

(Academic Article)

Burnout Syndrome**Srisakul Cheaplamp, Ph.D., RN., **Pennapa Dangdomyouth, Ph.D., RN.***Phrapokkiao Nursing College, Chanthaburi, **Faculty of Nursing, Chulalongkorn University**Correspondence to : srisakul900@yahoo.com, dpennapa@gmail.com**(Received : 31 July 20 Revised : 5 Aug 20 Accepted : 5 Aug 20)***Abstract**

Burnout syndrome is a state in which people got suppressed by pressure from long term hard work and anxiety. This sickness causes patients both physical and mental problems, showing 3 main symptoms such as; 1) Emotional fatigue and loss of mental energy, 2) Having a negative work performance and lack off a successful feeling concerning their job performance or field of work, 3) Having a negative view on their workplace relationship or feeling isolated from colleagues. The World Health Organization (WHO) has classified burnout syndrome as a mental health problem that must be retained and categorized it into ICD10 (International Classification of Diseases). Burnout syndrome shows mental health warning signals in the form of sadness, depress, anger, unstable emotions and unsatisfaction in the workplace. Burnout syndrome also affects the patient's thoughts such as having negative views on colleagues and work, paranoid, blaming the problem on others, doubting their individual work performance and trying to escape problems. Lastly, Burnout syndrome affects patients' personal habits such as impulsive acts, inability to finish an assignment on time, having fewer pleasant activities, being late for work and having poor time management. They can perform self-evaluation by using the Maslach Burnout syndrome test. After they translated the score, they should check the results to see if their emotional fatigue and ignoring work rate are excessively high, which would show that they are suffering from Burnout syndrome. They should follow these steps to recover as soon as possible such as ; controlling stress, consider the pros and cons of quitting their job, finding the true objective of living, planning for their objective, and living their daily life with happiness.

Keywords : Burnout.**Royal Thai Air Force Medical Gazette, Vol. 65 No. 2 May - August 2019**

(บทความวิชาการ)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน**ศรีสกุล เขียวแหลม, คต., **เพ็ญภา แดงด้อมยุทธ์, พย.ด.***วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี, **คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย***บทคัดย่อ**

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่บุคคลได้รับแรงกดดันจากการทำงานเป็นเวลานานจนทำให้เกิดความเครียดสะสม ซึ่งจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ พบอาการหลัก 3 ประการ คือ 1) มีความเหนื่อยล้าทางอารมณ์รู้สึกสูญเสียพลังงานทางจิตใจ 2) มองความสามารถในการทำงานของตนเองในเชิงลบขาดความรู้สึกประสบความสำเร็จ 3) มองความสัมพันธ์ในที่ทำงานไปในทางลบ รู้สึกเหินห่างจากคนอื่น ซึ่งเป็นโรคทางจิตที่ต้องได้รับการรักษาโดยจัดอยู่ในกลุ่มโรคทางจิตเวชตามเกณฑ์การวินิจฉัยโรคขององค์การอนามัยโลก สัญญาณเตือนว่า

เริ่มเกิดภาวะหมดไฟ ประกอบด้วย ด้านร่างกายพบว่ามีอาการเหนื่อยล้า ไม่สดชื่น การนอนผิดปกติ หลับยาก น้ำหนักเพิ่มหรือลดอย่างมาก อาการปวดกล้ามเนื้อและภูมิคุ้มกันต่ำโรคน้อยลง ด้านพฤติกรรมจะมีอาการแยกตัวชอบอยู่คนเดียวหวาดระแวงสงสัยผู้อื่นและขาดความรับผิดชอบในงาน ด้านอารมณ์จะมีความรู้สึกหดหู่ เศร้า หงุดหงิด โกรธง่าย คับแค้นใจน้อยใจและไม่พอใจในงานที่ทำ ด้านความคิดจะเริ่มมองงานหรือคนอื่นในแง่ร้าย หวาดระแวง โทษคนอื่น สงสัยความสามารถของตนเองและอยากเลี่ยงปัญหา สามารถประเมินภาวะหมดไฟได้ตามแบบประเมินของมาลาซ หากพบว่ามีค่าอ่อนล้าทางอารมณ์และการประเมินเฉยๆอยู่ในระดับสูงและคะแนนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่ากำลังอยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงานอย่างเต็มที่ วิธีการจัดการเพื่อให้เข้าสู่ระยะฟื้นตัวโดยเร็ว ได้แก่ การจัดการกับความเครียด การพิจารณาถึงข้อดี-ข้อเสียของการลาออกจากงาน การค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต การวางแผนชีวิตตามเป้าหมายที่เลือกและวิธีการอยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุข

คำสำคัญ : ภาวะหมดไฟในการทำงาน

บทนำ

ความเหนื่อยหน่ายหรือภาวะหมดไฟ (burnout) เป็นปัญหาที่พบได้มากโดยเฉพาะในบุคลากรที่มีอาชีพในการบริการ โดยพบได้ประมาณร้อยละ 15-50 ของคนทำงาน อาชีพที่ต้องทำงานเกี่ยวข้องกับการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและบุคลากรสาธารณสุขมักเป็นกลุ่มเสี่ยงที่ประสบปัญหาภาวะหมดไฟได้มากที่สุด โดยพิจารณาจากสถิติการลาออกจากงานของแพทย์ พยาบาล พบว่าในแต่ละปีมีการลาออกถึงร้อยละ 48.68⁽¹⁾ ซึ่งถือว่าเป็นจำนวนมากโดยสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งคือเป็นงานที่หนักและเครียดอยู่ตลอดเวลาทำให้เกิดผลเสียทั้งต่อตัวบุคคลและองค์กร โดยผู้ที่มีภาวะเหนื่อยหน่ายในงานจะขาดงานบ่อย มีอัตราการลาป่วยมากกว่าคนทั่วไป 2-7 เท่า โดยส่วนใหญ่จะลาป่วยด้วยอาการปวดหัว ปวดท้อง หรือไข้หวัด นอกจากนี้ในด้านอารมณ์ พบว่ามักมีอาการโกรธง่าย หงุดหงิด แยกตัว ไม่สูงส่งกับผู้ร่วมงาน ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ขาดความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ จนทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรต่ำลง และนำไปสู่การลาออกจากงาน^(2,3)

