



ฉบับที่ 261 – เมษายน 2026

# ความแข็งแกร่ง | การสนับสนุน และผลงานที่ยั่งยืน

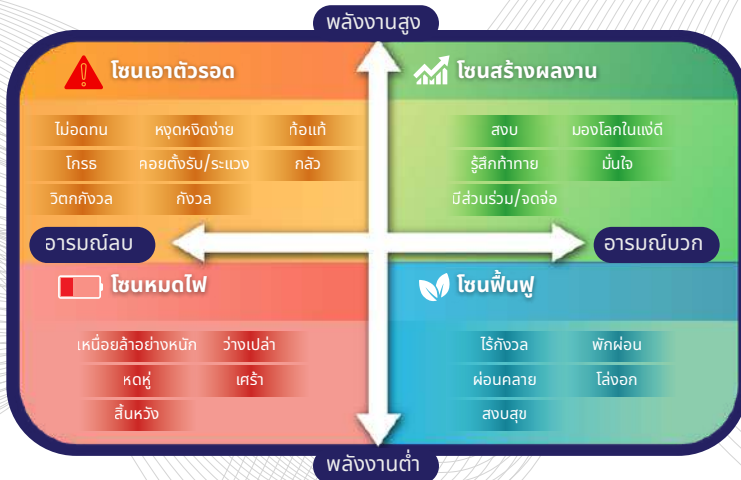


# การตรวจสอบพลังงาน

คุณอาจสังเกตเห็นว่าบางคนมีพลังงานตลอดทั้งวัน และสงสัยว่าพวกเขาทำได้อย่างไรโดยไม่ทำให้พลังงานหมดไป เป็นเพราะอาหาร การนอนหลับ ที่งาน ครอบครัว หรือการบริหารเวลาหรือไม่? แม้ว่าสิ่งเหล่านี้จะมีความสำคัญ แต่เรามักมองข้ามคำถามสำคัญไป นั่นคือ พวกเขาบริหารจัดการพลังงานของตนเองอย่างไร?

ผู้ที่มีพลังงานยอดเยี่ยมไม่เพียงแต่บริหารจัดการเวลาเท่านั้น แต่ยังบริหารจัดการพลังงานของตนเองด้วย ทั้งพลังงานกาย พลังงานใจ พลังงานอารมณ์ และพลังงานทางจิตวิญญาณ

ก่อนอื่น มาดูที่ส่วนของพลังงานกัน:



**โซนแห่งประสิทธิภาพ** คือโซนที่คุณต้องการอยู่เมื่อคุณกำลังทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่เฉพาะเจาะจง คุณจะรู้สึกกระปรี้กระเปร่า มีส่วนร่วม ทำการ และมองโลกในแง่ดี

**โซนแห่งการเอาตัวรอด** คือโซนที่มีพลังงานสูงและเป็นลบ - เกิดจากภัยคุกคาม ทำให้ควบคุมตัวเองไม่ได้และแสดงออกมาในรูปแบบของความวิตกกังวล ความหุดหงิด ความกลัว และการวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง

**โซนแห่งความเหนื่อยล้า** คือโซนที่มีพลังงานต่ำและเป็นลบ - แสดงออกด้วยความรู้สึกหมดหนทาง ว่างเปล่า และอ่อนเพลีย

**โซนแห่งการฟื้นฟู** คือโซนที่มีพลังงานต่ำและเป็นบวก - เป็นพื้นที่สำหรับการชาร์จพลังและกลับมาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพอีกครั้ง แสดงออกด้วยความสงบ ความผ่อนคลาย และความสุข

**กุญแจสำคัญสู่ประสิทธิภาพสูงและความเป็นอยู่ที่ดียังยั่งยืน คือการเคลื่อนไหวอย่างสม่ำเสมอและตั้งใจระหว่างโซนแห่งประสิทธิภาพและโซนแห่งการฟื้นฟู**



