



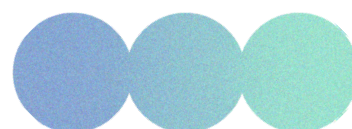
# ส่งเสริมสุขภาพใจ ให้เป็นวัฒนธรรมองค์กร

มิถุนายน พ.ศ. 2568

- สุขภาวะทางจิตในการทำงานเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรที่ยั่งยืน องค์กรที่ใส่ใจสุขภาพจิตของบุคลากรจะสามารถสร้างความผูกพัน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความเครียด และภาวะหมดไฟได้อย่างชัดเจน
- ผู้นำองค์กรต้องเป็นตัวแปรขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะ ความสำเร็จของการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตเริ่มต้นจากผู้นำที่เห็นคุณค่าและบูรณาการแนวคิดนี้ให้กลายเป็นค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร
- องค์กรต้องฟังเสียงบุคลากรและออกแบบนโยบายการส่งเสริมจากความต้องการจริง การมีมาตรการและกิจกรรมเพื่อสุขภาวะทางจิตที่มีประสิทธิภาพต้องอิงจากข้อมูล ความต้องการของพนักงาน พร้อมกับตอบสนองอย่างเหมาะสม
- การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตอย่างยั่งยืนไม่ใช่ทำกิจกรรมเสริม แต่ต้องเป็นระบบและมีกระบวนการที่ต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับพันธกิจขององค์กร และถูกฝังลึกในทุกกระบวนของการบริหารจัดการ

## ข้อเสนอเชิงนโยบาย

- ผู้นำองค์กรที่ต้องการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน และสร้างการยอมรับจากสังคมเพื่อเป็นองค์กรต้นแบบส่งเสริมสุขภาวะทางจิต สามารถดำเนินการตามหลักการ **"GRACE"** ที่พัฒนาขึ้นตามแนวคิดของ APA Psychologically Healthy Workplace Program Approach
- เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในองค์กรตามหลัก GRACE ต้องผ่านกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคน "รู้สึก" ร่วมกัน (**"FEEL"**)



## ที่มาและความสำคัญ

- **งานที่ดีและมีคุณค่า (decent work)** ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อสุขภาพจิตที่ดีของคน ในทางกลับกัน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่แย่และไม่ปลอดภัย การขาดการควบคุมในเรื่องการออกแบบงานหรือปริมาณงาน วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดช่องให้เกิดพฤติกรรมด้านลบ เช่น การเลือกปฏิบัติและการถูกกีดกัน ความไม่เท่าเทียม การเอาเปรียบและขูดรีด ตลอดจนการละเลยสภาพจิตใจของคนทำงานจากผู้นำองค์กร ล้วนเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญต่อสุขภาพจิตของคนในองค์กร
- องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) เผยว่าทั่วโลกมี**การสูญเสียวันทำงาน**ประมาณ 12 พันล้านวันต่อปีจากภาวะซึมเศร้าและความวิตกกังวลอันมาจากความเสี่ยงต่อสุขภาพจิตในที่ทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดความสูญเสียด้านผลิตภาพคิดเป็นมูลค่าประมาณ 1 ล้านล้านดอลลาร์สหรัฐต่อปี
- **ปัญหาสุขภาพจิตในที่ทำงานสามารถจัดการได้**หากมีมาตรการที่ได้ผลในการป้องกันความเสี่ยงด้านสุขภาพจิตในที่ทำงาน ปกป้องและส่งเสริมสุขภาพจิตในที่ทำงาน รวมถึงสนับสนุนคนทำงานที่มีปัญหาสุขภาพจิตอย่างเหมาะสม
- องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ไม่ว่าจะขนาดเล็ก กลาง หรือใหญ่ ควรตระหนักถึงสภาพแวดล้อมทั้งด้านการทำงานและจิตใจให้รอบด้านยิ่งขึ้น เพื่อนำไปพัฒนาเป็น**นโยบายด้านสุขภาวะในการทำงานอย่างยั่งยืน**

# "GRACE"

**G**rowth & development  
โอกาสเติบโตก้าวหน้าในงาน และพัฒนาบุคลากร

**R**ecognition  
การชื่นชม ยกย่อง และให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี

**A**ll for inclusion  
การมีส่วนร่วม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง  
และเคารพความแตกต่างหลากหลาย

**C**are for health & safety  
ส่งเสริมการมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง  
ปลอดภัย และสุขภาวะทางจิตที่ดี

**E**nrichment in work and life  
เพิ่มคุณค่าในงานและชีวิต โดยมีการส่งเสริมกันระหว่างการจัดการชีวิตและการทำงาน



## Enact

นำโปรแกรมสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงานไปดำเนินการอย่างเป็นระบบด้วยมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร

## Evaluate

ประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงานด้วยกระบวนการที่ชัดเจน และนำผลการประเมินไปปรับปรุงโปรแกรมให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นต้นแบบให้องค์กรภายนอก

## Formulate

สร้างโปรแกรมเสริมสุขภาวะทางจิตบนหลักการทฤษฎี หลักฐาน ข้อมูล สอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์หลักขององค์กรอย่างชัดเจน โดยมีการทบทวนและปรับปรุงหลักการเบื้องหลังโปรแกรมที่ใช้อย่างต่อเนื่อง

