

Work-Life Harmony : ไตรสิกขากับการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

Work-Life Harmony : The Tri-Sikkha and Work-Life Balance

พระอธิการทวิชศาสตร์ ฐานชโย (ยুবลมাত্র)¹,
ธวัชชัย ทรัพย์สมบัติ², วาสนา พลทองเต็ม³ และ พระครูสุธีสารบัณฑิต⁴

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น^{1,2,3,4}

PhraAtikanThawitsart Thanachayo (Yubonmat)¹,
Thawatchai Sapsombat², Watsana Phonthongtoem³,
and PhrakruSudhisarabandhit⁴

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus^{1,2,3,4}

Corresponding Author, Email: aza0885188288@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายแนวคิด Work-Life Harmony ในบริบทสังคมปัจจุบัน และวิเคราะห์การประยุกต์ใช้ หลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างสมดุลชีวิตการทำงานและแก้ไขปัญหา Burnout โดยศึกษาแนวคิด Work-Life Harmony ปัจจัยและสาเหตุของ Burnout และหลักไตรสิกขา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา ผลการวิเคราะห์พบว่า Burnout เกิดจากภาระงานที่มากเกินไป ความกดดันจากองค์กร ความคาดหวังส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมการทำงานที่ขาดการสนับสนุน การประยุกต์หลักไตรสิกขาช่วยเสริมสร้างวินัยชีวิตและจริยธรรมในการทำงาน (ศีล) การพัฒนาสติและสมาธิในการปฏิบัติงานประจำวัน (สมาธิ) และการใช้ปัญญาในการปรับมุมมองและตัดสินใจอย่างเหมาะสม (ปัญญา) ในเชิงคุณค่าทางวิชาการ บทความนี้เสนอกรอบแนวคิดเชิงบูรณาการที่เชื่อมโยงแนวคิดการจัดการสมัยใหม่กับพุทธปรัชญา อันช่วยขยายองค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในมิติทางจิตใจและจริยธรรม ขณะเดียวกัน ในเชิงการประยุกต์ใช้ ผลการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการจัดการตนเองของบุคคล เพื่อส่งเสริม Work-Life Harmony อย่างยั่งยืน สรุปได้ว่า การบูรณาการหลักไตรสิกขากับแนวคิด Work-Life Harmony เป็นแนวทางสำคัญในการลด Burnout และสร้างชีวิตการทำงานที่สมดุล มีคุณค่า และเอื้อต่อความยั่งยืนในระดับบุคคล องค์กร และสังคม

คำสำคัญ: Work-Life Harmony; Burnout; ไตรสิกขา; ความสมดุลชีวิตและการทำงาน

* ได้รับบทความ: 1 ธันวาคม 2568; แก้ไขบทความ: 15 ธันวาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 25 ธันวาคม 2568

Abstract

This article aims to explain the concept of Work-Life Harmony in the context of contemporary society and to analyze the application of the Buddhist Threefold Training (Sila, Samadhi, and Pañña) as an approach to promoting work-life balance and addressing burnout. The study examines the concept of Work-Life Harmony, the causes of burnout, and the relevance of the Threefold Training to work-related well-being. The analysis reveals that burnout is primarily caused by excessive workloads, organizational pressure, personal expectations, and unsupportive work environments. The application of the Threefold Training provides practical guidance by promoting ethical discipline and life regulation (Sila), cultivating mindfulness and concentration in daily work (Samadhi), and applying wisdom to reframe perspectives and make appropriate decisions (Pañña). In terms of academic contribution, this article proposes an integrative conceptual framework that systematically connects contemporary management perspectives with Buddhist philosophy, thereby extending the discourse on work-life balance by incorporating ethical and contemplative dimensions. Regarding practical implications, the findings can be applied to organizational policy development, human resource management, and individual self-management to foster sustainable Work-Life Harmony. In conclusion, integrating Buddhist principles with the concept of Work-Life Harmony not only helps alleviate burnout but also offers a holistic model for cultivating meaningful, balanced, and sustainable working lives at the individual, organizational, and societal levels.

Keywords: Work-Life Harmony; Burnout; Threefold Training; Work-Life Balance

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในชีวิตประจำวัน การแบ่งแยกขอบเขตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวกลายเป็นเรื่องที่ทำนายมากขึ้น พนักงานในองค์กรสมัยใหม่ต้องเผชิญกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ความคาดหวังที่สูงขึ้น และการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ที่เรียกว่า “Burnout” หรือความเหนื่อยหน่ายจากงานอย่างรุนแรง องค์การอนามัยโลก (World Health Organization) ได้จัดประเภท Burnout เป็นปัญหาสุขภาพจิตที่สำคัญ โดยมีลักษณะสำคัญ 3 ประการ คือ ความรู้สึกเหนื่อยหน่ายทางอารมณ์ (emotional exhaustion) การลดลงของความรู้สึกผูกพันกับงาน

