



ศิลปะ

# แห่งการรักษา

## ความมั่นคง ท่ามกลางความ เปลี่ยนแปลงที่ไม่หยุดนิ่ง





# สารบัญ:



## 1 ประสิทธิภาพส่วนบุคคล

### ปรับตัวอย่างชาญฉลาด โดยไม่สูญเสียความเป็นตัวเอง

โดย สี่แอนน์ ลอริลลา – กรรมการผู้จัดการ, ฮิวแมนไดนามิก ฟลิปปินส์

## 2 ประสิทธิภาพของทีม

### ทีมที่สื่อสารผ่านพ้นช่วงเวลาแห่งความไม่แน่นอน

โดย อัญ เหยียน – ที่ปรึกษาธุรกิจ, ฮิวแมนไดนามิก เวียดนาม

## 3 ประสิทธิภาพขององค์กร

### เส้นทางระหว่างความคล่องตัวกับภาวะภาระงานล้นมือ

โดย ชาร์มีนี คาริม – กรรมการผู้จัดการ, ฮิวแมนไดนามิก มาเลเซีย, สิงคโปร์, ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์

## 4 มุมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

### นิสัยเล็ก ๆ เพื่อจิตใจที่แจ่มใสและปลอดโปร่ง

โดย ซูฟียา สุเฮล – ผู้จัดการผู้ดูแลภูมิภาค, ฮิวแมนไดนามิก อินเดีย และเอเชียใต้



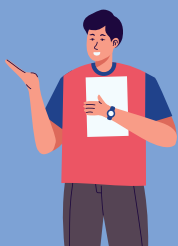
## ประสิทธิผลส่วนบุคคล

# ปรับตัวอย่างชาญฉลาด โดย ไม่สูญเสียความเป็นตัวเอง



ความเสี่ยงที่ยิ่งใหญ่ที่สุดของการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องไม่ใช่ความเหน็ดเหนื่อยล้า แต่คือ “การกร่อนหาย” — ซึ่งเป็นกระบวนการอันเจ็บปวดและเชื่องช้า ที่ทำให้ผู้คนเริ่มจำตัวเองในงานที่ทำไม่ได้อีกต่อไป

สำหรับฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้นำองค์กร ความเสี่ยงนี้มีความสำคัญเป็นสองเท่า เพราะคุณกำลังนำทางผู้อื่นผ่านพ้นช่วงเวลาแห่งความไม่แน่นอน ในขณะที่เดียวกันก็ต้องนำทางตนเองด้วย แม้ความ สามารถในการปรับตัวจะเป็นสิ่งที่ได้รับการยกย่องในทุกองค์กรในปัจจุบัน แต่ “การปรับตัวที่ไร้ซึ่งสมอเรือ ย่อมกลายเป็นการล่องลอยอย่างไร้ทิศทาง” เป้าหมายจึงไม่ใช่การต่อต้านความเปลี่ยนแปลง และไม่ใช่การกลืนหายไปกับมัน แต่คือการก้าวผ่านมันไปโดยที่ตัวตนของคุณยังคงสมบูรณ์และเด่นชัดดังเดิม



### 1 กลับคืนสู่ค่านิยมของคุณ ก่อนที่จะกลับไปจัดการกล่องข้อความ

เมื่อต้องเผชิญกับความกดดันอย่างต่อเนื่อง ผู้คนมักจะยอมจำนนต่อ “ความเร่งด่วน” และละทิ้ง “ความตั้งใจจริง” ไป ค่านิยมคือยารักษาอาการนี้ — เพราะมันคือส่วนหนึ่งในตัวคุณที่ไม่ว่าการปรับโครงสร้างใดๆ ก็ไม่อาจแตะต้องได้ ผู้นำที่ชัดเจนว่าตนเองยืนหยัดเพื่อสิ่งใด จะสามารถยึดหยุ่นกับเรื่องอื่นๆ ได้แทบทุกเรื่องโดยไม่รู้สึกละทิ้งทาง

คำถามเพื่อการทบทวนตัวเอง (Reflection): ค่านิยม 3 ประการใดบ้างที่ฉัน “ปฏิเสธที่จะต่อรอง” ไม่ว่าจะเกิดการเปลี่ยนแปลงใดๆ ขึ้นรอบตัวก็ตาม? ครั้งล่าสุดที่ฉันทำการตัดสินใจโดยยึดมั่นและให้เกียรติค่านิยมเหล่านั้น คือเมื่อใด?



