



ผลของการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ ของคนวัยทำงาน

The effects of Buddhist Psychology based group activities on prevent burnout syndrome among working adults

รัตน์มณี สุขะใจ^{1*}, พระครูภัทรธรรมบัณฑิต², วีรชัย คำธร์³

Ratmanee Suyajai^{1*}, Phrakru Phatradhammabundit², Wirachai Khamthorn³

^{1,2,3}หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาชีวิตและความตาย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

^{1,2,3}Master of Arts Program in Life and Death Studies, Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author's e-mail: activebow@gmail.com^{1}, ekkapatr.abhi@mcu.ac.th²,

Wirachai.k@dru.ac.th³

Received: September 01, 2025

Revised: October 02, 2025

Accepted: October 03, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ สร้างกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา เปรียบเทียบผลของการเข้าร่วมกิจกรรม และเปรียบเทียบการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา กลุ่มตัวอย่างคือ คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินภาวะหมดไฟของคนวัยทำงาน ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบก่อน-หลัง (กลุ่มทดลอง) หลังเข้าร่วมกิจกรรม กลุ่มทดลองมีระดับภาวะหมดไฟลดลงอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ที่ลดลงเฉลี่ย 66.82% ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานลดลงเฉลี่ย 51.92% และด้านความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพต่อบุคคลลดลงเฉลี่ย 34.57% นอกจากนี้ ยังพบว่า สุขภาวะเชิงบวก การเห็นคุณค่าในตนเอง และความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม: หลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีคะแนนความอ่อนล้าทางอารมณ์ต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานลดลงอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้

กลุ่มทดลองยังมีคะแนนสุขภาวะเชิงบวกในทุกด้าน (ทาน ปิยวาจา อตถจริยา สมนัตตตา) และความสำเร็จในการทำงานโดยรวมสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ภาวะหมดไฟในการทำงาน, กลุ่มสัมพันธ์, คนวัยทำงาน

Abstract

The objectives of this research were to develop group-relation activities based on Buddhist psychology, to compare the outcomes of participation in the activities, and to compare the effects of participating in such activities on the prevention of burnout among working-age adults. The sample consisted of 30 working-age individuals residing in Bangkok, divided into an experimental group of 15 participants and a control group of 15 participants, selected through purposive sampling. The research instrument was a burnout assessment scale for working-age adults. The results of the study showed that, based on the pre-post comparison of the experimental group, the participants' levels of burnout significantly decreased after participating in the activities. In particular, emotional exhaustion decreased by an average of 66.82%, feelings of reduced personal accomplishment decreased by an average of 51.92%, and depersonalization decreased by an average of 34.57%. In addition, it was found that positive well-being, self-esteem, and work achievement significantly increased at the 0.05 level. Compared with the control group, the experimental group reported lower emotional exhaustion, reduced feelings of diminished accomplishment, and higher scores in all aspects of positive well-being—generosity, kind speech, altruistic conduct, and impartiality—as well as overall work achievement. The experimental group also demonstrated significantly higher levels of positive well-being in all dimensions (generosity, kind speech, altruistic conduct, and impartiality), as well as higher overall work achievement, compared to the control group at the 0.01 significance level.

Keywords: burnout syndrome, group dynamics, working adults

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะหมดไฟ (burnout syndrome) เป็นภาวะที่บุคคลเกิดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ จิตใจ ร่างกาย และพฤติกรรม อันเนื่องมาจากกระบวนการสะสมและตอบสนองต่อความเครียด รวมถึงความกดดันจากการทำงาน และไม่ได้รับการจัดการทางอารมณ์ที่เหมาะสม โดยมากภาวะนี้จะสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวังส่งผลต่อบุคคลทำให้รู้สึกสูญเสียพลังงาน เหนื่อยล้า หมดไฟ หมดใจ จนในที่สุดเกิดภาวะหมดไฟ หรือภาวะจิตหมดใหม่ในการทำงาน จิตแพทย์ได้กล่าวถึงบุคคลที่มีภาวะเหนื่อยหน่ายในการทำงานมักจะโกรธง่าย ขี้หงุดหงิด ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งกับผู้ร่วมงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรลดลง และหากเป็นมากขึ้น อาจนำไปสู่โรคซึมเศร้า หรือการลาออกจากงาน ในที่สุด (ลัญฉณ์ศักดิ์ อรรถยากร, 2566) เหตุดังกล่าวจึงต้องเสริมสร้างความเข้มแข็งทางจิตใจ ซึ่งกระบวนการพัฒนาศักยภาพ และคุณภาพการดำรงชีวิตของมนุษย์ได้ปรากฏอยู่ในหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนาหลายประการ ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในองค์กรแห่งหนึ่ง จะเห็นว่า แม้จะมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะหมดไฟในการทำงานและการใช้แนวทางเชิงพุทธ

