



กลยุทธ์ส่วนบุคคลและองค์กรในการเพิ่มพูนพลังกายและพลังใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน

Strategies at the Individual and Organizational Levels to Enhance Physical and Mental Well-being for the Prevention of Workplace Burnout

อินทิรา อัสราพัชรกุล^{1*}, นิสารัตน์ เสนขำ², ฮิลมีย์ ดาโหะ³, ปกรณ์ ลิมโยธิน⁴, นุกูล ชื่นฟัก⁵ และ
ปัทมพัฒน์ กิตติโชควัฒนา⁶

Intira Assarapatcharakul^{1*}, Nisarath Senkham², Hilmiy Daho³, Pakorn Limyothin⁴,
Nukool Chinfuk⁵ and Patipat Kittichokwatana⁶

^{1,2,3} นักศึกษาปริญญาโท, หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนามนุษย์และองค์กร,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{1,2,3} Master's Degree Student, Master of Management Program, Human Development and Organization
Innovation Program, HatYai University

^{4,5} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนามนุษย์และองค์กร,
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

^{4,5} Assistant Professor Dr., Master of Management Program, Human and Organizational Innovation,
HatYai University

⁶ อาจารย์ ดร., หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชานวัตกรรมการพัฒนามนุษย์และองค์กร, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

⁶ Lecturer Dr, Master of Management Program, Department of Human and Organization Development
Innovation, HatYai University

* Corresponding author, E-mail: Intira.its001@hu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้นำเสนอกลยุทธ์ส่วนบุคคลและระดับองค์กรในการเพิ่มพูนพลังกายและพลังใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ซึ่งเป็นภาวะของความเครียดสะสมที่ส่งผลต่อสุขภาพกายและใจ การเพิ่มพูนพลังกายและพลังใจแบ่งออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ กลยุทธ์ระดับบุคคลและกลยุทธ์ระดับองค์กร โดยกลยุทธ์ระดับบุคคล ได้แก่ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อนให้เพียงพอ และการตั้งเป้าหมายที่สามารถทำได้จริง เพื่อเสริมสร้างสุขภาพกายและใจให้แข็งแรง พร้อมรับมือกับความเครียดในการทำงาน ส่วนกลยุทธ์ระดับองค์กรควรส่งเสริมสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพจิต เช่น การจัดกิจกรรมผ่อนคลาย การสนับสนุนวันหยุดพักผ่อน และการปรับชั่วโมงการทำงานให้ยืดหยุ่น เพื่อช่วยให้พนักงานสามารถรักษาสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม การประเมินภาวะหมดไฟสามารถทำได้ด้วยตนเองผ่านแบบประเมิน MBI-GS (Maslach Burnout Inventory - General Survey) ซึ่งประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ความรู้สึกสิ้นหวังต่องาน และการรับรู้ถึงความสามารถในการทำงานของตนเอง ผลการประเมินจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์ระดับของภาวะหมดไฟและกำหนดแนวทางในการแก้ไขได้อย่างตรงจุด การผสมผสานกลยุทธ์ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กรจะช่วยลดความเครียด เพิ่มแรงจูงใจ และส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันภาวะหมดไฟได้อย่างยั่งยืน



คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, พลังกายและพลังใจ, กลยุทธ์ระดับบุคคล, กลยุทธ์ระดับองค์กร, MBI-GS

Abstract

This academic article is a conceptual paper that presents strategies to prevent burnout caused by accumulated stress, focusing on enhancing physical and mental well-being. The strategies are divided into individual and organizational levels. Individual strategies include exercise, healthy eating, rest, and setting achievable goals to manage stress. Organizational strategies promote a supportive environment through relaxation activities, vacation time, and flexible work hours. Burnout can be assessed using the Maslach Burnout Inventory – General Survey (MBI-GS). Integrating both individual and organizational strategies helps reduce stress, increase motivation, and improve long-term work performance.

Keywords: Burnout, Physical and Mental Empowerment, Individual Strategies, Organizational Strategies, MBI-GS

บทนำ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เกิดจากความเครียดสะสม แรกกดดันจากงาน และบรรยากาศการทำงานที่ไม่เอื้อต่อสุขภาพจิต ส่งผลให้พนักงานเหนื่อยล้า ขาดแรงจูงใจ และมีทัศนคติเชิงลบ ต่อหน้าที่ ผลสำรวจจาก Future Forum พบว่า 42% ของพนักงานใน 6 ประเทศหลักมีภาวะหมดไฟ โดยผู้หญิงมีแนวโน้มมากกว่าผู้ชาย (46% เทียบกับ 37%) ขณะที่ในประเทศไทย ปาลิรัตน์ รังรักษ์รัตนกร, ชัชวาล เกียรติวิฑูริ, และณัฐดี พฤษภากร (2566) พบว่า 71.2% ของบุคลากรในห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์มีภาวะหมดไฟ ส่วน Gallup ปี 2024 ระบุว่า 41% ของพนักงานทั่วโลกรู้สึกเครียดและ 20% รู้สึกโดดเดี่ยว โดยเฉพาะในกลุ่มทำงานทางไกล การสำรวจของ McKinsey Health Institute พบว่า 57% ของพนักงานทั่วโลกมีสุขภาพองค์รวมที่ไม่ดี แนวโน้มนี้ชัดเจนขึ้นหลัง COVID-19 ซึ่งเพิ่มความโดดเดี่ยว ความไม่แน่นอน และลดการสนับสนุนทางสังคม ในประเทศไทย งานวิจัยโดย กาญจนา สุดธงกิจ (2566) พบว่า ครูในภาคใต้มีภาวะหมดไฟสูงถึง 68.2% ส่วน พิมพ์ชนก ศิริพรหม (2565) พบว่า พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพฯ มีภาวะหมดไฟจากการทำงานล่วงเวลาและขาดสมดุลชีวิต ขณะที่ ธนกฤต จันทรสุวรรณ (2566) พบว่า 74% ของพนักงานในบริษัท Tech Startup ไทยมีความเครียดสะสมและ Burnout หลังโควิด-19 ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนปัญหาที่ขยายตัว หากไม่จัดการอาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้าและปัญหาสุขภาพจิตเรื้อรังในระยะยาว

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ภาวะหมดไฟในการทำงานหลังการแพร่ระบาดของ COVID-19 มีแนวโน้มเปลี่ยนแปลง โดยไม่เพียงแค่ภาระงานที่มากขึ้นไป แต่ยังรวมถึงปัจจัยใหม่ ๆ เช่น ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การขาดปฏิสัมพันธ์จากการทำงานทางไกล และการขาดการสนับสนุนทางอารมณ์ รายงานจาก American Psychological Association (2023) พบว่า 31% ของพนักงานรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 26% ขาดแรงจูงใจ และ 23% ต้องการลาออก ซึ่งสะท้อนถึงผลกระทบของภาวะหมดไฟหลังการระบาดใหญ่ ภาวะหมดไฟเกิดจากความเครียดเรื้อรัง ส่งผลให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยล้า หมดแรงจูงใจ และ



