



กลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจ ป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน*
STRATEGIES TO BUILD PHYSICAL AND MENTAL STRENGTH
TO PREVENT BURNOUT AT WORK

จุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์

Churaiporn Wijackanawong

บริษัท คิว แอดเวอร์ไทซิง จำกัด

Q-Advertising Company Limited

Corresponding Author E-mail: chuqads@gmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มุ่งนำเสนอกลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจ ป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือที่เรียกกันว่า Burnout เป็นโรคทางสุขภาพจิตชนิดหนึ่ง เป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์จิตใจและร่างกายที่มีความเครียดสะสมจากการทำงานเป็นเวลายาวนาน จนขาดแรงจูงใจและความสนใจที่จะทำหน้าที่หรือบทบาทของตนอย่างเต็มที่ กลยุทธ์การสร้างพลังกาย พลังใจสามารถป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานได้ เป็นทั้งกลยุทธ์ส่วนบุคคลที่พนักงานสามารถสร้างได้ด้วยตนเอง ได้แก่ การสร้างพลังกายโดยตั้งเป้าหมายการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ และการพักผ่อนอย่างเพียงพอ การสร้างพลังใจ โดยการ ควบคุมอารมณ์ อดทนมุ่งมั่น กล้าหาญทำสิ่งใหม่ และกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการสร้างพลังกายและพลังใจของพนักงาน โดยการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพจิต สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานในการแสดงความรู้สึก ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานได้รับการดูแล และดำเนินการตาม Feedback ที่ได้รับจากพนักงาน ส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน เกิดผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) ตามเป้าประสงค์ขององค์กร

คำสำคัญ: กลยุทธ์; สร้างพลังกาย; สร้างพลังใจ; ภาวะหมดไฟในการทำงาน

* Received August 30, 2023; Revised September 18, 2023; Accepted September 20, 2023



Abstract

This research article aimed to present strategies for physicals and mental strength creation to prevent stage of burnout or blackout at work. Blackout in operation also known as Burnout, it is a type of mental health disorder. It is a state of emotional, mental, and physical exhaustion with accumulated stress from working for a long time. until the lack of motivation and interest to perform their duties or roles fully. Power building strategy for willpower building can prevent burnout at work. It is a personal strategy that employees can create by themselves, including building physical strength by setting exercise goals. eating healthy food and adequate rest. Creation of will power by controlling emotions, patience, determination, courage to do new things and strategies that organizations can create a good environment conducive to the creation of physical and mental energy of employees. by promoting a mental health. Friendly culture creates a safe space for employees to express their feelings. Make sure employees are taken care of. and follow the feedback received from employees as a result, employees are ready to work for productivity efficiency (Productivity) according to the organization's goals.

Keywords: Strategies; Build Physical Strength; Build Mental Strength; Burnout at Work

บทนำ

ภาวะหมดไฟในการทำงาน หรือที่เรียกกันว่า Burnout นั้นเพิ่มสูงขึ้นตั้งแต่เริ่มมีการระบาดของโรค COVID-19 พนักงานหลาย ๆ คนรู้สึกโดดเดี่ยวจากทีมและเพื่อนร่วมงานมากขึ้นกว่าเดิม ได้รับผลกระทบจากความไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) และมีปัญหาด้านสุขภาพจิต ตลอดจนขาดการสนับสนุนทั้งจากเพื่อนร่วมงาน ผู้จัดการ หรือผู้นำนองค์กร ไม่ว่าใครก็ตามเมื่อตกอยู่ในสภาวะเครียดเรื้อรัง ร่างกายและจิตใจของทุกคนสามารถเกิดความเหนื่อยล้า รู้สึกอ่อนแรงได้ ท้อได้ เป็นเรื่องปกติ สภาวะหมดไฟจากการทำงาน จึงเป็นภาวะความเครียดเรื้อรังที่เกิดขึ้นจากบรรยากาศของการทำงาน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ การเข้าสังคม



ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง รวมไปถึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ซึ่งหากปล่อยไว้สะสมนานวันเข้าอาจเสี่ยงต่อการเกิดโรคซึมเศร้าได้

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นโรคทางสุขภาพจิตที่ต้องได้รับการรักษาซึ่งองค์การอนามัยโลกจัดอยู่ในกลุ่ม ICD (International Classification of Diseases) (ศรีสกุล เฉียบแหลม, 2562) สาเหตุหลักของภาวะหมดไฟ คือ การได้รับแรงกดดันจากการทำงาน และจากการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างบุคคลที่สะสมต่อเนื่องกันเป็นเวลานานจนรู้สึกว่าจะไม่สามารถจัดการงานต่าง ๆ ทั้งหมดได้ นำไปสู่ภาวะเครียดเรื้อรังทางอารมณ์ โดยอาจมีสาเหตุจากบรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียด ภาระความรับผิดชอบงานที่หนักอึ้ง หรือชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน จนทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มอาการหลัก คือ 1) ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และรู้สึกหมดใจในการทำงาน 2) ความรู้สึกแปลกแยกจากบุคคลอื่น และความนับถือตนเองต่ำ รู้สึกไร้ค่า ไร้ความสามารถ และ 3) รู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน (ลัญญณ์ศักดิ์ อรรถขยากร, 2566) ซึ่งจากข้อมูลของ World Health Organization (WHO) เมื่ออาการ Burnout ไม่ได้ได้รับการรักษา จะสามารถนำไปสู่ความเจ็บป่วยทางร่างกายและจิตใจที่ร้ายแรง เช่น ภาวะซึมเศร้า โรคหัวใจ และโรคเบาหวาน จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้นำและผู้จัดการต้องสังเกตว่าพนักงานกำลังประสบกับปัญหา Burnout อยู่หรือไม่ เพื่อช่วยให้พวกเขามีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงและพร้อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น หากมีกลยุทธ์ที่ดีในการสร้างพลังกายพลังใจให้หลุดพ้นจากภาวะหมดไฟในการทำงานได้จะเป็นผลดีต่อทั้งตัวพนักงานและองค์กร

การนำเสนอกลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจจากภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นกลยุทธ์ในการป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งสามารถเป็นได้ทั้งกลยุทธ์ส่วนบุคคลในการดูแลร่างกายและจิตใจของตัวพนักงานเอง และเป็นกลยุทธ์ขององค์กรที่เตรียมพร้อมป้องกันภาวะดังกล่าวให้กับพนักงาน เพื่อเป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับการทำงานในสถานะที่เต็มไปด้วยความท้าทายและการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดยั้ง

ความหมายของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจและร่างกายที่มีความเครียดสะสมจากการทำงานเป็นเวลายาวนาน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกว่าจะไม่สามารถที่จะจัดการงานต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ทำให้มีความเครียดอย่างต่อเนื่องจนขาดแรงจูงใจและความสนใจที่จะทำหน้าที่หรือบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมี



อาการอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกท้อแท้ หหมดกำลังใจมีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางลบต่อตนเองและผู้อื่น เมินเฉย แยกตัว ไม่ต้องการให้ใครมายุ่ง มีการประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จในงานมีความรู้สึกว้าวุ่นในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงานและไม่สามารถปรับตัวต่องานได้ (วรวิญญา วชิโรดม, 2554)

Freudenberger (1974) ได้ให้ความหมายว่า เป็นการปฏิบัติงานที่จะต้องอาศัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในการปฏิบัติงานจนหมดเรี่ยวแรงเพื่อให้บรรลุถึงความมุ่งมั่น ทุ่มเทแต่ไม่ประสบความสำเร็จตามคาดหวังจนเกิดอาการ หหมดกำลังใจ อ่อนล้าและทอดถอนกับชีวิตในการทำงาน

Potter (1997) ให้ความหมายว่า เป็นการที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานลดลง และมีความรู้สึกว้าวุ่นที่ยากจะชดเชยไปหมดโดยมีสัญญาณเตือนคือรู้สึกคับข้องใจ อารมณ์พล่าน การถอนตัวออกจากสังคม การปฏิบัติงานต่ำมีปัญหสุขภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกหดหู่ ท้อแท้ เบื่อหน่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย นอนไม่หลับ มองโลกในแง่ลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ ไม่มีความสุขในการทำงาน การบริหารจัดการเวลาแย่ลง ซึ่งจะมีพฤติกรรมที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญ เช่น ภาระงานหนักและปริมาณงานมาก มีความซับซ้อนต้องทำงานให้เสร็จในเวลาเร่งรีบ ขาดอำนาจในการตัดสินใจและมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ไม่ได้รับความยุติธรรมขาดความเชื่อใจและการเปิดใจยอมรับกัน ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง

สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน

สาเหตุหลักของภาวะหมดไฟ คือ การได้รับแรงกดดันจากการทำงาน และจากการปฏิสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างบุคคลที่สะสมต่อเนื่องกันเป็นเวลานานจนรู้สึกที่ไม่สามารถจัดการงานต่าง ๆ ทั้งหมดได้ นำไปสู่ภาวะเครียดเรื้อรังทางอารมณ์ โดยอาจมีสาเหตุจากบรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียด ภาระความรับผิดชอบงานที่หนักอึ้ง หรือชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน จนทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มอาการหลัก (ลิญณ์ศักดิ์ อรรถยากร, 2566) ดังนี้



1. ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และรู้สึกหมดใจในการทำงาน (Emotional Exhaustion) มีความรู้สึกหมดพลัง สูญเสียพลังงาน มีภาวะอ่อนล้า อ่อนเพลีย รู้สึกหมดแรงเมื่อหมดเวลาทำงาน

2. ความรู้สึกแปลกแยกจากบุคคลอื่น (Depersonalization) มีความสัมพันธ์ที่ห่างเหินทั้งกับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ลูกน้องในทีม บุคคลอื่น ๆ ในที่ทำงานหรือบุคคลภายนอกที่ต้องติดต่อสื่อสาร รู้สึกเฉยเมย เฉยชา ไร้ชีวิตชีวา และไม่มีความผูกพันกับบุคคลหรือองค์การที่ทำงานอยู่

3. ความนับถือตนเองต่ำ รู้สึกไร้ค่า ไร้ความสามารถ และรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน (Low Self-Esteem) มีความนับถือตนเองต่ำ มีความรู้สึกตนเองไร้ความสามารถ มีความรู้สึกแง่ลบต่องานที่ทำ รู้สึกยากลำบากในการรับมือกับปัญหา ไม่สามารถแก้ปัญหาในการทำงานได้ รู้สึกล้มเหลวในการทำงาน ไร้แรงจูงใจที่จะไปต่อให้ประสบความสำเร็จ หมดไฟในการทำงาน

สรุปสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มอาการหลัก ดังนี้
1. ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และรู้สึกหมดใจในการทำงาน 2. ความรู้สึกแปลกแยกจากบุคคลอื่น 3. ความนับถือตนเองต่ำ รู้สึกไร้ค่า ไร้ความสามารถ และรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

กลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน

การสร้างพลังกาย พลังใจป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน เป็นทั้งกลยุทธ์ส่วนบุคคลที่พนักงานสามารถสร้างได้ด้วยตนเอง และกลยุทธ์ที่องค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการสร้างพลังกายและพลังใจของพนักงาน สำหรับการดูแลพนักงานให้พ้นจากภาวะหมดไฟในการทำงาน บทความนี้จะขอแบ่งอธิบายดังนี้

กลยุทธ์ส่วนบุคคลที่พนักงานสามารถสร้างได้เอง

กลยุทธ์การสร้างพลังกาย การพัฒนาสุขภาพร่างกายและความแข็งแรงเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างพลังและความสามารถของคนทำงาน กลยุทธ์การสร้างพลังกายที่สามารถนำมาใช้เพื่อสร้างพลังและความสามารถในการทำงาน ดังนี้

1. การออกกำลังกาย

การมีเป้าหมายในการออกกำลังกายช่วยให้มีแรงจูงใจและความตั้งใจที่แน่วแน่ เริ่มต้นด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ เช่น การเพิ่มกล้ามเนื้อ ลดน้ำหนัก หรือรักษาสภาพทั่วไป จากนั้นกำหนดแผนการออกกำลังกายที่เหมาะสมสำหรับความต้องการและรูปแบบ



การดำเนินชีวิต หลาก ๆ คนคงเคยมีปัญหาว่า ตั้งใจจะออกกำลังกายจริงจัง แต่ก็เริ่มทำไม่ได้สักที บางครั้งทำได้สักระยะก็ล้าเล็ก หรือบางคนก็ทำแล้วก็รู้สึกท้อใจไปเสียก่อน นพ. ชวณณ กิจศิริญกุล (หมออาร์ต) และ พญ.อรกมล อินกองงาม (หมอออม) จาก DOCTORVIP ได้แนะนำวิธีการตั้งเป้าหมายในการออกกำลังกายที่เรียกว่า SMART Goal Setting (Sanook, 2566) ประกอบด้วย

S = Specific กำหนดให้เฉพาะเจาะจงไปเลยว่า จะออกกำลังกายแบบไหน เช่น วิ่ง เดิน ว่ายน้ำ ต่อยมวย เล่นเวท เล่นโยคะ

M = Measurable กำหนดปริมาณให้วัดได้ ทั้งในแง่ความหนัก และระยะเวลา เช่น วิ่งด้วยความหนักปานกลาง เป็นเวลา 30 นาที ต่อวัน

A = Attainable กำหนดในสิ่งที่ทำได้จริงและเหมาะกับตัวเอง เช่น ไม่เคยออกกำลังกายมาก่อน ควรตั้งเป้าหมายสั้น ๆ ทำได้ง่าย ๆ เช่น เริ่มต้นด้วยการเดิน ใครไม่เคยเดินนาน ๆ เริ่มตั้งเป้าหมายแค่ 10 นาทีก่อนเลยก็จะได้ ถ้าครบเวลาที่เรากำหนดไว้ ค่อย ๆ เพิ่มขึ้น 30-50 นาที จนกระทั่งเราออกกำลังกายได้ถึง 150 นาทีต่อสัปดาห์ ตามมาตรฐานคำแนะนำ

R = Relevant กำหนดกิจกรรมที่จะทำให้เข้ากับเป้าหมายระยะยาว เช่น ต้องการลดน้ำหนัก อาจเลือกตั้งเป้าหมายในการออกกำลังกายแบบคาร์ดิโอก่อน เพื่อให้มีการเบิร์นไขมัน น้ำหนักลดลงสักนิดให้มีความมั่นใจ แล้วก็ค่อยเพิ่มเป้าหมายการออกกำลังกายรูปแบบอื่นๆ ตามมา แต่ถ้าน้ำหนักตัวเหมาะสมอยู่แล้วแต่มวลกล้ามเนื้อน้อย เริ่มเพาะลาญ ไม่ค่อยดี ก็อาจเลือกตั้งเป้าหมายเวทเทรนนิ่งก่อน

T = Timely กำหนดตัวเลขระยะเวลาไปให้ชัดเจน จะทำกี่นาที วันไหนบ้าง ทำไปนานกี่เดือนสำหรับเป้าหมายนี้ เช่น จะเดิน 30 นาที ทุกวันจันทร์ พุธ เสาร์ เป็นเวลา 3 เดือน ถ้าครบเดือนที่ 3 เราทำสำเร็จแล้ว เราก็ค่อยเพิ่มเป้าหมายต่อไป

การตั้งเป้าหมายแบบเป็นระยะสั้น ๆ ทำให้สามารถไปถึงเป้าหมายได้ไม่ยากนัก ส่งผลให้เกิดกำลังใจจะทำเป้าหมายถัดไปที่ยากขึ้นได้เรื่อย ๆ เพราะจะรู้สึกท้าทายทุกครั้งที่ได้ตั้งเป้าหมายใหม่ขึ้นมา ทั้งนี้เป้าหมายที่ตั้งไม่ควรจะง่ายเกินไป หรือยากเกินไป หลายครั้งที่รู้สึกท้อล้าเหลวในการออกกำลังกาย อาจเป็นเพราะเป้าหมายที่ตั้งไว้อาจจะไกลตัวเกินไป