(depersonalization) และความรู้สึกไม่มีความสำเร็จในงาน (reduced personal accomplishment) (Maslach & Leiter, 2016) นอกจากนี้ ข้อมูลจากการสำรวจของสถาบันวิจัยต่างๆ ในประเทศไทยยังพบว่า ร้อยละ 68 ของพนักงานในองค์กรไทยประสบปัญหาความเครียดจากงานในระดับสูง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน สุขภาพกายและใจ รวมถึงความสัมพันธ์ในครอบครัว

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (work-life balance) จึงเป็นความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงาน รวมทั้งการทำกิจกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคมและกิจกรรมในยามว่างให้มีความพอเหมาะพอดี (จุฬารัตน์ หนูบุตร, 2554 : 13) หลายแหล่งข้อมูลแสดงว่าปรากฏการณ์นี้มีรากฐานมาจากกระบวนการภายในจิตใจของคนทำงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบการทำงานที่ขาดความสมดุลหรือเบี่ยงเบนไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ทำให้สรุปได้ว่ากิจวัตรประจำวันที่ดำเนินไปไม่ตรงกับแนวทางการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากไปกว่านั้นหากบุคคลเหล่านั้นถูกกดดันหรืออยู่ในสภาวะที่บีบคั้น ไม่ว่าจะจากทางสังคมหรือครอบครัวก็ตามภาวะดังกล่าวยังจะมีความรุนแรงมากขึ้น (พรชัย สิทธิศรีณย์กุล, 2562) ซึ่งในบริบทของสังคมไทย การแสวงหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องคำนึงถึงรากฐานทางปรัชญาและวัฒนธรรมที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินชีวิต หลักไตรสิกขาซึ่งประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา เป็นระบบการปฏิบัติที่มีรากฐานจากพุทธปรัชญา แต่มีลักษณะสากลที่สามารถประยุกต์ใช้ในการจัดการความเครียดและสร้างสมดุลชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

หลักไตรสิกขา เป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อแก้ไขปัญหา Burnout และสร้าง Work-Life Harmony ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กล่าวคือ หลักการพัฒนาความประพฤติทางกาย ทางจิตและปัญญา เพื่อการแก้ปัญหาของมนุษย์ เพื่อความดับทุกข์นำไปสู่ความสุขและความเป็นอิสระอย่างแท้จริง การนำหลักไตรสิกขาประยุกต์ใช้กับการดำเนินชีวิตนั้น จะทำให้มนุษย์สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขที่แท้จริงไตรสิกขา เป็นระบบการศึกษาหลักธรรมคำสอนเพื่อไปสู่หลักการปฏิบัติธรรม 3 ประการ คือ อธิศีลสิกขา อธิจิตตสิกขา อธิปัญญาสิกขา หรือเรียกง่าย ๆ ว่า ศีล สมาธิ ปัญญา สิกขาทั้งสามด้านนี้สามารถนำมาพัฒนาพฤติกรรมทางกาย จิตและปัญญา เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีงามได้ (กาญจนา หาญศรีวรพงศ์, 2561 : 202)

ดังนั้นบทความนี้จึงได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับวิธีการจัดการกับปัญหา Burnout และภาวะเครียดที่เกิดจากการทำงาน โดยอาศัยหลักการของไตรสิกขาเป็นพื้นฐานในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทั้งในด้านอาชีพและการใช้ชีวิตโดยรวม สาระสำคัญในบทความประกอบด้วย การให้ความหมายและส่วนประกอบของการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน แนวคิดสมดุลชีวิตและการทำงานอย่างครบถ้วนตามแนวคิดองค์รวม การประยุกต์หลักไตรสิกขา การนำไปใช้และพัฒนาตนเองตามแนวทางไตรสิกขา และผลที่เกิดขึ้นต่อผู้ปฏิบัติงานเมื่อดำเนินชีวิตตามหลักไตรสิกขา