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นโรคทางสุขภาพจิตที่ต้องได้รับการรักษาซึ่งองค์การอนามัยโลกจัดอยู่ในกลุ่ม ICD (International Classification of Diseases)⁽⁴⁾ ผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงานมักเป็นผลมาจากการสะสมความเครียดในการทำงานอย่างต่อเนื่องยาวนาน จนมีอาการแสดงออกที่ผิดปกติทางด้านร่างกาย และจิตใจ เช่น มีความรู้สึกเหนื่อยล้า หงุดหงิด อ่อนเพลีย นอนไม่หลับ หดหู่หมดหวัง ท้อแท้ หงุดหงิด โมโหง่าย รู้สึกตนเองไม่มีคุณค่า

ประสิทธิภาพ ความสามารถในการทำงานลดลง ขาดงานบ่อย และจบด้วยการขอลาออกจากงาน⁽¹⁾ รู้สึกว่าตนเองขาดความสามารถ มองตนเองด้านลบ ไม่มีความก้าวหน้าในงาน มีความรู้สึกท้อแท้และหมดกำลังใจในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ไม่สามารถปรับตัวต่องานและการใช้ชีวิตส่วนตัวประสิทธิภาพลดลง⁽⁵⁾

บุคคลมีความเสี่ยงที่จะเผชิญกับภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งผู้ที่ประสบภาวะนี้ควรได้รับการแก้ไขก่อนที่จะก่อตัวเป็นความเครียดสะสม เป็นปัญหารุนแรงคุกคามต่อการใช้ชีวิตประจำวันและเป็นโรคซึมเศร้าต่อไปในที่สุด บทความนี้อธิบายความหมาย สาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยตนเอง และวิธีการจัดการเมื่อมีภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยการพิจารณาข้อดี-ข้อเสียของงานที่ทำ การค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต สามารถจัดการวางแผนปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน การดูแลตนเอง สามารถทำงานและอยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุข

ความหมาย และสาเหตุของภาวะหมดไฟในการทำงาน

ภาวะหมดไฟในการทำงาน (Burnout) เป็นภาวะของความอ่อนล้าของอารมณ์ จิตใจและร่างกายที่มีความเครียดสะสมจากการทำงานเป็นเวลายาวนาน ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อบุคคลรู้สึกที่ไม่สามารถที่จะจัดการงานต่าง ๆ ได้ทั้งหมด ทำให้มีความเครียดอย่างต่อเนื่อง จนขาดแรงจูงใจและความสนใจที่จะทำหน้าที่หรือบทบาทของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะมีอาการอ่อนล้าทางอารมณ์ มีความรู้สึกท้อแท้ หมดกำลังใจ

มีความรู้สึกและพฤติกรรมในทางลบต่อตนเองและผู้อื่น เมินเฉย แยกตัว ไม่ต้องการให้ใครมายุ่ง มีการประเมินตนเองในทางลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ ขาดความสำเร็จในงาน มีความรู้สึกว้าวุ่นใจและวิตกกังวลในการทำงานเป็นอุปสรรคต่อการทำงาน และไม่สามารถปรับตัวต่องานได้⁽⁶⁾

Freudenberger (1980)⁽⁷⁾ ได้ให้ความหมายว่าเป็นการปฏิบัติงานที่จะต้องอาศัยทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ในการปฏิบัติงานจนหมดเรี่ยวแรงเพื่อให้บรรลุถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทแต่ไม่ประสบความสำเร็จตามคาดหวังจนเกิดอาการหมดกำลังใจ อ่อนล้าและท้อถอยกับชีวิตในการทำงาน

Potter (1997)⁽⁸⁾ ให้ความหมายว่าเป็นการที่บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานลดลงและมีความรู้สึกว้าวุ่นที่ย่างยาก ซ้ำซ้อนไปหมดโดยมีสัญญาณเตือนคือรู้สึกคับข้องใจ อารมณ์พล่าน การถอนตัวออกจากสังคม การปฏิบัติงานที่มีปัญหาสุขภาพ

สรุปได้ว่าภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะที่บุคคลมีความรู้สึกท้อแท้ เบื่อหน่าย อารมณ์เปลี่ยนแปลงง่าย นอนไม่หลับ หงุดหงิดง่าย มองโลกในแง่ลบ รู้สึกว่าตนไร้ความสามารถ เริ่มมาทำงานสายบ่อยขึ้น ไม่มีความสุขในการทำงาน การบริหารจัดการเวลาแย่ลง ซึ่งจะมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่ผิดปกติทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่สำคัญ ดังนี้^(9,3)