## 2 ตรวจสอบลำดับความสำคัญของคุณ ไม่ใช่แค่ตรวจสอบปฏิทินงาน



ตารางงานที่แน่นขนัด ไม่ได้แปลว่าเป็นตารางงานที่มีความชัดเจน ภาวะอารมณ์ที่ไม่มั่นคงในระหว่างเกิดความเปลี่ยนแปลง มักเกิดจากการแบกรับทุกข้อเรียกร้องเอาไว้ราวกับว่าทุกเรื่องล้วนเท่ากันหมด “ความชัดเจนในลำดับความสำคัญ” จึงเป็นแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสุขภาพกายและใจ ไม่ใช่แค่เรื่องของ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน — เพราะมันช่วยบอกระบบประสาทของคุณได้ว่า เรื่องไหนที่สามารถวางลงได้อย่างปลอดภัย

คำถามเพื่อการทบทวนตัวเอง : หากฉันสามารถปกป้องและรักษาข้อตกลง ไว้ได้เพียง 3 อย่างในไตรมาสนี้ สิ่งเหล่านั้นจะเป็นอะไร? มีเรื่องใดบ้างที่ฉันกำลังทำไปเพราะความเคยชิน มากกว่าทำด้วยความเชื่อมั่นจริงๆ?

## 3 แยก "บทบาทหน้าที่" ออกจาก "ตัวตน" ของคุณ



ตำแหน่ง โครงสร้าง และภาระหน้าที่ ย่อมมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ—เป็นเรื่องราวธรรมดา เมื่อตัวตนของคนๆ หนึ่งผูกติดอยู่กับบทบาทหน้าที่ ทุกๆ การปรับโครงสร้างองค์กรจะรู้สึกเหมือนเป็นภัยคุกคามต่อตนเอง แต่เมื่อตัวตนยึดมั่นอยู่บนค่านิยมและความเชื่อ ความเปลี่ยนแปลงจะกลายเป็นเพียงสิ่งที่เข้ามาให้เรารับมือ ไม่ใช่สิ่งที่เข้ามาทำลายเรา

คำถามเพื่อการทบทวนตัวเอง: ฉันคือใครเมื่อฟังก์ชันโครงสร้างองค์กรถูกเขียนขึ้นใหม่? มีสิ่งใดในตัวฉันที่ยังคงเป็นความจริงเสมอ ไม่ว่าบริษัทนี้จะเปลี่ยนไปในรูปแบบใดก็ตาม?

## 4 ฝึกฝนการตระหนักรู้ในตนเองให้เป็นวินัย ไม่ใช่แค่เรื่องของอารมณ์



ผู้นำที่มั่นคงไม่ใช่คนที่ไม่ได้รับผลกระทบจากความไม่แน่นอน แต่คือคนที่ “รู้เท่าทันปฏิกิริยาของตัวเองได้เร็ว” — ไม่ว่าจะเป็นความเหนื่อยล้า ความมองโลกในแง่ร้าย หรือการพยายามเข้าไปควบคุมทุกอย่างเกินจำเป็น — แล้วรับมือกับมันด้วยความใส่ใจแทนที่จะตัดสินตัวเอง การแสดงออกถึงสิ่งนี้อย่างเปิดเผย ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ทีมงานกล้าทำแบบเดียวกันด้วย

คำถามเพื่อการทบทวนตัวเอง : สัญญาณเตือนแรกสุดที่บอกว่าฉันเริ่มสูญเสียการทรงตัวคืออะไร? ใครคือคนที่ได้รับอนุญาตให้บอกฉันได้ เมื่อพวกเขาเห็นสัญญาณนั้น?

การเปลี่ยนแปลงจะยังคงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จงปล่อยให้มันปรับเปลี่ยนวิธีการของคุณ แต่อย่าปล่อยให้มันเปลี่ยนเข็มทิศนำทางของคุณเป็นอันขาด



**โดย ลีแอนน์ ลอริลา**  
 กรรมการผู้จัดการ  
 ฮิวแมนไดนามิก ฟลิปปินส์

## ประสิทธิผลของทีม

ทีมที่สื่อสารผ่านพื้นช่วงเวลา  
แห่งความไม่แน่นอน

ความเปลี่ยนแปลงได้กลายเป็นเรื่องธรรมดาที่เกิดขึ้นตลอดเวลาในโลกการทำงานปัจจุบัน ทั้งความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ, ความตึงเครียดทางภูมิรัฐศาสตร์, การพัฒนาก้าวหน้าอย่างรวดเร็วของปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการปรับเปลี่ยนทิศทางความสำคัญของธุรกิจ สิ่งเหล่านี้ไม่เพียงแต่เปลี่ยน “งานที่เราทำ” เท่านั้น แต่ยังเปลี่ยน “วิธีกระบวนการทำงาน” ของเราอีกด้วย พนักงานต่างถูกคาดหวังให้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ ปรับตัวให้ทันกับตัวชี้วัดผลงาน (KPIs) ที่เปลี่ยนไป และส่งมอบผลงานท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน ขณะเดียวกันพวกเขายังต้องแบกรับภาระและความกดดันจากเรื่องราวภายนอกสถานที่ทำงานอีกด้วย

ในทุกๆ วัน เราถูกรายล้อมไปด้วยหัวข้อเกี่ยวกับภาวะเงินเฟ้อ, อัตราดอกเบี้ยที่สูงขึ้น, ความขัดแย้งทางภูมิรัฐศาสตร์, ความไม่มั่นคงทางเศรษฐกิจ, ความผันผวนของตลาด และเทคโนโลยีที่วิวัฒนาการไปไม่หยุดยั้ง เราเห็นองค์กรใหญ่หลายแห่งเริ่มปรับโครงสร้างแบรนด์ชื่อดังค่อยๆ ล้มหายตายจากไปจากตลาด และหลายธุรกิจต้องปฏิวัติตัวเองใหม่เพียงเพื่อให้อยู่รอด จึงไม่ใช่เรื่องแปลกที่พนักงานจะเริ่มตั้งคำถามกับตัวเองว่า สิ่งนี้จะเกิดขึ้นที่นี้หรือไม่? มันจะส่งผลอย่างไรต่อบทบาทหน้าที่ของเรา? และหน้าที่การงานของเรายังคงมั่นคงอยู่หรือไม่?

ในช่วงเวลาแห่งความเปลี่ยนแปลง “ความเชียว” มักจะสร้างความวิตกกังวลมากกว่าความชัดเจน เพราะเมื่อผู้คนขาดแคลนข้อมูล พวกเขาจะเติมเต็มช่องว่างนั้นด้วยข้อสันนิษฐาน ข่าวลือ และการคาดเดาสถานการณ์ในแง่ร้ายที่สุดเสมอ

ในฐานะผู้จัดการ เราไม่สามารถขจัดความไม่แน่นอนให้หมดไปได้ แต่เราสามารถลดความไม่แน่นอนที่ไม่จำเป็นลงได้ ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและจริงใจ

มีผลการวิจัยพบว่า การสื่อสารอย่างโปร่งใสช่วยสร้างความไว้วางใจ และความไว้วางใจนี้เองที่ทำให้พนักงานเต็มใจที่จะจำแนกความเปลี่ยนแปลงขององค์กรมากขึ้น [1]



## THE กรอบแนวทางการสื่อสารสำหรับผู้จัดการ



## 1 ความโปร่งใส

ผู้คนไม่ได้คาดหวังให้คุณมีคำตอบสำหรับทุกเรื่อง แต่พวกเขาคาดหวัง “ความเปิดเผย” เกี่ยวกับสิ่งที่กำลังเกิดขึ้น