จิตวิทยาในบางบริบท แต่การศึกษาที่มุ่งเน้นการใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ยังมีอยู่น้อย และเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานจึงมีความสนใจที่จะบูรณาการหลักพุทธจิตวิทยา เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ ในลักษณะกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ ซึ่งสามารถช่วยให้บุคคลเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เกิดการตระหนักรู้ในตนเอง และพัฒนาหลักการเผชิญปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งมีผลต่อการลดความเครียดและป้องกันภาวะหมดไฟ เสริมสร้างภาวะการรับรู้และการเห็นคุณค่าภายในตนเอง อันจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางจิตของคณวิทำงาน เรียนรู้ที่จะใช้ชีวิตได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและสังคมในภาพรวม

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบผลของการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงานก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา
3. เพื่อเปรียบเทียบการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงานเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาในกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม

การทบทวนวรรณกรรม

ภาวะหมดไฟ เป็นภาวะที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน มีอาการทั้งร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยแสดงออกเป็นความอ่อนล้า ขาดความสนใจในสิ่งต่าง ๆ มักเป็นผลมาจากภาวะเครียดหรือจากปัจจัยด้านอื่น ๆ ทำให้เกิดทัศนคติในทางลบต่อการทำงาน ขาดประสิทธิภาพการปรับตัว ขาดการสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองไร้ความสามารถ ไม่สามารถกำหนดหนทางอาชีพได้ ทำให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่ลดลงและรู้สึกว่าตนเองไม่ประสบความสำเร็จในชีวิต

ปัจจัยการเกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน

Maslach & Jackson (1981) ได้แบ่งกลุ่มอาการภาวะหมดไฟในการทำงานไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) หมายถึง ความรู้สึกเหนื่อยหน่าย หมดกำลังใจ ไม่มีแรงใจในการทำงาน หมดความกระตือรือร้น ซึ่งเป็นอาการเด่นและสังเกตได้ง่ายที่สุดของภาวะหมดไฟ เป็นอาการที่สำคัญ ในระยะเริ่มต้นของกลุ่มอาการที่สามารถแก้ไขได้ โดยตนเองจะรู้สึกหมดกำลังใจ สูญเสียพลังงานแทบจะหมดสิ้น และไม่มีแหล่งที่จะส่งเสริมให้พลังนั้นกลับมาเหมือนเดิมได้ ทำให้เกิดความรู้สึกท้อแท้ สิ้นหวัง ไม่มีกำลังใจ ในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิต รู้สึกว่าตนเองไม่สามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้ เนื่องจากอาการอ่อนล้าเกินไป ไม่มีแรงจูงใจที่จะต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ เมื่ออาการเหล่านี้เกิดขึ้นมาสักระยะยาวจะมีอาการปวดศีรษะ อ่อนเพลียทางร่างกาย และปวดตึงบริเวณกล้ามเนื้อต่าง ๆ ตามมา 2) ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) หมายถึง เป็นอาการที่เกิดต่อเนื่องมาจากความรู้สึกอ่อนล้าทางอารมณ์ ที่ยังสามารถแก้ไขได้ แต่จะมีความยุ่งยากซับซ้อนมากกว่า โดยจะมีความรู้สึกในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงานและลูกค้า จนมักทำให้เกิดปัญหาความสัมพันธ์กับผู้อื่น ดูไม่เต็มใจที่จะบริการลูกค้า (หรือผู้มาติดต่อ) ไม่มีความสุภาพอ่อนโยน และไม่ต้องการให้ใครมายุ่งเกี่ยวกับ 3) การลดความสำเร็จในบุคคล (reduced personal accomplishment) เป็นความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อตนเอง ซึ่งเกิดจากการที่ตนเอง มีความรู้สึกและทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่นและงานที่ตนเองปฏิบัติหรือรับผิดชอบอยู่ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และตนเองรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมเหล่านี้ ทำให้เกิดความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น คิดว่าตนเองล้มเหลวสูญเสียการนับถือต่อตนเอง รู้สึกว่าตนเองไม่คุ้มค่าและขาดความภาคภูมิใจในความสามารถ และผลงานของตนเอง โดยสามารถจำแนกอาการภาวะหมดไฟในแต่ละกลุ่มอาการตามแนวคิดมาสลาซ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การจำแนกอาการภาวะหมดไฟในแต่ละกลุ่มอาการตามแนวคิดมาสลาซ

ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ความรู้สึกลดค่าความเป็นบุคคล	ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน
1. รู้สึกหมดแรงไปกับงาน	1. กลายเป็นคนปราศจากความปรารถนา	1. ไม่สามารถเผชิญกับปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. รู้สึกอ่อนเพลียในตอนเช้า	2. ปฏิบัติต่อบุคคลเสมือนวัตถุ	2. ไม่สามารถมีอิทธิพลทางบวกต่อผู้อื่น
3. รู้สึกเหนื่อยหน่าย	3. ไม่สนใจว่าอะไรจะเกิดขึ้นกับบุคคล	3. ไม่สามารถเข้าใจปัญหาของผู้อื่นหรือไม่เข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น
	4. รู้สึกว่าตนเองถูกตำหนิจากผู้อื่นเกี่ยวกับปัญหาของเขา	4. ไม่รู้สึกสนุกกับการทำงาน

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะหมดไฟในการทำงานที่ก่อให้เกิดความทุกข์ทางใจ ร่วมกับแนวทางการพัฒนาสุขภาพทางจิตโดยใช้หลักทางพุทธศาสนา จึงเสนอความสำคัญของการพัฒนาด้านหลักพุทธศาสนา ดังนี้

หลักการพัฒนาด้านในพระพุทธศาสนา คือ การพัฒนาจิตใจ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2566) เพราะความเชื่อในจิตใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล เมื่อพัฒนาจิตใจได้แล้วตัวบุคคลก็เชื่อว่าจะได้รับการพัฒนาไปด้วย เป็นการยกจิตของตนขึ้นสู่ระดับสูงเหนืออำนาจของกิเลสทั้งปวง หรือเป็นการฝึกฝนตนเอง การอบรมตนเอง การทำตนเองให้เจริญยิ่งขึ้น ให้ประเสริฐขึ้น (พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ), 2549) พระพุทธศาสนายกย่องผู้ที่พัฒนาตนว่าเป็นบุคคลสูงสุด ดังที่พระพุทธองค์ทรงสรรเสริญผู้ปฏิบัติว่า ถึงแม้จะประสบทุกข์จากการภวณาแต่ก็ประเสริฐกว่าบุคคลที่สวຍจากเกียรติยศชื่อเสียงและเงินทอง และทรงเปรียบบุคคล 2 จำพวกที่มีกิเลสเบาบางเหมือนกันแต่ต่างกัน คือ บุคคลใดที่รู้วาทนเองมีกิเลสเบาบาง ทรงสรรเสริญว่าเป็นผู้ประเสริฐ ส่วนบุคคลใดที่ไม่รู้แม้ตนเองจะมีกิเลสเบาบางแล้วก็ตาม ทรงตำหนิว่าเป็นผู้ต่ำทราม เพราะขาดความเพียรเพื่อละกิเลส ยังคงเป็นผู้มีราคะ โทสะ โมหะ มีจิตเศร้าหมองขณะตายไป โดยนัยนี้จะเป็นผู้ประเสริฐได้ต้องผ่านการฝึกปฏิบัติแล้วเท่านั้น ดังพุทธพจน์ว่า “ผู้ฝึกตนดีแล้ว เป็นผู้ประเสริฐในหมู่มนุษย์” (พระธรรมปิฎก, 2546) ซึ่งการปฏิบัติธรรมที่ถูกทางจะต้องนำเอาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตในการดำเนินชีวิตให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิตจริง ถ้าไม่นำเอาธรรมมาใช้ในการดำเนินชีวิตก็อาจจะมีผิดพลาด อาจจะไขว่เขวหลงไปในทิศทางที่เกิดความเสื่อม ความพินาศได้ (พระธรรมปิฎก, 2546) เมื่อนำหลักพุทธธรรมไปประพฤติปฏิบัติ และประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพแล้วย่อมทำให้บุคลากรเหล่านั้นมีพลังใจและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และก่อให้เกิดความสงบสุขในที่ทำงานหรือในครอบครัวและอยู่ร่วมงานกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความสุขของการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา ประกอบด้วย การสร้างสุขตามแนวทางหลักอิทธิบาทและสังคหวัตถุดังนี้ 1) ความสุขในการทำงานตามหลักอิทธิบาท 4 คือ รักในงานที่ทำ ภูมิใจในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ พอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย เชื่อว่าทำงานที่ขบยอมทำให้ความสำเร็จได้ง่าย ความขยันในการทำงาน พยายามเต็มทีในการทำงานให้ลุล่วง มีความกระตือรือร้นตื่นตัวเสมอในการทำงาน กล่าวหาญทำงานที่ท้าทายจนสำเร็จ ใส่ใจในงานที่ตนรับผิดชอบ ถือความรับผิดชอบต่อหน้าที่เป็นสิ่งที่จำเป็น มีความตั้งใจในงานที่ทำ มีการตรงต่อเวลา เข้าใจในงานอย่างชัดเจน มีการสรุปงานทุกครั้งปฏิบัติงานเสร็จ ทำงานด้วยการพิจารณาอย่างรอบคอบ ใช้หลักเหตุผลที่ถูกต้องมากกว่าความรู้สึกส่วนตัว 2) ความสุขในการทำงานตามหลัก สังคหวัตถุ 4 คือ ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน เมื่อเขาหมดกำลังใจ ให้อภัยในสิ่งที่เพื่อนทำผิดพลาดด้วยจิตเมตตา ให้เกียรติกัน ให้ความรู้กับเพื่อนในเรื่องที่ตนเชี่ยวชาญ ไม่กล่าววาจาเท็จ สอดเสียด หยาดคาย เพื่อเจ้า ไร้ประโยชน์ พุดปกป้องเพื่อนจากการเข้าใจผิด กล่าวยกย่องชมเชยผู้ประสบความสำเร็จ พุดด้วยความจริงใจ ทำตนให้เป็นประโยชน์ต่องาน ให้ความช่วยเหลือโดยไม่ต้องร้องขอ เป็นแบบอย่างที่ดีในที่ทำงาน สงเคราะห์ช่วยเหลือไม่หวังผลตอบแทน วางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างสมถะอดทนเสมอปลาย ทำหน้าที่ของตนอย่างสมถะอดทนเสมอปลาย ทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบอย่างต่อเนื่อง การปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมกัน มีการประชุมเพื่อระดมความคิดเห็นเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

