



Mental Health Wellbeing Assessment

การประเมินสุขภาพทางใจ



The IMPRESSION Consultant Co., Ltd.



Mental Health Wellbeing Assessment

การประเมินสุขภาวะทางใจ

หลักการและเหตุผล

ปัญหาด้านสุขภาพจิต เช่น ความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะหมดไฟ กำลังเพิ่มขึ้นในองค์กรไทย แต่ยังขาดการประเมินอย่างเป็นระบบ

สุขภาวะทางใจ (Mental Health Wellbeing) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กร การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี รวมถึงความคาดหวังที่สูงขึ้น ล้วนเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความเครียด ความวิตกกังวล และภาวะหมดไฟ (Burnout) ที่เพิ่มมากขึ้นในกลุ่มแรงงานทั่วโลก

รายงานจากองค์การอนามัยโลก (WHO) และผลสำรวจของสถาบันต่างประเทศ เช่น Deloitte และ McKinsey ชี้ให้เห็นว่า พนักงานจำนวนมากประสบกับภาวะทางจิตใจที่ไม่สมดุล ขาดพลังในการทำงาน และไม่สามารถพูดคุยหรือขอความช่วยเหลือได้อย่างปลอดภัย นอกจากนี้ ความเครียดที่ไม่ได้รับการดูแลยังนำไปสู่ปัญหาทางร่างกาย การลาป่วยบ่อย การขาดงาน การตัดสินใจผิดพลาด และการลาออกโดยไม่แจ้งล่วงหน้า

อย่างไรก็ตาม ในบริบทขององค์กรไทย การดูแลสุขภาวะทางใจยังคงเป็นเรื่องใหม่และมีความเข้าใจที่จำกัด หลายองค์กรยังไม่มีระบบในการประเมินหรือวัดระดับสุขภาพจิตของพนักงานอย่างเป็นระบบ หรือไม่มีแนวทางที่ชัดเจนในการให้ความช่วยเหลือเมื่อตรวจพบความเสี่ยง

บริการ Mental Health Wellbeing Assessment จึงถูกออกแบบขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือช่วยให้องค์กรสามารถ “เข้าใจ” และ “จัดการ” สุขภาวะทางใจของบุคลากรได้อย่างถูกต้อง ครอบคลุม และไม่ละเมิดความเป็นส่วนตัว โดยใช้เครื่องมือที่ผ่านการวิจัยเชิงจิตวิทยา พร้อมการวิเคราะห์เชิงคุณภาพและเชิงสถิติ เพื่อค้นหาความต้องการที่แท้จริงและออกแบบการสนับสนุนที่ตรงจุด

เป้าหมายของการประเมินนี้ไม่ใช่เพียงเพื่อ “ตรวจวัด” แต่เพื่อสร้างความตระหนักรู้ เปิดพื้นที่ปลอดภัยในการพูดคุยเรื่องจิตใจ สร้างกลไกป้องกัน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะจิตที่ดีอย่างยั่งยืน

**องค์กรที่สามารถดูแลสุขภาพจิตของพนักงานได้อย่างเป็นระบบ
จะสามารถรักษาคนเก่ง ลดต้นทุนจากการลาออกและลาป่วย
และเสริมสร้างพลังการทำงานที่ยั่งยืนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ**



วัตถุประสงค์

1. ประเมินสุขภาพจิตของพนักงานอย่างเป็นระบบ

ใช้เครื่องมือที่ผ่านการรับรอง เพื่อเข้าใจระดับสุขภาวะทางใจในบริบทขององค์กร

2. ระบุความเสี่ยงและกลุ่มเปราะบาง

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร เพื่อหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียด ความวิตกกังวล หรือภาวะหมดไฟ

3. ออกแบบมาตรการสนับสนุนที่เหมาะสมและตรงจุด

ใช้ข้อมูลที่ได้ในการวางแผนกิจกรรมหรือมาตรการด้าน Wellbeing ที่ตอบโจทย์ความต้องการจริงของพนักงานแต่ละกลุ่ม

4. ส่งเสริมความตระหนักรู้และวัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจมนุษย์

เปิดพื้นที่ปลอดภัยให้พนักงานรู้จักตนเอง พูดคุยเรื่องสุขภาพจิตได้อย่างสร้างสรรค์ และเห็นคุณค่าความเป็นมนุษย์

5. นำผลประเมินไปบริหารบุคลากรเชิงกลยุทธ์

ช่วยให้ HR และผู้บริหารมีข้อมูลที่เข้าใจพนักงานในมิติจิตใจ เพื่อนำไปสู่การบริหารจัดการที่ยั่งยืน ลดความเสี่ยงจากปัญหาด้านพนักงาน

กลุ่มเป้าหมาย



พนักงานทุกระดับ และ HR/ผู้บริหาร

ผลที่ได้รับ

1. พนักงานตระหนักรู้และเข้าใจสุขภาพจิตของตนเองมากขึ้น

ช่วยให้สามารถประเมิน รับมือ และดูแลตนเองในเรื่องความเครียดหรืออารมณ์ลบได้ดีขึ้น

2. กลุ่มเสี่ยงได้รับการดูแลอย่างทันท่วงที

มีระบบช่วยระบุความเสี่ยงทางจิตใจได้แม่นยำ และเข้าถึงคำปรึกษาหรือการดูแลได้เร็วขึ้น