SMART Goal Setting นอกจากจะเป็นประโยชน์สำหรับการตั้งเป้าหมายออกกำลังกายแล้ว ยังนำไปใช้กับการปรับพฤติกรรมสุขภาพด้านอื่น ๆ เช่น การวางแผนทานอาหาร หรือการควบคุมน้ำหนัก ได้อีกด้วย แล้วจะพบว่า การตั้งเป้าหมายที่ดีนั้นเป็นจุดสำคัญที่ทำให้ไปสู่สุขภาพที่ดีได้



2. รับประทานอาหารที่เหมาะสม

การรับประทานอาหารที่เหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญเพื่อสุขภาพที่ดี อาหารเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างความแข็งแรงให้กับร่างกาย น้าพร อินสิน (2555) ได้พูดถึงแนวทางการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพ จัดเป็นวิธีการส่งเสริมสุขภาพทางกายของบุคคลอย่างหนึ่ง การส่งเสริมสุขภาพทางกายด้วยการใช้อาหารนั้น จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงประเภท ชนิด และองค์ประกอบทางเคมีที่อยู่ในสารอาหารว่ามีความครบถ้วนตามที่ร่างกายต้องการ และยังจำเป็นต้องกำหนดสัดส่วน ปริมาณ และความหลากหลายของอาหารให้เหมาะสมสำหรับแต่ละบุคคลด้วย และยังได้ให้ความหมายของอาหารและสารอาหาร ดังนี้

อาหาร หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่มนุษย์รับเข้าสู่ร่างกายแล้วก็ให้เกิดประโยชน์ คือ ช่วยให้ร่างกายเจริญเติบโต ซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอของร่างกาย และช่วยให้การทำงานของอวัยวะต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี

สารอาหาร คือ สารอาหารเป็นสารเคมีที่มีส่วนประกอบในอาหารซึ่งมีความสำคัญต่อร่างกายผู้บริโภค โดยช่วยให้การทำหน้าที่ต่าง ๆ ของร่างกายเป็นไปตามปกติ สารอาหารจะได้มาจากอาหารชนิดต่าง ๆ ซึ่งอาหารแต่ละอย่างมีส่วนประกอบของสารอาหารแตกต่างกันไป สารอาหารแบ่งได้เป็น 6 ชนิด ดังนี้ คาร์โบไฮเดรต ประกอบด้วยน้ำตาลกลูโคส ให้พลังงานแก่ร่างกาย โปรตีน ประกอบด้วยกรดอะมิโน ลิพิด ประกอบด้วยกรดไขมันและกลีเซอรอล เกลือแร่ วิตามิน และน้ำ

ความสำคัญของการรับประทานอาหารเพื่อสุขภาพนั้น กล่าวคืออาหารถือว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นที่ผู้บริโภคต้องได้รับตลอดชีวิต การบริโภคอาหารที่ถูกต้องหลักการและเหมาะสมซึ่งจะเป็นผลทำให้ผู้บริโภคมีสุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาหารมีประโยชน์ต่อสุขภาพ คือ 1. ทำให้ร่างกายเจริญเติบโต และซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ 2. ให้พลังงานซึ่งจำเป็นต่อการทำงานของอวัยวะภายในและทำกิจกรรมในชีวิตประจำวัน 3. ช่วยควบคุมปฏิกิริยาเคมีต่าง ๆ ในร่างกาย และการทำงานของอวัยวะทุกส่วน 4. ช่วยป้องกันและต้านทานโรคให้แก่ร่างกาย

3. พักผ่อนและฟื้นฟู

ในแต่ละวันร่างกายใช้พลังงานในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มากมาย การพักผ่อนจึงเป็นสิ่งจำเป็นของการสร้างสุขภาพที่ดีด้วย การออกกำลังกาย การเล่นกีฬา ทั้งระหว่างการแข่งขันและแข่งขัน ร่างกายได้รับความเสียหายจากการใช้งานไม่มากนักน้อย หากร่างกายไม่ได้รับพักผ่อนเพียงพอร่างกายจะไม่สามารถฟื้นฟูได้อย่างเต็มที่ นำไปสู่ความอ่อนล้าที่ต่อเนื่องซึ่งอาจก่อให้เกิดการบาดเจ็บและการเสื่อมสภาพของกล้ามเนื้อ (Roche, 2019).



การพักผ่อนเพื่อพักฟื้นร่างกายเป็นสิ่งสำคัญอย่างมาก ในการฝึกซ้อมของนักกีฬา จึงควรจัดตารางการฝึกและการพักผ่อนให้พอดีกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความหนักของการฝึก การพักผ่อนให้เพียงพอจะช่วยทั้งในเรื่องของจิตใจ การเรียนรู้ และด้านความจำ ส่วนในเรื่องของร่างกาย ก็จะมีผลดีต่อระบบเผาผลาญ การฟื้นตัวจากอาการบาดเจ็บหรือไม่สบายทั้งหลาย กระบวนการเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกิดขึ้นในตอนกลางคืน เวลาค่ำนอน นักกีฬาที่นอนประมาณ 10 ชั่วโมงในแต่ละคืน มีการพัฒนาในด้านความแข็งแรง ความเร็ว ความคล่องตัว และการตอบสนองในกิจกรรมต่าง ๆ ที่ดีขึ้น การหลับที่มีคุณภาพจะส่งเสริมการหลั่งฮอร์โมนที่ช่วยการฟื้นตัวและซ่อมแซมร่างกายมากขึ้น ตรงกันข้ามหากการนอนพักผ่อนไม่เพียงพอหรือการนอนหลับที่ไม่มีคุณภาพ สามารถทำให้เกิดอาการระบบประสาททำงานผิดปกติ (Autonomic Nervous System Imbalance) ทำให้ระบบการทำงานของต่อมไร้ท่อ ระบบภูมิคุ้มกันมีปัญหา รวมถึงจะทำให้หัวใจทำงานหนักอีกด้วย มากไปกว่านั้น การที่เรานอนน้อยกว่า 7 ชั่วโมงยังส่งผลถึงสุขภาพในด้านของความสามารถในการทำกิจกรรมในแต่ละวันที่ลดลง ร่างกายไม่ตื่นตัว และยังส่งผลต่อความจำ การตอบสนอง และการตัดสินใจ (ภักฎาธิ์ อิงคุลานนท์, 2560)