ประสิทธิภาพการทำงานลดลง โดยมีอาการหลักคือ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ 2) การลดความเป็นบุคคล และ 3) การลดความสำเร็จส่วนบุคคล งานวิจัยจาก McKinsey Health Institute (2022) พบว่า 25% ของพนักงานมีอาการหมดไฟ โดยผู้หญิงมีอัตราสูงกว่าผู้ชาย ข้อมูลจาก WHO ระบุว่า หากไม่ได้รับการดูแล ภาวะหมดไฟอาจนำไปสู่โรคทางร่างกายและจิตใจที่ร้ายแรง เช่น ซึมเศร้า โรคหัวใจ และเบาหวาน ดังนั้นผู้นำและผู้บริหารควรสังเกตพฤติกรรมและสภาพจิตใจของพนักงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือได้ทันทั่วถึง และส่งเสริมสุขภาพที่ดีในการทำงาน ซึ่งหากมีกลยุทธ์ที่ดีในการเพิ่มพลังกายและพลังใจจะช่วยให้พนักงานและองค์กรเติบโตได้อย่างยั่งยืน

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกลยุทธ์ส่วนบุคคลและองค์กรในการเพิ่มพูนพลังกายและพลังใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันปัญหาดังกล่าวอย่างเป็นระบบ โดยกลยุทธ์เหล่านี้สามารถดำเนินการได้ทั้งในระดับบุคคล ผ่านการดูแลสุขภาพกายและใจของพนักงานเอง และในระดับองค์กร ผ่านการออกแบบสภาพแวดล้อมและนโยบายที่ส่งเสริมสุขภาพะจิตของบุคลากร กลยุทธ์ทั้งสองจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจและร่างกายให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถเผชิญกับการทำงานในยุคที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันที่ทวีความเข้มข้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะที่บุคคลเกิดความอ่อนล้าทางอารมณ์ จิตใจ และร่างกายจากความเครียดสะสมในการทำงานเป็นเวลานาน มักเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกกว่าตนเองไม่สามารถจัดการภาระงานได้ทั้งหมด ทำให้เกิดความเครียดเรื้อรัง ขาดแรงจูงใจ และลดความสนใจในหน้าที่ ส่งผลให้เกิดอาการท้อแท้ หมดกำลังใจ และพฤติกรรมเชิงลบ เช่น การเมินเฉย แยกตัว และหลีกเลี่ยงปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น นอกจากนี้ ผู้ที่เผชิญกับภาวะหมดไฟมักประเมินตนเองในแง่ลบ รู้สึกไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จ และมองสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นอุปสรรคจนไม่สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม (วรัญญา วชิโรตม, 2562) และ Freudenberger (1980) ให้คำจำกัดความของภาวะหมดไฟว่าเป็นภาวะที่บุคคลใช้พลังงานทางร่างกายและจิตใจอย่างหนักเพื่อบรรลุเป้าหมาย แต่กลับไม่ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้หมดกำลังใจ อ่อนล้า และท้อถอย ขณะที่ Potter (1997) กล่าวว่าภาวะหมดไฟเกิดจากแรงจูงใจลดลง บุคคลรู้สึกว้าเหว่ที่ซ้ำซ้อนขึ้นเรื่อย ๆ โดยมีสัญญาณเตือน ได้แก่ ความคับข้องใจ อารมณ์แปรปรวน การถอนตัวจากสังคม ประสิทธิภาพลดลง และปัญหาสุขภาพจากความเครียดเรื้อรัง Royal Thai Air Force Medical Gazette (2020) ระบุว่าภาวะหมดไฟเกิดจากความเครียดสะสม ทำให้พนักงานเหนื่อยล้าทางอารมณ์ ขาดความกระตือรือร้น และมีพฤติกรรมเชิงลบ เช่น แยกตัวจากเพื่อนร่วมงาน ขาดความคิดสร้างสรรค์ และมองตนเองในแง่ลบ รวมถึงปัญหาสุขภาพ เช่น นอนไม่หลับ ความดันโลหิตสูง และปัญหาทางเดินอาหาร องค์การอนามัยโลก (WHO) จัดให้ภาวะหมดไฟเป็นหนึ่งในปัญหาสุขภาพจิตที่ต้องได้รับการดูแล โดยระบุว่าเป็น “กลุ่มอาการจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงาน” ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไข อาจนำไปสู่ภาวะซึมเศร้า ความวิตกกังวล และปัญหาสุขภาพ เช่น ภูมิคุ้มกันลดลง โรคหัวใจ และปัญหาทางเดินอาหาร

สรุปภาวะหมดไฟ (Burnout) เป็นภาวะที่เกิดจากความเครียดสะสมจากภาระงานที่หนักและซ้ำซ้อน ขาดการยอมรับ และขาดอำนาจในการตัดสินใจ ส่งผลให้บุคคลรู้สึกท้อแท้และขาดความสุขในการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้พนักงานหมดกำลังใจและขาดแรงจูงใจในการทำงาน



สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะที่เกิดจากการเผชิญกับแรงกดดันในการทำงานสะสมต่อเนื่องเป็นระยะเวลานาน ทั้งจากลักษณะงานที่มีความรับผิดชอบสูง บรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียด รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในลักษณะที่ไม่ส่งเสริมความมั่นคงทางจิตใจ โดยเฉพาะในช่วงหลังการแพร่ระบาดของโควิด-19 ที่การทำงานแบบ Hybrid และ Remote กลายเป็นรูปแบบใหม่ ซึ่งแม้จะเพิ่มความยืดหยุ่นแต่กลับส่งผลให้พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยวและขาดการมีส่วนร่วม (McKinsey Health Institute, 2023; Harvard Business Review, 2023) จากรายงานของ Gallup (2023) พบว่า 76% ของพนักงานทั่วโลกเคยประสบกับภาวะหมดไฟ และกว่า 28% เผชิญกับภาวะนี้เป็นประจำจากการศึกษาของลัญจณ์ศักดิ์ อรรถยากร. (2566) ระบุว่า สาเหตุของภาวะหมดไฟสามารถจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มอาการหลัก ได้แก่ หนึ่ง ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) พนักงานรู้สึกสูญเสียพลังงาน เหนื่อยล้า และหมดแรงเนื่องจากไม่ได้รับเวลาหรือโอกาสในการฟื้นฟูร่างกายและจิตใจอย่างเพียงพอ สอง ความรู้สึกแปลกแยก (Depersonalization) เกิดความห่างเหิน เฉยชา และไม่ผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า หรือบุคคลอื่นในที่ทำงานขาดการสนับสนุนและ สาม ความนับถือตนเองต่ำ (Low Self-Esteem) พนักงานรู้สึกไร้ค่า ไม่มีความสามารถในการรับมือกับปัญหาการทำงาน รู้สึกล้มเหลว และขาดแรงจูงใจในการทำงาน

สรุปภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ได้เกิดจากความเหนื่อยล้าทางร่างกายเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากแรงกดดันทางจิตใจในสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการเติบโตและการยอมรับ อาการแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มหลัก ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การรู้สึกแปลกแยก และความนับถือตนเองต่ำ ผู้เขียนมองว่า “งานหนัก” ไม่ใช่ต้นเหตุหลัก แต่เกิดจากความไม่สมดุลระหว่างการให้และการได้รับในที่ทำงาน โดยเฉพาะเมื่อขาดการยอมรับ ความปลอดภัยทางใจ และโอกาสพัฒนา ในยุคดิจิทัลแม้เพิ่มความยืดหยุ่น แต่ก็ลดการมีส่วนร่วมทางสังคมของมนุษย์ ทำให้พนักงานรู้สึกโดดเดี่ยว ผู้เขียนเสนอว่าองค์กรควรให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางจิตใจเท่ากับประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างวัฒนธรรมที่เห็นคุณค่าของคนเพื่อป้องกันปัญหานี้ในระยะยาว

การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยตนเอง

วิธีตรวจสอบตนเองเบื้องต้นสามารถทำได้โดยใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) ซึ่งพัฒนาโดย Maslach et al. (1981) และปรับปรุงโดย วัลลภ วิชาญเจริญสุข และ สุนทร ศุภพงษ์ (ม.ป.ป.) เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการประเมิน โดยแบบประเมินนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) การเมินเฉยต่องาน (Cynicism) และความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) การให้คะแนนใช้ Likert Scale ซึ่งมี 7 ระดับ ตั้งแต่ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย (1 คะแนน) จนถึง รู้สึกเช่นนั้นทุกวัน (7 คะแนน) ข้อคำถามในแต่ละด้านแบ่งออกดังนี้ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ ข้อ 1-6 การเมินเฉยต่องาน ข้อ 7-13 และความสามารถในการทำงาน ข้อ 14-22 สำหรับด้านความสามารถในการทำงาน (Professional Efficacy) การให้คะแนนจะกลับด้าน กล่าวคือ ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย (7 คะแนน) และรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน (1 คะแนน)



ตารางที่ 1 แสดงแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน

ข้อ	รายการคำถาม	ไม่เคย รู้สึก เช่นนั้น เลย	ปีละ 1 ครั้ง	เดือน ละ 1 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1	ฉันรู้สึกห่อเหี่ยวจิตใจกับงานที่ทำอยู่							
2	ฉันรู้สึกหมดหวังเมื่อถึงเวลาเลิกงาน							
3	ฉันรู้สึกอ่อนเพลียตอนตื่นนอนและตอนเช้า ทำงาน							
4	ฉันสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่นได้ โดยง่าย							
5	ฉันปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการราวกับเขา ไม่มีชีวิต							
6	การทำงานบริการผู้อื่นทั้งวันทำให้รู้สึกเครียด							
7	ฉันรู้สึกว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ให้ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
8	ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำอยู่							
9	ฉันรู้สึกว่าได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในชีวิตของผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการจากการ ทำงานของฉัน							
10	ฉันกลายเป็นคนแข็งแกร่งตั้งแต่เริ่มทำงานนี้							
11	ฉันกังวลใจว่างานที่ทำอยู่ทำให้ฉันกลายเป็น คนเจ้าอารมณ์							
12	ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังกำลัง							
13	ฉันรู้สึกคับข้องใจเวลาทำงาน							
14	ฉันรู้สึกว่าทำงานในหน้าที่ที่หนักเกินไป							
15	ฉันรู้สึกไม่พอใจต่อพฤติกรรมของ ผู้ร่วมงานบางคน							
16	การทำงานเกี่ยวข้องกับคนอื่นโดยตรงทำให้ ฉันรู้สึกเครียดมากเกินไป							
17	ฉันสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับ ผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการได้ไม่ยาก							
18	ฉันรู้สึกเป็นสุขภายหลังการให้บริการแก่ ผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด							
19	ฉันรู้สึกว่าได้สร้างสิ่งที่มีคุณค่ามากให้กับงาน ที่ฉันทำอยู่							
20	ฉันรู้สึกหมดความอดทนกับงานที่ทำอยู่							
21	ในการทำงานฉันสามารถเผชิญปัญหาทาง อารมณ์ได้อย่างสงบนิ่ง							
22	ฉันรู้สึกว่าที่ผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการตำหนิฉัน นั้นเป็นปัญหาของเขา							



ตารางที่ 2 แสดงการแปลค่าคะแนนแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน

องค์ประกอบ	ระดับภาวะหมดไฟ		
	ต่ำ	ปานกลาง	สูง
ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion)	≤ 10	10.01-15.99	≥ 16
ด้านการเมินเฉยต่องาน (cynicism)	≤ 5	5.01-10.99	≥ 11
ด้านความสามารถในการทำงาน (professional efficacy)	≥ 30	24.01-29	≤ 24

ที่มา : Maslach et al. (1981) และปรับปรุงโดย วัลลภ วิชาญเจริญสุข และ สุนทร ศุภพงษ์

จากระยะต่าง ๆ จะเห็นว่าภาวะหมดไฟเริ่มก่อตัวตั้งแต่ระยะรู้สึกตัว (The Awakening) และชัดเจนขึ้นในระยะไฟตก (Brownout) และระยะหมดไฟเต็มที่ (Full Scale of Burnout) หากปล่อยให้ดำเนินต่อเนื่อง อาจนำไปสู่ความเครียดรุนแรงและเพิ่มความเสี่ยงต่อโรคซึมเศร้า โดยข้อมูลจาก World Health Organization (WHO, 2022) ระบุว่าประมาณ 60% ของพนักงานทั่วโลกมีแนวโน้มประสบกับภาวะหมดไฟในช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิตการทำงาน และรายงานของ American Psychological Association (APA, 2021) พบว่าความเครียดจากการทำงานเป็นหนึ่งในปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่นำไปสู่โรคซึมเศร้าและปัญหาสุขภาพจิตในระยะยาว หากผลการประเมิน พบว่า บุคคลมีความอ่อนล้าทางอารมณ์และการเมินเฉยต่องานในระดับสูง ขณะเดียวกันคะแนนความสามารถในการทำงานต่ำ แสดงว่ากำลังอยู่ในภาวะหมดไฟอย่างเต็มที่ ซึ่งอาการนี้ไม่ได้เกิดขึ้นเฉียบพลัน แต่ค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นเป็นระยะโดย (Miller, Smith, & Rothstein, 1993) แบ่งออกเป็น 5 ระยะดังนี้

