

# การเสริมสร้างสุขภาวะและป้องกันภาวะหมดไฟด้วย จิตวิทยาเชิงบวกและสติ

## Enhancing Well-being and Preventing Burnout Through Positive Psychology and Mindfulness

วุฒิชัย อุตธาพงษ์

Wootichai Utthapong

รองหัวหน้าศูนย์เวชศาสตร์ฟื้นฟู โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครสำนักงานใหญ่

Deputy Head of Department, Rehabilitation Center, Bangkok Hospital Headquarters.

Email: oottapong@gmail.com

พระครูวัชรธรรมวิเทศ (สิงห์ทอง)

Phrakru Vajiradhammavides (Singthong)

เจ้าอาวาสวัดพุทธอregon เมืองเทอร์เนอร์ รัฐโอเรกอน ประเทศสหรัฐอเมริกา

Venerable Abbot, Wat Buddhaoregon 5433 Witzel Rd SE, Turner, OR 97392, USA.

Email: singthong@yahoo.com

ตอบรับบทความ (Received) : 8 กุมภาพันธ์ 2569

เริ่มแก้ไขบทความ (Revised) : 28 กุมภาพันธ์ 2569

รับบทความตีพิมพ์ (Accepted) : 25 เมษายน 2569

เผยแพร่ออนไลน์ (Available Online) : 7 กรกฎาคม 2569

## บทคัดย่อ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นผลจากความเครียดเรื้อรังในองค์กร ส่งผลกระทบทั้งต่อสุขภาพจิต คุณภาพชีวิต และประสิทธิภาพการทำงานของคุณคลากร แนวโน้มปัจจุบันชี้ให้เห็นความสำคัญของการบูรณาการจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) ร่วมกับการฝึกสติ (Mindfulness) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตและลดความเสี่ยงจากภาวะหมดไฟอย่างเป็นรูปธรรม จากการทบทวนวรรณกรรมกว่า 30 ฉบับพบว่า การฝึกสติแบบสติปัฏฐานแนวปฏิบัติพื้นฐานทางพุทธศาสนา ที่มุ่งพัฒนาความรู้ตัวและปัญญาเพื่อลดทุกข์ ผ่านสติปัฏฐาน 4 ได้แก่ การพิจารณากาย เวทนา จิต และธรรม ซึ่งมีหลักฐานปรากฏชัดใน มหาสติปัฏฐานสูตร แห่งพระไตรปิฎกว่า เป็นทางสายเอก เพื่อความบริสุทธิ์แห่งจิตและความดับทุกข์ โดยเน้นการตั้งมั่นของสติและสัมปชัญญะในทุกอิริยาบถและลมหายใจเข้าออก งานวิจัยร่วมสมัยยังยืนยันว่าการบูรณาการโมเดล PERMA กับโปรแกรม MBSR ช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ผ่านกลไกการพัฒนาทักษะการควบคุมความสนใจ การจัดการอารมณ์ และการตระหนักรู้ปัจจุบันขณะอย่างไม่ตัดสิน บทความนี้นำเสนอกรอบการบูรณาการเชิงปฏิบัติที่เหมาะสมกับบริบทองค์กรและระบบบริการสุขภาพไทย ภายใต้แนวคิด “MBSR เป็นฐานการฝึกจิต” เพื่อเสริมสร้างการรู้เท่าทัน เวทนาและจิตตามหลักพุทธศาสตร์ กระบวนการดังกล่าวทำหน้าที่เสมือน “ระบบภูมิคุ้มกันทางจิตใจ” (Psychological Immunization) ช่วยให้บุคคลขับเคลื่อนองค์ประกอบของ PERMA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนนำไปสู่แนวทางป้องกันและจัดการภาวะหมดไฟอย่างยั่งยืน

