มต้นการสนทนา

แทนที่จะพูด: “คุณดีนะ!” (มุ่งเน้นไปที่รูปลักษณ์ภายนอกมากกว่าความรู้สึกและทำให้ประสบการณ์ของพวกเขาถูกมองข้าม)

ลองพูดว่า: “ฉันสังเกตเห็นว่าคุณดูเครียดกว่าปกติ - ช่วยให้คุณเป็นอย่างไรบ้าง?”

แทนที่จะพูด: “หยุดคิดมากเกินไป” หรือ “ยื่นมือเอื้อเฟื้อ”

ลองพูดว่า: “ฉันยินดีรับฟังคุณเสมอถ้าอยากพูดคุยและถ้าไม่ก็ไม่เป็นไร แต่ฉันหวังว่าคุณจะมีใครสักคนที่คุณสามารถปรึกษาได้”

ฟังโดยไม่ตัดสิน

หากใครบางคนพูดว่า: “ฉันรู้สึกกดดันเครียดมากเหลือเกิน / เศร้า / ถึงจะเกี่ยวกับ...”

คุณสามารถตอบว่า:

“ขอบคุณที่ไว้วางใจแบ่งปันเรื่องนี้กับฉันนะ”
“อาจจะไม่มีคำตอบที่จะแก้ไขสิ่งที่คุณกำลังเผชิญอยู่ แต่นี่สามารถรับฟังคุณได้โดยไม่มีตัดสิน”

การปิดการสนทนาด้วยความหวังใจ

“ฉันดีใจที่เราได้คุยกันนะ คุณไม่จำเป็นต้องรู้สึกผิดคนเดียว และเมื่อไหร่ที่คุณอยากพูดคุย ขอให้เรามาติดต่อกันอีกครั้งเร็วๆ นี้นะ”

การส่งเสริมการสนับสนุน

“จะช่วยให้ฉันหาหาทางเลือกในการสนับสนุนร่วมกัน?”

“บางครั้งการพูดคุยกับผู้เชี่ยวชาญสามารถช่วยบรรเทาหรือทำให้รู้สึกสบายใจได้ อยากให้ฉันแชร์แหล่งข้อมูลหรือบริการที่มีให้ไหม?”

การทำให้ประสบความสำเร็จเป็นเรื่องปกติ

“หลายๆ คนต้องเผชิญกับความท้าทายทางสุขภาพจิต - มันไม่ได้กำหนดว่าคุณเป็นใคร”

“การขอความช่วยเหลือเป็นสิ่งที่ดีและกล้าหาญ และคุณไม่ต้องเผชิญกับสิ่งนี้คนเดียว”

ถามคำถามที่เปิดโอกาสให้คนได้ตอบอย่างละเอียด เช่น “จริงๆ แล้วคุณเป็นอย่างไรบ้าง?”

ฟังอย่างตั้งใจโดยไม่ขัดจังหวะ:

การยอมรับและให้คุณค่ากับความรู้สึก: “สิ่งที่คุณกำลังเผชิญอยู่นั้นฟังดูยากมากเลยนะ มันโอเคที่คุณจะรู้สึกแบบนี้”

“เราทราบดีว่าเป็นส่วนตัวและละเอียดอ่อน ** เฉพาะเมื่อได้รับความยินยอม

เตือนพวกเขาว่าพวกเขาไม่ได้อยู่คนเดียว

DO'S

DON'TS

อย่าลดทอนความรู้สึกด้วยการพูดว่า “มันไม่ใช่เรื่องใหญ่หรอก มันอาจจะแย่กว่านี้ก็ได้”

อย่าให้คำแนะนำที่ไม่ได้รับการร้องขอ เช่น “พยายามอย่าคิดถึงมันเลย” หรือ “แค่ต้องใจเย็นๆ”

อย่าใช้คำพูดที่ตึงเครียดว่า “บ้า”, “อ่อนแอ” หรือ “คุณควรจะเข้มแข็ง”

อย่าเร่งรัด - ความเครียดที่สามารถดำเนินการสนับสนุนได้เช่นกัน

อย่ากดดันให้ขอความช่วยเหลือที่พวกเขาอาจไม่พร้อมจะเปิดเผย

ทุกครั้งที่เราตัดสินใจเลือกความเห็นอกเห็นใจแทนการหลีกเลี่ยง เราได้ก้าวทักกับการตีตราและสร้างสถานที่ทำงานที่ผู้คนรู้สึกปลอดภัย ได้รับการสนับสนุน และมีคุณค่า การแสดงความใส่ใจจริง ๆ ไม่ได้เกี่ยวกับการมีคำพูดที่สมบูรณ์แบบ แต่เกี่ยวกับการแสดงความห่วงใยที่จริงใจและจริงจัง

Sonia Hillary
Consultant, APAC

