

การสร้างสมดุลชีวิตเพื่อลดความเหนื่อยล้าตามแนวพุทธจิตวิทยา

Creating Life Balance to Reduce Burnout through Buddhist Psychology

Received: November 04, 2026

Revised: April 13, 2026

Accepted: April 20, 2026

ณัฐธัชชา ศรีเสริมทรัพย์¹ และ มั่น เสือสูงเนิน²

Natthaatcha Srisersup¹ and Man Suesungnoen²

(armstrongrubber2023@gmail.com)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้ต้องการนำเสนอสภาพปัญหาความเหนื่อยล้าหมดไฟของพนักงานฝ่ายขายในภาคอุตสาหกรรมไทย วิเคราะห์และสังเคราะห์หลักพระ 5 ตามแนวพุทธจิตวิทยาที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงานและนำเสนอแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตเพื่อลดความเหนื่อยล้าของพนักงานฝ่ายขาย โดยพบผลสำคัญว่าพนักงานฝ่ายขายเป็นกลุ่มบุคลากรที่ต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปฏิบัติงานในระดับสูงทั้งจากเป้าหมายยอดขาย การเผชิญกับการปฏิเสธจากลูกค้าและลักษณะเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าสะสมทั้งทางร่างกายและจิตใจ การบูรณาการหลักพระ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิและปัญญา ซึ่งปรากฏในพระสูตรต้นตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวรรค ร่วมกับทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงานพบว่า พระ 5 สามารถทำหน้าที่เป็นทรัพยากรส่วนบุคคลที่ช่วยรองรับและลดผลกระทบจากแรงกดดันในการทำงานได้ โดยสติจะช่วยให้บุคคลรู้เท่าทันเมื่อภาระงานล้ำเข้าสู่ชีวิตส่วนตัว ปัญญาจะช่วยพิจารณาและแยกแยะความเร่งด่วนที่แท้จริง สมาธิจะช่วยลดความรู้สึก

¹ นักวิชาการอิสระ, 98/324 หมู่บ้านกลางเมืองสวนหลวง แขวงดอกไม้ เขตประเวศ กรุงเทพมหานคร

Independent Academic, 98/324 Baan Klang Muang Suanluang, Dokmai, Prawet Bangkok

² ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Department of Psychology, Faculty of Humanities, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

ถูกรอบงำจากภาระงาน ขณะที่ศรัทธาพลและวิริยะพละมีบทบาทสำคัญในการธำรงแรงจูงใจและเสริมสร้างความมั่นคงภายในจิตใจ ซึ่งแนวทางที่นำเสนอในบทความเป็นการพัฒนาเชิงองค์รวมใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีมและระดับองค์กร ซึ่งการดำเนินการอย่างบูรณาการในทั้งสามระดับจะช่วยลดภาวะความเหนื่อยล้าหมดไฟ เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายขายได้อย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : ความเหนื่อยล้า, พละ 5, สมดุลชีวิต, พุทธจิตวิทยา, ทฤษฎี JD-R

Abstract

This academic article aims to present the problem of burnout among sales personnel in Thailand's industrial sector, analyze and synthesize the Five Spiritual Powers (Pañca Bala) within the framework of Buddhist psychology in relation to the Job Demands–Resources (JD-R) Theory, and propose work-life balance approaches for reducing burnout among sales employees. The analysis indicates that sales personnel experience high levels of occupational stress resulting from sales targets, customer rejection, and flexible working schedules that frequently extend into personal life. These factors contribute to cumulative physical and psychological exhaustion and increase the risk of burnout. The integration of the Five Spiritual Powers—faith (saddhā), effort (virīya), mindfulness (sati), concentration (samādhi), and wisdom (paññā)—as presented in the *Samyutta Nikāya*, *Mahāvagga*, with the JD-R Theory suggests that these Buddhist principles function as important personal resources that help individuals cope with work-related demands. Mindfulness (sati-bala) promotes awareness of work-life boundary violations, wisdom (paññā-bala) facilitates the discernment of genuine priorities, concentration (samādhi-bala) reduces feelings of being overwhelmed, while faith (saddhā-bala) and effort (virīya-bala) help maintain

motivation and psychological resilience. The article proposes a holistic approach to burnout prevention at three interconnected levels: the individual, team, and organizational levels. The integrated implementation of these three levels can contribute to reducing burnout, enhancing work performance, and sustainably improving the quality of life of sales personnel.

Keywords: Burnout, Five Spiritual Powers, Work-Life Balance, Buddhist Psychology, JD-R Theory

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่การแข่งขันทางธุรกิจมีความรุนแรงสูง ภาวะความเหนื่อยล้าหมดไฟ (Burnout) ได้กลายเป็นปัญหาสำคัญที่คุกคามคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั่วโลก องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้บัญญัติให้ภาวะหมดไฟเป็นกลุ่มอาการที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในที่ทำงานที่ไม่ได้รับการจัดการอย่างเหมาะสม และจัดให้เป็นปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Occupational phenomenon) รายงานแนวโน้มความสามารถระดับโลก ปี 2567 ของ เมอร์เซอร์ (Mercer, 2024) พบว่า มากกว่าร้อยละ 80 ของพนักงานทั่วโลกมีความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟ โดยร้อยละ 43 ระบุว่าสาเหตุสำคัญมาจากความตึงเครียดทางการเงิน ร้อยละ 40 เกิดจากความเหนื่อยล้าสะสม และร้อยละ 37 เกิดจากภาระงานที่มากเกินไป (สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์, 2567)