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การสร้างพลังกายมีหลายวิธี ได้แก่ การออกกำลังกายโดยการตั้งเป้าหมายระยะสั้น เพื่อให้สำเร็จได้โดยง่ายก่อน การรับประทานอาหารที่เหมาะสม จะทำให้ร่างกายได้รับพลังงานอย่างเพียงพอ รวมทั้งร่างกายได้รับการซ่อมแซมส่วนที่สึกหรอ และการพักผ่อนและการฟื้นตัว โดยเฉพาะการนอนหลับอย่างเพียงพอ จึงเป็นการเพิ่มพลังกายให้ร่างกายได้มีเวลาในการซ่อมแซมและฟื้นฟูส่วนที่เสียหาย เมื่อใช้ร่างกายอย่างหนัก ร่างกายจำเป็นต้องมีเวลาฟื้นตัว เพื่อป้องกันการบาดเจ็บและภาวะเหนื่อยล้า

กลยุทธ์การสร้างพลังใจ

พลังใจ กำลังใจที่ดี สร้างได้ด้วยตนเอง ผู้มีพลังใจเข้มแข็งจะมีความอดทน ควบคุมอารมณ์ได้ มีอารมณ์ขัน มีเป้าหมายในชีวิต ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค รวมทั้งมีความสามารถในการรับมือกับความเครียดและปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตได้อย่างเหมาะสม การสร้างพลังใจทำได้หลายวิธี ดังนี้

1. การควบคุมอารมณ์

การควบคุมอารมณ์ในการทำงานเป็นทักษะที่สำคัญสำหรับการประสบความสำเร็จ และการมีความสุขในชีวิตการทำงาน การควบคุมอารมณ์จะช่วยให้สามารถจัดการกับสิ่ง



ต่าง ๆ รอบตัวได้อย่างเหมาะสม ไม่เกินขอบเขต และไม่กระทบต่อผู้อื่นหรือตนเองในทางลบ (สินีนางู กำเนิดเพ็ชร, 2545) ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่

1.1 การตระหนักรู้ในตัวเอง (Self-Awareness) คือ การรู้จักอารมณ์ของตนเอง และสาเหตุที่ทำให้เกิดอารมณ์นั้น

1.2 การควบคุมตนเอง (Self-Regulation) คือ การปรับปรุงพฤติกรรมและการแสดงอารมณ์ของตนเองให้เหมาะสมกับสถานการณ์

1.3 การเห็นอกเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ การรับรู้และเข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น และปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเห็นอกเห็นใจ

1.4 การอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Social Skills) คือ การสื่อสารและปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างดี เช่น การทำงานเป็นทีม การแก้ไขปัญหา การประพจน์ต่อผู้บังคับบัญชา

สรุป การควบคุมอารมณ์ เป็นความสามารถที่จะจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอารมณ์ในทางลบ เช่น ความโกรธ ฉุนเฉียว อารมณ์ทุกอย่างเกิดขึ้นกับเราได้ แต่มิใช่จะแสดงออกไปทุกอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับเรา ผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ย่อมสามารถควบคุมอารมณ์ที่เกิดขึ้นอยู่ในขอบเขตที่เหมาะสมตามแต่สถานการณ์ รู้จักระบายอารมณ์ออกในรูปแบบที่เหมาะสม

2. ความอดทนมุ่งมั่น

ความอดทนและความมุ่งมั่นช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้จริง ความอดทนจะช่วยลดความเครียด และความมุ่งมั่นจะช่วยให้วางแผนและจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับงาน วิธีการเสริมสร้างให้มีความมุ่งมั่นกับสิ่งที่ทำ (ชาคุระ พุทธหล่อ, 2566) แบ่งออกเป็น 4 วิธี ดังนี้

2.1 การสร้างสภาพแวดล้อมให้กับตนเอง กระทำได้ทั้งการหลีกเลี่ยงจากสภาพแวดล้อมและการปรับตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมให้เคยชิน เช่น หากทำงานในสภาพแวดล้อมเสียงดัง ก็หลีกเลี่ยงด้วยการฟังเพลง หรืออาจจะปรับตัวเองให้สามารถทำงานในที่ที่มีเสียงดังได้

2.2 พลังของความตั้งใจ ทำให้ตั้งใจกับสิ่งที่ทำอยู่เสมอ ไม่เหม่อลอยกับสิ่งที่ไม่สำคัญ

2.3 มีความอดทนกับสิ่งที่ทำ ต้องให้เวลากับสิ่งที่ทำ ไม่ควรด่วนตัดสินใจเนื่องจากอารมณ์หงุดหงิดหรือยอมแพ้ แต่ให้มองถึงความสำเร็จและทำไปทีละขั้น