3. พนักงานรู้สึกได้รับการใส่ใจและมีคุณค่าในที่ทำงาน

เสริมความมั่นใจ ความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงาน

4. องค์กรมีข้อมูลสุขภาวะทางใจเพื่อวางแผนเชิงกลยุทธ์

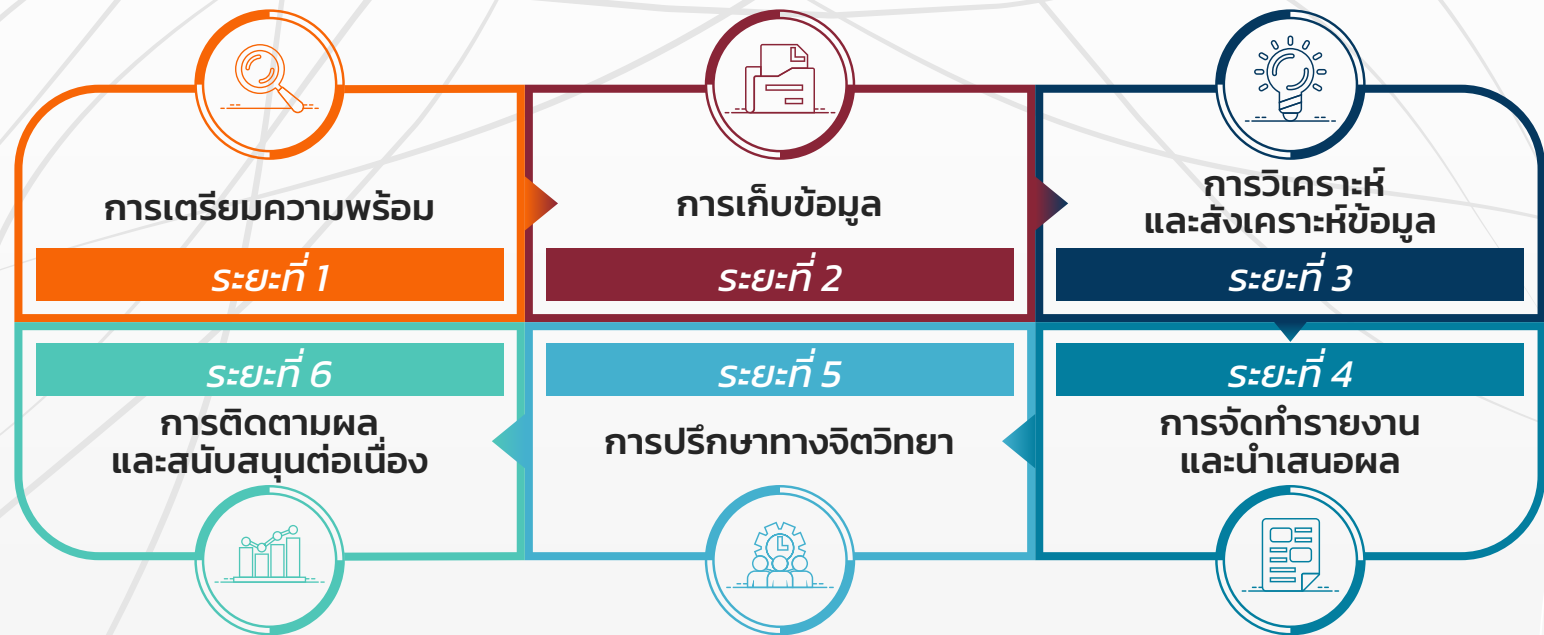
นำไปใช้ในการออกแบบกิจกรรม การสื่อสาร และระบบสนับสนุนที่ตรงกับความต้องการจริง

5. ส่งเสริมการพัฒนานโยบายที่สนับสนุนสุขภาพจิตในองค์กร

วางรากฐานสู่วัฒนธรรมองค์กรที่ใส่ใจและเข้าใจคนอย่างยั่งยืน



แผนการดำเนินงาน



ระยะที่ 1



การเตรียมความพร้อม (Preparation Phase)

- ประชุมกับผู้บริหารและทีม HR เพื่อกำหนดเป้าหมายของการประเมิน
- วิเคราะห์บริบทองค์กร วัฒนธรรม และลักษณะพนักงาน เพื่อออกแบบเครื่องมือที่เหมาะสม
- ออกแบบแผนการสื่อสารภายในเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือจากพนักงาน
- เตรียมเครื่องมือประเมิน เช่น
 - แบบประเมินความเครียด
 - แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout)
 - แบบประเมินสุขภาพจิตเบื้องต้น (เช่น DASS-21, WHO-5, หรือแบบเฉพาะที่ออกแบบตามบริบท)

ระยะที่ 2



การเก็บข้อมูล (Assessment Phase)