ความหมายและการพัฒนาการของ Work-Life Harmony

การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสาน เป็นการผสมผสานการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวให้เกิดขึ้นแบบ "ไร้รอยต่อ" เช่น นั่งทำงานที่บ้าน ร้านกาแฟ หรือ สถานที่แบบ Co-Working Space พร้อมกับประชุมงานผ่าน Video Call ไปด้วย (ณัฐวุฒิ, 2561) และการใช้ชีวิตแบบผสมผสานเป็น การดำเนินชีวิตโดยการรวมการทำงานและชีวิตส่วนตัวทุกด้านไว้ด้วยกัน ซึ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมา หลายองค์การให้ความสนใจเกี่ยวกับเรื่องความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวมากขึ้น จากเดิมที่มุ่งเน้นความสนใจไปที่ความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากการแข่งขันทางธุรกิจที่ไม่หยุดนิ่ง อีกทั้งได้นำเทคโนโลยีมาช่วยให้การทำงานง่ายขึ้นและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (ชรินทร์ทิพย์ และ รัชนิวรรณ, 2562) และที่สำคัญคือ คนเราไม่สามารถแบ่งงานและชีวิตออกเป็นสองซีกได้อย่างสมบูรณ์ เพราะทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงและส่งผลต่อกันมากกว่าที่จะแยกขาดจากกัน ดังนั้นในฐานะพนักงาน ทางเลือกที่ดีคือควรแสวงหาความสมดุลชีวิตและการทำงานผ่านการผสมผสานในชีวิตและการทำงาน มากกว่าการพยายามแยกแยะอย่างเด็ดขาด การบรรลุความสมดุลชีวิตและการทำงานนี้ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลที่จะอยู่ในช่วงเวลาปัจจุบันและมุ่งเน้นไปที่สิ่งที่กำลังทำในขณะนั้น แทนที่จะคิดถึงอดีตหรือสิ่งที่จะต้องทำในภายหลัง วิธีการนี้จะช่วยให้บุคคลให้ความสนใจอย่างเต็มที่กับงานที่กำลังทำในแต่ละช่วงเวลา นอกจากนี้การจัดระเบียบเป็นสิ่งสำคัญมากและช่วยให้บุคคลสามารถทำงานต่างๆ ให้เสร็จทันเวลาได้ อย่างไรก็ตาม การละเลยสิ่งที่มีความสำคัญพื้นฐาน เช่น การรักษาความแข็งแรงทางจิตใจ การรักษาความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง การมีสุขภาพที่ดี และการรักษาสมาธิ ควรหลีกเลี่ยงเพราะสิ่งเหล่านี้สะท้อนถึงคุณภาพของงานและชีวิตของบุคคลโดยตรง และเป็นรากฐานสำคัญของความสมดุลชีวิตและการทำงาน กล่าวกันว่าบุคคลจะบรรลุความผสมผสานและความสมดุลชีวิตและการทำงานนี้ได้เมื่อองค์ประกอบทั้งหมดในชีวิตของเขาเจริญเติบโตอย่างเท่าเทียมกันและเสริมซึ่งกันและกัน (Ling, 2018) ซึ่งมีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Stum ที่ได้เสนอว่าการทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานเป็น “แรงผลักดันให้บรรลุถึงความรู้สึกเติมเต็มในการทำให้งานและความรับผิดชอบในชีวิตสมดุล” (Stum, 2001) ในทางปฏิบัติ ความสมดุลชีวิตและการทำงานแบบผสมผสานนี้ไม่ได้หมายถึงการแบ่งเวลาให้เท่ากันระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว แต่เป็นการสร้างความกลมกลืนที่ทำให้ทั้งสองส่วนสามารถเสริมกำลังและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ส่งผลให้บุคคลสามารถมีประสิทธิภาพในการทำงานไปพร้อมกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยไม่ต้องเสียสละใดส่วนใดอย่างรุนแรง แต่เป็นการเติมเต็มตนเองให้เป็นคนที่สมบูรณ์ในทุกมิติของชีวิต

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การทำงานและการใช้ชีวิตแบบผสมผสานเป็นการรวมงานกับชีวิตส่วนตัวแบบไร้รอยต่อ เช่น การทำงานที่บ้านหรือร้านกาแฟพร้อมประชุมออนไลน์ แนวคิดนี้เกิดจากการที่คนเราไม่สามารถแบ่งงานและชีวิตออกจากกันได้อย่างสมบูรณ์ เนื่องจากทั้งสองส่วนมีความเชื่อมโยงกันอยู่เสมอ การบรรลุความสมดุลชีวิตและการทำงานต้องอาศัยการอยู่กับปัจจุบัน การจัดระเบียบ และการดูแล

พื้นฐานของชีวิต เช่น สุขภาพกายและจิต ความสัมพันธ์กับคนรอบข้าง เป้าหมายคือการสร้างความกลมกลืนที่ทำให้งานและชีวิตเสริมกำลังซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตที่ดี โดยไม่ต้องเสียสละส่วนใดอย่างรุนแรง

แนวคิดการสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานแบบองค์รวม

การสร้างความสมดุลชีวิตและการทำงานแบบองค์รวมเป็นกระบวนการที่ต้องพิจารณาทุกมิติของชีวิตมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยไม่แยกแยะระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานเป็นสองส่วนที่แตกต่างกัน แต่มองว่าทั้งสองส่วนเป็นหนึ่งเดียวกันที่ต้องมีความสอดคล้องและเสริมซึ่งกันและกัน ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้ (1) การพัฒนาในมิติของร่างกาย (กาย) เป็นการดูแลสุขภาพผ่านการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และเหมาะสม การจัดการเวลาพักผ่อนและการนอนหลับให้เพียงพอการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาพ (2) การพัฒนาในมิติของจิตใจ (ใจ) เป็นการฝึกสมาธิและการทำจิตใจให้สงบ การจัดการอารมณ์และความเครียดอย่างเหมาะสม การสร้างทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานและชีวิต การพัฒนาความยืดหยุ่นทางจิตใจในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลง (3) การพัฒนาในมิติของสติปัญญา (ปัญญา) เป็นการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง คิดวิเคราะห์ และแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์วางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างมีประสิทธิภาพและการมีวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนทั้งในชีวิตและการทำงาน (4) การสร้างความเชื่อมโยงระหว่างทุกมิติเป็นแนวทางองค์รวมเน้นการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนากาย จิตใจ และสติปัญญาให้ทำงานร่วมกันอย่างสอดคล้อง โดยไม่มองแต่ละส่วนแยกจากกัน การดูแลในแต่ละมิติจะส่งผลเสริมซึ่งกันและกันให้เกิดความสมดุลที่แท้จริงในการดำเนินชีวิตและการทำงาน ซึ่งครอบคลุมถึงการพัฒนาทักษะและประสบการณ์ คือ การปรับตัวและการควบคุมปัจจัยภายใน โดยมุ่งเน้นการจัดการตนเองให้มีความพร้อมและยืดหยุ่นต่อความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องช่วยให้บุคคลสามารถกำหนดทิศทางการใช้เวลาและพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (กิตติคุณ แสงนิล, 2019)