ในบริบทของประเทศไทย นายแพทย์ธนาพันธุ์ นุ่มแสง จิตแพทย์โรงพยาบาลพระรามเก้า ระบุว่า ผู้ป่วยที่มีภาวะหมดไฟมากกว่าร้อยละ 50 เป็นกลุ่มวัยทำงาน ขณะที่คนไทยประมาณร้อยละ 15 มีระดับความเครียดสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของภาวะหมดไฟ ทั้งนี้ ตัวเลขดังกล่าวอาจต่ำกว่าความเป็นจริง เนื่องจากผู้ประสบปัญหาจำนวนมากยังไม่กล้าเปิดเผยปัญหาทางจิตใจของตน (Thailand Health Hub, 2568) นอกจากนี้ ข้อมูลจากบุคลากรทางการแพทย์พบว่า ภาวะหมดไฟสามารถพบได้ประมาณร้อยละ 20–70 ของ

คนทำงาน โดยเฉพาะในอาชีพที่ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในระดับสูง ผู้ที่มีภาวะเหนื่อยหน่ายมีอัตราการลาป่วยมากกว่าคนทั่วไปประมาณ 1–3 เท่า (ศูนย์แพทยศาสตรศึกษา โรงพยาบาลราชวิถี, 2563)

ในบรรดากลุ่มอาชีพต่าง ๆ พนักงานฝ่ายขายถือเป็นกลุ่มบุคลากรที่เผชิญแรงกดดันสูง เนื่องจากต้องรับผิดชอบเป้าหมายยอดขายที่ท้าทาย เผชิญกับการปฏิเสธจากลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ติดต่อประสานงานนอกเวลาทำงาน และเดินทางไปพบลูกค้าอยู่เสมอ ความกดดันเหล่านี้เมื่อสะสมอย่างต่อเนื่อง ประกอบกับเวลาพักผ่อนที่ค่อย ๆ กลายเป็นเวลางาน ส่งผลให้สมดุลชีวิตและการทำงานถูกรบกวน จนพัฒนาเป็นภาวะเหนื่อยหน่ายหมดไฟ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ประสิทธิภาพการทำงานและอาจนำไปสู่การลาออกในที่สุด

การศึกษาของ จรัมพร ไหล่ายอง และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2565) พบว่า ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันในงานและความตั้งใจลาออกของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนัดดา เงินชัยโรจน์ (2565) ที่ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในบริบทของพนักงานไทย ขณะที่ ฮาร์ และคณะ (Haar et al., 2016) ซึ่งศึกษาข้อมูลจากหลายประเทศ พบว่า พนักงานที่มีสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีจะมีความพึงพอใจในการทำงาน สุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าอย่างมีนัยสำคัญ

จากปัญหาดังกล่าว ผู้เขียนจึงสนใจศึกษาแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตเพื่อลดความเหนื่อยหน่ายหมดไฟตามแนวพุทธจิตวิทยา โดยเห็นว่า หลักพุทธธรรมมีศักยภาพในการประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว โดยเฉพาะหลักพระ 5 ได้แก่ ศรัทธา วิริยะ สติ สมาธิ และปัญญา ซึ่งพระพุทธร่องค์ทรงแสดงไว้ในพระสูตรตันตปิฎก สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค พลสังยุตต์ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 19) และอังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 22) หลักพระ 5 มุ่งเน้นการพัฒนากำลังใจภายในของจิตใจให้มีความมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่อปัจจัยภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources) ในทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources

Theory: JD-R) ของ บักเกอร์ และเดเมรูติ (Bakker & Demerouti, 2017) ที่อธิบายว่า พลังภายในของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้สามารถรับมือกับความต้องการของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมเด็จพระพุฒาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2561) อธิบายว่า “พละ” หมายถึง ธรรมที่เป็นกำลัง ทำให้จิตใจตั้งมั่น ไม่หวั่นไหวและไม่ถูกครอบงำด้วยสภาวะแวดล้อมภายนอก ขณะทำงานทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบของ ครีอาคูล และคณะ (Kriakous et al., 2021) ยืนยันว่า การฝึกสติสามารถช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในชีวิตได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ โชเกอร์ และคณะ (Shoker et al., 2024) ยังพบว่า โปรแกรมการฝึกสติมาตรฐานมีประสิทธิภาพในการลดภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟในมากกว่าร้อยละ 67 ของการศึกษาที่นำมาวิเคราะห์

ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า หลักพุทธจิตวิทยาซึ่งมีรากฐานจากพระไตรปิฎกมีความสอดคล้องกับทฤษฎีจิตวิทยาสมัยใหม่และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการลดภาวะความเหนื่อยล้าหมดไฟในกลุ่มพนักงานฝ่ายขายได้อย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ บทความวิชาการนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอสภาพปัญหาความเหนื่อยล้าหมดไฟของพนักงานฝ่ายขายในภาคอุตสาหกรรมไทย นำเสนอการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักพละ 5 ตามแนวพุทธจิตวิทยาที่สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงาน (JD-R Theory) และนำเสนอแนวทางการสร้างสมดุลชีวิตเพื่อลดความเหนื่อยล้าของพนักงานฝ่ายขาย โดยใช้วิธีการสังเคราะห์เชิงวิชาการจากพระไตรปิฎก เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทำไมเราถึงเหนื่อยล้า : มุมมองจากทฤษฎี JD-R

ทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Theory: JD-R) ซึ่งพัฒนาโดย บักเกอร์ และเดเมรูติ (Bakker & Demerouti, 2017) ช่วยอธิบายกลไกของภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟได้อย่างชัดเจน ทฤษฎีนี้เสนอว่า ลักษณะของงานสามารถแบ่งออกเป็น 2 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ความต้องการของงาน (Job Demands) และทรัพยากรในงาน (Job Resources)