จงอธิบายว่าเหตุใดความเปลี่ยนแปลงนี้จึงจำเป็น ชี้แจงถึงความท้าทายที่องค์กรกำลังเผชิญ และทิศทางที่ธุรกิจกำลังมุ่งหน้าไป จงแบ่งปันสิ่งที่คุณรู้ และจริงใจอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องที่ยังคงอยู่ในระหว่างการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลง

ความโปร่งใสไม่ได้หมายถึงการเปิดเผยทุกสิ่งทุกอย่าง แต่หมายถึง “การให้บริบทที่เพียงพอ” เพื่อให้พนักงานไม่ต้องไปคาดเดาหรือเติมเต็มช่องว่างเอาเอง



ทุกๆ การสื่อสารควรตอบคำถามพื้นฐาน 3 ข้อนี้ให้ได้:

- เหตุใดความเปลี่ยนแปลงนี้จึงเกิดขึ้น?
- สิ่งนี้มีความหมายอย่างไรต่อทีมของเรา?
- จะเกิดอะไรขึ้นต่อไปจากนี้?



## 2 ความซื่อสัตย์จริงใจ

เมื่อผู้นำพยายามอย่างหนักเกินไปที่จะทำให้สถานการณ์ที่ยากลำบากฟังดูเป็นเรื่องดี พนักงานจะรับรู้ได้ทันที ซึ่งข้อความที่มองโลกในแง่ดีจนเกินจริงนั้นอาจทำลายความน่าเชื่อถือลงโดยไม่ตั้งใจ

การพูดว่า “ผม/ฉันยังไม่มีคำตอบสำหรับเรื่องนี้ในตอนนี้” เป็นสิ่งที่สามารถยอมรับได้โดยสมบูรณ์ อันที่จริง การยอมรับในความไม่แน่นอนมักจะช่วยสร้างความไว้วางใจได้มากกว่าการเสแสร้งว่ามีคำตอบสำหรับทุกเรื่องเสียอีก

ผู้คนไม่ได้คาดหวังความสมบูรณ์แบบ แต่พวกเขาคาดหวังความซื่อสัตย์จริงใจ ซึ่งเป็นสิ่งสร้างความน่าเชื่อถือและความน่าเชื่อถือนั้นก็คือรากฐานสำคัญของความไว้วางใจ



## 3 ความเห็นอกเห็นใจ

ไม่ใช่ทุกคนที่จะรับรู้และเผชิญหน้ากับความเปลี่ยนแปลงในรูปแบบเดียวกันบางคนอาจรู้สึกมีพลังและตื่นเต้นกับโอกาสใหม่ๆ ในขณะที่บางคนอาจรู้สึกอึดอัด วิตกกังวล หรือไม่มั่นคงเกี่ยวกับอนาคตของตนเอง

ผู้จัดการที่ดีจะไม่รีบร้อนที่จะเข้าไปแก้ปัญหาทุกอย่างในทันที แต่พวกเขาจะ “สร้างพื้นที่” ให้ผู้คนได้ปลดปล่อยและถ่ายทอดความรู้สึกออกมา ผ่านการ:

- รับฟัง โดยไม่ขัดจังหวะ
- รับรู้และเข้าใจ ในข้อกังวล แทนที่จะพูดปิดหรือมองข้ามไป
- สนับสนุนให้เกิดการตั้งคำถาม แม้จะเป็นคำถามที่ตอบยากก็ตาม
- คอยคอยถามไถ่และใส่ใจ สมาชิกในทีมที่เซียบๆ ซึ่งอาจกำลังรับมือกับความยากลำบากอยู่เพียงลำพัง
- ตระหนักดีว่าความไม่แน่นอนนั้นส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายและใจ มากพอๆ กับที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ในบางครั้ง ผู้คนก็ไม่ได้ต้องการแนวทางแก้ไขปัญหในทันที — พวกเขาเพียงแค่อยากรู้ว่าเสียงของตนเองได้รับการรับฟังแล้วเท่านั้น



## เคล็ดลับสำหรับการสื่อสารในช่วงเวลาแห่งความเปลี่ยนแปลง

เมื่อต้องนำพาทีมของคุณก้าวผ่านความเปลี่ยนแปลง อย่าลืมที่จะ:

- สื่อสารให้เร็ว ดีกว่าเฝ้ารอข้อความที่ “สมบูรณ์แบบ”
- แบ่งปันข้อมูลจริง แทนการคาดเดาหรือข้อสันนิษฐาน
- อธิบายเหตุผลที่อยู่เบื้องหลังการตัดสินใจ ไม่ใช่บอกแค่ว่าจะต้องทำอะไร
- ตอกย้ำข้อความสำคัญอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย
- สอบถามความรู้สึกของผู้คน ไม่ใช่ติดตามแค่ผลงานที่พวกเขาส่งมอบเท่านั้น
- ติดตามผลอย่างต่อเนื่อง หลังจากมีการประกาศสำคัญ เพื่อตอบคำถามใหม่ๆ และรับมือกับข้อกังวลที่เกิดขึ้น



วิธีที่เราสื่อสารในช่วงเวลาแห่งความเปลี่ยนแปลง คือสิ่งกำหนดว่าทีมของเราจะรับรู้และเผชิญหน้ากับมันอย่างไร การสื่อสารที่ชัดเจนช่วยสร้าง "ความไว้วางใจ" และความไว้วางใจก็นำไปสู่ "พื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ" ซึ่งทีมที่มีความรู้สึกปลอดภัยทางจิตใจนี้ จะมีความยืดหยุ่นและล้มแล้วลุกไว (Resilient) ได้มากกว่าอย่างมากเมื่อต้องเผชิญกับความไม่แน่นอน

ท้ายที่สุดแล้ว ผู้จัดการที่ยอดเยี่ยมไม่ได้เป็นเพียงแค่ผู้จัดการความเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่พวกเขา คือผู้ที่ช่วยพาทีมก้าวผ่านช่วงเวลานั้นไป "ร่วมกัน"

### แหล่งที่มา:

I. Yue, C. A., Men, L. R., & Ferguson, M. A. (2019). Bridging transformational leadership, transparent communication, and employee openness to change: The mediating role of trust. **Public Relations Review**, 45(3), 101779.



โดย อัญ เจริญ  
ที่ปรึกษาธุรกิจ  
ฮิวแมนไดนามิก เวียดนาม

## ประสิทธิผลขององค์กร

## เส้นบางๆ ระหว่างความคล่องตัว กับภาวะภาระงานล้นมือ

ในการปรึกษาครั้งหนึ่ง ลูกค้าของฉันได้แบ่งปันเรื่องราวว่า ในบริษัทของเธอ พนักงานมักจะถูกรบกวนให้อดทนและยืดหยุ่นอยู่เสมอ เธอตัดพ้อว่า ตัวบริษัทเองกลับไม่ได้ทำมากพอที่จะทำให้งานมันยั่งยืน ไม่ได้สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ไม่มีกำลังคนเพียงพอ และขาดทิศทางที่ชัดเจน “ฉันเกลียดคำว่า อดทนและยืดหยุ่น จังเลยล่ะ” เธอเอ่ยขึ้นมา

คำพูดของเธอติดอยู่ในใจฉัน มันทำให้ฉันกลับมาคิดว่า คำว่าอดทนและยืดหยุ่น ไม่เคยถูกออกแบบมาให้กลายเป็นภาระ แต่ระหว่างทางที่ผ่านมา องค์กรต่างๆ กลับเริ่มมองว่าความยืดหยุ่นอดทนนี้คือ “ความคาดหวัง” ที่พนักงานต้องมีความกว่าจะเป็นสิ่งที่องค์กร “ตั้งใจช่วยกันสร้างขึ้นมา”