**คำสำคัญ:** การฝึกสติ จิตวิทยาเชิงบวก ภาวะหมดไฟในการทำงาน



## Abstract

Occupational burnout is a consequence of chronic organizational stress, adversely affecting mental health, quality of life, and work performance. Current trends underscore the importance of integrating Positive Psychology with mindfulness to enhance psychological well-being and reduce the risk of burnout in a systematic and sustainable manner. A review of more than 30 studies indicates that Satipatthana, a foundational Buddhist practice, aims to cultivate awareness and wisdom to alleviate suffering. This is achieved through the Four Foundations of Mindfulness: contemplation of the body, feelings, mind, and mental phenomena. As articulated in the Mahasatipatthana Sutta of the Pali Canon, this “direct path” (Ekāyana-magga) is regarded as a means for mental purification and the cessation of suffering, emphasizing sustained mindfulness (sati) and clear comprehension (sampajañña) in all activities, including breathing. Contemporary research further demonstrates that integrating the PERMA model with Mindfulness-Based Stress Reduction (MBSR) significantly reduces stress and enhances job satisfaction through the development of attentional control, emotional regulation, and non-judgmental present-moment awareness. This article proposes an integrative practical framework tailored to Thai organizational and healthcare contexts. Grounded in the concept of “MBSR as a foundation for mental cultivation,” the framework promotes awareness of sensations (vedanā) and mental states in accordance with Buddhist principles. This process functions as a form of “psychological immunization,” enabling individuals to effectively activate the components of PERMA and leading to sustainable strategies for the prevention and management of burnout.

**Keywords:** Mindfulness, Positive Psychology, Occupational Burnout

## 1. บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีในยุคปัจจุบันเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและส่งผลกระทบต่อทั่วโลก โดยเฉพาะกลุ่มวัยทำงานที่ต้องปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงรูปแบบการเรียนรู้ใหม่ที่ต้องนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อย่างไรก็ตาม บางบุคคลหรือองค์กรประสบปัญหาภาวะการเรียนรู้ถดถอย (Learning Loss) ซึ่งหมายถึงการสูญเสียโอกาสในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อพัฒนาการด้านภาษา การสื่อสาร ทักษะความสัมพันธ์ และความรับผิดชอบ<sup>1</sup> ปัญหานี้สะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์เพื่อเสริมสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร ในบริบทของโลกที่มีความผันผวน ไม่แน่นอน ซับซ้อน และคลุมเครือ (VUCA World) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีแรงกดดันสูง และการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Job Burnout) กลายเป็นปรากฏการณ์ที่พบได้บ่อย โดย Maslach and Leiter<sup>2</sup> อธิบายว่า ภาวะนี้ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ (Emotional Exhaustion) การลดทอนความเป็นบุคคล (Depersonalization) และ การลดลงของความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Reduced Personal Accomplishment) ซึ่งส่งผลกระทบต่อทรัพยากรทางจิตใจและประสิทธิภาพการทำงาน

ภาวะหมดไฟไม่เพียงกระทบต่อสุขภาพจิตและคุณภาพชีวิตของบุคลากร แต่ยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและระบบการจัดการงานโดยรวมด้วย งานวิจัยชี้ว่าภาวะนี้สัมพันธ์กับอัตราการลาออกสูง ความพึงพอใจในงานต่ำ และต้นทุนทางเศรษฐกิจที่เพิ่มขึ้น<sup>3</sup> ดังนั้น การพัฒนาแนวทางป้องกันและลดภาวะหมดไฟจึงเป็นประเด็นสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ โดยเฉพาะการใช้ สติ (Mindfulness) ซึ่งหมายถึงการตระหนักรู้ในปัจจุบันโดยไม่ตัดสิน ได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสำคัญในการตัด

1. กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (EEF), *Learning Loss ภาวะการเรียนรู้ถดถอย*, ออนไลน์, <https://research.eef.or.th/learning-loss-recession/>. [12 มีนาคม 2569]
2. Maslach, C. and M. P. Leiter, "Burnout" In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*, edited by G. Fink, (San Diego, CA, USA: Academic Press, 2016), 351–357.
3. Maslach, C. and M. P. Leiter, "Burnout, Understanding the Burnout Experience", *World Psychiatry*, Vol. 15 No. 2 (2016), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.