ความต้องการของงาน หมายถึง สิ่งทำงานเรียกร้องจากบุคคล เช่น ปริมาณงาน ความซับซ้อนของงาน ความเร่งด่วนและแรงกดดันด้านเวลา ส่วนทรัพยากรในงาน หมายถึง ปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความเป็นอิสระในการทำงาน ระบบงานที่ดีและข้อมูลป้อนกลับที่ชัดเจน หัวใจสำคัญของทฤษฎีนี้คือ เมื่อความต้องการของงานสูงกว่าทรัพยากรที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง ภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟย่อมเกิดขึ้นได้ง่าย

ต่อมา บักเกอร์, เดเมอร์ติ และแซนซ์-เวอร์เกิล (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel, 2023) ได้ขยายแนวคิดของทฤษฎี JD-R โดยเพิ่มองค์ประกอบของ “ทรัพยากรส่วนบุคคล” (Personal Resources) ซึ่งหมายถึง พลังภายในของบุคคลที่ช่วยให้สามารถรับมือกับความต้องการของงานได้ดีขึ้น เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ความยืดหยุ่นทางจิตใจและการมองโลกในแง่ดี ซึ่งการขยายแนวคิดดังกล่าวทำให้เห็นว่า นอกจากองค์กรจะต้องบริหารจัดการความต้องการของงานและเพิ่มทรัพยากรในงานแล้ว พนักงานเองก็สามารถพัฒนาทรัพยากรภายในเพื่อรับมือกับความท้าทายในการทำงานได้และนี่คือจุดที่หลักพุทธจิตวิทยา โดยเฉพาะหลักพละ 5 สามารถเข้ามามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างพลังภายในและสร้างสมดุลชีวิตให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสม

พลังภายในที่เรามีอยู่แล้ว : พละ 5

พละ 5 เป็นหลักธรรมสำคัญในโพธิปักขิยธรรม 37 ประการ อันเป็นธรรมที่เกื้อกูลต่อการตรัสรู้ พระพุทธเจ้าทรงแสดงหลักพละไว้ในพระสูตรหลายแห่ง โดยปรากฏเด่นชัดใน *สังยุตตนิกาย มหาวารวรรค พลสังยุตต์* (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 19) ซึ่งรวบรวมพระสูตรเกี่ยวกับพละโดยเฉพาะ นอกจากนี้ยังปรากฏใน *อังคุตตรนิกาย ปัญจกนิบาต* (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 22) ในหมวดธรรม 5 ประการ รวมทั้งได้รับการอธิบายอย่างเป็นระบบใน คัมภีร์ *วิสุทธิมรรค* ของพระพุทธโฆสะ

ในขณะที่ทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Theory: JD-R) อธิบายว่า อะไร เป็นสาเหตุของความเหนื่อยล้าหมดไฟ หลักพุทธจิตวิทยา

โดยเฉพาะพละ 5 ช่วยอธิบายว่า อย่างไร บุคคลจึงจะสามารถสร้างพลังภายในเพื่อรับมือกับแรงกดดันดังกล่าวได้ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2561) อธิบายว่า พละหมายถึง ธรรมอันเป็นกำลังที่ทำให้จิตมั่นคง ไม่หวั่นไหวต่ออารมณ์หรือสิ่งเร้าภายนอก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. **ศรัทธาพละ พลังแห่งความเชื่อมั่น** ศรัทธาพละมิได้หมายถึงความเชื่อโดยปราศจากเหตุผล แต่หมายถึงความเชื่อมั่นที่ตั้งอยู่บนปัญญา ได้แก่ ความเชื่อในสิ่งที่ถูกต้อง ความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองและความเชื่อมั่นในเป้าหมายที่พึงปรารถนา สำหรับพนักงานฝ่ายขาย ศรัทธาพละหมายถึงความเชื่อมั่นในคุณค่าของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ความเชื่อว่าตนเองสามารถพัฒนาได้และความเชื่อมั่นว่าความพยายามจะนำไปสู่ความสำเร็จ บุคคลที่มีศรัทธาพละสูงมักมีความมั่นคงทางอารมณ์และสามารถรับมือกับแรงกดดันจากการทำงานได้ดีกว่า

2. **วิริยะพละ พลังแห่งความเพียร** วิริยะพละหมายถึงความเพียรที่มีความเหมาะสมและสมดุล มิใช่การทำงานอย่างหนักจนเกินขีดจำกัด หากแต่เป็นความเพียรที่ประกอบด้วยสติและปัญญา รู้ว่าเมื่อใดควรเร่ง เมื่อใดควรผ่อนและเมื่อใดควรหยุดพัก การพัฒนาวิริยะพละจึงช่วยให้บุคคลสามารถรักษาความมุ่งมั่นในการทำงานโดยไม่ก่อให้เกิดความเหนื่อยล้าสะสม

3. **สติพละ พลังแห่งการรู้เท่าทัน** สติพละเป็นความสามารถในการระลึกรู้และตระหนักรู้ต่อความคิด อารมณ์ และสภาวะต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันขณะ สติช่วยให้บุคคลตระหนักได้ว่าเมื่อใดที่ภาระงานเริ่มรุกร้าเข้าสู่ชีวิตส่วนตัว หรือเมื่อใดที่ความเครียดเริ่มส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิต การรู้เท่าทันดังกล่าวถือเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันภาวะหมดไฟ โดย คริอาคูล (Kriakous et al., 2021) รายงานจากการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบว่า การฝึกสติช่วยลดความเครียด ความวิตกกังวลและภาวะซึมเศร้า พร้อมทั้งช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตและความสนุกสนานจิตใจอย่างมีนัยสำคัญ

4. **สมาธิพละ พลังแห่งความตั้งมั่น** สมาธิพละ หมายถึง ความสามารถในการตั้งจิตมั่นและจดจ่อกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยไม่ฟุ้งซ่าน สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต, 2561) อธิบายว่า สมาธิมีหลายระดับ ได้แก่ ขณิกสมาธิ อุปจารสมาธิและอัปปนาสมาธิ