1. ภาระงานหนักและปริมาณงานมากงาน มีความซับซ้อนต้องทำงานให้เสร็จในเวลาเร่งรีบ
2. ขาดอำนาจในการตัดสินใจและมีปัญหาการเรียงลำดับความสำคัญของงาน
3. ไม่ได้รับการตอบแทนหรือรางวัลที่เพียงพอต่อสิ่งที่ทุ่มเทไป
4. รู้สึกไร้ตัวตนในที่ทำงานหรือไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม
5. ไม่ได้รับความยุติธรรมขาดความเชื่อใจ และการเปิดใจยอมรับกัน

6. ระบบบริหารในที่ทำงานที่ขัดต่อคุณค่า และจุดมุ่งหมายในชีวิตของตนเอง

ภาวะหมดไฟในการทำงานมีสาเหตุจากการได้รับการภาระงานที่หนักและมีปริมาณมากอย่างต่อเนื่องยาวนาน การไม่ได้รับความยุติธรรม ขาดอำนาจในการตัดสินใจ รู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของทีม ได้รับแต่คำตำหนิไม่เคยได้รับคำชื่นชมจากผู้ร่วมงาน บรรยากาศองค์กรที่ขาดความเห็นอกเห็นใจกัน รวมถึงสาเหตุจากปัญหาความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและการที่มีความเข้มแข็งทางอารมณ์ในระดับต่ำ หากเกิดความรู้สึกเหล่านี้จำเป็นที่จะต้องมีการประเมินตนเองเพื่อตรวจสอบว่าขณะนี้มีความหมดไฟในการทำงานหรือไม่

การประเมินภาวะหมดไฟในการทำงานด้วยตนเอง

ภาวะหมดไฟในการทำงานที่กล่าวมาในข้างต้น เป็นการตรวจสอบตนเองเบื้องต้น แต่การทำแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน ซึ่งแปลมาจากแบบประเมิน Maslach Burnout Inventory- General Survey (MBI-GS) สร้างโดย Maslach et al. (1981) ปรับปรุงโดย วัลลภ วิชาญเจริญสุข และสุนทร ศุภพงษ์ (2558) แบบประเมินแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ประเมินด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) ด้านการเมินเฉยต่องาน (cynicism) และด้านความสามารถในการทำงาน (professional efficacy) โดยแบบประเมินแต่ละด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.832, 0.901, 0.839 ตามลำดับ คำตอบเป็นแบบ Likert scale 7 ระดับ คือ เริ่มตั้งแต่ไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย (ให้ 0 คะแนน) จนถึงรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน (ให้ 6 คะแนน) ประเมินความอ่อนล้าทางอารมณ์ ในข้อที่ 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20 ด้านการเมินเฉยต่องาน ในข้อที่ 5, 10, 11, 15, 22 สำหรับคะแนนด้านความสามารถในการทำงานจะให้คะแนนตรงข้ามกัน คือไม่เคยรู้สึกเช่นนั้นเลย (ให้ 6 คะแนน) จนถึงรู้สึกเช่นนั้นทุก ๆ วัน (ให้ 0 คะแนน) ในข้อข้อที่ 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21

แบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน⁽¹⁰⁾

ข้อ	รายการคำถาม	ไม่เคยรู้สึก เช่นนั้นเลย	ปีละ 1 ครั้ง	เดือนละ 1 ครั้ง	เดือนละ 2-3 ครั้ง	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง	สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	ทุก ๆ วัน
1	ฉันรู้สึกท้อเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่							
2	ฉันรู้สึกหมดหวังเมื่อถึงเวลาเลิกงาน							
3	ฉันรู้สึกอ่อนเพลียตอนตื่นนอนและ ตอนเข้าทำงาน							
4	ฉันสามารถเข้าใจความรู้สึกนึกคิด ของผู้อื่นได้โดยง่าย							
5	ฉันปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการราวกับ เขาไม่มีชีวิตจิตใจ							
6	การทำงานบริการผู้อื่นทั้งวันทำให้รู้สึกเครียด							
7	ฉันรู้สึกว่าคุณเองสามารถแก้ไขปัญหาคือ ให้ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ							
8	ฉันรู้สึกเหนื่อยหน่ายกับงานที่ทำอยู่							
9	ฉันรู้สึกว่าได้ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในชีวิตของผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการจากการ ทำงานของฉัน							
10	ฉันกลายเป็นคนแข็งกระด้างตั้งแต่เริ่มทำงานนี้							
11	ฉันกังวลใจว่างานที่ทำอยู่ทำให้ฉันเป็น คนเจ้าอารมณ์							
12	ฉันรู้สึกเต็มเปี่ยมไปด้วยพลังกำลัง							
13	ฉันรู้สึกคับข้องใจจากการทำงาน							
14	ฉันรู้สึกว่ากำลังทำงานในหน้าที่ที่หนักเกินไป							
15	ฉันรู้สึกไม่อยากใส่ใจต่อพฤติกรรมของ ผู้ร่วมงานบางคน							
16	การทำงานเกี่ยวข้องกับคนอื่นโดยตรงทำให้ฉัน รู้สึกเครียดมากเกินไป							
17	ฉันสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเองกับ ผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการได้ไม่ยาก							
18	ฉันรู้สึกเป็นสุขภายหลังจากให้บริการแก่ ผู้ร่วมงาน/ผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด							
19	ฉันรู้สึกว่าได้สร้างสิ่งที่มีคุณค่ามากให้กับ งานที่ฉันทำอยู่							
20	ฉันรู้สึกหมดความอดทนกับงานที่ทำอยู่							
21	ในการทำงานฉันสามารถเผชิญปัญหาทาง อารมณ์ได้อย่างสงบนิ่ง							
22	ฉันรู้สึกว่าคุณร่วมงาน/ผู้รับบริการตำหนิฉันนั้น เป็นปัญหาของเขา							