2.4 แบ่งการตั้งเป้าหมายแล้วก้าวไปที่ละขั้น ทำให้รู้สึกว่าการตั้งเป้าหมายแต่ละขั้นนั้นอยู่ไม่ไกลเกินเอื้อม สามารถบรรลุเป้าหมายในระยะเวลานั้น มีผลต่อกำลังใจในการทำงานเพื่อให้ระดับของความสำเร็จต่อไป

สรุป ความอดทนมุ่งมั่นในการทำงานเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ทำให้การทำงานนั้นประสบความสำเร็จ เนื่องจากต้อง Focus หรือมุ่งเน้นในสิ่งที่ทำอย่างเต็มที่ และทำอย่างเป็นจริงเป็นจัง ทำด้วยความตั้งใจ และมีความอดทนกับสิ่งที่ทำ

3. กล้าหาญทำสิ่งใหม่

ความกล้า เป็นพลังที่แสนจะธรรมดา แต่สร้างอะไรได้มหัศจรรย์ ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเริ่มจากความกล้า ไม่ว่าจะเป็นความกล้าที่จะก้าวออกจากความสบายใจไปในเส้นทางใหม่ กล้าที่จะเปลี่ยนงาน กล้าที่จะไปเรียนต่อ กล้าที่จะลงทุน หรือกล้าที่จะทำอะไรที่ไม่เคยทำมาก่อน แต่บ่อยครั้งที่ความกลัวเข้ามาครอบงำ ทำให้เสียโอกาสหลาย ๆ อย่างในชีวิตจากความไม่กล้า Jack Krier (2021) นำเสนอ 6 วิธี ช่วยเสริมความกล้าหาญให้แข็งแกร่ง ดังนี้

3.1 เปลี่ยนมุมมองเมื่อเผชิญหน้ากับการตัดสินใจหนึ่งในอุปสรรคสำคัญที่คอยขัดขวางความกล้าหาญคือการที่ตัดสินใจจากมุมมองของตนเองอย่างเดียว เช่น ถ้าถามตัวเองว่า “การลงทุนครั้งนี้คุ้มกับความเสี่ยงหรือไม่” หรือ “ถ้าหากย้ายไปทำงานที่ใหม่จะดีกว่าที่เก่าไหม” มันก็มักจะมีความไม่แน่นอนผุดขึ้นมาในความคิด แต่ถ้าลองเปลี่ยนมุมมอง ลองคิดว่า ถ้าเพื่อนเจอสถานการณ์แบบนี้ จะมีมุมมองอย่างไรกับสถานการณ์นั้น และจะตัดสินใจหรือให้คำปรึกษากับเพื่อนอย่างไร ซึ่งแน่นอนว่าคุณจะได้ค้นพบมุมมองใหม่ ๆ ที่จะทำให้คุณกล้าตัดสินใจมากขึ้น

3.2 ก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัยที่ละนิด อีกหนึ่งสิ่งที่จะช่วยเสริมความกล้าของเรา คือการที่เราค่อย ๆ เผชิญหน้ากับความไม่คุ้นชิน และเริ่มขยายพื้นที่ Comfort Zone ของตัวเองออกไป ถ้าเราให้คนที่ไม่เคยวิ่งเกิน 10 กิโลเมตร ไปวิ่งมาราธอน ก็คงเป็นไปได้ไม่ได้อย่างแน่นอน เช่นเดียวกับการเผชิญหน้ากับความท้าทายที่เราไม่เคยเจอมาก่อน อาจจะลองเริ่มจากการแบ่งความท้าทายนั้นออกเป็นชิ้นส่วนเล็ก ๆ และค่อย ๆ เริ่มทำมันให้สำเร็จทีละขั้น ๆ ไปเรื่อย ๆ ถึงแม้ว่าในตอนแรกอาจจะรู้สึกไม่สบายใจ ไม่คุ้นชิน แต่พอเริ่มที่จะทำมัน ก้าวข้ามจากหนึ่งชิ้นส่วนไปเป็นสองหรือไปเป็นสามชิ้นส่วน จากการกระทำที่เคยต้องใช้ความกล้าหาญอย่างมากก็จะกลายเป็นเรื่องง่าย ๆ ในท้ายที่สุด

3.3 เรียนรู้ที่จะจัดการกับความเสี่ยง และความไม่แน่นอน เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องเผชิญในชีวิตอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ไม่มีชีวิตใดที่จะปราศจากความเสี่ยงได้ 100% หรืออาจจะพูดได้ว่าคนเราไม่สามารถควบคุมทุก ๆ เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในชีวิต ดังนั้น ในการฝึก



ความกล้าหาญ คุณจะต้องเรียนรู้ที่จะจัดการกับความไม่แน่นอนในชีวิต โดยการ คำนวณ ความเสี่ยง ในแต่ละการตัดสินใจไว้ก่อน อย่างเช่น ถ้ากำลังจะเปิดตัวโปรเจกต์ธุรกิจใหม่ ก็ อาจจะตั้งบัญชีเงินสำรองไว้เพื่อเกิดข้อผิดพลาดหรือโปรเจกต์เกิดล้มเหลวขึ้นมา การที่ คำนวณความเสี่ยง ทำให้สามารถที่จะวางแผนสำรอง ประเมินสถานการณ์ และยังทำให้เรา สามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องมากยิ่งขึ้น