ดังนั้นการสร้างสมดุลชีวิตและการทำงานแบบองค์รวมต้องคำนึงถึงทุกมิติของมนุษย์ ทั้งด้านกาย จิตใจ และสติปัญญาอย่างเป็นระบบ การดูแลสุขภาพกายควบคู่กับการสร้างจิตใจที่สงบและทัศนคติเชิงบวก เป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินชีวิตที่สมดุล การพัฒนาสติปัญญาผ่านการเรียนรู้ การคิดวิเคราะห์ และการวางแผนที่มีเป้าหมาย ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งการทำงานและชีวิตเมื่อทุกมิติถูกบูรณาการเข้าด้วยกัน บุคคลย่อมสามารถปรับตัว จัดการเวลา และพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสมดุลที่แท้จริง

ปัญหา Burnout และความเครียดจากงาน

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน หรือที่เรียกว่า Burnout เป็นสภาวะที่ได้รับความสนใจจากนักวิชาการตั้งแต่กลางช่วง ค.ศ.1970-1980 ในประเทศสหรัฐอเมริกาและแคนาดา จากนั้นจึงเริ่มมีการศึกษาแพร่หลายไปหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่มีการพัฒนาอุตสาหกรรม (Maslach and Leiter, 2001 อ้างถึงในสุภา สัจทอง, 2554) โดยมีมาสลาชเป็นนักวิจัยและอาจารย์ทางจิตวิทยาสังคมของมหาวิทยาลัยแคลิฟอร์เนียที่เบอร์กลีย์ ซึ่งเป็นผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเมื่อปี 1973 และได้เผยแพร่แนวคิดดังกล่าวลงในวารสาร Human Behavior ในปี พ.ศ.2519 ทำให้คำว่า "ความเหนื่อยหน่าย" เป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการสุขภาพและวงการทั่วไป

1. ความหมายของความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Work Fatigue หรือ Job Burnout) เป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกเหนื่อยล้า หหมดแรงใจ และสูญเสียแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการสะสมของความเครียดในการทำงานเป็นระยะเวลานาน มาสลาชได้อธิบายความหมายของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานไว้ว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองทางด้านอารมณ์ที่มีต่อความเครียดเรื้อรังจากการทำงาน เนื่องจากเกิดความไม่สอดคล้องหรือความไม่สมดุลกันระหว่างบุคคลกับงานที่ทำอยู่ และจากความกดดันจากการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Maslach, 1997 อ้างถึงในคันสนีย์ สมิตะเกษตริน, 2545) แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับควนและซิดนีย์ที่กล่าวไว้ว่า ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นผลของความเครียดในการทำงาน ซึ่งเกิดจากการทำงานมากเกินไป ผู้ที่เหนื่อยหน่ายในการทำงานจะขาดพลัง หรือกำลังความสนใจในงาน มีความอ่อนล้าทางอารมณ์ เหนื่อยชา ซึมเศร้า คุ้นเคยง่าย เบื่อหน่าย และมักแสดงปฏิกิริยาทางลบต่อคำแนะนำของเพื่อน รวมถึงมีประสิทธิภาพการทำงานลดลง (Duane and Sydney, 2002) ความเหนื่อยหน่ายเป็นกลุ่มอาการของความรู้สึกท้อแท้ อ่อนล้าทางอารมณ์ สูญเสียความสัมพันธ์ส่วนบุคคล รู้สึกไร้ความสามารถ และประสบความสำเร็จลดลง อันเนื่องมาจากความเครียดเรื้อรังในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ จากสิ่งแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านบุคคล มีผลให้เกิดการขาดงาน ขี้เกียจ และลาออกจากงาน รวมทั้งการปฏิบัติงานมีคุณภาพลดลง (คันสนีย์ สมิตะเกษตริน, 2545)

2. สาเหตุของการเกิดความเหนื่อยหน่าย

ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานเป็นผลพวงที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลต้องเผชิญกับความเครียดอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน โดยไม่สามารถรับมือหรือบรรเทาความเครียดเหล่านั้นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้ความเครียดดังกล่าวสะสมและพัฒนาไปสู่สภาวะความเครียดเรื้อรัง สาเหตุสำคัญของความเหนื่อยหน่ายในการทำงานมักพบได้บ่อยในงานประเภทการบริการ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องสร้างความสัมพันธ์และมีการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องตลอดช่วงเวลาการทำงาน

สาเหตุของการเกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ประการหลัก ได้แก่ ปังจัยจากตัวบุคคลและปังจัยจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน (1) ปังจัยจากตัวบุคคลประกอบด้วย บุคลิกภาพที่อ่อนแอต้องพึ่งพาผู้อื่นอยู่เสมอ มีความวิตกกังวล ขาดความเชื่อมั่นในตนเอง อายุที่สะท้อนถึงประสบการณ์ในการทำงาน สภาพภาพสมรส โดยพบว่าผู้ที่เป็นโสดจะมีความเหนื่อยหน่ายในการทำงานสูงกว่าผู้ที่สมรสแล้ว เนื่องจากครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมที่มีความสำคัญมาก และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) ปังจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในหน่วยงานหรือองค์กรมีส่วนก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงานได้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ การทำงานในองค์กรที่มีคนพลุกพล่านเกินไป เสียงดัง แสงสลัว การถ่ายเทอากาศไม่ดี จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำให้เกิดความเครียดได้ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องเผชิญกับความกดดัน มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนานติดต่อกันมากเกินไปจะก่อให้เกิดความเครียดและมีทัศนคติทางลบต่องาน สัดส่วนระหว่างบุคลากรต่อผู้รับบริการที่สูงเกินความสามารถ เป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Maslach, 1986 อ้างถึงในสิริระยา สัมมาวาจ, 2534) การเข้าใจสาเหตุและกลไกการเกิดความเหนื่อยหน่ายจึงเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนามาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

3. กรณีตัวอย่างจากการแก้ปัญหา Burnout

1) การทดลองเรื่อง “สี่วันทำงานต่อสัปดาห์” (Four-Day Workweek) – ระดับนานาชาติ ซึ่งมีงานวิจัยล่าสุดของนักวิจัยจาก Boston College พบว่าหลังการปรับเวลาทำงานเป็นสัปดาห์ละ 4 วัน (โดยไม่ลดค่าจ้าง) ในช่วง 6 เดือน พนักงานเกือบ 2,900 คนจาก 141 องค์กรในสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร ออสเตรเลีย แคนาดา ไอร์แลนด์ และนิวซีแลนด์ มีผลลัพธ์สำคัญดังนี้ (1) ลดความเหนื่อยหน่าย (burnout) ลง 67% (2) สุขภาพจิตดีขึ้น 41% และ (3) คุณภาพการนอนดีขึ้น 38% ถึงแม้ไม่ได้วัดผลผลิตโดยตรง แต่มีพนักงาน 52% ที่รู้สึกว่าการได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้เวลาทำงานลดลง (Fan & Schor, 2025)

2) ผศ.นพ.วิทวัส สุรวัฒนสกุล และคณะ ได้ทำงานวิจัยในประเทศไทย - แพทย์ฝึกหัดในโรงพยาบาลรัฐ การสำรวจในปี 2022 พบว่า แพทย์ฝึกหัด (Intern physicians) ในโรงพยาบาลรัฐ จำนวน 241 คน ส่วนใหญ่ (72.6%) มีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life – QWL) อยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง และมีความสัมพันธ์กับ Burnout โดยเฉพาะในด้าน “Depersonalization” และ “Reduced Personal Accomplishment” ผู้วิจัยแนะนำให้สำรวจชั่วโมงทำงานและ Burnout อย่างสม่ำเสมอ จัดตารางการทำงานที่สมเหตุสมผล เปิดระบบการสื่อสารภายใน สร้างระบบสนับสนุนพนักงาน (เช่น Employee Assistance Program) เพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของแพทย์ฝึกหัดอย่างมีประสิทธิภาพ (ผศ.นพ.วิทวัส สุรวัฒนสกุล และคณะ, 2024)

ดังนั้น สรุปได้ว่า Burnout หรือความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน เป็นสภาวะที่บุคคลรู้สึกเหนื่อย ล้า หหมดแรงใจ และสูญเสียแรงจูงใจจากการสั่งสมของความเครียดในการทำงานเป็นระยะเวลานาน สาเหตุหลักมาจากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น บุคลิกภาพที่อ่อนแอ ขาดความมั่นใจ และปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ภาระงานหนัก สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม หรือการติดต่อกับผู้คนมากเกินไป ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง มีการขาดงาน หรือลาออก การแก้ไขต้องเน้นการจัดตารางงานที่สมเหตุผล ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และสร้างระบบสนับสนุนพนักงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

หลักไตรสิกขากับการสร้างสมดุลชีวิตการทำงาน

หลักไตรสิกขาเป็นหลักการปฏิบัติธรรมขั้นพื้นฐานในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะได้อธิบายในแต่ละประเด็นดังต่อไปนี้