1. ระยะฮันนีมูน (The Honeymoon) ช่วงเริ่มงานที่บุคคลยังมีแรงจูงใจสูง รู้สึกตื่นเต้นกระตือรือร้น เสียสละเพื่อองค์กร และพยายามปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน
2. ระยะรู้สึกตัว (The Awakening) เริ่มตระหนักว่างานไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง ทั้งด้านค่าตอบแทนและการยอมรับ เกิดความขัดแย้งภายใน นำไปสู่ความซับซ้อนใจและความเหนื่อยล้า
3. ระยะไฟตก (Brownout) อาการเหนื่อยล้าเรื้อรังเด่นชัดขึ้น หงุดหงิดง่าย พฤติกรรมเปลี่ยนไปเพื่อหลีกเลี่ยงความเครียด เช่น ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ดื่มสุรา หรือมีกิจกรรมอื่นเพื่อเบี่ยงเบนความรู้สึก ความสามารถในการทำงานลดลง แยกตัวจากเพื่อนร่วมงาน และวิพากษ์วิจารณ์องค์กรมากขึ้น
4. ระยะหมดไฟเต็มที่ (Full Scale of Burnout) หากไม่ได้รับการแก้ไข บุคคลจะรู้สึกสิ้นหวัง สูญเสียความมั่นใจ มีความคิดด้านลบเกี่ยวกับงานและชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อสุขภาพจิตอย่างรุนแรง
5. ระยะฟื้นตัว (The Phoenix Phenomenon) หากได้รับโอกาสพักผ่อนและปรับตัว จะสามารถปรับความคาดหวังให้สอดคล้องกับความเป็นจริง ฟื้นฟูแรงบันดาลใจ และกลับมามีเป้าหมายในการทำงานได้

สรุป การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานสามารถใช้แบบประเมิน Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS) ซึ่งวัดระดับความอ่อนล้าทางอารมณ์ การเมินเฉยต่องาน และความสามารถในการทำงาน โดยหากผลการประเมินพบว่าระดับความอ่อนล้าและการเมินเฉยต่องานอยู่ในระดับสูง ขณะที่ความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แสดงถึงภาวะหมดไฟเต็มที่ ที่ค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นตามแนวคิดของ Miller & Smith (1993) ผู้เขียนเห็นว่าการเฝ้าระวังสัญญาณตั้งแต่ต้นมีความสำคัญ การเริ่มเข้าระยะรู้สึกตัวควรเสริมพลังกายใจ เช่น การพักผ่อน สร้างสมดุลชีวิต และได้รับการสนับสนุนจากผู้อื่น ซึ่งเป็นวิธีป้องกันภาวะหมดไฟในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถเริ่มจากเรื่องง่าย ๆ ที่สามารถเพิ่มได้ด้วยตนเอง เช่น พักและทบทวนตัวเอง จัดลำดับความสำคัญใหม่ พักผ่อนให้เพียงพอ



เชื่อมโยงกับคนรอบข้าง ดูแลร่างกาย และทำกิจกรรมที่เติมพลังใจ เพื่อช่วยให้กลับมาแข็งแรงและสมดุลในการทำงานอีกครั้ง

กลยุทธ์เพิ่มพูนพลังกายและพลังใจ

พลังกายและพลัง

ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน ได้แก่ พลังกายและพลังใจ ซึ่งช่วยป้องกันภาวะหมดไฟและเพิ่มความสามารถในการปรับตัวต่อแรงกดดัน (ลัญฉน์ศักดิ์ อรรถยากร, 2566; MedPark Hospital, 2023a) พลังกาย หมายถึง ความแข็งแรงและความพร้อมของร่างกายเสริมได้ด้วยการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ รวมถึงการจัดสรรเวลาทำงานและพักผ่อนอย่างสมดุล (The Standard, 2023) โดยพบว่า ผู้ที่ออกกำลังกายอย่างน้อย 3 ครั้งต่อสัปดาห์ มีอัตราความเครียดต่ำกว่าและตอบสนองต่อแรงกดดันได้ดีขึ้น (Psychology Today, 2020) การนอนหลับเพียงพอ 7-9 ชั่วโมงต่อคืน ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการตัดสินใจ ลดความเครียดและภาวะซึมเศร้า (National Sleep Foundation, 2023) ส่วนพลังใจ หมายถึง ความมั่นคงทางอารมณ์ แรงจูงใจ และทัศนคติเชิงบวก การมีทัศนคติเชิงบวกเพิ่มโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพมากขึ้นถึง 30% (Gallup, 2022) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและติดตามความคืบหน้าช่วยเพิ่มโอกาสสำเร็จได้ 42% (Harvard Business Review, 2021) นอกจากนี้ เทคนิคการจัดการอารมณ์ เช่น การทำสมาธิหรือการหายใจลึก ๆ ยังช่วยลดความวิตกกังวลและเพิ่มความสามารถในการรับมือกับความเครียดได้ (American Psychological Association, 2019)

เพิ่มพูนพลังกาย/พลังใจ

การเสริมสร้างพลังกาย/พลังใจเป็นสิ่งสำคัญในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน พลังกาย หมายถึง ความแข็งแรงของร่างกาย ส่วนพลังใจ หมายถึง ความมั่นคงทางอารมณ์และแรงจูงใจ (วิชาร ตรีสุคนธ์, 2021) การเริ่มวันใหม่ด้วยการออกกำลังกายเบา ๆ หรือทำสมาธิสั้น ๆ ช่วยลดความเครียดและเพิ่มสมาธิ (IMPGROUP.NET, 2023) การออกกำลังกายสัปดาห์ละ 3 ครั้ง ลดความเสี่ยงหมดไฟได้ถึง 40% (โรงพยาบาลนารมย์, 2021) การตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนทำให้โอกาสสำเร็จสูงขึ้นถึง 42% (Harvard Business Review, 2021) ความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานช่วยลดความเครียดและเพิ่มความสุข (MedPark Hospital, 2023b) นอกจากนี้ การฝึกสมาธิช่วยลดความวิตกกังวลได้ถึง 60% (American Journal of Psychiatry, 2020) การดูแลสุขภาพกายและใจอย่างสมดุลจึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความเสี่ยงหมดไฟได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว (วิชาร ตรีสุคนธ์, 2021)

สรุป การเพิ่มพูนพลังกาย/พลังใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน พลังกาย คือ ความพร้อมของร่างกายจากการพักผ่อน ออกกำลังกาย และการกินอาหารที่ดี ส่วนพลังใจ คือ แรงจูงใจและความมั่นคงทางอารมณ์ที่พัฒนาได้ผ่านทัศนคติเชิงบวก การตั้งเป้าหมาย และการจัดการอารมณ์ ผู้เขียนเปรียบพลังกายเป็นเครื่องยนต์และพลังใจเป็นเชื้อเพลิงที่ต้องดูแลควบคู่กัน เพราะเมื่อทั้งสองทำงานร่วมกันอย่างสมดุล จะช่วยให้รับมือกับความเครียดได้ดี ทำงานอย่างยั่งยืน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