**ตอนนี้เรามาสำรวจวิธีการเข้าสู่โซนแห่งประสิทธิภาพ / การฟื้นฟู**

นี่คือรายการตรวจสอบอย่างรวดเร็ว – จุดบันทึกส่วนที่คุณต้องปรับปรุง หากไม่แน่ใจ ให้ขอให้คุณคิดไว้ใจและรู้จักคุณดีเป็นคน คุณสามารถเพิ่มแง่มุมอื่นๆ ที่สำคัญสำหรับคุณได้

| พลังงานกายภาพ               | พลังงานความคิด                                   | พลังงานอารมณ์   | พลังงานจิตวิญญาณ  |
|-----------------------------|--|---|---|
| การพักผ่อนและสร้างความแกร่ง | การฝึกสัปดาห์และพักผ่อนอย่างมีสติในช่วง ๆ นกหลาย | ตระหนักถึงอารมณ์ของคุณตลอดวันทำงาน  | คุณค่าหลักที่คุณยึดถือคืออะไร                           |
| อาหาร                       | ฟัง/เล่นดนตรี                                    | รับรู้เหตุการณ์ที่กระตุ้นอารมณ์อย่างรุนแรง  | คุณตระหนักถึงสิ่งเหล่านั้นหรือไม่                       |
| การออกกำลังกาย              | ทำกิจกรรมอดิเรก                                  | ให้เวลาตัวเองตอบสนองแทนที่จะตอบโต้ทันที   | คุณระบุและปฏิบัติตามสิ่งเหล่านั้นอย่างไร                |
| โภชนาการ                    | สนทนาในเรื่องที่ไม่ใช่งาน                        | สื่อสาร – ขอเวลากลับมาตอบภายหลังเมื่อได้รวบรวมความคิดแล้ว   | จัดสรรเวลาและพลังงานอย่างตั้งใจให้กับสิ่งที่สำคัญที่สุด |
| การนอนหลับ                  | จัดการความคิดเชิงลบ                              | หายใจลึกด้วยท้อง  | ทำสิ่งที่คุณถนัดและมีความสุขที่สุดในการทำงาน            |
| การสร้างความคิด             | หลีกเลี่ยงสิ่งรบกวนเมื่อพักงาน/ประชุม            | หายใจออกช้า ๆ 5-6 วินาทีช่วยให้อารมณ์ผ่อนคลายและสติโหมดลู่หรือหนี                                   | จุดแข็งและจุดอ่อนของคุณในที่ทำงานคืออะไร                |
|                             | ตั้งใจเลือกทำงานที่ทำกายเมื่อพลังงานสูง          | มีคนที่คุณไว้วางใจคุยด้วย เช่น เพื่อนร่วมงาน คนในครอบครัว หรือผู้เชี่ยวชาญ ไม่ว่าเรื่องเล็กหรือใหญ่ |   |

**Sonia Hillary**  
Consultant - Solution, Innovation & Excellence, Human Dynamic APAC





# ผู้จัดการในฐานะ ผู้ควบคุมบรรยากาศการทำงาน

ผู้จัดการมักมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์และกำหนดเวลา แต่สิ่งที่ส่งผลกระทบต่ออย่างแท้จริงคือบรรยากาศทางอารมณ์ของทีม พฤติกรรมในแต่ละวันกำหนดว่าผู้คนรู้สึกปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็น แบ่งปันไอเดีย หรือยอมรับความผิดพลาดหรือไม่ ความปลอดภัยทางจิตใจไม่ได้สร้างขึ้นจากนโยบาย แต่สร้างขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ที่สม่ำเสมอ.

การสร้างความปลอดภัยทางจิตใจไม่ได้หมายถึงการลดมาตรฐานลง แต่เป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างเปิดเผยและประสิทธิภาพที่ยั่งยืน หากปราศจากสิ่งนี้ ทีมอาจเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟอย่างเฉียบพลัน ซึ่งผลลัพธ์จะยังคงอยู่ แต่ความผูกพันจะลดลง

ท้ายที่สุดแล้ว สภาพแวดล้อมของทีมที่สนับสนุนซึ่งกันและกันจากพฤติกรรมความเป็นผู้นำเล็กๆ น้อยๆ ที่สม่ำเสมอ.