## Leverage

ยกระดับผลลัพธ์ของโปรแกรมสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงานนำไปสู่ผลลัพธ์ขององค์กรในระดับต่างๆ (บุคคล ทีม และองค์กร) อย่างชัดเจน และบูรณาการเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร

# "FEEL"

### ข้อค้นพบสำคัญ

- ความตั้งใจและการมีส่วนร่วมของ**ผู้นำองค์กร**นับว่าสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะทางจิตให้สำเร็จและส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางจิตในการทำงาน
- จุดเริ่มต้นของการวางระบบการส่งเสริมสุขภาวะทางจิต คือ **การค้นหาความต้องการและความคิดเห็นที่แท้จริงของบุคลากร**เพื่อนำมาออกแบบโปรแกรมหรือมาตรการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน และตอบสนองต่อข้อมูลที่รวบรวมที่ได้มาอย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง
- การใส่ใจว่าสิ่งใดสำคัญสำหรับ**ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย**ในการสร้างสุขภาวะทางจิตที่ดี ถือเป็นส่วนสำคัญทางยุทธศาสตร์ขององค์กร เนื่องจากจะช่วยให้องค์กรเข้าใจร่วมกันว่าควรจะขับเคลื่อนโปรแกรมใด และดำเนินการอย่างไร รวมถึงเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ ค่านิยม และทิศทางขององค์กรอย่างไร ในการนี้ ค่านิยมส่วนบุคคลของผู้ที่ยึดถือควรเชื่อมโยงกับเป้าหมายและค่านิยมองค์กรด้วย
- **การทำงานเป็นทีมและการสนับสนุนพึ่งพากันจากเพื่อนร่วมงาน** คือ ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมและป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในการทำงาน การสนับสนุนสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานเป็นทีมในทางบวกจะช่วยสร้างความสำเร็จและความสุขในการทำงานควบคู่กัน
- หัวใจสำคัญของการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงานอยู่ที่การทำให้ต่อเนื่องและเป็นส่วนหนึ่งของ**วัฒนธรรมองค์กร** มากกว่าสร้างโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะแค่บุคลากรเป็นครั้งคราว ขาดระบบ และไม่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

เอกสารฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ

## โครงการพัฒนาระบบและเกณฑ์การคัดเลือกสุดยอดองค์กรสร้างเสริมสุขภาวะทางจิต (Thai Mind Awards)

### ผู้รับผิดชอบโครงการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพิมพ์า จรัสรัตนกุล

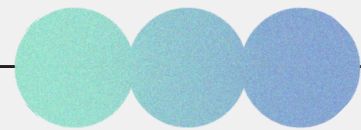
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

E-mail: prapimpa.J@chula.ac.th

### เกี่ยวกับการศึกษา

โครงการพัฒนาระบบและเกณฑ์การคัดเลือกสุดยอดองค์กรสร้างเสริมสุขภาวะทางจิตมีจุดมุ่งหมายเพื่อออกแบบระบบและเกณฑ์การประเมินองค์กรในประเทศไทยที่โดดเด่นด้านการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงาน พร้อมทั้งประเมินและค้นหาต้นแบบสุดยอดองค์กรในประเทศไทยที่โดดเด่นด้านการส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงานทั้งในภาคเอกชนและภาครัฐ และสร้างเครือข่ายขององค์กรที่สามารถแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่ดีและนโยบายเชิงกลยุทธ์ที่ใช้ส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในการทำงานอย่างยั่งยืน

ในการประเมินและคัดเลือกองค์กรเพื่อมอบรางวัล Thai Mind Awards นี้ องค์กรต่างๆ ที่สมัครเข้าร่วมต้องมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาวะทางจิตของพนักงานครอบคลุม 5 องค์ประกอบสุขภาวะตามแนวคิด GRACE และผ่านกระบวนการประเมินและคัดเลือกองค์กรที่มีคุณภาพและมาตรฐานตามหลักวิชาการ อาทิ การตอบแบบสำรวจ Workplace Well-being การประเมินผลงานโดยคณะกรรมการที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาองค์กรและการพัฒนาองค์กร การสัมภาษณ์และสนทนากลุ่มย่อยกับผู้บริหารและบุคลากรระดับปฏิบัติการ เป็นต้น นอกจากนี้ ผลจากการประเมินจะนำมาใช้ในการพิจารณาคัดเลือกองค์กร รวมถึงยังเป็นผลป้อนกลับให้องค์กรได้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาด้านการดูแลสุขภาวะทางจิตของบุคลากรด้วย



### ติดตามข่าวสารและงานของ TIMS

 <https://www.tims.psy.chula.ac.th>

 TIMS : สถาบันวิชาการเพื่อความยั่งยืนทางสุขภาพจิต

 อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ถนนพระรามที่ 1  
แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

### บรรณาธิการ TIMS Policy Brief

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรพัฒน์ อังศุชวาล

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล  
สถาบันวิชาการเพื่อความยั่งยืนทางสุขภาพจิต (TIMS)

E-mail: t.ungsuchaval@gmail.com