การแปลค่าคะแนนแบบประเมินภาวะหมดไฟในการทำงาน

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

หากผลการประเมินพบว่ามีความอ่อนล้าทางอารมณ์ และการเมินเฉยต่องานในระดับสูง และคะแนนความสามารถในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ แสดงว่ากำลังอยู่ในระยะหมดไฟอย่างเต็มที่ ซึ่งอาการของภาวะหมดไฟในการทำงานไม่ได้เกิดขึ้นแบบเฉียบพลัน อาการจะค่อย ๆ ก่อตัวขึ้นเป็นระยะ ๆ โดย Miller & Smith (1993) ได้แบ่งระยะต่าง ๆ ในการทำงานซึ่งนำมาสู่ภาวะหมดไฟไว้ดังนี้⁽¹¹⁾

1. ระยะฮันนีมูน (the honeymoon) เป็นช่วงเริ่มงาน คนทำงานมีความตั้งใจ เสียสละเพื่องานเต็มที่พยายามปรับตัวกับเพื่อนร่วมงานและองค์กร

2. ระยะรู้สึกตัว (the awakening) เมื่อเวลาผ่านไป คนทำงานเริ่มรู้สึกว่าความคาดหวังของตนอาจไม่ตรงกับความเป็นจริง เริ่มรู้สึกว่างานไม่ตอบสนองกับความต้องการของตนทั้งในแง่ค่าตอบแทนและการเป็นที่ยอมรับ คนทำงานอาจรู้สึกว่าชีวิตดำเนินอย่างผิดพลาดและไม่สามารถจัดการได้ ทำให้เกิดความซับซ้อนใจและเหนื่อยล้า

3. ระยะไฟตก (brownout) มีความรู้สึกเหนื่อยล้าเรื้อรัง และหยุดหงุดหงิดขึ้นอย่างชัดเจน อาจมีการปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อหนีความซับซ้อนใจ เช่น ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย ดื่มสุรา ส่งผลให้ความสามารถในการทำงานเริ่มลดลง อาจเริ่มมีการแยกตัวจากเพื่อนร่วมงานมีการวิพากษ์วิจารณ์องค์กรของตนเอง

4. ระยะหมดไฟเต็มที่ (full scale of burnout) หากช่วงไฟตกไม่ได้รับการแก้ไข คนทำงานจะเริ่มรู้สึกสิ้นหวัง มีความรู้สึกว่าตนเองล้มเหลวสูญเสียความมั่นใจในตนเองไป มีอาการของภาวะหมดไฟเต็มที่

5. ระยะฟื้นตัว (the phoenix phenomenon) หากคนทำงานได้มีโอกาสผ่อนคลาย และพักผ่อนอย่างเต็มที่ จะสามารถกลับมาปรับตัวตนเองและความคาดหวังต่องานให้ตรงกับความเป็นจริงมากขึ้น รวมถึงสามารถปรับแรงบันดาลใจ และเป้าหมายในการทำงานด้วย

จากระยะที่ Miller & Smith (1993) กล่าวมาในข้างต้น จะเห็นว่าการก่อตัวของภาวะหมดไฟในการทำงาน จะเริ่มก่อตัวตั้งแต่ระยะที่ 2 และชัดเจนมากขึ้นในระยะที่ 3 และ 4 ถ้าปล่อยให้ความรู้สึกที่เกิดขึ้นในระยะที่ 3 และ 4 ต่อเนื่องยาวนานไปเป็นปี ๆ จะทำให้มีความเครียดรุนแรงและเสี่ยงที่จะเป็นโรคซึมเศร้าได้ในที่สุด

วิธีการจัดการเมื่อมีภาวะหมดไฟในการทำงาน

เมื่อพบว่ากำลังเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน สิ่งที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เข้าสู่ระยะฟื้นตัวโดยเร็ว ได้แก่ การจัดการกับความเครียด การพิจารณาถึงข้อดี-ข้อเสียของงานที่ทำการค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต การวางแผนชีวิตตามเป้าหมายที่เลือก การจัดการวางแผนปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้องเหมาะสมไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน การดูแลตนเองและอยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุข เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

การจัดการกับความเครียด

ความเครียดเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงานดังนั้นต้องรู้เท่าทันความเครียดที่เกิดขึ้นและยอมรับว่าความเครียด (Stress) เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทุกคนไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ความเครียดเป็นปฏิกิริยาตอบสนองอย่างไม่เฉพาะเจาะจงของร่างกายต่อสิ่งกระตุ้นที่ทำให้เกิดการสู้หรือหนีหรือเรียกว่าเป็นกลุ่มอาการปรับตัว ความเครียดที่พอดีทำให้เกิดผลดี แต่ถ้าเครียดเป็นเวลานานเกินไปจะทำให้เกิดผลเสียต่อร่างกายและจิตใจ⁽¹²⁾ ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 3 ระยะคือ

1) ระยะเตือน (Alarm reaction) ร่างกายเริ่มมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้น ซึ่งเกิดจากการทำงานของระบบประสาทอัตโนมัติที่เกี่ยวข้องกับการหลั่งของสาร epinephrine และ norepinephrine และ cortisol เพิ่มขึ้น

2) ระยะต่อต้านและระยะหมดกำลัง (Stage of resistance) ระยะนี้ร่างกายปรับตัวเต็มที่ที่จะสู้หรือหนี เพื่อป้องกันอันตราย