1. ศีล กับการสร้างฐานรากชีวิตการทำงาน

ศีล หมายถึง การมีระเบียบวินัยในการดำเนินชีวิต ซึ่งในบริบทการทำงานหมายถึงการมีจริยธรรมในการทำงาน การปฏิบัติตนอย่างซื่อสัตย์ การตรงต่อเวลา การรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีศีลในการทำงานจะช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจ ลดความขัดแย้งทั้งภายในและภายนอก และเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างสมดุลชีวิต เมื่อบุคคลมีพื้นฐานทางจริยธรรมที่มั่นคง จะไม่เกิดความเครียดจากการกระทำที่ผิด หรือความรู้สึกผิดที่อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน “ความประพฤติในแนวทางที่ถูกต้องดีงาม” แสดงออกผ่านทางกายวาจา ใจ โดยอาศัยกรอบแนวคิด ของศีล 5 ซึ่ง ศีล (Morality) คือ ความปกติและการรักษาศีลก็คือความตั้งใจรักษาปกติของตน อันเป็นหลักปฏิบัติที่ไม่สร้างความเดือดร้อนแก่ตนเอง และผู้อื่น เพราะศีล 5 คือความมีระเบียบในการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม (พระราชมุนี (ประยุทธ์ ปยุตโต), 2527: 292)

2. สมาธิ กับการจัดการจิตใจในการทำงาน

สมาธิคือการฝึกจิตให้มีสมาธิ มีสติ และสงบ ในการทำงาน สมาธิช่วยให้บุคคลสามารถควบคุมอารมณ์ จัดการกับความเครียด และมีสมาธิในการทำงาน การฝึกสติในขณะทำงานจะช่วยให้มีสมาธิจดจ่อกับงานที่กำลังทำ ไม่ฟุ้งซ่าน และสามารถแยกแยะระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ชัดเจน การมีสมาธิยังช่วยในการตัดสินใจที่ดีขึ้น การแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และการรักษาความสงบใจแม้เผชิญกับสถานการณ์ที่ท้าทาย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

3. ปัญญา กับการมองเห็นภาพรวมของชีวิต

ปัญญาคือความรู้แจ้งเห็นจริงในสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริง ในการทำงาน ปัญญาช่วยให้บุคคล

สามารถมองเห็นภาพรวมของชีวิต เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับความสุขในชีวิต และสามารถจัดลำดับความสำคัญได้อย่างเหมาะสม การมีปัญญาทำให้เข้าใจว่าการทำงานเป็นเพียงส่วนหนึ่งของชีวิต ไม่ใช่ทั้งหมดของการดำรงอยู่ ช่วยให้สามารถวางแผนชีวิตระยะยาว กำหนดเป้าหมายที่สมเหตุสมผล และรู้จักการปล่อยวางในสิ่งที่ควบคุมไม่ได้

ดังนั้นจะเห็นได้ว่า การนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในการสร้างสมดุลชีวิตการทำงานเป็นการพัฒนาตนเองแบบองค์รวม เริ่มจากการสร้างฐานรากทางจริยธรรม (ศีล) ต่อด้วยการฝึกจิตให้มีสมาธิและสติในการทำงาน (สมาธิ) และสุดท้ายคือการพัฒนาปัญญาในการมองเห็นชีวิตอย่างรอบด้าน เมื่อทั้งสามองค์ประกอบทำงานร่วมกัน จะช่วยให้บุคคลสามารถสร้างชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีประสิทธิภาพ และยั่งยืน โดยไม่เสียสละคุณภาพของชีวิตส่วนอื่น หลักไตรสิกขาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความสมดุลระหว่างความสำเร็จในการทำงานกับความเป็นอยู่ที่ดีในชีวิตโดยรวม

การประยุกต์ใช้ไตรสิกขาเพื่อสร้าง Work-Life Harmony

ไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา ถือเป็นกระบวนการฝึกฝนและพัฒนามนุษย์อย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการดำเนินชีวิตทางกาย วาจา ใจ และการรู้เท่าทันความจริงของชีวิต หากนำหลักไตรสิกขามาประยุกต์ใช้ในบริบทของสังคมร่วมสมัย โดยเฉพาะการจัดสมดุลระหว่างการงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว (Work-Life Harmony) ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในเชิงสุขภาพจิต กายภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลปฏิบัติได้ถูกต้องแล้วก็จะทำให้เกิดความสมดุล ความมีดุลยภาพชีวิตที่สมบูรณ์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ทำให้มีร่างกายที่มีสุขภาพจิตที่มั่นคงด้านจิตใจ และอารมณ์ ทำให้เป็นผู้มีจิตมั่นคง และด้านสังคมก็จะทำให้เป็นผู้อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข สงบ ร่มเย็น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2559) ในการทำงานการทำหลักพุทธธรรมโดยเฉพาะหลักไตรสิกขามาปรับใช้ จะทำให้การทำงานมีการจัดการอย่างเป็นระบบ งานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพมากขึ้น เกิดสมดุลทั้งในด้านการงาน การดำรงชีวิต เมื่อเกิดสมดุลทั้งสองด้านก็จะทำให้ตนเอง บุคคลในครอบครัว มีความสุขตามไปด้วย ทั้งยังเกิดความมั่นใจต่อตนเอง และผู้อื่นให้ความเคารพนับถืออีกด้วย ซึ่งในการประยุกต์ใช้หลักธรรมนี้จะเห็นความชัดเจนในเรื่องหลักการใช้ปฏิบัติที่เห็นผลได้ โดยจะได้นำเสนอเป็นตารางเปรียบเทียบ ดังนี้