ในปัจจุบัน องค์กรจำเป็นต้องมีความคล่องตัวอย่างแท้จริง โดยตั้งความคาดหวังให้พนักงานเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนอดทน และส่งมอบผลงาน แต่คำถามที่ใหญ่กว่านั้นคือ “เรากำลังใช้งานพนักงานเกินขีดจำกัดภายใต้คำว่า ความคล่องตัวอยู่หรือไม่?” ความคล่องตัวจะกลายเป็นพิษทันทีเมื่อการปรับตัวถูกคาดหวังให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยที่ไม่ได้มีการจัดเตรียมสภาวะหรือปัจจัยที่ช่วยให้การปรับตัวนั้นเกิดขึ้นได้จริง และการต้องรับมือกับสถานการณ์เช่นนี้ติดต่อกันนานๆ ก็จะนำไปสู่ภาวะล้าทางสมองและจิตใจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสามารถในการปรับตัวของพนักงานในท้ายที่สุด

ทางจิตวิทยายอมรับว่า ความสามารถในการปรับตัวไม่ได้เป็นเพียงเรื่องของ “ทัศนคติ” เท่านั้น โมเดลความต้องการและทรัพยากรในงาน แสดงให้เห็นว่า เมื่อความต้องการในการทำงานสูงเกินกว่าทรัพยากรที่มีให้อยู่อย่างต่อเนื่อง คนเราจะเกิดภาวะหมดไฟ ในขณะเดียวกัน ทฤษฎีการทางปัญญา ก็ช่วยเตือนเราว่า สมองของมนุษย์มีความสามารถในการประมวลผลที่จำกัด เมื่อภาระงานขยายตัวและความไม่แน่นอนกลายเป็นเรื่องปกติ ทรัพยากรทางจิตใจก็ลดน้อยลง แทนที่จะกลายเป็นคนที่คล่องตัวมากขึ้น ผู้คนกลับต้องเผชิญกับภาวะล้าทางสมอง ซึ่งส่งผลให้ยากที่จะโฟกัส ตัดสินใจ แก้ปัญหา และตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่น กล่าวโดยสรุปคือ การถูกใช้งานเกินขีดจำกัดอย่างต่อเนื่องไม่ได้ช่วยสร้างความอดทนยืดหยุ่น แต่กลับลดทอนศักยภาพทางสมองที่จำเป็นต่อการปรับตัวลง

ความคล่องตัว ควรได้รับการส่งเสริมผ่านกลยุทธ์ที่เน้นการสนับสนุนมากขึ้น ไม่ควรจะเป็นการสร้างพื้นที่ให้พนักงานได้ฟื้นฟูพลัง การพัฒนาผู้นำที่พร้อมสนับสนุนและใส่ใจแก้ไขสถานการณ์อย่างจริงจัง การสื่อสารและระบุทิศทางที่ชัดเจนในช่วงเวลาแห่งความเปลี่ยนแปลง รวมถึงการลงทุนเพื่อยกระดับสุขภาวะของพนักงาน



ความยืดหยุ่น ไม่ควรกลายเป็นตัวชี้วัด (KPI) อีกข้อที่พนักงานถูกคาดหวังให้แบกรับและบรรลุผลเพียงลำดับเดียว ในทางกลับกัน มันคือศักยภาพขององค์กรที่ผู้นำต้องตั้งใจสร้างขึ้นมา เพื่อขับเคลื่อนสถานที่ทำงานที่ทั้ง “ผู้คน” และ “ผลงาน” สามารถเติบโตและก้าวหน้าไปพร้อมกันได้อย่างยั่งยืน