โดยฉนิทสมาธิเป็นสมาธิขั้นต้นที่สามารถประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงานได้อย่างเหมาะสม สมาธิช่วยลดความรู้สึกสับสน ว้าวุ่นและภาวะถูกครอบงำจากภาระงาน

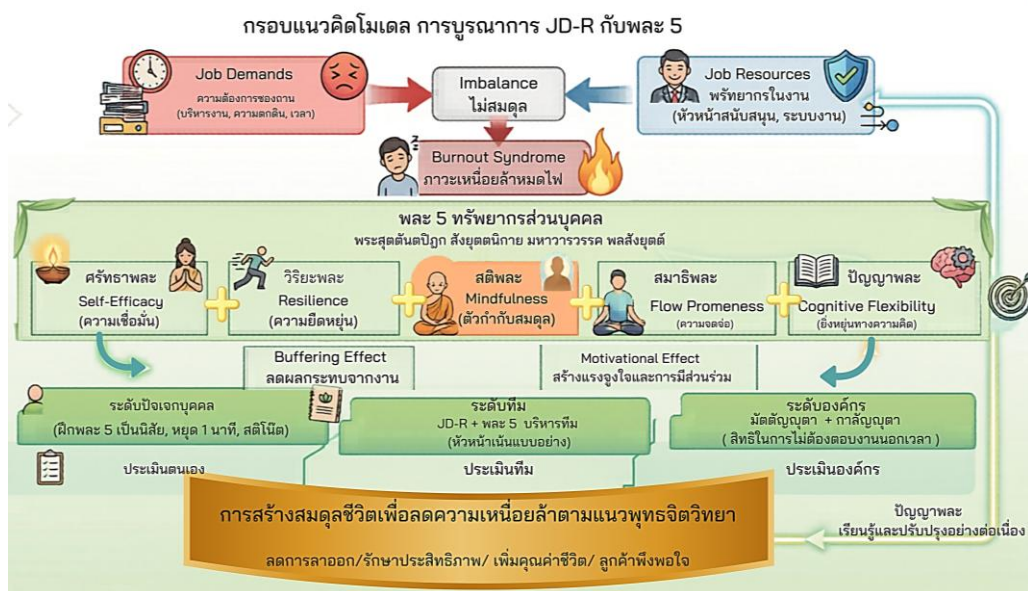
5. ปัญญาพละ พลังแห่งการเห็นตามความเป็นจริง ปัญญาพละ หมายถึงความสามารถในการเข้าใจเหตุและผล ตลอดจนการมองเห็นความจริงของชีวิตตามหลักไตรลักษณ์ ได้แก่ อนิจจัง ทุกขังและอนัตตา การมีปัญญาช่วยให้บุคคลไม่ยึดติดกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวจนเกินไป เมื่อประยุกต์ใช้กับบริบทการทำงาน ปัญญาพละช่วยให้พนักงานตระหนักว่าความสำเร็จและความล้มเหลวเป็นเพียงสถานการณ์ชั่วคราว มิใช่ตัวกำหนดคุณค่าของตนเอง จึงสามารถลดแรงกดดันทางจิตใจและรักษาสมดุลทางอารมณ์ได้ดียิ่งขึ้น

เมื่อพิจารณาโดยองค์รวม พละ 5 ทำหน้าที่เป็นระบบพลังภายในที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน โดยศรัทธาต้องสมดุลกับปัญญา วิริยะต้องสมดุลกับสมาธิและสติทำหน้าที่กำกับองค์ธรรมทั้งหมดให้ทำงานประสานกัน ดังที่คัมภีร์วิสุทธิมรรคอธิบายว่า การพัฒนาพละอย่างสมดุลจะช่วยลดอุปสรรคทางจิตใจและส่งเสริมความมั่นคงภายใน ดังนั้น การพัฒนาพละ 5 ในกลุ่มพนักงานฝ่ายขายจึงเปรียบเสมือนการสร้างทรัพยากรส่วนบุคคล (Personal Resources) ที่ช่วยป้องกันและลดภาวะความเหนื่อยล้าหมดไฟได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อสองโลกบรรจบกัน : การบูรณาการ JD-R กับพละ5

พนักงานฝ่ายขายต้องเผชิญแรงกดดันจากการแข่งขันทางธุรกิจ การถูกปฏิเสธจากลูกค้าและความคาดหวังด้านยอดขาย ส่งผลให้เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และนำไปสู่ภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟ บทความนี้จึงเสนอการบูรณาการหลักพละ 5 กับแนวคิดทรัพยากรส่วนบุคคลในทฤษฎี JD-R เพื่ออธิบายกลไกการรับมือกับความเครียดจากการทำงาน โดยพบว่า ทั้งสองแนวคิดมีความสอดคล้องกันอย่างมีนัยสำคัญ กล่าวคือ ทฤษฎี JD-R อธิบายบทบาทของทรัพยากรส่วนบุคคลในการลดผลกระทบจากความต้องการของงาน ขณะที่พละ 5 เป็นชุดของพลังภายในที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการรับมือกับแรงกดดันดังกล่าว คือ ศรัทธาพละช่วยเสริมความเชื่อมั่นในตนเอง วิริยะพละช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่น สติพละช่วยเพิ่มการตระหนักรู้ สมาธิพละช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจ และปัญญาพละช่วยให้เกิดการมองปัญหาอย่างเข้าใจและเป็นเหตุเป็นผล