กลยุทธ์เพิ่มพูนพลังกาย/พลังใจเพื่อรับมือกับภาวะหมดไฟในการทำงาน

การสร้างพลังกาย/พลังใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ประกอบด้วย 2 ส่วน ได้แก่ (1) กลยุทธ์ที่พนักงานสามารถสร้างได้ด้วยตนเองในระดับบุคคล และ (2) กลยุทธ์ที่องค์กรสามารถพัฒนา



สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเสริมสร้างพลังกาย/พลังใจของพนักงานได้ ทั้งนี้ การดูแลพนักงานให้ห่างไกลจากภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญ บทความนี้จะขออธิบายเนื้อหาโดยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. กลยุทธ์ส่วนบุคคลที่พนักงานสามารถสร้างได้เอง

กลยุทธ์เพิ่มพูนพลังกาย

การพัฒนาสุขภาพร่างกายและความแข็งแรง เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพลังกายและความสามารถของคนทำงาน กลยุทธ์การสร้างพลังกายที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างพลังและความสามารถในการทำงานมีดังนี้:

การออกกำลังกาย หนึ่งในกลยุทธ์สำคัญที่พนักงานสามารถสร้างได้ด้วยตนเองเพื่อเสริมสร้างพลังกาย คือ การพัฒนาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญที่เอื้อต่อการมีพลังงาน ความกระตือรือร้น และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังช่วยลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง “การออกกำลังกาย” ถือเป็นกิจกรรมที่สามารถทำได้จริงในชีวิตประจำวันและมีผลต่อสุขภาพโดยตรง อย่างไรก็ตาม หลายคนมักพบอุปสรรคในการเริ่มต้นหรือรักษากิจวัตรการออกกำลังกายอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้จึงมีการเสนอแนวคิดในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเสริมแรงจูงใจ โดย ชวณ กิจหิรัญกุล และ อรกมล อินกองงาม (2566) แพทย์ผู้เชี่ยวชาญจาก DOCTORVIP ได้แนะนำการตั้งเป้าหมายโดยใช้หลัก SMART Goal Setting ซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพ (ชวณ กิจหิรัญกุล และ อรกมล อินกองงาม, 2566) โดย SMART ประกอบด้วย องค์ประกอบสำคัญ 5 ประการ ได้แก่

S = Specific: ระบุวิธีการออกกำลังกาย เช่น วิ่ง ว่ายน้ำ หรือเล่นโยคะ

M = Measurable: กำหนดระยะเวลา เช่น วิ่ง 30 นาทีต่อวัน

A = Attainable: ตั้งเป้าหมายที่สามารถทำได้จริง เช่น เริ่มเดิน 10 นาที

R = Relevant: เลือกกิจกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมาย เช่น คาร์ดิโอสำหรับลดน้ำหนัก

T = Timely: กำหนดระยะเวลา เช่น เดิน 30 นาที ทุกวันจันทร์ พุธ เสาร์ 3 เดือน

แนวทาง SMART ไม่เพียงใช้กับการออกกำลังกาย แต่ยังประยุกต์กับการวางแผนอาหารหรือการควบคุมน้ำหนัก การตั้งเป้าหมายระยะสั้น ที่สามารถบรรลุได้ช่วยสร้างแรงจูงใจ ลดความท้อถอย และเพิ่มความมั่นใจในการบรรลุเป้าหมายระยะยาว ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างพลังกายและพลังใจเพื่อการทำงานอย่างยั่งยืน

รับประทานอาหารที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสุขภาพที่ดี กระทรวงสาธารณสุข (2563) ได้เน้นย้ำถึงแนวทางการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพที่ครบถ้วน โดยการบริโภคอาหารที่มีสารอาหารหลากหลายประเภท สามารถช่วยส่งเสริมสุขภาพทางกายอย่างมีประสิทธิภาพ การรับประทานอาหารที่เหมาะสมและมีความหลากหลาย จึงเป็นวิธีหนึ่งในการเสริมสร้างความแข็งแรงและป้องกันโรคต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการขาดสารอาหารหรือการรับประทานอาหารที่ไม่เหมาะสม อาหารมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความแข็งแรงของร่างกาย โดยสามารถช่วยให้ร่างกายเจริญเติบโต ซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ และส่งเสริมการทำงานของอวัยวะต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สารอาหารที่ได้จากอาหาร ได้แก่ โปรตีน คาร์โบไฮเดรต ลิพิด เกลือแร่ วิตามิน และน้ำ ซึ่งแต่ละสารอาหารมีความสำคัญในการทำงานต่างๆ ของร่างกาย



การพักผ่อนและฟื้นฟู มีความสำคัญในการรักษาสุขภาพและการฟื้นฟูร่างกายหลังการทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยเฉพาะการออกกำลังกายและการเล่นกีฬา หากร่างกายไม่ได้รับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ กระบวนการฟื้นฟูจะไม่สมบูรณ์ ส่งผลให้เกิดความอ่อนล้าและเพิ่มความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บ (Roche, 2019) การพักผ่อนที่เพียงพอไม่เพียงแต่ช่วยให้จิตใจสดชื่น แต่ยังส่งผลดีต่อความจำและการฟื้นฟูจากอาการบาดเจ็บ การนอนหลับที่มีคุณภาพจะช่วยเสริมการฟื้นฟูและซ่อมแซมร่างกาย หากการนอนพักผ่อนไม่เพียงพอหรือมีคุณภาพไม่ดี อาจส่งผลกระทบต่อระบบประสาท ภูมิคุ้มกัน และทำให้หัวใจต้องทำงานหนักขึ้น (พีร ธรรมพีร, 2567)

สรุป กลยุทธ์เพิ่มพูนพลังกายที่พนักงานสามารถทำได้เอง ได้แก่ การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เหมาะสมและการพักผ่อนอย่างเพียงพอ ซึ่งล้วนเป็นพื้นฐานของสุขภาพที่ดี ผู้เขียนเสนอว่า การตั้งเป้าหมายแบบ SMART ช่วยให้การออกกำลังกายทำได้จริงและต่อเนื่อง เพิ่มแรงจูงใจในการดูแลสุขภาพ อาหารที่มีคุณภาพช่วยเสริมพลังงานและซ่อมแซมร่างกาย ส่วนการนอนหลับที่เพียงพอช่วยให้ร่างกายฟื้นตัวเต็มที่ ลดความเสี่ยงต่อการบาดเจ็บและภาวะเหนื่อยล้า จากกรณีศึกษาโครงการ “15 Minute Challenge” ในต่างประเทศ พบว่าการตั้งเป้าหมายแบบ SMART ในการออกกำลังกายวันละ 15 นาที ช่วยให้พนักงานกว่า 95% มีพลังงานเพิ่มขึ้น นอนหลับดีขึ้น และลดความเสี่ยงโรคเรื้อรัง ส่วนบริษัท L.L. Bean (2020) ในสหรัฐฯ ที่จัดกิจกรรมสุขภาพในเวลางาน ก็ช่วยให้พนักงานมีสุขภาพดีและมีแรงจูงใจในการดูแลตัวเองต่อเนื่อง ในมุมมองของผู้เขียน การดูแลทั้งสามด้านนี้อย่างสมดุล เป็นรากฐานของพลังกายที่นำไปสู่ความยั่งยืนในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี เพราะสุขภาพดีไม่ใช่แค่เป้าหมายปลายทาง แต่คือ เส้นทางที่ทำให้ทุกเป้าหมายในชีวิตเป็นจริงได้