3.4 รู้จักความกลัวของตัวเอง ในการสร้างความกล้าหาญ จะต้องรู้จักความ กลัวให้เสียก่อน เรียนรู้ว่าตัวเองกลัวอะไร แล้วทำไมถึงกลัว ซึ่งคนส่วนมากมักจะกลัวในสิ่ง ที่ตัวเองนั้น ไม่รู้ มากกว่าสิ่งที่เคยเห็นหรือเกิดขึ้นจริงในชีวิต ลองวิเคราะห์ถึงรากฐานของ ความกังวลและความกลัวว่าเกิดจากอะไร มีเหตุผลภายใต้ความไม่กล้าของตนเองหรือไม่ และเมื่อทราบแล้วก็จะสามารถจัดการกับมันได้อย่างตรงจุดและก้าวผ่านมันมาได้ อย่าง ง่ายดายมากขึ้น

3.5 ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบ สิ่งสำคัญคือต้องยอมรับว่าไม่มีใครบน โลกนี้สมบูรณ์แบบ เมื่อยอมรับแล้วว่าความสมบูรณ์แบบไม่มีอยู่จริง ความกล้าจะค่อย ๆ กลับขึ้นมา แทนที่เราจะโฟกัสไปที่ผลลัพธ์ที่สมบูรณ์แบบ ลองเปลี่ยนมาโฟกัสที่ ความก้าวหน้า วันนี้พัฒนาไปมากกว่าเมื่อวานอย่างไรบ้าง ดีขึ้นอย่างไรบ้าง อย่าไปหวังว่า จะต้องทำแล้วสมบูรณ์แบบเลยทีเดียว คุณต้องยอมรับว่าความสมบูรณ์แบบไม่ได้หมายถึง ความกล้าหาญ แต่เป็นการที่รู้และยอมรับข้อดี-ข้อเสียของตนเอง และใช้มันในการพัฒนา จึงจะเป็นความกล้าหาญอย่างแท้จริง

3.6 เรียนรู้จากความล้มเหลว สุดท้ายนี้อาจจะต้องปรับมุมมองที่มีต่อความ ล้มเหลว บางคนอาจจะมองความล้มเหลวเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่าเราจะไม่ประสบความสำเร็จใน ชีวิต แต่ความจริงแล้วมันไม่ใช่อย่างนั้น ลองมองว่าความล้มเหลวเป็นประสบการณ์อันล้ำค่า และเป็นบทเรียนที่ต้องวิเคราะห์ หากคำตอบว่าทำไมถึงล้มเหลว นำสิ่งที่ได้เรียนรู้จากความ ล้มเหลวในแต่ละครั้งมาปรับใช้ เพื่อที่ครั้งหน้าจะสามารถเลือกทางเดินที่ถูกต้องและไม่ทำ พลาดแบบเดิม ๆ อีกต่อไป

สรุป ความกล้าหาญคือ พลังที่ดึงดูดที่มนุษย์พึงมี ความกล้าหาญคือการที่ยึดมั่นใน สิ่งที่ถูกที่ควรและทำในสิ่งที่ถูกต้องและต้องทำ โดยไม่ให้ความกลัวเข้ามาเป็นสิ่งที่ขัดขวาง ความกล้าหาญในการทำสิ่งใหม่นั้นเริ่มจากการเปลี่ยนมุมมองเมื่อเผชิญหน้ากับการตัดสินใจ ก้าวออกจากพื้นที่ปลอดภัยของเราทีละนิด เรียนรู้ที่จะจัดการกับความเสี่ยง รู้จักความกลัว ของตัวเอง ยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบ และเรียนรู้จากความล้มเหลว



กลยุทธ์องค์กรป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน

นอกจากกลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจให้ตนเองของพนักงานทุกคนแล้ว ผู้บริหารในองค์กรยังสามารถจัดทำกลยุทธ์ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างพลังกายและพลังใจของพนักงาน เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงานได้อีกด้วย (World Health Organization, 2019) ดังนี้

ส่งเสริมวัฒนธรรมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพจิต องค์กรสามารถเริ่มแก้ไขอาการ Burnout ด้วยการส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดี ด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น ส่งเสริมให้พนักงานใช้วันหยุดพักผ่อน จัดเซสชันการทำสมาธิหรือโยคะสำหรับพนักงาน ทบทวนนโยบายในที่ทำงานเพื่อสร้างความยืดหยุ่นให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม หรือช่วยลดภาระงานที่ล้นหลามของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักสังเกตว่ามีพนักงานคนไหนที่กำลังต้องการความช่วยเหลืออยู่หรือไม่

สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานในการแสดงความรู้สึก ผู้นำหลาย ๆ คนมักพยายามจะสร้างวัฒนธรรมที่ระงับการแสดงอารมณ์ที่ไม่เป็นไปในเชิงบวก เพราะการทำเช่นนี้ทำให้องค์กรเชื่อว่าสามารถสร้างวัฒนธรรมที่สามารถจัดการความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงานได้ แต่จริง ๆ แล้ว ผู้นำและผู้จัดการควรสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่พนักงานรู้สึกสบายใจในการแสดงความรู้สึกของตัวเองทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ เพราะการแสดงอารมณ์นั้นมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ การตัดสินใจ ประสิทธิภาพในการทำงาน และความมุ่งมั่นในการทำงานของพนักงาน

ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานได้รับการดูแลแม้ว่าภาวะ Burnout ส่วนใหญ่จะเกิดจากประสบการณ์ในที่ทำงาน แต่อิทธิพลจากภายนอกก็เป็นปัจจัยที่สนับสนุน Burnout ได้เช่นกัน แรงกดดันจากภายนอกที่พนักงานมักเผชิญ เช่น ปัญหาทางการเงิน ปัญหาครอบครัวและความสัมพันธ์ ปัญหาที่เกิดการเสียเปรียบทางสังคม ความสูญเสีย หรือปัญหาสุขภาพ ล้วนมีส่วนในการทำให้พนักงานรู้สึก Burnout ได้ เพราะฉะนั้นการดูแลพนักงานจะหมายถึงการหาโปรแกรมและทรัพยากรต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนพวกเขาในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากปัจจัยภายนอกสถานที่ทำงานด้วย