ดังนั้น การบูรณาการหลักพระ 5 กับทฤษฎี JD-R จึงมิใช่เพียงการเปรียบเทียบแนวคิดระหว่างตะวันออกกับตะวันตกเท่านั้น แต่ยังสะท้อนให้เห็นว่า การพัฒนาพลังภายในของมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างทรัพยากรส่วนบุคคล อันนำไปสู่การป้องกันและลดภาวะความเหนื่อยล้าหมดไฟในการทำงานได้อย่างยั่งยืน จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบพบว่า พระ 5 แต่ละประการสอดคล้องกับแนวคิดทรัพยากรส่วนบุคคลในทฤษฎี JD-R ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดโมเดลการบูรณาการJD-R กับพระ5 สามระดับ เพื่อสร้างสมดุลชีวิตและลดความเหนื่อยล้าตามแนวพุทธจิตวิทยา

จากภาพที่ 1 สามารถอธิบายความสอดคล้องระหว่างพระ 5 กับแนวคิดทรัพยากรส่วนบุคคลในทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงาน (Job Demands–Resources Theory: JD-R) ได้ดังนี้

ประการแรก ศรัทธาพระมีความสอดคล้องกับแนวคิดความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Efficacy) เนื่องจากทั้งสองแนวคิดต่างให้ความสำคัญกับความเชื่อมั่นที่ตั้งอยู่บนเหตุผล ซึ่งช่วยให้บุคคลกล้าเผชิญกับความท้าทาย สามารถรับมือกับอุปสรรค และฟื้นตัวจากความล้มเหลวได้อย่างเหมาะสม

ประการที่สอง วัริยะพละสอดคล้องกับแนวคิดความยืดหยุ่นทางจิตใจ (Resilience) โดยทั้งสองมุ่งเน้นความสามารถในการรักษาพลังใจและความเพียรในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยไม่เร่งรัดหรือหักโหมจนเกิดความเหนื่อยล้าสะสม

ประการที่สาม สติพละมีความสอดคล้องกับแนวคิดการมีสติ (Mindfulness) ซึ่งเป็นความสามารถในการตระหนักรู้และรับรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ในปัจจุบันขณะ ทั้งพุทฺธจิตวิทยา และจิตวิทยาตะวันตกต่างยอมรับว่าสติเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการอารมณ์ ความคิด และความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ประการที่สี่ สมาธิพละสอดคล้องกับแนวคิดภาวะลื่นไหล (Flow) ในแง่ของความสามารถในการจดจ่อกับงานอย่างเต็มที่ ทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดความฟุ้งซ่าน และลดความรู้สึกถูกครอบงำจากภาระงาน

ประการสุดท้าย ปัญญาพละมีความสอดคล้องกับแนวคิดความยืดหยุ่นทางความคิด (Cognitive Flexibility) ซึ่งเป็นความสามารถในการมองปัญหาจากหลากหลายมุมมอง เข้าใจความสัมพันธ์ของเหตุและผล และไม่ยึดติดกับความสำเร็จหรือความล้มเหลวจนเกินไป

นอกจากนี้ บักเกอร์, เดเมรูติ และแซนซ์-เวอร์เกิล (Bakker, Demerouti & Sanz-Vergel (2023) อธิบายว่า ทรัพยากรส่วนบุคคลมีบทบาทสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) บทบาทเชิงป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบ (Buffering Effect) ซึ่งช่วยลดผลกระทบของข้อเรียกร้องจากงานที่มีต่อความเหนื่อยล้าหมดไฟ และ 2) บทบาทเชิงสร้างแรงจูงใจ (Motivational Effect) ซึ่งช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมและความผูกพันในการทำงาน

เมื่อพิจารณาในบริบทของพละ 5 พบว่า หลักธรรมดังกล่าว สามารถทำหน้าที่ทั้งสองด้านได้พร้อมกัน กล่าวคือ สติพละและปัญญาพละช่วยให้บุคคลตระหนักรู้และกำหนดขอบเขตระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลดผลกระทบจากความเครียดและความกดดันจากงาน ขณะที่ศรัทธาพละและวัริยะพละช่วยธำรงแรงจูงใจ ความมุ่งมั่นและความเพียรในการปฏิบัติงาน ส่วนสมาธิพละช่วยเสริมความมั่นคงทางจิตใจและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อันนำไปสู่การสร้างสมดุลชีวิตและการป้องกันภาวะความเหนื่อยล้าหมดไฟได้อย่างยั่งยืน

จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ : แนวทางการดำเนินงาน 3 ระดับเพื่อลดความเหนื่อยล้าหมดไฟ

แนวคิดการบูรณาการหลักพละ 5 กับทฤษฎีความต้องการและทรัพยากรในงาน (JD-R Theory) จะเกิดประสิทธิผลได้อย่างชัดเจนเมื่อมีการดำเนินงานอย่างบูรณาการใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีมและระดับองค์กร ซึ่งแต่ละระดับมีบทบาทเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน ดังนี้

1. ระดับปัจเจกบุคคล : การพัฒนาพละ 5 เป็นทรัพยากรส่วนบุคคล

การเสริมสร้างพละ 5 ควรดำเนินอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้บุคคลสามารถนำหลักธรรมไปประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการทำงานได้จริง สติพละอาจพัฒนาได้ผ่านการฝึกสติในชีวิตประจำวัน เช่น การหยุดทบทวนตนเองเป็นระยะ การฝึกหายใจอย่างมีสติ หรือการบันทึกประสบการณ์การทำงานในแต่ละวัน ขณะที่ปัญญาพละช่วยส่งเสริมการพิจารณาและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างมีเหตุผล สำหรับศรัทธาพละและวิริยะพละสามารถพัฒนาได้ผ่านการทบทวนความสำเร็จ การตั้งเป้าหมายที่เหมาะสมและการสร้างแรงจูงใจภายใน ส่วนสมาธิพละช่วยส่งเสริมความสามารถในการจดจ่อและลดความฟุ้งซ่านระหว่างการปฏิบัติงาน จากการทบทวนอย่างเป็นระบบของ ชอกร์คอน และคณะ (Shokrkon et al., 2024) รายงานว่า โปรแกรมการฝึกสติมีแนวโน้มช่วยลดความเหนื่อยล้าหมดไฟและส่งเสริมสุขภาวะทางจิตในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานหลายประเภท

2. ระดับทีม : การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล

หัวหน้างานมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการภาระงานและสนับสนุนทรัพยากรทางจิตใจของสมาชิกทีม โดยอาศัยทั้งหลักการของทฤษฎี JD-R และแนวคิดพละ 5 การจัดสรรภาระงานอย่างเหมาะสม การกำหนดขอบเขตเวลาการทำงานที่ชัดเจนและการส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผย สามารถช่วยลดความตึงเครียดจากการทำงานได้ ขณะเดียวกัน การส่งเสริมการสะท้อนประสบการณ์ การรับฟังปัญหา การสร้างความเชื่อมั่นร่วมกันและการเป็นแบบอย่างของหัวหน้างานในการรักษาสมดุลชีวิต อาจช่วยพัฒนาศรัทธาพละ สติพละและปัญญาพละภายในทีมได้

3. ระดับองค์กร : การพัฒนาระบบงานที่เอื้อต่อสมดุลชีวิต

การลดภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากระดับนโยบาย และโครงสร้างองค์กร โดยสามารถดำเนินการได้ใน 3 แนวทางสำคัญ ได้แก่

1) ลดข้อเรียกร้องของงานที่ไม่จำเป็น เช่น การลดงานซ้ำซ้อนหรือขั้นตอนที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่า เป็นต้น

2) เพิ่มทรัพยากรในการทำงาน เช่น ระบบสนับสนุนที่เหมาะสม การพัฒนาผู้นำ และการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีคุณภาพ

3) กำหนดนโยบายด้านสมดุลชีวิตและการทำงาน เช่น การเคารพเวลาส่วนตัว หรือแนวคิดสิทธิในการตัดขาดการติดต่อจากงานนอกเวลาทำงาน (Right to Disconnect) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวมี ความสอดคล้องกับหลักมัตตัญญูตาและกาลัญญูตาในพระพุทธศาสนา ซึ่งเน้นความพอประมาณและการรู้จักกาลเทศะในการดำเนินชีวิต

การประเมินผลการสร้างสมดุลชีวิตและการลดความเหนื่อยล้าหมดไฟ

การนำแนวคิดการบูรณาการพละ 5 กับทฤษฎี JD-R ไปใช้ในทางปฏิบัตินั้น จำเป็นต้องมีกระบวนการ ประเมินและติดตามผลที่ชัดเจนเพื่อให้ทราบว่าแนวทางดังกล่าว สามารถสร้างสมดุลชีวิตและลดความเหนื่อย ล้าได้จริงหรือไม่ ผู้เขียนจึงเสนอกระบวนการ ประเมินที่บูรณาการหลักพละ 5 เข้ากับเครื่องมือทางจิตวิทยาสมัยใหม่ แบ่งเป็น 3 ระดับ โดยแต่ละระดับมีวิธีการ เกณฑ์ และกรอบเวลาที่ชัดเจน ดังนี้

1. ระดับปัจเจกบุคคล การประเมินตนเองด้วยหลักสติ วิธีการประเมิน คือ การ บันทึกข้อมูลส่วนบุคคลก่อนเลิกงานแต่ละวัน ใช้เวลาประมาณ 2-3 นาที ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ขั้นตอนที่หนึ่ง หยุดรู้ตัว 1 นาที ด้วยสติพละ ถามตัวเองว่า "วันนี้ฉันรู้สึกอย่างไร" ขั้นตอนที่สอง บันทึก 4 ตัวชี้วัดโดยให้คะแนน 0-10 ได้แก่ ระดับความเหนื่อยล้าทางกาย ระดับความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ จำนวนครั้งที่ตบงานนอกเวลาและพละใดที่อ่อนแอที่สุดในวันนั้น ขั้นตอนที่สาม ทบทวนด้วยปัญญาพละ ถามว่า "พรุ่งนี้จะปรับปรุงอะไร" เกณฑ์การ ประเมิน คือ เมื่อปฏิบัติต่อเนื่อง 2-3 สัปดาห์ ผู้ปฏิบัติจะเริ่มเห็นรูปแบบของตนเอง ซึ่งเป็น เครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเชิงรุก การประเมินนี้ มีความสอดคล้องกับหลัก

สมดุลชีวิต เพราะสติพละช่วยให้รู้ตัวว่างานกำลังรุก ถ้าชีวิตส่วนตัวหรือไม่ ส่วนปัญญาพละช่วยวิเคราะห์และวางแผนแก้ไข จึงเป็นกระบวนการที่ไม่เพียงวัดผล แต่เป็นเครื่องมือเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปพร้อมกัน

2. ระดับทีม ด้วยการประเมินบรรยากาศและผลลัพธ์ร่วม วิธีการคือ ใช้แบบสอบถามมาตรฐาน Utrecht Work Engagement Scale-Team Version (UWES-T) ร่วมกับข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล โดยมีเกณฑ์การประเมิน 3 ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราการลาป่วยเฉลี่ยต่อคนเปรียบเทียบก่อนและหลังการใช้แนวคิด ระดับการมีส่วนร่วมในงานวัดด้วย UWES-T ซึ่งครอบคลุมความกระตือรือร้น ความทุ่มเทและการจดจ่อในงาน และคุณภาพของการสื่อสารในทีม ตัวชี้วัดเหล่านี้สะท้อนว่า แนวคิดพละ 5 ช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกันหรือไม่ โดยเฉพาะด้านสติพละที่ช่วยให้สมาชิกทีมรับฟังกันอย่างเข้าใจ และศรัทธาพละที่สร้างความเชื่อมั่นร่วมในเป้าหมายของทีม