3) ระยะหมดกำลัง (Stage of exhaustion) เกิดจากมีการปรับตัวถึงขีดสุดจนหมดพลังที่จะสู้ตลอดชีวิตของบุคคลจะต้องพบกับความเครียด ความไม่สมหวัง ความไม่แน่นอน (ไม่เที่ยง) หรือการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกร่างกายอยู่ตลอดเวลา การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้ต้องมีการปรับตัว การปรับตัวทำให้เกิดความเครียดขึ้น และถ้าการปรับตัวล้มเหลวจะทำให้เกิดภาวะวิกฤติทางอารมณ์ขึ้นได้⁽¹³⁾ ถ้าบุคคลไม่สามารถปรับตัวยอมรับกับงานที่ทำอยู่ได้จะเกิดความเครียดซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน ดังนั้นให้พิจารณาว่าอะไรบางอย่างทำให้รู้สึกเครียดหรือทำให้เริ่มหมดไฟ แล้วรีบจัดการและหาวิธีแก้ไขในส่วนดังกล่าว ซึ่งสุวณีย์ เกียวกิงแก้ว (2554) เสนอถึงกลวิธีทางด้านจิตใจเพื่อลดความกดดันทางด้านจิตใจ อารมณ์ไว้ 3 ประการ คือ

1) หนีและเลี่ยง (flight) โดยการปฏิเสธว่าตัวเองเครียด แยกตัว ใช้เครื่องดื่มมีนเมา ฯลฯ ซึ่งเป็นวิธีที่ไม่เป็นผลดีต่อตนเอง

2) ยอมรับพร้อมทั้งเผชิญกับภาวะความเครียดนั้น ๆ ฝืน (fight) เป็นการต่อสู้กับความเครียด โดยการแก้ไขภาวะนอกตัวเราที่สร้างความเครียด หรือแก้ไขตัวเราเองให้มีความเข้มแข็งและแกร่งขึ้น

3) เรียนรู้ที่จะอยู่กับความเครียด (coexistence) โดยการปรับเปลี่ยนตัวเองโดยใช้กลไกทางจิต ด้วยวิธีการกดระงับ (suppression) คือการลืมนางสิ่งบางอย่างโดยเจตนา หรือการหาเหตุผล (rationalization) คือการหาเหตุผลเข้าข้างตนเองเพื่อความสบายใจในเวลานั้น ซึ่งเป็นการวางความเครียดไว้เพียงชั่วคราวเท่านั้น

ตามความเชื่อในการบำบัดของซาเทียร์ (Satir) กล่าวว่า “พวกเราไม่มีทางเลือกมากมายโดยเฉพาะในแง่ของการ

ตอบสนองต่อความเครียดแทนการมีปฏิริยาโต้ตอบต่อสถานการณ์นั้น”⁽¹⁴⁾ ซึ่งหมายถึงว่าท่านสามารถเลือกที่จะเลี่ยงจากสถานการณ์ที่ทำให้เครียดนั้นได้ โดยการช่วยเหลือผู้ที่มีภาวะเครียดที่ดีที่สุด คือ การหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ก่อให้เกิดความเครียด และการปรับตัวกับสถานการณ์เครียด โดยใช้เทคนิคการผ่อนคลายความเครียด ได้แก่ การออกกำลังกาย การทำสมาธิ การนอน การสร้างอารมณ์ขัน การทำกิจกรรมที่ชอบและรู้จักยืดหยุ่น รวมถึงการปรับเปลี่ยนความคิดเชิงลบให้เป็นเชิงบวก อาจลองปรึกษาหัวหน้างานเพื่อแลกเปลี่ยนมุมมองและความคิดเห็น หาวิธีแก้ไขปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นร่วมกันหรืออาจหาที่ปรึกษาและผู้ที่สามารถให้ความช่วยเหลือในด้านนี้ได้ เช่น คนในครอบครัว เพื่อนร่วมงาน คนสนิท หรือคนรัก เป็นต้น เพื่อให้ช่วยร่วมกันคิดและช่วยให้คำแนะนำในการตัดสินใจ⁽¹⁵⁾

ดังนั้น เมื่อมีความเครียดจากการทำงานหนัก ควรหนีออกจากงานนั้นไปสักระยะก่อน โดยการหาเวลาไปพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายความเครียด สร้างพลังใจให้เข้มแข็ง กลับมาสู้กับงานต่อไป แต่ถ้ายังรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่ต้องการทำงานนั้นและตัดสินใจที่จะลาออกจากงานนั้นจริง ๆ ขอให้ทบทวนความคิดอีกครั้งเพื่อความชัดเจนว่าเป็นการลาออกด้วยอารมณ์หรือไม่ ด้วยการพิจารณาถึงข้อดีและข้อเสียของการลาออกจากงาน

การพิจารณาถึงข้อดี-ข้อเสียของการลาออกจากงาน

ประเมินตนเองและงานที่ทำอยู่ เพื่อให้ทราบว่าคุณเหมาะสมกับงานที่ทำอยู่หรือไม่ โดยเริ่มจากถามตัวเองว่างานที่ทำอยู่มีผลดีต่อตนเองอย่างไรบ้าง และเกิดผลเสียต่อตนเองอย่างไรบ้าง ให้เขียนข้อดีและข้อเสียลงในกระดาษเป็นข้อ ๆ ซึ่งสิ่งที่เขียนควรเป็นประเด็นสำคัญที่มีสาระพอควร และเปรียบเทียบดูสาระและจำนวนของข้อดีว่ามีมากกว่าหรือน้อยกว่าข้อเสีย