ดำเนินการตาม Feedback ที่ได้รับจากพนักงาน พนักงานที่รู้สึกว่าได้รับการรับฟังและรู้สึกว่าความคิดเห็นของพวกเขาที่มีความสำคัญจะมีพลังในการทำงานมากกว่า การอนุญาตให้พนักงานเสนอความคิดเห็นและทางเลือกในการออกแบบสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือการส่งเสริมการมอบอำนาจการตัดสินใจให้พนักงาน เช่น การกำหนดวันที่



ทำงานจากที่บ้านหรือเข้าไปทำงานที่ออฟฟิศ จะสามารถช่วยและเพิ่มความไว้วางใจของพนักงานต่อผู้นำ ผู้จัดการ และองค์กร

สรุปว่า การรู้สึกถึงความเครียดในการทำงานอาจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่หากองค์กรมีผู้นำที่ดี แนวทางการปฏิบัติที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และผู้นำที่ทุ่มเทในการแก้ไขปัญหา ผู้นำองค์กรก็จะสามารถช่วยลดปัญหา Burnout ในทีมได้ และถึงแม้การดึงดูดพนักงานที่ Burnout ให้กลับมา Engage อีกครั้งจะไม่สามารถทำให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็ว เพราะสิ่งนี้อาจต้องใช้เวลาแก้ไขเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรืออาจเป็นเวลานานมากจนเกินไปหากมองจากมุมมองของพนักงาน แต่ถึงอย่างไรก็ตาม ผู้นำองค์กรก็ไม่ควรที่จะละเลยปัญหาเหล่านี้และจะต้องรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตัวเองในการป้องกันไม่ให้อาการเหล่านี้เกิดขึ้นต่อไปได้อีก

สรุป

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) ส่งผลกระทบต่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ การเข้าสังคม ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง รวมไปถึงทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การสร้างพลังกาย ไม่ว่าจะเป็น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การพักผ่อนที่เพียงพอ และพลังใจ เช่น การควบคุมอารมณ์ อดทนมุ่งมั่น กล้าหาญทำสิ่งใหม่ ซึ่งเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญของตัวพนักงานเองในการส่งเสริมให้เกิดพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพที่ดีในสภาวะที่ท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และในส่วน of องค์กรเองผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์การสร้างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้ส่งเสริมการสร้างพลังกายและพลังใจของพนักงานโดยการส่งเสริมวัฒนธรรมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพจิต สร้างพื้นที่ปลอดภัยสำหรับพนักงานในการแสดงความรู้สึก ตรวจสอบให้แน่ใจว่าพนักงานได้รับการดูแล และดำเนินการตาม Feedback ที่ได้รับจากพนักงาน ซึ่งการผสมผสานกลยุทธ์จากทั้งส่วนที่พนักงานสร้างเอง และส่วนที่องค์กรสร้างให้เข้าด้วยกัน จะส่งผลให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงาน การแก้ปัญหา การคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เกิดผลผลิตประสิทธิภาพ (Productivity) ตามเป้าประสงค์ที่องค์กรคาดหวังนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

ชากรุระ พุทธหล่อ. (2566). *ทำอย่างไรให้เป็นคนมีความมุ่งมั่น (How to Be Single Minded?)*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.softbankthai.com/Article/Detail/19713>



- นำพร อินสิน. (2555). *อาหารเพื่อสุขภาพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภักฎารินทร์ อิงกุลานนท์. (2560). *การนอนและการออกกำลังกาย ของคู่กันที่คนเล่นกีฬาไม่ควรมองข้าม*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2566, จาก <https://urbancreature.co/sleeping-sport/>
- ลัญฉณ์ศักดิ์ อรรถยากร. (2566). *ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes)*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>
- วรัญญา วชิโรตม. (2554). ปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. *วารสารจิตวิทยาคลินิก*, 42(2), 19-31.
- ศรีสกุล เขียบแหลม. (2562). ภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารแพทยสารทหารอากาศ*, 65(2), 44-52.
- สินีนากู กำเนิดเพชร. (2545). ความฉลาดทางอารมณ์. *วารสารวิชาการปฏิบัติการ*, 4, 18-20.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Jack Krier. (2021). *6 Powerful Ways to Have More Courage*. Retrieved August 22, 2023, from <https://medium.com/mind-cafe/6-powerful-ways-to-have-more-courage-c93d28fe2e65>.
- Potter, B.A. (1997). *Preventing Job Burnout*. Illinois: Crip Publications. Inc.
- Roche, D. (2019). *Why Rest Days Are Important for Long-Term Growth. Most athletes should be taking at least one rest day each week*. Retrieved August 22, 2023, from <https://trailrunnermag.com/training/trail-tips/why-rest-days-are-important-for-long-term-growth.html>.
- Sanook. (2566). *วิธีตั้งเป้าหมาย “ออกกำลังกาย” ให้สำเร็จด้วยหลัก SMART*. สืบค้น 22 สิงหาคม 2566, จาก <https://www.sanook.com/health/24409/>
- World Health Organization. (2019). *Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases*. Retrieved August 22, 2023, from <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.