3. ระดับองค์กร คือ การประเมินผลกระทบต่อธุรกิจ วิธีการคือ ใช้ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลและฝ่ายขายเปรียบเทียบก่อน-หลังดำเนินการ โดยมีเกณฑ์ 4 ตัวชี้วัด ได้แก่ อัตราการลาออก โดยเฉพาะพนักงานที่มีผลงานดี ประสิทธิภาพการขาย ได้แก่ ยอดขายต่อคน อัตราการปิดการขาย ดัชนีความพึงพอใจของลูกค้าและต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้า ได้แก่ ต้นทุนสรรหาพนักงานใหม่ ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ ตัวชี้วัดเหล่านี้ มีความสอดคล้องกับหลักสมดุลชีวิตเพราะแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานมีสมดุลชีวิตที่ดีขึ้นจากการพัฒนาพละ 5 ผลลัพธ์ทางธุรกิจก็ไม่ลดลง หรืออาจดีขึ้นด้วย สอดคล้องกับ ฮาร์ และคณะ (Haar et al., 2014) ที่พบว่า สมดุลชีวิตส่งผลบวกต่อทั้งความพึงพอใจในงานและประสิทธิภาพการทำงาน สิ่งสำคัญคือ การประเมินไม่ใช่เพื่อตัดสินว่า "สำเร็จ" หรือ "ล้มเหลว" แต่เป็นเครื่องมือในการเรียนรู้และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับหลักปัญญาพละที่เน้นการเห็นความจริงและเรียนรู้จากประสบการณ์ ทั้งนี้ ผลลัพธ์ย่อมแตกต่างกันตามปัจจัยหลายประการ เช่น ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กรและความพร้อมของพนักงาน เป็นต้น

ทั้งนี้ การประเมินผลควรมุ่งเน้นการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มากกว่าการตัดสินความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

การอภิปรายข้อจำกัดของแนวคิด

การบูรณาการพละ 5 กับทฤษฎี JD-R จะมีความสอดคล้องเชิงทฤษฎีอย่างน่าสนใจ แต่ยังมีข้อจำกัดที่ต้องตระหนัก คือ

1. บทความนี้เป็นการสังเคราะห์เชิงวิชาการจากเอกสาร ยังไม่ได้ผ่านการทดสอบเชิงประจักษ์จึงต้องมีการวิจัยเชิงทดลองเพื่อยืนยันประสิทธิผลต่อไป
2. การประยุกต์หลักพุทธธรรมในบริบทองค์กรอาจมีข้อจำกัดด้านวัฒนธรรมและความเชื่อ โดยเฉพาะในองค์กรข้ามชาติที่มีพนักงานหลายเชื้อชาติ และ
3. การเปรียบเทียบพละ 5 กับแนวคิดจิตวิทยาตะวันตกเป็นการเทียบเคียงเชิงแนวคิด มิใช่การพิสูจน์ว่าเป็นสิ่งเดียวกัน เนื่องจากมีรากฐานทางปรัชญาที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดเหล่านี้ ไม่ได้ลดทอนคุณค่าของการบูรณาการ หากแต่เปิดโอกาสให้มีการพัฒนาต่อยอดงานเพื่อพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทสรุป : การสร้างสมดุลชีวิตเพื่อลดความเหนื่อยล้า

บทความวิชาการนี้ได้นำเสนอแนวคิดเชิงบูรณาการระหว่างทฤษฎี JD-R เพื่ออธิบายกลไกของความเหนื่อยล้าอย่างเป็นระบบ กับหลักพละ 5 ที่ให้แนวทางการพัฒนาพลังภายในอย่างเป็นรูปธรรมสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการนำเสนอ 3 ข้อ ดังนี้

ประการแรก ด้านสภาพปัญหาความเหนื่อยล้า พบว่า พนักงานฝ่ายขายเป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงสูงต่อภาวะเหนื่อยล้าหมดไฟ เนื่องจากลักษณะงานที่มีความต้องการสูงทั้งด้านเวลา อารมณ์และแรงกดดันจากเป้าหมาย ขณะที่ทรัพยากรในงานมักไม่เพียงพอ

ประการที่สอง ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์หลักพละ 5 พบว่า หลักพละ 5 จากพระไตรปิฎกมีความสอดคล้องกับแนวคิดทรัพยากรส่วนบุคคลในทฤษฎี JD-R อย่างลึกซึ้ง โดยศรัทธาพละสอดคล้องกับความเชื่อมั่นในตนเอง วิริยะพละสอดคล้องกับความยืดหยุ่นทางจิตใจ สติพละสอดคล้องกับการมีสติ สมาธิพละสอดคล้องกับภาวะสันโดษ และปัญญาพละสอดคล้องกับความยืดหยุ่นทางความคิด

ประการที่สาม ด้านแนวทางการสร้างสมดุลชีวิต พบว่า การดำเนินการใน 3 ระดับ คือทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กรพร้อมกัน จะสร้างระบบที่เกื้อหนุนกันได้

ผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการนำแนวพุทธจิตวิทยามาใช้ มีดังนี้

1. **ด้านพนักงาน** เพื่อลดความเหนื่อยล้าทั้งทางกายและอารมณ์ มีสมดุลชีวิตที่ดีขึ้น สุขภาพจิตแข็งแรงและรักษาแรงจูงใจในการทำงานได้ยั่งยืน

2. **ด้านทีมงาน** เพื่อเพิ่มบรรยากาศการทำงานเกื้อกูลกัน ลดการแข่งขันที่มุ่งทำลายกัน สื่อสารกันอย่างเข้าอกเข้าใจ

3. **ด้านองค์กร** เพื่อลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ รักษาประสิทธิภาพการขายและเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า