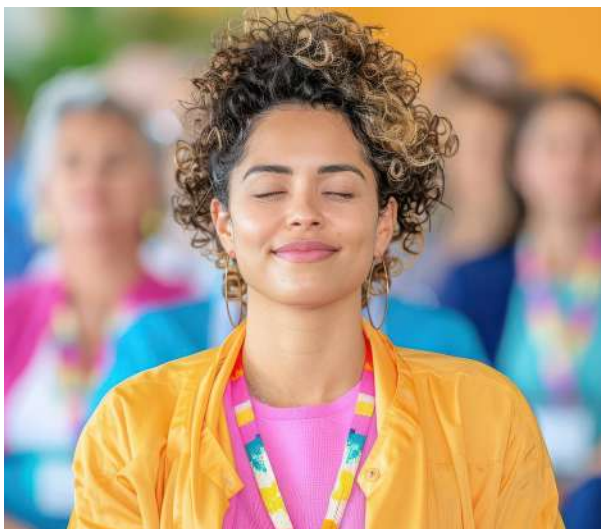


โดย ชาร์มินี คาริม

กรรมการผู้จัดการ

ฮิวแมนไดนามิก มาเลเซีย, สิงคโปร์, ออสเตรเลีย และนิวซีแลนด์

## มุมมองสุขภาพและสุขภาวะ

ไมโครแฮบิต - เพื่อใจที่  
แจ่มใสและปลอดโปร่ง

สิ่งหนึ่งที่ฉันเริ่มตระหนักและเห็นคุณค่าอย่างมากก็คือ ความใจสว่างโปร่งใส ไม่ใช่สิ่งที่เราจะ “พบเจอ” เมื่อชีวิตเซียบสงบลง แต่มันคือสิ่งที่เรา “สร้างขึ้น” ผ่านตัวเลือกเล็กๆ ที่เราเลือกทำในแต่ละวัน ฉันเองก็เคยมีวันที่รายการสิ่งที่ต้องทำยาวเหยียดจนดูไม่มีที่สิ้นสุด มีการประชุมติดต่อกันเรื่อย ๆ จนพอจบวันก็มานั่งสงสัยว่าเวลาหายไปไหนหมด สิ่ง que ช่วยฉันได้มากที่สุดไม่ใช่การลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงชีวิตอย่างหักโหม แต่คือการแทรก “ช่วงเวลาเล็กๆ” เพื่อหยุดพัก รีเซ็ตตัวเอง และดึงความโฟกัสกลับมา

ปัจจุบันมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ที่ยืนยันว่า แม้จะเป็นช่วงเวลาการฟื้นฟูสั้นๆ ก็สามารถช่วยพัฒนาการโฟกัส การตัดสินใจ และการควบคุมอารมณ์ให้ดีขึ้นได้ ข้อดีก็คือการดูแลสุขภาพทางจิตใจของเราไม่ได้เรียกร้องการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่โตเลย แค่ใช้ “นิสัยเล็กๆ ที่ตั้งใจทำอย่างสม่ำเสมอ” ก็สามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่มีความหมายได้อย่างมากแล้ว



## ชุดเครื่องมือเพื่อใจที่แจ่มใส

มองว่าชุดเครื่องมือนี้เป็น 5 ข้อเตือนใจง่ายๆ ที่จะช่วยดูแลสุขภาพจิตของคุณในระหว่างวันทำงาน:

## หยุดพัก:

สร้างช่วงเวลาเล็กๆ ที่ตั้งใจจะชะลอความเร็วลง ก่อนที่คุณจะตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ หรือเปลี่ยนไปทำเป้าหมายใหม่

## จัดลำดับความสำคัญ:

โฟกัสกับสิ่งที่สำคัญที่สุด แทนที่จะพยายามทำทุกอย่างพร้อมกันในเวลาเดียว

## ขยับร่างกาย:

การเคลื่อนไหวเบาๆ ช่วยลดความล้าทางสมอง และช่วยฟื้นฟูพลังงานให้กลับคืนมา

## จิบน้ำ:

การดื่มน้ำให้เพียงพอช่วยสนับสนุนทั้งระดับพลังงานและการมีสมาธิ

## ทบทวนตัวเอง:

จบวันด้วยการรับรู้ถึงความก้าวหน้าที่ทำได้ และเตรียมความพร้อมสำหรับวันพรุ่งนี้



หลักการทั้ง 5 ข้อนี้ดูเรียบง่าย แต่คุณค่าที่แท้จริงจะเกิดขึ้นได้จากการทำอย่างสม่ำเสมอ แทนที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงทุกอย่างพร้อมกันในวันเดียว ลองเลือกแค่นิสัย 1 หรือ 2 นิสัยที่เข้ากับวิถีชีวิตประจำวันของคุณได้อย่างเป็นธรรมชาติ เพราะ การก้าวเล็กๆ แต่มั่นคง มักเป็นสิ่งที่จะคงอยู่ได้อย่างยั่งยืนที่สุด