## คู่มือสำหรับผู้จัดการ สิ่งที่ควรทำและไม่ควรทำในการสร้างความปลอดภัยทางจิตใจ

### สิ่งที่ควรทำ

- ❖ **สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยสำหรับการถามคำถาม "พื้นฐาน"**  
เมื่อผู้จัดการเปิดใจรับฟังคำถาม เป็นแสงไฟให้เห็นว่าพวกเขาให้ความสำคัญกับการเรียนรู้มากกว่าการทำให้ดูสมบูรณ์แบบ
- ❖ **ชี้แจงสิ่งที่สำคัญอย่างแท้จริง**  
ช่วยชี้ให้เห็นข้อสำคัญด้านความสำคัญ เพื่อไม่ให้พวกเขาทำงานภายใต้ความเร่งรีบตลอดเวลา
- ❖ **กำหนดขอบเขตในบทสนทนาประจำวัน**  
เคารพเวลาพักผ่อน หรือเลือกการส่งข้อความสำคัญโดยไม่จำเป็น และแสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพที่ยั่งยืนเป็นสิ่งสำคัญ
- ❖ **สร้างพื้นที่สำหรับเสียงที่เงียบกว่า**  
ไม่ใช่ทุกคนที่จะพูดออกมาทันที จงตั้งใจเชิญชวนให้ผู้ที่อาจลังเลที่จะแบ่งปันความคิดเห็น
- ❖ **ยอมรับเมื่อคุณไม่มีคำตอบทั้งหมด**  
ความอ่อนแอของผู้จัดการสร้างความไว้วางใจและลดแรงกดดันให้ทีมต้องดูไร้ที่ติ
- ❖ **ให้รางวัลแก่การเสี่ยงอย่างรอบคอบ**  
รับรู้ถึงความคิดริเริ่มและการทดลอง แม้ว่าผลลัพธ์จะไม่สมบูรณ์แบบก็ตาม
- ❖ **ตรวจสอบอารมณ์ของทีม**  
ถามเป็นประจำวันว่าทีมจัดการกับการงานและแรงกดดันอย่างไร ไม่ใช่แค่ความคืบหน้าของงาน

### สิ่งที่ไม่ควรทำ

- ❖ **อย่าเข้าใจผิดว่าความเงียบหมายถึงการเห็นด้วย**  
สิ่งที่เงียบมักหมายความว่าผู้คนไม่แน่ใจหรือไม่สะดวกที่จะพูดออกมา
- ❖ **อย่าเปลี่ยนกฎการสนทนาให้เป็นการประเมินผลการทำงาน**  
ทีมต้องการพื้นที่ในการสำรวจความคิดโดยไม่ต้องรู้สึกถูกตัดสินอย่างรวดเร็ว
- ❖ **อย่าเชิดชูภาวะหมดไฟโดยไม่ตั้งใจ**  
การชมเชยการทำงานหนักและการพร้อมให้บริการตลอดเวลาเป็นการส่งสัญญาณว่าการทำงานหนักเกินไปเป็นสิ่งที่ดี
- ❖ **อย่าตอบโต้คำติชมด้วยท่าทีปกป้องตนเอง**  
หากผู้จัดการปิดกั้นคำติชม ทีมจะเรียนรู้ได้อย่างรวดเร็วว่าความซื่อสัตย์เป็นเรื่องเสีย
- ❖ **อย่าสร้างความกดดันด้วยการเพิ่มระดับความเร่งด่วนอยู่ตลอดเวลา**  
การใช้ภาษาที่แสดงความเร่งด่วนมากเกินไปอาจทำให้ทีมทำงานรู้สึกตึงเครียดและมีประสิทธิภาพลดลง
- ❖ **อย่าควบคุมทุกอย่างอย่างละเอียดภายใต้หน้ากากของ "การสนับสนุน"**  
การควบคุมมากเกินไปจะลดความเป็นอิสระและส่งสัญญาณว่าขาดความไว้วางใจ

ประสิทธิภาพของทีมไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถเพียงอย่างเดียว แต่สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมที่ผู้จัดการสร้างขึ้น เมื่อผู้คนรู้สึกปลอดภัยที่จะมีส่วนร่วมและตั้งคำถามต่อความคิด ความผูกพันและการทำงานที่ยั่งยืนก็จะตามมา ผู้จัดการที่อดทนไม่ได้แค่บริหารจัดการงาน แต่พวกเขาสร้างสภาพแวดล้อมที่งานนั้นเกิดขึ้นด้วย