วงจรความเครียดและฟื้นฟูทรัพยากรทางใจ<sup>4</sup> การฝึกสติช่วยเปลี่ยนจากการตอบสนองด้วยอารมณ์ไปสู่การรับรู้สถานการณ์อย่างเป็นกลาง ส่งเสริมการควบคุมอารมณ์และความสนใจ ซึ่งเป็นทักษะสำคัญในการรับมือกับความเครียดในที่ทำงาน และจิตวิทยาเชิงบวกเองก็ไม่ได้มุ่งเน้นที่การซ่อมแซมข้อบกพร่องเพียงอย่างเดียว แต่เน้นที่การรับรู้ เข้าใจ สร้างความเข้มแข็งและความทนทานต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงช่วยให้เป็นเกราะป้องกันภาวะหมดไฟได้ การบูรณาการการฝึกสติเข้ากับโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพองค์กรเชิงบวก จึงเป็นแนวทางที่มีศักยภาพในการลดภาวะหมดไฟและสร้างความเข้มแข็งทางด้านสุขภาพจิตของบุคลากรในการทำงานได้อย่างยั่งยืน

## 2. ภาวะหมดไฟในการทำงาน

### 2.1 ความหมายของภาวะหมดไฟ

องค์การอนามัยโลกกล่าวว่า ภาวะหมดไฟ หมายถึง ปรากฏการณ์จากการประกอบอาชีพที่เป็นผลมาจากความเครียดเรื้อรังในสถานที่ทำงาน ซึ่งไม่ได้รับการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>5</sup>

Maslach and Leiter<sup>6</sup> กล่าวว่า ภาวะหมดไฟ หมายถึง ภาวะที่ความกระตือรือร้นค่อย ๆ แปรเปลี่ยนเป็นความเหนื่อยล้า ความท้อแท้ลดลงกลายเป็นความเฉยชา และความมั่นใจในตนเองถูกแทนที่ด้วยความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ

ผศ.พญ. กมลพร วรรณฤทธิ์<sup>7</sup> กล่าวว่า ภาวะหมดไฟ หมายถึง ภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านจิตใจที่เกิดจากความเครียดเรื้อรังในการทำงาน โดยมีอาการสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ การมองความสามารถตนเองเชิงลบ และ

- 
4. Kabat-Zinn, J., "Mindfulness-Based Interventions in Context", *Clinical Psychology: Science and Practice*, Vol. 10 No. 2 (2003), 144–156. <https://doi.org/10.1093/clippsy.bpg016>.
  5. World Health Organization, "QD85 Burn-out", *ICD-11*, 2019.
  6. Maslach, C. and Leiter, M. P., "Burnout" *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior*, 351–357.
  7. กุลธิดา วรรณฤทธิ์, *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)*, (กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562).



ความรู้สึกเห็นทางจากผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ

## 2.2 การจำแนกองค์ประกอบของภาวะหมดไฟเป็น 3 ส่วนดังนี้

1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ เป็นองค์ประกอบหลักและเป็นสัญญาณบ่งชี้ลำดับแรกของภาวะหมดไฟ โดยมีลักษณะสำคัญคือ การสูญเสียทรัพยากรทางจิตใจ และพลังงานทางกายอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการในการทำงานหรือภาระหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีลักษณะอาการต่าง ๆ ดังนี้

1.1) สภาวะพร่องพลังงาน เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่ายอย่างรุนแรง

1.2) กลไกการฟื้นฟูบกพร่อง ปรากฏอาการเหนื่อยล้าสะสมที่ไม่สามารถบรรเทาได้ด้วยการพักผ่อนตามปกติ

1.3)ทัศนคติเชิงลบต่อภารกิจ มีสภาวะถดถอยของแรงจูงใจในการเริ่มต้นกิจกรรม เช่น อาการไม่ออกไปปฏิบัติงาน