การพัฒนากลุ่มผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตามแนวพุทธจิตวิทยา มิได้หมายถึงเพียงการเสริมทักษะการทำงาน แต่ยังเป็น การยกระดับคุณภาพชีวิตองค์รวมที่ครอบคลุมทั้งกาย จิตใจ สังคม และปัญญา คุณภาพชีวิตที่ดีในมุมมองเชิงพุทธจิตวิทยา คือ การดำรงชีวิตอย่างปกติสุข โดยสามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ได้อย่างกลมกลืน ไม่มองชีวิตแบบแยกส่วน หากแต่มองว่าทุกมิติสัมพันธ์เชื่อมโยงกันเป็นหนึ่งเดียว กายกับจิตไม่อาจแยกจากกันได้ และสุขภาพ ก็ไม่อาจแยกออกจากปัจจัยทางสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การดูแลภาวะทางจิตใจของคนวัยทำงาน จึงต้องดำเนินการ ในลักษณะองค์รวม ผู้วิจัยได้นำหลักคิดเชิงพุทธจิตวิทยามาประยุกต์ใช้ผ่านกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อเสริมสร้างสมดุลทาง ร่างกายและจิตใจ เชื่อมโยงกับมิติทางสังคมและปัญญา ผลลัพธ์ที่ได้คือผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีสติ ลดความเครียด และป้องกันภาวะหมดไฟได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหลักการกลุ่มสัมพันธ์ที่สำคัญมีดังนี้

กลุ่มสัมพันธ์ (group process) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ ซึ่งกันและกันในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจ การยอมรับ และความร่วมมือภายในกลุ่ม โดยมีเป้าหมาย เพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียว ความรู้สึกผูกพัน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันและการพัฒนาอย่างสร้างสรรค์

ตารางที่ 2 แนวคิดเรื่องกลุ่มสัมพันธ์ตามนิยามของนักวิชาการ

นักวิชาการ	ความหมายของกลุ่มสัมพันธ์
Johnson & Johnson (2000)	กลุ่มสัมพันธ์ คือ พลังของความสัมพันธ์ในกลุ่มที่ประกอบด้วยความรู้สึกของความผูกพัน การมีส่วนร่วม และความสามัคคี ส่งผลให้สมาชิกกลุ่มรู้สึกเป็นเจ้าของ และมีความรับผิดชอบ ร่วมกันต่อเป้าหมายของกลุ่ม
Corey et al. (2014)	กลุ่มสัมพันธ์หมายถึง ความเชื่อมโยงทางอารมณ์และรู้สึกที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิก ในกลุ่ม ซึ่งเอื้อต่อการกระบวนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงของสมาชิก
Yalom (1995)	กลุ่มสัมพันธ์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญสำคัญของกลุ่ม โดยเป็นความรู้สึกของการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มที่ช่วยลดความโดดเดี่ยวและเพิ่มความมั่นคงทางอารมณ์
Tuckman (1965)	กลุ่มสัมพันธ์พัฒนาเป็นลำดับขั้นตามพัฒนาการของกลุ่ม โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อสร้าง ความร่วมมือและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