**Sufiya Suhail**  
Consultant,  
Human Dynamic India



# ทีมที่ไม่ต้อง

# พึ่งพาฮีโร่เพียงคนเดียว

ผมเติบโตมากับการดูหนังอย่าง Superman, Die Hard และ The Terminator ที่ฮีโร่เพียงคนเดียวแบกรับภารกิจทั้งหมดไว้—ทั้งเด็ดเดี่ยว ทรงพลัง และไม่มีใครหยุดยั้งได้

แต่โลกทุกวันนี้ซับซ้อนเกินกว่าจะมี “ฮีโร่รายเดียว” อีกต่อไป ความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่ในปัจจุบันเกิดจาก “พลังของกลุ่ม” แทนที่จะเป็นความพยายามของบุคคลเพียงคนเดียว

ในหนังอย่าง The Avengers, Justice League หรือ Guardians of the Galaxy ความสำเร็จถูกขับเคลื่อนด้วยความหลากหลายของจุดแข็ง มุมมอง และการทำงานร่วมกัน

กว่าหลายองค์กรในปัจจุบันยังคงดำเนินงานเหมือน “หนึ่งสมิธเก้า” ที่พึ่งพาวงานระดับแนวหน้า (High Performer) เพียงคนเดียวให้แบกรับภาระทั้งหมดไว้เพียงลำพัง. นั่นคือ:

- มีพนักงานที่ “ขาดไม่ได้” อยู่หนึ่งคน
- มีสมาชิกในทีมคนหนึ่ง “รู้ทุกเรื่อง”
- มีผู้นำหนึ่งคนที่ต้อง “อนุมัติทุกอย่าง”
- มีพนักงานหนึ่งคนที่กลายเป็น “ที่พึ่งหลักยามเกิดวิกฤต”



## ลองเช็คว่าสิ่งเหล่านี้ คุณๆ บ้างไหม?

เมื่อองค์กรพึ่งพาฮีโร่เพียงคนเดียว พวกเขากำลังสร้าง “วัฒนธรรมแห่งการพึ่งพิง”

เหล่า High Performer มักแบกรับภาระทางอารมณ์ที่มองไม่เห็น และเมื่อเวลาผ่านไปมันจะนำไปสู่การ “หมดไฟ” เมื่อถูกอย่างขึ้นอยู่กับเพียงคนเดียว การตัดสินใจจะเริ่มช้าลง และคนอื่น ๆ ในทีมจะเริ่มถดถอย หากคนๆ นั้น ลากออก ประสิทธิภาพของทีมจะตกลงลงเหมือนกัน

เหล่า High Performer มักแบกรับภาระทางอารมณ์ที่มองไม่เห็น และเมื่อเวลาผ่านไปมันจะนำไปสู่การ “หมดไฟ” เมื่อถูกอย่างขึ้นอยู่กับเพียงคนเดียว การตัดสินใจจะเริ่มช้าลง และคนอื่น ๆ ในทีมจะเริ่มถดถอย หากคนๆ นั้น ลากออก ประสิทธิภาพของทีมจะตกลงลงเหมือนกัน

นอกจากนี้ ผู้นำอาจมีปัญหาเรื่องการกระจายงาน (Delegation) เช่น ยอมรับความผิดพลาดไม่ได้ หรือขาดความเชื่อใจในทีม เมื่อขาดความคิดแบบ “การควบคุม” ครบวงจร อำนาจจึงถูกรวมศูนย์แทนที่จะถูกแบ่งปัน



ทางออก

**สร้างทีมที่มีความยืดหยุ่นสูง**



**Munira Abdul Jalil**

Client Relationship Manager  
& Consultant,  
Human Dynamic Malaysia

ทีมที่มีความยืดหยุ่นสูงจะส่งเสริมการทำงานร่วมกันและความรับผิดชอบร่วมกัน:

**1**

จงใจแบ่งปันความรู้: ไม่เก็บความลับไว้ที่คนเดียว

**2**

ใช้ระบบและกระบวนการ: เพื่อลดการพึ่งพาตัวบุคคล

**3**

ให้รางวัลความสำเร็จแบบกลุ่ม: ไม่ใช่แค่รายบุคคล

**4**

ฝึกทักษะการตัดสินใจ: ให้กับพนักงานในทุกระดับ

**5**

สนับสนุนการร่วมมือกันใน: อย่างจริงจัง

**6**

การขอความช่วยเหลือคือเรื่องปกติ: ไม่ใช่ความอ่อนแอ

แม้แต่ The Avengers ยังเข้าใจเรื่องนี้: ไม่มีฮีโร่คนไหนโค่นศัตรูตัวร้ายได้ลำพัง ทุกคนต้องทำงานเป็นทีม จุดแข็งของคนหนึ่งจะช่วยอุดช่องว่างของอีกคน

ทีมที่แข็งแกร่งที่สุดไม่ได้สร้างขึ้นจากฮีโร่คนเดียว แต่สร้างขึ้นจาก "ฮีโร่หลายคน" และในโลกที่ซับซ้อนเช่นปัจจุบัน สิ่งนี้คือจุดตัดสินใจความแตกต่างที่แท้จริง

การปรับเปลี่ยนกระบวนการ: จากทีมฮีโร่รายเดี่ยว สู่ทีมที่ยืดหยุ่นสูง

ทีมแบบฮีโร่คนเดียว

ทีมที่ยืดหยุ่นสูง

นักแก้ปัญหา

นักสร้างศักยภาพ

ผู้ช่วยชีวิต

ผู้สนับสนุน / ผู้เอื้ออำนาจ

การรวมศูนย์อำนาจ

การกระจายความเป็นเจ้าของ



**3** คำถามชวนคิดเพื่อสำรวจความแข็งแกร่งของทีม

- หากพนักงานที่เก่งที่สุดของคุณลาออกในวันพรุ่งนี้... มีส่วนไหนในระบบที่จะ "พัง" บ้าง?
- หากผู้นำไม่อยู่ (หรือไม่ว่าง)... ใครจะเป็นคนตัดสินใจแทน?
- ตกลงว่า "ทีม" ของคุณที่แข็งแกร่ง... หรือแค่ "คนคนเดียว" ที่แข็งแกร่งกันแน่?



**Leeann Lorilla**  
Managing Director,  
Human Dynamic Philippines

# สุขภาพะท่างกายที่มากกว่าแค่การเข้ายิม

## 1. เข้าใจและควบคุมจังหวะภายในของตนเอง

สมองของคุณไม่ได้ทำงานเป็นเส้นตรงต่อเนื่องตลอด 8 ชั่วโมง แต่ทำงานตามรอบที่เรียกว่า "จังหวะอัลตราเดียน"

**กฎ 90 นาที:** โดยธรรมชาติแล้ว ความจดจ่อของคุณจะลดลงทุกๆ 90-120 นาที แทนที่จะฝืนทำงานต่อไปด้วยพลาคาเฟอีน ให้ลองพักเพื่อฟื้นฟูสมาธิ 5 นาที และนำไปใช้การตั้งช่วงเวลา "ห้ามประชุม" (No-meeting blocks) เพื่อปกป้องเวลาพักส่วนนี้ไว้.

**การจับหลับที่ทรงพลัง:** หากคุณรู้สึกล้าในช่วงบ่ายสาม (3:00 PM) การจับหลับสั้นๆ เพียง 15-20 นาที สามารถช่วย "รีเซ็ต" การทำงานสมอง (Cognitive load) ได้มีประสิทธิภาพมากกว่าการดื่มเอสเฟราโซแลฟแก้วที่สามเสียอีก



## 2. การปรับสภาพแวดล้อมและสรีระให้สอดคล้องกับ

สภาพแวดล้อมรอบตัวคุณคือตัวกำหนดระบบชีวภาพในร่างกาย

▶ **บุคลิกภาพและการหายใจ:** หากคุณต้องนั่งทำงานที่โต๊ะเป็นหลักรให้ลองฝึก "การหายใจแบบสี่เหลี่ยม" คือการหายใจเข้า 4 วินาที, กลั้นไว้ 4 วินาที, หายใจออก 4 วินาที และกลั้นไว้อีก 4 วินาที เทคนิคนี้จะช่วยลดระดับคอร์ติซอลในคอร์ติซอล (ฮอร์โมนแห่งความเครียด) ลงได้ นอกจากนี้ควรเพิ่มการยืดเหยียดสั้นๆ เช่น การยูนิตันเหนือศีรษะ หรือการหมุนไหล่ เพื่อแก้ปัญหาลำบากการเคลื่อนไหว