2) การลดทอนความเป็นบุคคลและการมองโลกในแง่ร้าย เป็นองค์ประกอบในมิติด้านความสัมพันธ์ของภาวะหมดไฟ ซึ่งสะท้อนถึงกลไกการปรับตัวเพื่อปกป้องทางจิตวิทยามีลักษณะอาการ

2.1) การสร้างระยะห่างทางจิตใจ มีการแยกตัวออกจากภาระหน้าที่และผู้ร่วมงาน เพื่อลดแรงกดดันจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางอารมณ์ที่มากเกินไป

2.2) ทัศนคติเชิงเหยียดหยัน มีการพัฒนามุมมองเชิงลบและขาดความเชื่อมั่นต่อองค์กร เพื่อนร่วมงาน หรือผู้รับบริการ โดยแสดงออกผ่านความเย็นชาและความเฉยเมย

2.3) การลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ ปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากความรู้สึกร่วมทางอารมณ์ มองผู้รับบริการหรือเนื้องานเป็นเพียงวัตถุหรือขั้นตอนทางเทคนิค

2.4) สภาวะเปราะบางทางอารมณ์ ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ลดลง เกิดความหงุดหงิดหรือความขัดแย้งในที่ทำงานได้ง่ายกว่าปกติ

3) การลดลงของความสำเร็จส่วนบุคคล เป็นสภาวะที่บุคคลเกิดการประเมินตนเองในทางลบ โดยรู้สึกถึงความเสื่อมถอยของสมรรถนะในการทำงาน และขาดความพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน มักมีอาการดังนี้



3.1) ขอบต้งข้อสงสัยในสมรรถนะ เกิดความล่งเลใจในทักษะและความสามารถของตนเอง แม้จะมีประสบการณ์มาอย่างยาวนาน

3.2) เกิดสภาวะสิ้นหวังในผลลัพธ์ มีความเชื่อว่า ความพยายามของตนไม่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร สูญเสียความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน

3.3) เกิดการสูญเสียความหมายในงาน การรับรู้ถึงคุณค่าของงานลดน้อยลง ขาดเป้าหมายในการทำงาน

## 2.3 ลักษณะของภาวะหมดไฟ

จากข้อมูลดังที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า บุคลากรที่มีสัญญาณบ่งชี้วิกฤตเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานมีดังนี้

1) พฤติกรรมการถดถอยจากการทำงาน ขาดงานหรือมาสาย โดยไม่มีสาเหตุที่ชัดเจน

2) ความบกพร่องด้านพุทธิปัญญา สมาธิจดจ่อลดลง และมีอัตราความผิดพลาดในการตัดสินใจเพิ่มขึ้น

3) การแยกตัวทางสังคม ปฏิเสธการปฏิสัมพันธ์กับเครือข่ายทางสังคมในที่ทำงาน และการสร้างกำแพงปิดกั้นในการสื่อสารกับผู้อื่น

4) ความผิดปกติทางจิต มีการแสดงออกทางร่างกายที่มีเหตุปัจจัยมาจากจิตใจ เช่น อาการปวดศีรษะแบบตึงเครียด หรือ ระบบทางเดินอาหารแปรปรวน เป็นต้น

## 3. จิตวิทยาเชิงบวก

จิตวิทยาเชิงบวกได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายจากการนำเสนอของ Martin Seligman<sup>8</sup> ในช่วงปลายทศวรรษ 1990 โดยนิยามว่าเป็น “การศึกษาทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับหน้าที่ที่เหมาะสมที่สุดของมนุษย์มีเป้าหมายหลักคือ การค้นหาและส่งเสริมปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลและชุมชนประสบความสำเร็จและมีความสุขอย่างยั่งยืน

8. Martin E. P. Seligman, *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*, (New York: Free Press, 2011), 16–20.

โมเดล PERMA ของ Seligman ซึ่งเสนอว่า ความผาสุกที่สมบูรณ์ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก

1. Positive Emotions (P) คือ การรับรู้อารมณ์เชิงบวก
2. Engagement (E) คือ สภาวะความผูกพันหรือความลึนไหลในกิจกรรมที่ทำ
3. Relationships (R) คือ การมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมที่เกื้อกูลและมีความหมาย
4. Meaning (M) คือ การรับรู้ถึงเป้าหมายและคุณค่าที่ยิ่งใหญ่
5. Accomplishment (A) คือ ความรู้สึกถึงความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมาย

Barbara Fredrickson<sup>9</sup> กล่าวว่า อารมณ์เชิงบวกจะช่วยขยายขอบเขตความคิดและการกระทำชั่วขณะของบุคคล และช่วยสร้างทรัพยากรส่วนบุคคลที่ยั่งยืน ทั้งในด้านกายภาพ ปัญญา และสังคม เป็นเกราะป้องกันความเครียดในอนาคต

Peterson และ Seligman<sup>10</sup> จำแนกจุดแข็งของมนุษย์ออกเป็น 24 ประการ ภายใต้ 6 คุณธรรมหลัก เช่น ปัญญา ความกล้าหาญ มนุษยธรรม หากมีการนำจุดแข็งเหล่านี้มาปรับใช้ในชีวิตประจำวันและการทำงาน ก็พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในชีวิตและการลดภาวะหมดไฟ

#### 4. สติ

สติ มาจากรากศัพท์ในภาษาบาลีที่แปลว่า การระลึกได้ หรือ การไม่เลื่อนลอย หมายถึง สภาวะที่จิตจดจ่ออยู่กับสภาวะธรรมที่ปรากฏในขณะปัจจุบัน<sup>11</sup> ประกอบด้วย

1. สติในฐานะเครื่องกั้นในทางพุทธธรรม สติทำหน้าที่เป็น นายทวาร ที่คอยเฝ้าระวังรักษาจิตไม่ให้ตกไปในอำนาจของอกุศลธรรมหรือนิเวศต่าง ๆ

---

9. Fredrickson B. L., “The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions”, *American Psychologist*, Vol. 56 No. 3 (2001), 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>.

10. Christopher Peterson and Martin E. P. Seligman, *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*, (Oxford: Oxford University Press, 2004), 29.

11. Anālayo, *Satipaṭṭhāna: The Direct Path to Realization*, (Birmingham: Windhorse Publications, 2003), 3–6.



2. สัมปชัญญะ สติมักจะปรากฏคู่กับสัมปชัญญะ โดยสติคือ การระลึกได้ ส่วนสัมปชัญญะคือ ความรู้ตัวทั่วพร้อมหรือความเข้าใจในวัตถุประสงค์และบริบทของสิ่งที่กำลังทำ<sup>12</sup>

จากที่กล่าวมาในข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า สติ คือ การหยุดเพื่อระลึก ส่วนสัมปชัญญะ คือ การรู้เพื่อนำทาง เมื่อทำงานร่วมกันจะกลายเป็นเกราะป้องกันจิตใจไม่ให้หลงทางและทำผิดพลาด เป็นสภาวะของจิตใจที่ระลึกได้ต่ออารมณ์ความรู้สึก ความคิดทางใจและระลึกถึงการเคลื่อนไหวทางกายแต่ละช่วงเวลาขณะปัจจุบัน

### โครงสร้างและหลักการของสติปัฏฐาน

หัวใจสำคัญของการฝึกสติในทางพุทธธรรมคือ สติปัฏฐาน 4 ซึ่งถือเป็นวิถีทางแห่งการพัฒนาวิปัสสนากรรมฐานเพื่อความหลุดพ้น<sup>13</sup> ประกอบด้วย