- ดำเนินการประเมินผ่านช่องทางที่เหมาะสม (ออนไลน์ / On-site) โดยคำนึงถึงความเป็นส่วนตัวและปลอดภัย
- เปิดช่องทางให้คำปรึกษาแก่พนักงานที่ต้องการพูดคุยเพิ่มเติมในระหว่างหรือหลังการประเมิน
- เก็บข้อมูลเชิงปริมาณ (จากแบบประเมิน) และเชิงคุณภาพ (ผ่าน Focus Group หรือ Mini Interview)



ระยะที่ 3



การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (Analysis Phase)

- วิเคราะห์ข้อมูลสุขภาวะโดยรวมขององค์กร พร้อมแยกตามกลุ่ม เช่น อายุ หน่วยงาน ระดับตำแหน่ง
- สรุปประเด็นสำคัญที่พบ เช่น ระดับความเครียดสูงในบางแผนก สัญญาณ Burnout ในกลุ่มหัวหน้างาน ฯลฯ
- ระบุ "กลุ่มเปราะบาง" (High Risk) และ "กลุ่มที่ควรส่งเสริม" (Promising Group)

ระยะที่ 4



การจัดทำรายงานและนำเสนอผล (Reporting Phase)

- จัดทำรายงานผลการประเมิน (Mental Health Insights Report)
- จัดทำ Dashboard สำหรับ HR หรือผู้บริหาร (ไม่เปิดเผยตัวตน)
- นำเสนอผลการวิเคราะห์พร้อมข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ให้ผู้บริหาร
- แนะนำแนวทางการดูแลสุขภาพจิตที่สอดคล้องกับปัญหา เช่น
 - การสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางจิตใจ (Psychological Safety)
 - การออกแบบระบบการฟังอย่างลึกซึ้ง (Active Listening System)

ระยะที่ 5



การปรึกษาทางจิตวิทยา (Counseling, Coaching, Training หรือ Teletherapy)

- ดำเนินการให้คำปรึกษาแบบพบหน้าและแบบทางไกล
- จัดฝึกอบรมหลักสูตร Wellbeing - Mental Health

ระยะที่ 6



การติดตามผลและสนับสนุนต่อเนื่อง (Follow-up & Support)

- ติดตามความเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะจิตใน 3-6 เดือน
- ให้คำปรึกษารายเดือนแก่ทีม HR หรือ Wellbeing Committee



ประโยชน์

ระดับบุคคล (Individual Level)

- พนักงานตระหนักรู้ถึงสถานะสุขภาพจิตของตนเอง และสามารถรับรู้สัญญาณความเครียดหรือหมดไฟได้ตั้งแต่เนิ่น ๆ
- เข้าถึงแนวทางหรือเครื่องมือในการดูแลสุขภาพจิตตนเองได้เหมาะสม
- รู้สึกไม่โดดเดี่ยว มั่นใจและกล้าพูดคุยเรื่องสุขภาพทางใจมากขึ้นในที่ทำงาน

ระดับทีมงาน (Team Level)

- หัวหน้างานเข้าใจภาวะทางใจของทีม และสามารถปรับการบริหารให้เหมาะสม
- ทีมมีวัฒนธรรมแห่งความเห็นอกเห็นใจ ลดความขัดแย้งและความตึงเครียด
- เสริม Psychological Safety ทำให้สมาชิกกล้าแสดงออกทางความคิดและอารมณ์

ระดับองค์กร (Organizational Level)

- องค์กรมีข้อมูลสุขภาพจิตที่ใช้ในการวางแผนทรัพยากรบุคคลและกิจกรรม Wellbeing ได้ตรงจุด
- ลดอัตราการลาป่วย ลาออก และปัญหาจากภาวะหมดไฟในองค์กร
- ยกระดับภาพลักษณ์เป็นองค์กรที่ใส่ใจคน (Caring Workplace) และสอดคล้องกับมาตรฐาน ESG/ Wellbeing Workplace

สิ่งที่ส่งมอบ

1. รายงานผลและข้อมูลเชิงลึก

- รายงานรวม (Aggregate) และรายงานกลุ่มเสี่ยง
- Executive Summary สำหรับผู้บริหาร
- Dashboard แบบไม่ระบุตัวตน พร้อมกราฟและสถิติ

2. เครื่องมือประเมินสุขภาพจิตที่เหมาะสมกับบริบทองค์กร

- แบบประเมิน (เช่น DASS-21, WHO-5, Burnout Scale)
- คู่มือแปลผล / แบบฟอร์ม Feedback / สื่อสำหรับหัวหน้างานและ HR
- แนวทาง Peer Listening หรือ Mental Health Buddy

3. แนวทางและข้อเสนอแนะเพื่อการดูแลต่อเนื่อง

- แผนโปรแกรมดูแล เช่น Coaching, Counseling, Workshop
- แนวนโยบายและระบบสนับสนุน เช่น Wellbeing Committee
- กรอบการสร้าง Psychological Safety ในองค์กร

4. กิจกรรมเสริมความเข้าใจและการมีส่วนร่วม

- จัดอบรม / Session ฟังผลกับ HR
- บริการให้คำปรึกษาเบื้องต้นเฉพาะราย (สำหรับกลุ่มเปราะบาง)