## การนำไปปฏิบัติจริง

และนี่คือ 7 วิธีปฏิบัติง่าย ๆ ที่จะช่วยเปลี่ยนหลักการเหล่านี้ให้กลายเป็นช่วงเวลาที่มี ทั้งการตั้งสมาธิ การฟื้นฟูพลัง และการรีเซ็ตจิตใจตลอดวันทำงานของคุณ:


**1**

### เริ่มต้นด้วยสิ่งสำคัญที่สุดเพียงเรื่องเดียว

1. ก่อนเปิดกล่องข้อความ (Inbox) ให้ตัดสินใจเลือกงาน 1 อย่างที่จะสร้างผลลัพธ์และความเปลี่ยนแปลงได้มากที่สุดสำหรับวันนั้น

**2**

### พักเพื่อรีเซ็ตตัวเอง

1. ทุกๆ 60–90 นาที ให้ยืดตัว ยืนขึ้น ยืดสายตา หรือแค่เดินถอยห่างจากหน้าจอโทรศัพท์/คอมพิวเตอร์สักครู่

**3**

### หยุดพักระหว่างการประชุม

1. การสูดหายใจเข้าลึกๆ ช้าๆ สัก 3 ครั้ง หรือการจดสรุปประเด็นสำคัญเพียงข้อเดียว จะช่วยให้คุณสลับไปทำเรื่องถัดไปได้โดยมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

**4**

### ลดการทำงานหลายอย่างพร้อมกัน

1. การทุ่มเทความสนใจทั้งหมดให้กับงานตรงหน้าเพียงอย่างเดียว มักนำไปสู่กระบวนการคิดที่ดีกว่า และช่วยลดความล้าทางสมองได้มากกว่า

**5**

### ก้าวออกจากโต๊ะทำงาน

การเคลื่อนไหวร่างกายหรือออกไปสัมผัสแสงธรรมชาติเพียงไม่กี่นาที สามารถช่วยรีเซ็ตสมองได้อย่างดีเยี่ยมอย่างไม่น่าเชื่อ

**6**

### สำรวจและเช็กอินกับตัวเอง

1. ลองถามตัวเองว่า "ตอนนี้ฉันต้องการอะไรเพื่อให้ยังคงจดจ่ออยู่กับปัจจุบัน?" บางครั้งคำตอบอาจเป็นแค่การดื่มน้ำสักแก้ว การยืดเส้นยืดสาย หรือแค่ช่วงเวลาที่ได้นั่งนิ่งๆ สักพัก

**7**

### จบวันอย่างมีเป้าหมาย

1. ก่อนปิดหน้าจอเลิกงาน ให้จดบันทึกความสำเร็จที่คุณทำได้ในวันนั้น 1 อย่าง พร้อมกับกำหนดสิ่งสำคัญอันดับแรกสำหรับวันพรุ่งนี้ ฉันพบว่านิสัยง่ายๆ นี้ช่วยให้ฉันตัดเรื่องงานออกจากการพักผ่อน และกลับมาทำงานในวันถัดไปได้ด้วยจิตใจที่โปร่งใสยิ่งขึ้น



ความใจสว่างโปร่งใส (Mental Clarity) ไม่ใช่เรื่องของการจัดความเครียดให้หมดไป หรือการต้องมีวันที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์แบบ แต่มันคือการสร้างโอกาสเล็กๆ ในการฟื้นฟูร่างกายและจิตใจ ตั้งสมาธิกลับมา และก้าวไปข้างหน้าอย่างมีเป้าหมาย และเมื่อเวลาผ่านไป การเปลี่ยนแปลงเล็กๆ เหล่านี้จะกลายเป็นนิสัยที่ไม่เพียงแต่ช่วยเกื้อหนุน “วิธีการทำงาน” ของเราเท่านั้น แต่ยังช่วยดูแล “ความรู้สึก” ของเราอีกด้วย



**โดย สุพียา สุเฮ**

ผู้จัดการประจำภูมิภาค  
บริษัทฮิวแมนไดนามิก อินเตอร์เนชั่นแนล  
และเอเชียใต้