ตารางการประยุกต์ใช้ไตรสิกขา : Work-Life Harmony

หลักไตรสิกขา	วิธีปฏิบัติ	เป้าหมาย / ผลลัพธ์
ศีล (Sīla)	- กำหนดเวลาพักและเวลางานอย่างชัดเจน - รักษาสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว	- เกิดวินัยในการทำงานและพักผ่อน - ลดความขัดแย้ง เพิ่มความสัมพันธ์ที่กลมกลืน
สมาธิ (Samādhi)	- ฝึกสติสั้น ๆ ระหว่างวัน เช่น หายใจลึก ๆ ก่อนเริ่มงาน - ใช้เทคนิคหยุดพักเพื่อผ่อนคลายจิตใจ	- เพิ่มสมาธิ ความสงบ และความพร้อมในการทำงาน - ลดความเครียดและความฟุ้งซ่าน
ปัญญา (Paññā)	- ทบทวนงานประจำวันเพื่อเห็นสิ่งที่สำเร็จและสิ่งที่ต้องปรับปรุง - มองปัญหาอย่างเป็นกลาง ลดการเอาตัวตนเข้าไปผูกกับปัญหา	- พัฒนาการคิดอย่างมีเหตุผล - แก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์และลดการยึดติด

จากตารางเปรียบเทียบจะเห็นได้ว่า กำหนดเวลาพักและเวลางานชัดเจน (อาศัยศีลเป็นกรอบวินัย) ฝึกสติสั้น ๆ ระหว่างวัน เช่น การหายใจลึก ๆ ก่อนเริ่มงาน (สมาธิ) ทบทวนงานประจำวัน เพื่อให้เห็นสิ่งที่สำเร็จและสิ่งที่ควรปรับปรุง (ปัญญา) รักษาสัมพันธภาพที่ดี กับเพื่อนร่วมงานและครอบครัว (ศีล) ใช้การมองปัญหาอย่างเป็นกลาง ลดการเอาตัวตนเข้าไปผูกกับปัญหา (ปัญญา)

สรุป

บทความนี้ชี้ให้เห็นว่า ปัญหา Burnout ในยุคดิจิทัลมิได้เป็นเพียงปัญหาส่วนบุคคล หากแต่เป็นปัญหาเชิงโครงสร้างที่เชื่อมโยงกับรูปแบบการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และกระบวนการจัดการชีวิตของมนุษย์สมัยใหม่ แนวคิด Work-Life Harmony ซึ่งมุ่งเน้นการผสมผสานงานกับชีวิตอย่างกลมกลืน จึงเป็นกรอบคิดใหม่ที่สอดคล้องกับบริบทสังคมร่วมสมัย และเมื่อบูรณาการเข้ากับหลักไตรสิกขาในพระพุทธศาสนา ได้แก่ ศีล สมาธิ และปัญญา จะก่อให้เกิดแนวทางแก้ไขปัญหา Burnout อย่างเป็นระบบและยั่งยืน ทั้งในระดับบุคคล องค์กร และสังคม ในเชิงนโยบาย องค์กรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรนำหลักไตรสิกขาไปใช้เป็นกรอบแนวคิดในการออกแบบนโยบายทรัพยากรมนุษย์และนโยบายส่งเสริมสุขภาพในการทำงาน โดยเฉพาะการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักจริยธรรม ความเอื้อกูล และความไม่เบียดเบียน (ศีล) ควบคู่กับการสนับสนุนกิจกรรมพัฒนาสติ สมาธิ และสุขภาพจิตของบุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมถึงการส่งเสริมการเรียนรู้ การทบทวนงาน และการตัดสินใจเชิงเหตุผล (ปัญญา) อันจะช่วยลดต้นทุนทางสังคมจากปัญหาความเครียด การลาออก และประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลง ในเชิงปฏิบัตินั้น บุคลากรสามารถนำหลักไตรสิกขามาใช้เป็นแนวทางในการบริหารชีวิต

ประจำวัน โดยเริ่มจากการสร้างวินัยชีวิตและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (ศีล) การฝึกสติและสมาธิระหว่างการทำงานเพื่อจัดการอารมณ์และความเครียด (สมาธิ) และการใช้ปัญญาในการจัดลำดับความสำคัญของงาน มองปัญหาอย่างเป็นกลาง และรู้จักปล่อยวางในสิ่งที่ควบคุมไม่ได้ (ปัญญา) การปฏิบัติเช่นนี้จะช่วยให้บุคคลสามารถดำรงชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับคุณภาพชีวิตที่ดีและความสุขภายใน

ดังนั้นการผสมผสานหลักไตรสิกขาเข้ากับแนวคิด Work-Life Harmony ไม่เพียงเป็นทางเลือกเชิงจริยธรรมและจิตวิญญาณ หากแต่เป็นแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติที่มีศักยภาพในการรับมือกับปัญหา Burnout อย่างรอบด้าน อันจะนำไปสู่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การสร้างองค์กรที่เอื้อต่อสุขภาวะ และการพัฒนาสังคมที่มีความสมดุล มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ใหม่