**พื้นที่ทำงานที่เป็นมิตรต่อสมอง:** พยายามใช้แสงธรรมชาติและเพิ่มพื้นที่สีเขียว (ต้นไม้) ในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยลดความเหนื่อยล้าทางสายตา และสนับสนุนให้สมองอยู่ในสภาวะที่พร้อมทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ .



## 3. การเติมพลังและการฟื้นฟู

▶ **การเติมน้ำและโภชนาการ:** สุขภาวะท่างกายเริ่มต้นที่ระบบชีวภาพพื้นฐาน ควรวางน้ำดื่มไว้ใกล้ตัวเสมอ และให้ความสำคัญกับการเลือกอาหารที่ให้พลังงานอย่างช้าๆ และต่อเนื่อง (เช่น โปรตีนและไขมันดี) มากกว่าการกินน้ำตาลที่ทำให้พลังงานพุ่งสูงชั่วคราวแล้วตกลงอย่างรวดเร็ว เพื่อหลีกเลี่ยงอาการ "เพลียหลังมื้อกลางวัน".

▶ **การพักจากโลกดิจิทัล:** จอวันของคุณด้วย "ชั่วโมงปลอดหน้าจอ" อย่างน้อย 1 ชั่วโมงก่อนนอน สุขอนามัยการนอนที่ดีเริ่มต้นจากความมืด ซึ่งจะช่วยให้สมองของคุณสามารถ "ชำระล้างของเสียตามออสซิน" ที่สะสมมาจากการตรากตรำทำงานหนักตลอดทั้งวัน.

## 4. วัฒนธรรมแห่งความปลอดภัย

ความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) มีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับสุขภาพท่างกาย เมื่อใดก็ตามที่ "ความผิดพลาด" ถูกมองว่าเป็น "ข้อมูลเพื่อการเรียนรู้" แทนที่จะเป็น "ภัยคุกคาม" เมื่อนั้นระดับความเครียดจะลดลง ความไว้วางใจจะเติบโตขึ้น และร่างกายจะได้รับการปกป้องที่ดีกว่าจากความตึงเครียดของเรงกดดันที่ถาโถมเข้ามาอย่างต่อเนื่อง

สุขภาพะ (Wellness) ไม่ใช่สิ่งที่ต้องทำเพิ่ม แต่มันคือรากฐานที่ช่วยให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ง่ายขึ้นกว่าเล็กน้อย อย่างตั้งใจเพื่อดูแลสุขภาพของเราตั้งแต่วันนี้ เพื่อวันพรุ่งนี้ที่สุขภาพดีกว่าเดิม