ตัวอย่างของการเขียนข้อดี-ข้อเสียของการลาออก จากงาน

ข้อดี	ข้อเสีย
1. มีความอิสระในชีวิต อยากทำอะไรก็ได้ไม่ต้องขึ้นอยู่กับใคร	1. รายได้ลดลง ต้องประหยัดในการใช้จ่ายมากขึ้น
2. ไม่ต้องเผชิญกับคน-งาน-กฎระเบียบต่าง ๆ	2. ไม่มีเงินผ่อนค่าบ้าน-ค่ารถ
3. ได้ใช้ชีวิตตามความต้องการของตัวเอง	3. เสี่ยงสิทธิ์การเบิกจ่ายค่าเล่าเรียนบุตร
4. ความเครียดลดลง	4. เป็นบุคคลที่โลกลิ้ม (โลกคนทำงาน)
	5. ไม่ได้พบปะพูดคุย-กินข้าวกับเพื่อนร่วมงาน

ถ้ามีข้อดีมากกว่าข้อเสียแสดงว่างานที่ทำอยู่ส่งผลดีต่อตนเอง ควรปรับตัวโดยการรู้จักและยอมรับตนเอง ซึ่งเป็นพื้นฐานของสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งแสดงว่าการรู้จักตนเองที่แท้จริง ด้วยความจริงใจต่อตัวเอง และยอมรับความเป็นจริงนั้นจะก่อให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาตนเองทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข แต่ถ้าพบข้อเสียจำนวนมากกว่าข้อดีกว่าครึ่งหนึ่ง แสดงว่ากำลังมีภาวะเบื่อหน่ายในงานที่ทำ ควรค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตต่อไป⁽¹²⁾

การค้นหาเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิต

เป้าหมายชีวิต คือเป้าหมายที่มีความหมายต่อชีวิต การมีความรู้สึกตื่นเต้น กระตือรือร้นที่จะทำ เป็นความทะยานอยากความปรารถนาอย่างแรงกล้าหรือเรียกสั้น ๆ ว่า "Passion" ที่สำคัญเป้าหมายนั้นต้องสอดคล้องกับสิ่งที่บุคคลให้คุณค่า ศรัทธาและเป็นความต้องการของบุคคลจริง ๆ การรู้ว่าตนเองต้องการเป็นอะไร และรู้สึกอย่างไรกับสิ่งที่อยากเป็นมีความสำคัญมาก เพราะจะทำให้บุคคลทุ่มเททั้งแรงกายและแรงใจเพื่อให้ได้มาโดยไม่คำนึงถึงอุปสรรคใด ๆ เมื่อพบปัญหาที่พร้อมที่จะเรียนรู้และแก้ไขด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จตามที่ต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยที่ระบุว่า การมีเป้าหมายในชีวิตเกิดจากบุคคลต้องมีความเชื่อว่าชีวิตของตนเองมีความสำคัญหรือมีความหมายและเมื่อบุคคลค้นพบความหมายและเป้าหมายในชีวิต ทำให้เกิดความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง รู้สึกพึงพอใจในชีวิต มีความหวัง มีความเข้มแข็งและมีพลังในการดำเนินชีวิต บุคคลที่มีเป้าหมายชัดเจนและใช้ชีวิตอย่างมีความหมายจะมีความกระตือรือร้นในการค้นหาตนเอง และค้นหาความหมายที่เหมาะสมกับชีวิตของตน ตลอดจนมีการกระทำด้วยความทุ่มเทเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต⁽¹⁶⁾

สิ่งสำคัญในการเลือกเป้าหมายชีวิต คือควรเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนแปลงภายนอกจะมีข้อจำกัด แต่การเปลี่ยนแปลงภายในจิตใจไม่มีข้อจำกัด เพราะทุกคนมีความหวังมีศักยภาพหรือขุมทรัพย์ภายในตนเองที่จะรับมือกับสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ⁽¹²⁾ การเลือกเป้าหมายชีวิตสำหรับผู้ที่มีภาวะหมดไฟในการทำงาน มีอยู่สองทาง คือ จะสู้ (fight) กับงานนั้นต่อไปหรือจะหนี (flight) จากงานนั้นสู่เป้าหมายใหม่เมื่อเลือกเป้าหมายได้แล้วควรยอมรับในการตัดสินใจของตนเอง ไม่เสียใจ ระวังสงสัย

ในการตัดสินใจของตนเองเพราะถ้าเกิดความระแวงสงสัยจะเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียด และเจ็บป่วยเป็นโรคซึมเศร้าต่อไปได้ในที่สุด

การวางแผนชีวิตตามเป้าหมายที่เลือก

เมื่อได้เป้าหมายชีวิตที่เลือกแล้ว โดยที่เป้าหมายนั้นไม่ใช่เป้าหมายที่เกิดจากความต้องการของบุคคลอื่นหรือเป็นความคาดหวังของสังคม ซึ่งเป้าหมายที่ดีควรตั้งอยู่บนพื้นฐานความเป็นจริง มีขอบเขตและตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อให้เห็นเส้นทางที่จะไปให้ถึงเป้าหมายชีวิต ดังนั้นควรมีการวางแผนชีวิตสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน และมีความกระฉับกระเฉงในการเดินทางสู่เป้าหมายที่เลือก เช่น ถ้าต้องการมีบ้านเป็นของตนเองสักหนึ่งหลังจะต้องวางแผนตั้งแต่หาบ้านที่ถูกต้องและราคาที่สามารถผ่อนได้ สมมติว่าบ้านราคา 2 ล้านบาท จะต้องการผ่อนให้หมดภายใน 5 ปี ต้องคำนวณว่าต้องมีรายได้ไม่ต่ำกว่าเดือนละ 60,000 บาท เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายรายวันและค่าผ่อนบ้านรายเดือน ต้องคิดวิธีหารายได้เพิ่มขึ้นและปฏิบัติให้ได้ แต่ถ้าเส้นทางสู่เป้าหมายที่วางแผนไว้ไม่ชัดเจนแน่นอนควรล้มเลิกเป้าหมายนั้นเสีย เพราะการทุ่มเทแบบไม่มีทิศทางขาดการวิเคราะห์ที่ดีจะทำให้ไปไม่ถึงเส้นชัยหรือเป้าหมายชีวิตที่เลือก

วิธีการอยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุข

จากแนวคิดทฤษฎีอัตถวานิยม (Existential Therapy) มองว่ามนุษย์มีเสรีภาพ (freedom) ที่จะแสวงหา กฎเกณฑ์และความหมายให้ชีวิต มีอิสระภาพในตนเองที่จะเลือก (choice) และตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดและมีควมรับผิดชอบ (responsibility) ต่อการกระทำและผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเอง⁽¹⁷⁾ ซึ่งไม่ว่าจะเดินทางไปถึงเป้าหมายชีวิตที่เลือกหรือไม่ก็ตามควรยอมรับในการตัดสินใจกับสิ่งที่เลือกด้วยความจริงใจและอยู่กับปัจจุบันอย่างมีความสุข ด้วยวิธีการตามคำแนะนำขององค์การอนามัยโลก⁽¹⁸⁾ ดังต่อไปนี้

1. การจัดการกับตัวเอง เช่น พักผ่อนให้เพียงพอ นอนอย่างน้อย 6-8 ชั่วโมงต่อวัน, ผ่อนคลายอารมณ์ด้วยกิจกรรมอื่น ๆ เช่น นอนดูหนัง ฟังเพลง หรือชอบบั้ง เพื่อให้รางวัลกับตนเอง, พูดคุยขอคำปรึกษากับผู้อื่น ว่าคุณรู้สึกหมดแรงหรือเบื่อ หากมีอาการรุนแรงมากกว่าปกติ ต้องการความช่วยเหลือหรือสามารถปรึกษาผู้เชี่ยวชาญได้

2. การจัดการกับสิ่งแวดลอมในการทำงาน โดยการปรับสิ่งแวดลอมในการทำงานให้มีความรู้สึกทางบวกมากขึ้น ซึ่งต้องอาศัยวิสัยทัศน์และนโยบายของผู้บริหาร เช่น สร้างเป้าหมายเส้นทางอาชีพให้พนักงานอย่างชัดเจน สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของพนักงาน นโยบายดูแลสุขภาพกายและใจของพนักงาน เพื่อช่วยเหลือและดูแลอย่างเหมาะสม

3. การดูแลสุขภาพ เมื่อทำงานหนักเกินไปหรือมีภาระงานมาก อาจทำให้ไม่มีเวลารับประทานอาหารกลางวัน ไม่ได้ออกกำลังกาย นอนน้อยหรือนอนดึก ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลให้สภาพร่างกายเสื่อมโทรมลง และทำให้รู้สึกหมดไฟเร็วขึ้น การดูแลสุขภาพจึงอาจช่วยให้รับมือกับปัญหา Burnout ได้ ซึ่งการนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอประมาณ 7-9 ชั่วโมง/วัน อาจช่วยเสริมสุขภาพร่างกายและการใช้ชีวิตให้ดีขึ้น และควรทำกิจกรรมที่ต้องใช้แรงกายหรือออกกำลังกายเป็นเวลา 2 ชั่วโมงครึ่ง/สัปดาห์เป็นอย่างต่ำ เพราะอาจช่วยลดความเครียด และช่วยให้สมองได้พักจากการคิดเรื่องงาน ไปสนใจสิ่งอื่นแทน นอกจากนี้การรับประทานอาหารเช้าครบทุกมื้ออย่างสม่ำเสมอ และเลือกรับประทานแต่สิ่งที่มีประโยชน์ โดยเน้นอาหารที่มีไขมันดีและโปรตีนอาจช่วยให้ร่างกายสงบลงได้ รวมทั้งควรหลีกเลี่ยงกาแฟและน้ำตาล เพราะอาจมีฤทธิ์เพิ่มความเครียดจนทำให้มีอาการแย่ลงได้

4. ทำงานแต่พอดี อย่าพยายามคิดว่าตนเองเป็นยอดมนุษย์ที่ทำทุกอย่าง แม้ในบางครั้งหัวหน้างานอาจคิดเช่นนั้นก็ตามจึงมักเร่งให้ทำงานที่ต้องใช้เวลามาก แต่กำหนดให้แล้วเสร็จในเวลาอันสั้น ซึ่งหลายคนอาจอยากรับผิดชอบให้งานสำเร็จเรียบร้อยเพื่อสร้างความประทับใจ แต่อย่าลืมว่าร่างกายของมนุษย์ไม่ใช่หุ่นยนต์ และไม่อาจแก้ปัญหของบริษัทด้วยตัวคนเดียวได้ อีกทั้งการกระทำดังกล่าวอาจทำให้รู้สึกกดดันและเพิ่มความวิตกกังวลขึ้นได้ด้วย ดังนั้นจึงควรปรึกษากับหัวหน้างานเพื่อหาทางออกที่ตรงร่วมกัน เพราะหากไม่หาทางแก้ ปัญหาอาจคงอยู่อย่างเรื้อรัง จนส่งผลเสียต่อสภาพจิตใจและร่างกายในด้านอื่น ๆ เพิ่มขึ้น