กลยุทธ์เพิ่มพูนพลังใจ

พลังใจที่ดีสามารถสร้างได้ด้วยตนเอง โดยผู้ที่มีพลังใจเข้มแข็งจะมีความอดทน ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีเป้าหมายในชีวิต และไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค การสร้างพลังใจทำได้หลายวิธี เช่น การตั้งเป้าหมายชัดเจน การจัดการความเครียด การมองโลกในแง่ดี และการดูแลตนเองทั้งทางกายและจิตใจ การสร้างพลังใจทำได้หลายวิธีดังนี้

ควบคุมอารมณ์ การควบคุมอารมณ์เป็นทักษะสำคัญในการทำงานและชีวิตประจำวัน ช่วยให้เราจัดการสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อผู้อื่นหรือทั้งตัวเราเอง (The Coach, 2023) การควบคุมอารมณ์ ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลักที่ควรพัฒนา หนึ่ง การตระหนักรู้ในตัวเอง (Self-Awareness) คือ การรู้จักและเข้าใจอารมณ์ของตนเอง เช่น เมื่อรู้สึกเครียดจากงาน เราสามารถระบุสาเหตุและปรับพฤติกรรม เช่น การขอเวลาพักหรือจัดลำดับงานใหม่ สอง การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) คือ การระงับอารมณ์และปรับพฤติกรรมให้เหมาะสม เช่น การหายใจลึก ๆ เมื่อรู้สึกโกรธ เพื่อไม่ให้เกิดการตอบสนองเกินขอบเขต สาม การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ การเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น เช่น การแสดงความห่วงใยเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานเครียด และสี่ การอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Social Skills) คือ การสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การฟังความคิดเห็นและร่วมมือในการแก้ปัญหา การพัฒนาทักษะทั้ง 4 ช่วยให้เราควบคุมอารมณ์ได้ดีและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในชีวิตและการทำงาน

ความอดทนและความมุ่งมั่น ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง ความอดทนช่วยลดความเครียด ส่วนความมุ่งมั่นช่วยให้สามารถวางแผนและจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม ซากุระ พุทธหล่อ (2566) เสนอวิธีเสริมสร้างความมุ่งมั่นไว้ 4 วิธี ได้แก่ 1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับตนเอง



เช่น หากทำงานในที่เสียงดัง อาจใส่หูฟังเปิดเพลงเบา ๆ เพื่อเพิ่มสมาธิ หรือฝึกให้ชินกับสภาพแวดล้อมนั้น 2) ใช้พลังของความตั้งใจ มุ่งมั่นกับสิ่งที่ทำ ไม่วอกแวก เช่น ตั้งเวลาปิดมือถือขณะทำงาน 3) มีความอดทน ไม่ตัดสินใจด้วยอารมณ์ เช่น หากเจองานยากไม่ควรเลิกทำกลางคัน แต่ให้พักแล้วกลับมาทำต่อ และ 4) แบ่งเป้าหมายเป็นขั้น ๆ เช่น หากต้องทำโปรเจกต์ใหญ่ ควรแบ่งเป็นงานย่อย ๆ เพื่อให้เห็นความคืบหน้า และเกิดกำลังใจในการทำงาน

กล้าหาญทำสิ่งใหม่ พลังธรรมชาติที่สามารถสร้างสิ่งยิ่งใหญ่ได้ เพราะทุกการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ล้วนเริ่มจาก “ความกล้า” ไม่ว่าจะกล้าเปลี่ยนงาน กล้าเรียนต่อ หรือกล้าลงทุน แต่หลายครั้งความกลัว กลับทำให้เราพลาดโอกาสดี ๆ ไป Jack Krier (2021) เสนอ 6 วิธีในการเสริมสร้างความกล้าหาญ ได้แก่ หนึ่ง เปลี่ยนมุมมองเวลาตัดสินใจ เช่น หากลังเลเรื่องย้ายงาน ลองคิดว่าหากเป็นเพื่อนเราจะให้คำแนะนำอย่างไร วิธีนี้ช่วยให้เห็นภาพกว้างขึ้นและกล้าตัดสินใจมากขึ้น สอง ค่อย ๆ ก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัย เช่น หากไม่กล้าพูดในที่ประชุม อาจเริ่มจากการพูดในกลุ่มเล็กก่อนเพื่อฝึกความมั่นใจ สาม เรียนรู้จัดการความเสี่ยง เช่น หากจะเริ่มทำธุรกิจใหม่ ก็ควรมีแผนสำรองหรือเงินสำรองไว้รับมือกับสถานการณ์ ไม่คาดคิด สี่ รู้จักความกลัวของตนเอง เช่น หากกลัวพูดผิดเพราะไม่มั่นใจ อาจเตรียมเนื้อหาให้ดีหรือฝึกซ้อมล่วงหน้า ห้า ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบ โดยเปลี่ยนจากการคาดหวังความสมบูรณ์แบบมาเป็นการโฟกัสที่ความก้าวหน้า เช่น วันนี้ทำได้ดีกว่าเมื่อวานก็ถือว่าเป็นความสำเร็จ และหก เรียนรู้จากความล้มเหลว โดยมองว่าความล้มเหลว คือ บทเรียนที่ทำให้เราเข้าใจตัวเองมากขึ้นและปรับปรุงในครั้งต่อไป ได้ดียิ่งขึ้น

สรุป การเพิ่มพลังใจทำได้ผ่านการควบคุมอารมณ์ ความอดทน ความมุ่งมั่น และความกล้าหาญในการทำสิ่งใหม่ ซึ่งช่วยให้จัดการชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพื้นฐานจากการตั้งเป้าหมาย การมองโลกในแง่ดี และการดูแลตนเองทั้งกายและใจ ผู้เขียนเห็นว่าพลังใจเริ่มจากการรู้จักตนเอง ควบคุมอารมณ์ และกล้าออกจากพื้นที่ปลอดภัย เช่น กรณีศึกษาของชาคุระ พุทธหล่อง (2566) ที่เสนอการเสริมความมุ่งมั่นด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและการแบ่งเป้าหมายเป็นขั้น ๆ เพื่อเพิ่มแรงใจ สะท้อนว่าพลังใจสามารถฝึกได้จริง ผ่านการคิด ฝึกฝน และปรับตัวอย่างต่อเนื่องตามบริบทของแต่ละคน กล่าวโดยสรุป พลังใจไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่กำเนิดหรือถ่ายทอดทางพันธุกรรม หากแต่เป็นพลังที่มนุษย์สามารถบ่มเพาะได้ผ่านกระบวนการคิดอย่างมีสติ การฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ และการปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ของตนเองในแต่ละช่วงชีวิต