# เมื่อความอดทนกลายเป็น กลยุทธ์



Eric Kung

Founder & CEO,  
Human Dynamic APAC

ผมมีเพื่อนคนหนึ่งที่เคยทำงานในบริษัทเทคโนโลยีซอฟต์แวร์ที่มีชื่อเสียงเมื่อหลายปีก่อน เขาเป็นหัวหน้าทีมพัฒนาซอฟต์แวร์ที่เก่งกาจและมีความทะเยอทะยานสูง ครั้งหนึ่งเมื่อมีโปรเจกต์ใหม่เข้ามาผู้จัดการแผนกได้นำรายละเอียดงานมาทรางให้หัวหน้าทีมทุกคนดูเพื่อให้ “ประมูล” งานด้วยเงื่อนไขของ “เวลา” (ใครเสนอเวลาสั้นที่สุด คนนั้นจะได้งานไป) ด้วยความที่เขากำลังอยู่ในช่วงรุ่งโรจน์ของอาชีพ เขาจึงประมูลงานนั้นด้วยเวลาเพียง 10 วัน ท่ามกลางความตกตะลึงของทุกคนในความกล้าบ้าบิ่นครั้งนี้ เขาเริ่มทำงานแบบ “หยุดพัก” ตลอด 10 วันเต็ม กอดต้นตัวเองให้ไปถึงเส้นชัย เมื่อครบกำหนด 10 วัน เขาก็ทำสำเร็จ! ผลงานออกมามีดีเยี่ยม เจ้านายและเพื่อนร่วมงานต่างยกย่องว่า “สุดยอดมาก” แต่พอเข้าวันที่ 11 เขากลับล้มป่วยลงและถูกนำตัวส่งโรงพยาบาล แพทย์บอกว่าจะระบอบุมีคุ้มกันของเขาถูกทำลายอย่างรุนแรงจากการทำงานแบบไม่หยุดพักตลอด 10 วันนั้น (เขาบอกผมว่า เขาแทบไม่ได้กิน ไม่ได้นอน และไม่ยอมเสียเวลาแม้แต่จะเข้าห้องน้ำเพื่อจดจ่อกับงาน) ผลที่ตามมาคือเขาต้องพักรักษาตัวในโรงพยาบาลนานถึง 3 เดือน และท้ายที่สุดต้องลาออกจากการที่ทำงานที่รุ่งโรจน์นั้นไป

ความยืดหยุ่นที่แท้จริง (Resilience) และสุขภาพที่ดี (Wellness) นั้น ตั้งอยู่บนการรู้จักจังหวะเวลาที่ควร “ลุยงาน” “พักผ่อน” และ “หยุดพัก” จิตใจที่เข้มแข็งและร่างกายที่แข็งแรง เปรียบเสมือนเหรียญสองด้านของสิ่งเดียวกัน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนหลักของประสิทธิภาพงาน ผลผลิต และการดำเนินชีวิต และสิ่งเหล่านี้จำเป็นต้องได้รับการบ่มเพาะในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับ “บุคคล” “ทีม” ไปจนถึงระดับ “องค์กร”

มีข้อความตอนหนึ่งจากคัมภีร์ไบเบิลที่สรุปความตั้งใจของสถานการณีนี้นี้ได้เป็นอย่างดี:

“จะมีประโยชน์อะไร หากมนุษย์จะได้โลกมาทั้งใบ แต่ต้องสูญเสียหรือทำลายตัวตนที่แท้จริงของตนเองไป?” (สุก้า 9:25 NIV)

หมายเหตุจากบรรณาธิการ: ในภากรวังได้เล่าความสำเร็ว สิ่งที่คุณค่าแก่การหยุดคิดและตั้งคำถามคือ: อะไรคือมูลค่าของสิ่งภายนอกทั้งหมดที่คุณไขว่คว้ามาได้ หากมันต้องแลกมาด้วยการสูญเสียตัวตนของคุณเอง?

“ไม่เจ็บปวด ก็ไม่มีวันเติบโต!” “ห้ามยอมแพ้!” “จงทำน้อยให้ได้มาก!” “ตัดลดต้นทุนแต่ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ!” เรามักจะได้ยินคำกล่าวเหล่านี้หรือคำพูดที่คล้ายคลึงกันในยามที่สถานการณ์ยากลำบาก เมื่อองค์กรและปัจเจกบุคคลต่างดิ้นรนเพื่อความอยู่รอดท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจถดถอยทั่วโลก สงครามทางภูมิรัฐศาสตร์ กำแพงภาษีและสงครามการค้า รวมถึงผลกระทบของ AI ต่อเทคโนโลยี การผลิต และแรงงาน ความท้าทายเหล่านี้ไม่มี “กระสุนเงิน” (ทางแก้ปัญหามาแบบเด็ดเดี่ยว) ที่จะจัดการได้โดยง่าย เพราะกระแสความเปลี่ยนแปลงหลักของโลก (Mega Trends) นั้นอยู่เหนือการควบคุมของเรา ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงจำนวนมากจึงหันกลับมาจับเค้นภายในเพื่อเพิ่มผลผลิต แต่กลับพบว่ามีประสิทธิภาพเหล่านั้นกลับลดลงเรื่อย ๆ เนื่องจากแรงกดดันที่ต่อเนื่องยาวนานได้สูบฉีดเอาแรงจูงใจ พลังงาน และสุขภาพของพนักงานจนหมดสิ้น