บทสรุป

ภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นภาวะของความอ่อนล้าทางอารมณ์ จิตใจ และร่างกายของบุคคลที่เกิดจากแรงกดดันในการทำงานเป็นเวลานานจนทำให้เกิดความเครียดสะสม

ซึ่งจิตแพทย์ได้ชี้แจงว่าหากมีภาวะหมดไฟในการทำงานแล้วหาทางออกหรือจัดการความเครียดของตนเองได้ ก็สามารถนำพาตนเองออกมาจากจุดนั้นได้อย่างดี แต่ถ้าจัดการไม่ได้จะเริ่มพัฒนากลายเป็นโรคซึมเศร้า เบื่อหน่าย ท้อแท้ ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องสังเกตตนเองว่าอยู่ในขั้นเริ่มต้น ภาวะหมดไฟในการทำงานหรือพัฒนาเป็นโรคซึมเศร้าไปเรียบร้อยแล้ว หรือยังไม่ นอกจากนั้นถ้ามีปัจจัยอื่น ๆ เข้ามากระตุ้นอีก อาจจะทำให้บุคคลนั้นมีความเสี่ยงในการเป็นโรคทางจิตเวชมากขึ้น หรืออาจจะถึงขั้นฆ่าตัวตายได้

ข้อเสนอแนะ

การรู้เท่าทันภาวะหมดไฟในการทำงานและสามารถจัดการได้เร็วที่สุดจะเป็นผลดี โดยที่เพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัวสามารถช่วยให้กำลังใจ เป็นผู้รับฟังที่ดี ทำความเข้าใจในความรู้สึกของผู้ที่อยู่ในภาวะนี้ ให้ได้ระบายในสิ่งที่มีความรู้สึกที่แท้จริง ให้ได้เล่าให้ฟังว่าเพราะอะไรที่ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ผู้รับฟังควรช่วยทำความเข้าใจทางความคิดและความรู้สึกของผู้ที่อยู่ในภาวะหมดไฟในการทำงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ก่อนเข้าสู่ขั้นตอนของการค้นหาเป้าหมายชีวิตและวางแผนการดำเนินชีวิตใหม่ตามที่ได้ตัดสินใจ

เอกสารอ้างอิง

1. กฤษดา แสงดี. ประมวลหลักปฏิบัติองค์การอนามัยโลก ว่าด้วยการสรรหาบุคลากรด้านสุขภาพเข้าทำงานระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : เดอะกราฟิก ชิสดีมส์ จำกัด. 2554.
2. สมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย. "หมดไฟ".... "Burnout". สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2560. จาก <https://www.facebook.com/ThaiPsychiatricAssociation/photos/a.499791366791551.1073741828.483246708446017/518490378254983/>
3. จุฑารัตน์ แซ่ลือ และสมใจ พุทธิพิทักษ์ผล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี. วารสารพยาบาลตำรวจ. 2560;9(2):95-103.
4. Prior, R. Burnout is an official medical diagnosis, World Health Organization says. CNN update May 28, 2019.

5. กานต์ชนก แซ่ฮ้อย และศิริวรรณ ธีระพงษ์. ปัจจัยพยากรณ์ภาวะหมดไฟในการทำงานของผู้ให้การปรึกษาในเขตภาคเหนือตอนบน. วารสารจิตวิทยาคลินิก. 2554;42(2):19-31.
6. วรัญญา วชิโรดม. หมดไฟ. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มกราคม 2554 จาก www.sksl.org
7. สายสัมพันธ์ จำปาทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2554.
8. บุญอ้อ โจ้ว. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ: ศึกษากรณีวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล. สารนิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิตศึกษาระดับปริญญาโทและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2553.
9. วัลลภ วิชาญเจริญสุข และสุนทร ศุภพงษ์. ภาวะหมดไฟในการทำงานและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติ. ธรรมศาสตร์เวชสาร. 2558;152: 225-31.
10. Maslach C, Jackson, S. E. The measurement of experienced burnout. J Occup Behav. 1981;2:99-113.
11. Miller, L. H., Smith, A. D., & Rothstein, L. The stress solution: An action plan to manage the stress in your life. New York: Pocket Books. 1993.
12. ชลธิชา แก้วอนุชิต. สุขภาพจิตชุมชน. กรุงเทพฯ: บริษัท โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์จำกัด. 2561.
13. สุวณีย์ เกี่ยวกิ่งแก้ว. การพยาบาลจิตเวช. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2554.
14. พรศิริ นิลปัทมานนท์ และศิริวรรณ ทวีวัฒนปรีชา. The Satir Model. กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เฟรม-อัฟ-ดีไซน์. 2557.
15. วาทีณี สุขมาก. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตสังคม 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2556.
16. กาญจน์สุนภัส บาลทิพย์, อุษณีย์ เพชรรัชชชาติ, ศิริวรรณ พิริยคุณธร, นฤมล ติระพัฒน์ และปราณี เลี่ยมพุดทอง. การพัฒนารูปแบบการใช้แนวคิดเป้าหมายในชีวิตและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการสร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวมของวัยรุ่นไทย. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์. 2559;36(3):111-30.
17. มุกข์ดา ผดุงยาม. การพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวชศาสตร์. กรุงเทพฯ: บริษัทเนโอดีจิตอล จำกัด. 2561.
18. Smith, M., Segal, J., & Robinson, L. Burnout Prevention and Treatment. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2562. จาก <https://www.helpguide.org/articles/stress/burnout-prevention-and-recovery.htm>