**กายานุปัสสนา** คือ การมีสติพิจารณาภายในกาย เช่น ลมหายใจ หรืออริยาบถ ยืน เดิน นั่ง นอน เป็นต้น

**เวทนานุปัสสนา** คือ การมีสติพิจารณา ความรู้สึกที่เป็นสุข ทุกข์ หรือเฉย ๆ

**จิตตานุปัสสนา** คือ การมีสติพิจารณาสภาวะของจิต เช่น จิตที่มีราคะ หรือ จิตที่มีโทสะ

**ธรรมานุปัสสนา** คือ การมีสติพิจารณาสภาวะธรรมต่าง ๆ เช่น ความว่าง ความสงสัย ความฟุ้งซ่าน เป็นต้น

### สติมีความสำคัญต่อพฤติกรรมสุขภาพอย่างไร

มนุษย์ประกอบด้วยจิตใจและร่างกายที่มีความสัมพันธ์กัน โดยพื้นฐานแล้ว จิตจะคิดเป็นช่วง ๆ หรือคิดตลอดเวลา ยกเว้นการนอนหลับ หากคิดต่อเนื่องจะเป็นกระแสความคิด จนเกิดเป็นความรู้สึก ถ้าหากเราเชื่อความคิดหรือความรู้สึกนั้น ก็จะมีการตอบสนองโดยการแสดงออกเป็นพฤติกรรมทางกาย ซึ่งองค์ประกอบของสติมี 3 ลักษณะ คือ

12. Bodhi, B., “What Does Mindfulness Really Mean? A Canonical Perspective”, *Contemporary Buddhism*, Vol. 12 (2011), 19–39. <https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564813>.

13. ที.ม. 10/372/208 (ไทย.มจร).



1. การตระหนักรับรู้อาการทางกายและอาการทางใจในขณะนั้นหรืออาจเรียกได้ว่าสติในจิต และสติในกาย
2. การยอมรับธรรมชาติของเหตุการณ์นั้นตามความจริงว่า สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเองนั้น ไม่สามารถควบคุมได้ทั้งหมด เราสามารถย่นตีหรือปล่อยวางได้
3. การควบคุมตนเองได้ สติทำให้เกิดความไตร่ตรอง ยั้งคิด สังเกตความคิด ความรู้สึก อารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในตนเอง

### วิธีในการฝึกสติเพื่อลดภาวะหมดไฟ

การฝึกสติเพื่อลดภาวะหมดไฟในการทำงานนับเป็นแนวทางปฏิบัติที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายทั้งในปัจจุบัน จากงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า สามารถช่วยเพิ่มทรัพยากรทางจิตใจและสร้างกลไกการป้องกันความเครียดได้โดยผู้เขียนได้เสนอรูปแบบการฝึกสติ ดังนี้

1. การฝึกสติรู้ลมหายใจเข้าออก ถือเป็นการฝึกพื้นฐานที่เน้นการดึงความจดจ่อกลับมายังลมหายใจ เพื่อลดการทำงานของระบบประสาท Sympathetic และกระตุ้นระบบ Parasympathetic เพื่อให้ร่างกายเกิดการผ่อนคลาย<sup>14</sup>.
2. การสำรวจร่างกายเพื่อช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ถึงความตึงเครียดที่สะสมอยู่ในส่วนต่าง ๆ ของร่างกายซึ่งเป็นสัญญาณของความเหนื่อยล้าทางกายก่อนที่อาการจะรุนแรง<sup>15</sup>.

การปรับใช้วิธีการฝึกสติในที่ทำงานสามารถทำได้ดังนี้

1. การจดจ่ออยู่กับงานทีละอย่าง หลีกเลี่ยงการทำหลายอย่างพร้อมกัน ช่วยให้เรাজดจ่ออยู่กับปัจจุบันขณะ ลดความวิตกกังวลถึงงานที่ยังมาไม่ถึง
2. การจัดช่วงพักสั้น ๆ ระหว่างทำงาน ก็เป็นอีกรูปแบบที่สามารถทำได้โดยอาจใช้เวลาเพียง 1–3 นาทีระหว่างช่วงต่อของงาน เพื่อกลับมาอยู่กับลมหายใจ หรือสังเกตอารมณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อช่วยป้องกันการสะสมของความเหนื่อยล้าทางอารมณ์

14. Kabat-Zinn, J., *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*, (New York: Hyperion, 1994), 8–10.

15. Zindel V. Segal et al., *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression*, 2nd ed, (New York: Guilford Press, 2013), 153–162.



## 5. การบูรณาการการฝึกสติเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรสมัยใหม่

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาในข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การบูรณาการการฝึกสติและการใช้จิตวิทยาเชิงบวกในบริบทขององค์กรมิใช่เพียงเทคนิคเพื่อการผ่อนคลาย แต่ถือเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความเครียดและความทุกข์ทางจิตใจได้อย่างยั่งยืน โดยมีรากฐานสำคัญจากทางพุทธธรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาไปสู่วิปัสสนาปัญญา เพื่อให้เห็นแจ้งในหลักพระไตรลักษณ์ (ความไม่เที่ยง เป็นทุกข์ และไม่มีตัวตน) การเข้าใจความจริงนี้ช่วยให้บุคคลถอนความยึดมั่นถือมั่น ซึ่งเป็นต้นเหตุแห่งความทุกข์ รวมถึงความทุกข์ที่เกิดจากภาวะหมดไฟในการทำงาน<sup>16</sup> และในมิติขององค์กรชั้นนำระดับโลกอย่าง Google และ SAP การฝึกสติถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงสภาวะและประสิทธิภาพของบุคลากร ผลการวิจัยทางประสาทวิทยาพบว่า การฝึกสติช่วยลดระดับฮอร์โมนคอร์ติซอลและปรับปรุงการทำงานของสมองส่วนหน้าที่เกี่ยวข้องกับสมาธิจดจ่อ รวมถึงการควบคุมอารมณ์<sup>17</sup> จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมเชิงบูรณาการ<sup>18</sup> พบว่า สติมีบทบาทสำคัญในการจัดการภาวะหมดไฟโดยตรงผ่านการเพิ่มทักษะการควบคุมอารมณ์และลดปฏิกิริยาตอบสนองต่อความเครียดที่รุนแรง นอกจากนี้สติยังช่วยเสริมสร้างความยืดหยุ่นทางจิตใจ ทำให้พนักงานสามารถฟื้นตัวจากอุปสรรคได้อย่างรวดเร็วผ่านการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางพุทธิปัญญา ซึ่งผลลัพธ์เชิงประจักษ์ชี้ให้เห็นว่า การทำงานของสมองที่ได้รับการพัฒนาผ่านการฝึกสติและการเข้าใจจิตวิทยาเชิงบวกสามารถช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์บุคลากรมีสภาวะที่ดี มีความพึงพอใจในงาน สมประโยชน์ทุกฝ่าย สมดังคำกล่าวที่ว่างานได้ผล คนมีความสุข องค์กรก็ยั่งยืน

16. Payutto, P. A., *Buddhadhamma: The Laws of Nature and Their Benefits to Life*, Translated by B. Evans, (Bangkok: Buddhadhamma Foundation, 2018).

17. Vago, D. R. and D. A. Silbersweig, "Self-awareness, Self-regulation, and Self-transcendence (S-ART)", *Frontiers in Human Neuroscience*, Vol. 6 (2012), 296. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2012.00296>.

18. Good, D. J. et al., "Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review", *Journal of Management*, Vol. 42 No. 5 (2016), 1145–1183. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>.