4. **ด้านสังคม** เพื่อเป็นการนำภูมิปัญญาพุทธธรรมที่มีอยู่แล้วในสังคมไทย มาประยุกต์ใช้อย่างเป็นระบบ สร้างต้นแบบการบูรณาการหลักธรรมกับศาสตร์สมัยใหม่

อย่างไรก็ตาม ควรคำนึงถึงผลกระทบ คือ การเปลี่ยนแปลงต้องอาศัยเวลาและความร่วมมือจากทุกฝ่าย ผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง หัวหน้าทีมต้องเข้าใจหลักการและพนักงานต้องเปิดใจฝึกฝน หากดำเนิน การเพียงระดับเดียวโดยไม่มีการสนับสนุนจากระดับอื่น ผลลัพธ์อาจไม่ยั่งยืน แนวคิดที่ได้จากการศึกษานี้สามารถสรุปเป็น "โมเดลพละ 5-JD-R สามระดับ" ซึ่งเสนอว่า พละ 5 ทำหน้าที่เป็นทรัพยากรส่วนบุคคลตามกรอบ JD-R ที่ช่วยรองรับแรงกดดันจากงาน โดยต้องดำเนินการ 3 ระดับพร้อมกัน ได้แก่ ระดับปัจเจก (ฝึกพละ 5 เป็นนิสัย) ระดับทีม (หัวหน้าบริหารด้วยพละ 5 และ JD-R) และระดับองค์กร (ปรับโครงสร้างตามหลักมัตตัตถุญฺตาและกาลัญญุต) เพื่อสร้างสมดุลชีวิตและลดความเหนื่อยล้าอย่างยั่งยืน โมเดลนี้ เป็นการบูรณาการอย่างเป็นระบบระหว่างภูมิปัญญาตะวันออกกับทฤษฎีจิตวิทยาตะวันตก อันเป็นเส้นทางที่เหมาะสม กับบริบทไทยและให้ความสำคัญกับทั้ง "โครงสร้าง" และ "จิตใจ" ไปพร้อมกัน

ท้ายที่สุด การสร้างสมดุลชีวิตไม่ใช่จุดหมายปลายทาง แต่เป็นการเดินทางต่อเนื่อง มั่นต้องอาศัยความมุ่งมั่น ความอดทนและการร่วมมือจากทุกฝ่าย แต่หากเราเริ่มวันนี้ด้วยการหยุดสักครู่เพื่อรู้ตัว ด้วยการใช้ปัญญาแยกแยะว่าอะไรสำคัญจริงและปกป้องพื้นที่ชีวิต

ส่วนตัวเราตามหลักพุทธธรรม หมายถึง เรากำลังก้าวไปบนเส้นทางที่ถูกต้องแล้ว สักวันหนึ่งเราจะมอย้อนกลับมาพบว่า ชีวิตของเรามีความสมดุลและความสุขมากขึ้นอย่างเห็นได้ชัด นั่นคือรางวัลที่คุ้มค่าที่สุดของการสร้างสมดุลชีวิตเพื่อลดความเหนื่อยล้าได้อย่างยั่งยืน

รายการอ้างอิง

- จรัมพร ไหล่ายอง และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต. (2565). อิทธิพลของสมดุลชีวิตกับการทำงาน ต่อความตั้งใจลาออก และความตั้งใจคงอยู่กับองค์กร ในกลุ่มบุคลากรภาค การศึกษา. วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน, 4(3), 210–226.
- ชนัดดา เงินชัยโรจน์. (2565). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานในบริษัท ยายในช่วงที่มีการทำงานที่บ้าน (สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.
- พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระสูตรตันตปิฎก สังยุตต นิคาय มหาวารวรรค เล่ม 19 พลสังยุตต์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิคาय ปัญจกนิบาต เล่ม 22. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย.
- พระไพศาล วิสาโล. (2553). รู้สติ วิถีแห่งความสุขในสังคมที่คิดต่าง. นิตยสารหญิงไทย, 833(35).
- พัทธมนัส ไพบูลย์ศิริ. (2565). สิทธิการตัดขาดการติดต่อสื่อสารนอกเวลาทำงานของลูกจ้าง ตามกฎหมายแรงงานไทย (วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต). (2561). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ : ฉบับประมวล คัมภีร์ (พิมพ์ครั้งที่ 31). กรุงเทพฯ : สหธรรมิก.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2567). ETDA เปิด 4 เหตุผลใหญ่ ทำคนไทย Burnout ยุคดิจิทัล. สืบค้น 30 มีนาคม 2569, จาก <https://www.etda.or.th>

- Thailand Health Hub. (2568). *เมื่อแรงขับชีวิตถูกดูด Burnout ภาวะหมดไฟที่ร้ายทำงานต้องระวัง*. สืบค้น 30 มีนาคม 2569, จาก <https://thailandhealthhub.com>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). The job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2023). Job demands–resources theory: Ten years later. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10, 25–53.
- Haar, J. M., Russo, M., Suñe, A., & Ollier-Malaterre, A. (2014). Outcomes of work-life balance on job satisfaction, life satisfaction and mental health: A study across seven cultures. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 361–373.
- Kriakous, S. A., Elliott, K. A., Lamers, C., & Owen, R. (2021). The effect of mindfulness-based stress reduction on burnout in healthcare professionals: A systematic review. *Mindfulness*, 12(1), 1–28.
- Mercer. (2024). 2024 Global Talent Trends. Retrieved March 15, 2026, from <https://www.mercer.com>
- Shoker, D., Desmet, L., Ledoux, N., & Héron, A. (2024). *Effects of standardized mindfulness programs on burnout: A systematic review and original analysis from randomized controlled trials*. *Frontiers in Public Health*, 12, 1381373.