2. กลยุทธ์องค์กรป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน

แนวทางที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงานและลดความเสี่ยงในการเกิดภาวะหมดไฟ องค์กรสามารถดำเนินการได้โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพจิต สนับสนุนให้พนักงานใช้วันหยุดพักผ่อน จัดกิจกรรมเพื่อสุขภาพจิต เช่น การทำสมาธิหรือโยคะ รวมถึงปรับนโยบายการทำงานให้ยืดหยุ่นขึ้น กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ลดภาระงานที่มากเกินไป และฝึกอบรมผู้บริหารให้สามารถสังเกตอาการของพนักงานที่อาจต้องการความช่วยเหลือ (Maslach & Leiter, 2022) นอกจากนี้ การสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานในการแสดงความรู้สึกเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งจะช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพการทำงาน รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมที่ให้ความเข้าใจซึ่งกันและกัน (Gallup, 2021) อีกประเด็นที่องค์กรควรให้ความสำคัญ คือ การดูแลพนักงานอย่างครอบคลุม แม้ว่าสาเหตุหลักของภาวะหมดไฟมักเกิดจากงาน แต่ปัจจัยภายนอก เช่น ปัญหาทางการเงิน ความสัมพันธ์ หรือสุขภาพ ก็มี



ผลกระทบต่อสภาพจิตใจของพนักงาน องค์กรควรจัดหาทรัพยากรสนับสนุน เช่น บริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต หรือสวัสดิการที่ช่วยลดภาระปัญหาส่วนตัวของพนักงาน (Harvard Business Review, 2023) นอกจากนี้ การดำเนินการตามความคิดเห็นของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือเปิดโอกาสให้พนักงานเลือกวันทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น การมีส่วนร่วมของพนักงานจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจระหว่างพนักงานและผู้บริหาร รวมถึงเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน (McKinsey & Company, 2024) การดำเนินกลยุทธ์เหล่านี้อย่างต่อเนื่องจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี ส่งเสริมสุขภาพจิตของพนักงาน และลดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

สรุป การเครียดในการทำงานอาจหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่หากผู้นำในองค์กรมีความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงานและส่งเสริมให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและมีส่วนร่วมในการทำงาน จะช่วยลดความเสี่ยงจากภาวะหมดไฟได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามความเห็นของผู้เขียน การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนสุขภาพจิต เช่น การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบโปรเจกต์ใหม่ ๆ หรือการจัดกิจกรรมที่กระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ เช่น การแข่งขันออกแบบนวัตกรรมใหม่หรือการเดินทางและทำงานร่วมกันเป็นทีม ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและลดความเครียดได้อย่างมาก ผู้เขียนเสนอว่า องค์กรควรจัดกิจกรรมที่ทำลายความคิดสร้างสรรค์ เช่น การจัดเวิร์กช็อปหรือกิจกรรมที่กระตุ้นความสามารถของพนักงาน พร้อมทั้งให้พวกเขาเลือกงานหรือโครงการที่สนใจ เพื่อเพิ่มความรู้สึกมีส่วนร่วมและแรงจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษาของร้านอาหาร Kin ในเมือง Boise, รัฐ Idaho เป็นตัวอย่างที่ชัดเจนในการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน โดยการให้สวัสดิการที่ครบถ้วน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ร่วมมือกัน ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากภาวะหมดไฟและได้รับรางวัล James Beard Award (Komori, 2025)

สรุป

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ การเข้าสังคม ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง ตลอดจนลดประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเห็นได้ชัด การสร้างพลังกาย เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อนให้เพียงพอ และการรับประทานอาหารที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความแข็งแรงให้กับร่างกาย ขณะเดียวกัน การเสริมสร้างพลังใจ อาทิ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมอารมณ์ และการมองโลกในแง่ดี จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจและเสริมสร้างความมั่นคงทางอารมณ์ให้กับบุคลากร องค์กรเองก็มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนสุขภาพจิตของพนักงาน โดยสามารถดำเนินการผ่านการจัดสรรเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น และการเปิดพื้นที่ปลอดภัยทางใจ เพื่อให้เกิดสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว เมื่อกลยุทธ์ในระดับบุคคลและระดับองค์กรสามารถดำเนินไปอย่างสอดคล้องและสมดุล จะส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานอย่างเต็มที่ มีความสามารถในการแก้ปัญหา และสามารถสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่ผลผลิตที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ที่องค์กรคาดหวัง จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงวิชาการ สามารถสรุปได้ว่าการผสมผสานกลยุทธ์ทั้งในระดับบุคคลและองค์กรสามารถลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการจัดการสุขภาวะของพนักงาน โดยการดูแลทั้งสุขภาพกายและจิตใจถือเป็นการลงทุนที่มีคุณค่าสำหรับการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถแข่งขันได้ในบริบทของโลกการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น การป้องกันภาวะหมดไฟ