## 6. สรุป

การแก้ไขภาวะหมดไฟในการทำงานในมิติทางวิชาการร่วมสมัยมิได้มุ่งเน้นเพียงการจัดการปัญหาที่ปลายเหตุ แต่เป็นการสร้างระบบภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ผ่านการบูรณาการศาสตร์แห่งจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) และแนวปฏิบัติทางสติ (Mindfulness) เพื่อการบริหารจัดการทรัพยากรทางอารมณ์อย่างยั่งยืน และจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การฝึกสติเป็นกลไกสำคัญในการปรับโครงสร้างทางจิตใจ ช่วยเสริมสร้างการควบคุมตนเองและลดทอนอารมณ์เชิงลบโดยเฉพาะการนำโปรแกรม MBSR และการฝึกสติระยะสั้นมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ซึ่งช่วยให้บุคลากรเกิดความปลอดวาง และสามารถบริหารจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะเดียวกันจิตวิทยาเชิงบวกได้นำเสนอองค์ประกอบสำคัญของความสุข ได้แก่ อารมณ์เชิงบวก ความผูกพัน ความสัมพันธ์ ความหมาย และความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมในด้านการรู้เท่าทันเวทนาและจิต การประสานแนวทางระหว่าง การปรับพฤติกรรมตามหลักจิตวิทยาและการฝึกฝนจิตใจตามแนวพุทธศาสตร์นี้ ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถก้าวข้ามสภาวะเหนื่อยล้าไปสู่การมีสุขภาวะในการทำงานที่ปลอดภัย ส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีต่องานและองค์กร เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืน



## บรรณานุกรม

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.
- กองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (EEF). *Learning Loss ภาวะการเรียนรู้ถดถอย*. ออนไลน์. <https://research.eef.or.th/learning-loss-recession/>. [12 มีนาคม 2569]
- กุลธิดา วรรณฤทธิ์. *ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout Syndrome)*. กรุงเทพฯ: คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562.
- Anālayo. *Satipaṭṭhāna: The Direct Path to Realization*. Birmingham: Windhorse Publications, 2003.
- Bodhi, B. “What Does Mindfulness Really Mean? A Canonical Perspective”. *Contemporary Buddhism*. Vol. 12 (2011). 19–39. <https://doi.org/10.1080/14639947.2011.564813>.
- Christopher Peterson and Martin E. P. Seligman. *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Oxford: Oxford University Press, 2004.
- Fredrickson B. L. “The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions”. *American Psychologist*. Vol. 56 No. 3 (2001). 218–226. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>.
- Good, D. J., C. J. Lyddy, T. M. Glomb, J. E. Bono, K. W. Brown, M. K. Duffy, R. A. Baer, J. A. Brewer and S. W. Lazar. “Contemplating Mindfulness at Work: An Integrative Review”. *Journal of Management*. Vol. 42 No. 5 (2016). 1145–1183. <https://doi.org/10.1177/0149206315617003>.
- Kabat-Zinn, J. *Wherever You Go, There You Are: Mindfulness Meditation in Everyday Life*. New York: Hyperion, 1994.



- \_\_\_\_\_. “Mindfulness-Based Interventions in Context”. *Clinical Psychology: Science and Practice*. Vol. 10 No. 2 (2003). 144–156. <https://doi.org/10.1093/clipsy.bpg016>.
- Martin E. P. Seligman. *Flourish: A Visionary New Understanding of Happiness and Well-being*. New York: Free Press, 2011.
- Maslach, C. and M. P. Leiter. “Burnout” In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior*. Edited by G. Fink. San Diego, CA, USA: Academic Press, 2016.
- \_\_\_\_\_. “Burnout, Understanding the Burnout Experience”. *World Psychiatry*. Vol. 15 No. 2 (2016). 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>.
- Payutto, P. A. *Buddhadhamma: The Laws of Nature and Their Benefits to Life*. Translated by B. Evans. Bangkok: Buddhadhamma Foundation, 2018.
- Vago, D. R. and D. A. Silbersweig. “Self-awareness, Self-regulation, and Self-transcendence (S-ART)”. *Frontiers in Human Neuroscience*. Vol. 6 (2012). 296. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2012.00296>.
- World Health Organization. “QD85 Burn-out”. *ICD-11*, 2019.
- Zindel V. Segal, J. Mark G. Williams and John D. Teasdale. *Mindfulness-Based Cognitive Therapy for Depression*. 2nd ed. New York: Guilford Press, 2013.