จากแผนภาพองค์ความรู้ใหม่นี้แสดงให้เห็นถึง โมเดลการประยุกต์หลักไตรสิกขา (ศีล-สมาธิ-ปัญญา) เพื่อสร้าง Work-Life Harmony และลดภาวะ Burnout ซึ่งแตกต่างจากงานเดิมที่มุ่งเน้นแนวคิด Work-Life Balance ในเชิงการแบ่งแยกเวลาและการจัดการเชิงโครงสร้างขององค์กร โดยโมเดลนี้ นำเสนอการบูรณาการปรัชญาพุทธกับแนวคิดการทำงานร่วมสมัย มองงานและชีวิตเป็นกระบวนการเดียวกันที่เกื้อหนุนกันผ่านการพัฒนากายใจของมนุษย์ ศีลทำหน้าที่เป็นฐานรากด้านวินัยและจริยธรรมในการดำเนินชีวิตการทำงาน สมาธิเป็นกลไกสำคัญในการจัดการความเครียดและฟื้นฟูพลังใจ ขณะที่ปัญญาช่วยให้เกิดความเข้าใจชีวิตและการทำงานอย่างถูกต้อง ส่งผลให้บุคคลสามารถลดความเหนื่อยหน่ายจากงานและสร้างความกลมกลืนระหว่างงานกับชีวิตได้อย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นมิติใหม่ที่งานเดิมยังไม่ได้นำเสนออย่างเป็นระบบ



ภาพที่ 1 นวัตกรรมโมเดลองค์ความรู้ใหม่

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา หาญศรีวรพงศ์. ((2561). การสร้างคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมในพระพุทธศาสนา. (ดุชนิพนธ์
พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- กิตติคุณ แสงนิล. (2019). การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงาน
จากประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร:
การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *Kasem Bundit Journal*, 20(1), 114–130.
- จุฑาภรณ์ หนูบุตร. (2554). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี
(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชรินทร์ทิพย์ ทิรากาญจน์ และ รัชนีวรรณ วณิชยณอม. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ของ
ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การและความผูกพันต่อองค์การที่มีต่อความตั้งใจคงอยู่
ในงาน โดยมีความผสมผสานระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นตัวแปรกำกับของพนักงาน
ในกลุ่มธุรกิจการค้าและเทคโนโลยี. ใน การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ สรรพศาสตร์
สรรพศิลป์ ประจำปี 2562 (117-132).
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2561). การทำงานและการใช้ชีวิตที่ไร้เส้นแบ่ง. อินเทอร์เน็ต. สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2568,
จาก <https://www.thansettakij.com/general-news/290844>
- นวลไย, มาริสา. ((2566). พุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทสยาม ที.เอ็ม.ซี
แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. *วารสารพุทธนวัตกรรมการบริหารคน มจร*, 4(2), 98-110.
- พรชัย สิทธิศรีณย์กุล. (2562). BURNOUT หมดไฟในการทำงาน ภาวะคุกคามคุณภาพชีวิตแห่งโลก
ยุคใหม่. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย. สืบค้นเมื่อ 14 สิงหาคม 2568, จาก <https://chulalongkornhospital.go.th/kcmh/burnout>
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2559). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 34).
กรุงเทพฯ: มูลนิธิการศึกษาเพื่อสันติภาพพระธรรมปิฎก.
- พระราชวรมนู (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2527). พจนานุกรมพุทธศาสน์ประมวลคำศัพท์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- คันสนีย์ สมิตะเกษตริน. (2545). การศึกษาความเหนื่อยหน่ายของผู้ดูแลผู้ป่วยเอดส์จากการทำงาน
บ้านพักผู้ป่วยในประเทศไทย พ.ศ. 2554. กรุงเทพฯ: กองควบคุมโรคเอดส์ กรมควบคุมโรคติดต่อ
กระทรวงสาธารณสุข.

- สิระยา สัมมาวาจ. (2532). ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลรามาธิบดี (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุภา สังข์ทอง. (2554). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเผชิญความเครียด การสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน กรณีศึกษาหน่วยงานราชการแห่งหนึ่งในสังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Duane, S., & Sydney, E. S. (2002). *Psychology and work today*. Prentice Hall.
- Fan, W., & Schor, J. B. (2025, July 23). Thousands of workers tried four-day workweeks. Many reported less burnout and better sleep. Business Insider. <https://www.businessinsider.com/workers-try-four-day-workweek-burnout-mental-health-research-productivity-2025-7>
- Ling, T. (2018, August 6). 6 ways to achieve work-life harmony, rather than balance. Kashoo Blog. <https://kashoo.com/blog/6-ways-to-achievethe-work-life-harmony/>
- Maslach, C., Leiter, M. P., & Jackson, S. E. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103-111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Stum, D. L. (2001). Maslow revisited: Building the employee commitment pyramid. *Strategy & Leadership*, 29(4), 4-9.
- Surawattanasakul, V., Kiratipaisarl, W., & Siviroj, P. (2024). Burnout and quality of work life among physicians during internships in public hospitals in Thailand. *Behavioral Sciences*, 14(5), Article 361. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/38785852/>