จึงไม่ใช่เพียงหน้าที่ขององค์กรเท่านั้น แต่ยังเป็นกลยุทธ์สำคัญในการส่งเสริมความสุข ความผูกพัน และความพึงพอใจในการทำงานอย่างยั่งยืนสำหรับทุกฝ่าย ตัวอย่างแนวทางที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะผ่านการฝึกอบรมและส่งเสริมการจัดการความเครียดอย่างต่อเนื่อง การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานจากที่บ้านหรือปรับเวลาได้ตามความเหมาะสม การส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานผ่านกิจกรรมและการประชุมเพื่อสร้างความร่วมมือ รวมถึงการเปิดรับความคิดเห็นของพนักงานเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน นอกจากนี้ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น แอปพลิเคชันติดตามสุขภาพกายและจิตใจ ยังเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสุขภาวะของพนักงานในยุคดิจิทัล ซึ่งแนวทางทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงคุณค่าทางวิชาการของการนำแนวคิดด้านจิตวิทยา องค์กร และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในการจัดการปัญหาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2563). แนวทางการบริโภคอาหารเพื่อสุขภาพที่ครบถ้วน. สืบค้นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.moph.go.th>
- กาญจนา สุดธนกิจ. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับภาวะหมดไฟในการทำงานของครูระดับมัธยมศึกษาในภาคใต้ของประเทศไทย. วารสารวิชาการครุศาสตร์, 41(2), 45–60.
- ชากระ พุทธหล่อ. (2566). วิธีเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการทำงาน: การจัดการสิ่งแวดล้อมและการตั้งเป้าหมาย. วารสารจิตวิทยาองค์กร, 9(2), 45–52.
- ธนกฤต จันทรสุวรรณ. (2566). ความเครียดสะสมและภาวะหมดไฟในกลุ่มพนักงาน Tech Startup หลังสถานการณ์โควิด-19. วารสารจิตวิทยาไทย, 30(1), 55–70.
- พีร ธรรมพีร. (2567). การนอนหลับและการฟื้นตัวจากความอ่อนล้า. วารสารจิตวิทยาคลินิก, 12(1), 59–65.
- ชวณ กิจศิริกุล และ อรกมล อินกองงาม. (2566). SMART Goal Setting: การตั้งเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2568, จาก <https://www.sanook.com>
- ปาลิรัตน์ รั้งรักษรัตน์กร, ชัชวาล เกียรติวุฒิ และ ณัฐวดี พลภูษกร. (2566). ความสุขของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรห้องปฏิบัติการเทคนิคการแพทย์. วารสารเทคนิคการแพทย์, 35(1), 12-23.
- พิมพ์ชนก ศิริพรหม. (2565). ภาวะหมดไฟในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน: ความสัมพันธ์กับการทำงานล่วงเวลาและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์, 40(3), 78–91.
- วัลลภ วิชาญเจริญสุข , & สุนทร ศุภพงษ์. (ม.ป.ป.). การปรับปรุงแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน Maslach Burnout Inventory-General Survey. วารสารวิจัยด้านจิตวิทยา, 12(3), 45–58.
- วิชชากร ตรีสุนทร. (2021). การเสริมสร้างพลังกายและพลังใจเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน. วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, 25(2), 45–59.
- วรัญญา วชิโรดม. (2562). การศึกษาภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรในองค์กรสาธารณสุข. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย, 27(2), 142–150.
- ลัญฉะศักดิ์ อรรถยากร. (2566ก). กลยุทธ์เพิ่มพูนพลังกายและพลังใจ: การสร้างความสมดุลในการทำงาน. วารสารการบริหารทรัพยากรมนุษย์, 20(3), 88–102.



ลัญจณ์ศักดิ์ อรรถยากร (2566ข). สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน: การศึกษาภาคสนามในองค์กรต่าง ๆ. วารสารจิตวิทยาไทย, 33(2), 55–67.

โรงพยาบาลนารมย์. (2021). การออกกำลังกายและการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.mnaromhospital.com>

American Psychological Association. (2019). Managing stress through mindfulness and deep breathing techniques. Retrieved from <https://www.apa.org>

American Psychological Association. (2021). Stress in America 2021: Stress and the pandemic. Retrieved from <https://www.apa.org/news/stress/2021/report>

American Psychological Association. (2023). Work in America survey: 2023 results. Retrieved from <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2023/work-in-america>

Smith, J. (2020). Mindfulness and its effect on anxiety reduction. *American Journal of Psychiatry*, 177(4), 310–315.

Freudenberger, H. J. (1980). *Burn-out: The high cost of high achievement*. New York: Anchor Press/Doubleday.

Future Forum. (n.d.). Future Forum Pulse. Retrieved from <https://futureforum.com/pulse>

Gallup. (2021). The power of workplace culture: How fostering trust can improve employee well-being. *Gallup Business Journal*, 13(1), 50–57.

Gallup. (2022). The impact of a positive mindset on career success. Retrieved from <https://www.gallup.com>

Harvard Business Review. (2021). The power of goal-setting: How setting clear goals increases success. Retrieved from <https://hbr.org>

Harvard Business Review. (2023a). Addressing mental health challenges at work: Key strategies for organizations. *Harvard Business Review*, 101(1), 24–32.

Harvard Business Review. (2023b). How hybrid and remote work is changing employee engagement. Retrieved from <https://hbr.org>

IMPGROUP.NET. (2023). การเริ่มวันใหม่ด้วยการออกกำลังกายและการทำสมาธิ. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.impgroup.net>

Komori, T. (2025). Kin restaurant's approach to preventing burnout and promoting employee well-being. *Restaurant Business Journal*, 35(4), 12–18.

Krier, J. (2021). Building courage to embrace change: Six strategies for personal growth. *Journal of Leadership and Development*, 15(4), 102–110.

L.L. Bean. (2020). The benefits of workplace wellness programs: A case study of L.L. Bean. *Corporate Wellness Journal*, 10(2), 34–40.

Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1981). *Maslach Burnout Inventory [MBI]*. Consulting Psychologists Press.



- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2022). The truth about burnout: How organizations can prevent burnout and enhance productivity. *Harvard Business Review*, 100(3), 68–76.
- McKinsey & Company. (2024). Employee engagement and burnout: Strategies for sustainable well-being in the workplace. *McKinsey Quarterly*, 45(2), 73–82. <https://www.mckinsey.com>
- McKinsey Health Institute. (2022). Addressing burnout: A critical resource strategy. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/mhi>
- McKinsey Health Institute. (2023). The impact of hybrid and remote work on employee engagement and burnout. Retrieved from <https://www.mckinsey.com/mhi>
- McKinsey Health Institute. (2024). Addressing employee burnout: Are you solving the right problem? Retrieved from <https://www.mckinsey.com>
- MedPark Hospital. (2023a). การสร้างพลังกายและพลังใจในที่ทำงาน. Retrieved from <https://www.medparkhospital.com>
- MedPark Hospital. (2023b). ความสัมพันธ์ในที่ทำงานและผลกระทบต่อความเครียดและความสุข. Retrieved from <https://www.medparkhospital.com>
- Miller, J. A., Smith, A., & Rothstein, H. R. (1993). The burnout phenomenon: A study of burnout across five phases of an employee's life cycle. *Journal of Organizational Behavior*, 14(6), 483–495. <https://doi.org/10.1002/job.4030140604>
- National Sleep Foundation. (2023). The importance of sleep for stress reduction and decision-making. Retrieved from <https://www.sleepfoundation.org>
- Potter, R. L. (1997). Burnout and motivation in the workplace: A review of the literature. *Journal of Occupational Health Psychology*, 2(4), 431–445.
- Psychology Today. (2020). Exercise and stress: How regular exercise reduces stress and improves mental health. Retrieved from <https://www.psychologytoday.com>
- Roche, F. (2019). The importance of rest and recovery in physical performance. *Journal of Sports Medicine*, 45(3), 214–221. <https://doi.org/10.1016/j.jsm.2019.01.003>
- Royal Thai Air Force Medical Gazette. (2020). Burnout syndrome and its impact on mental health: A review. *Royal Thai Air Force Medical Gazette*, 72(3), 85–92.
- The Coach. (2023). การควบคุมอารมณ์ในการทำงาน: ทักษะสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.thecoach.com>
- The Standard. (2023). การสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและการพักผ่อน: คู่มือการป้องกันภาวะหมดไฟ. สืบค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2568 จาก <https://www.thestandard.com>
- World Health Organization. (2022). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. Retrieved from https://www.who.int/mental_health/evidence/burn-out/en/