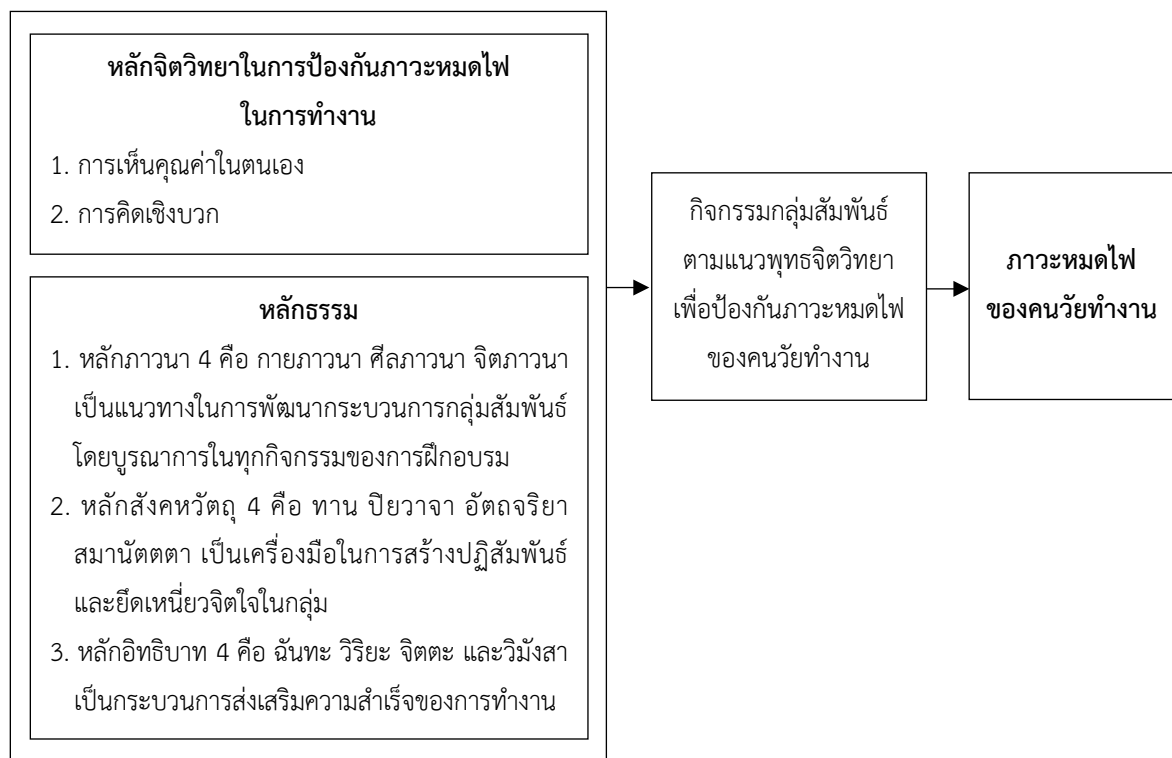
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (theories related to group relationship activities)

กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นกระบวนการหนึ่งที่น่าสนใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลผ่านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในกลุ่ม โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ การยอมรับ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน อันจะนำไปสู่ความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม และบรรยากาศที่เอื้อหนุนต่อการเรียนรู้ ทฤษฎีที่รองรับแนวทางของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์สามารถแบ่งเป็น หลายด้าน (ทิศนา เขมมณี, 2560) โดยมีรายละเอียดดังนี้ ในทางจิตวิทยาสังคม แนวคิดของ Kurt Lewin ได้ให้ความสำคัญ กับพลังของกลุ่ม (group dynamics) โดยมองว่า พฤติกรรมของบุคคลไม่ได้เกิดจากตัวบุคคลเพียงลำพัง แต่เป็นผลจาก ปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคม กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์จึงมีเป้าหมายเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแสดงออก และการมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาค โดยใช้พลังกลุ่มเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมพฤติกรรมบวกและลดทอนอคติ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างสมาชิก นอกจากนี้ ทฤษฎีความต้องการของ Maslow ยังอธิบายว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ไม่ได้หยุดอยู่เพียงแค่ปัจจัยทางกาย แต่ยักรวมถึงความต้องการด้านความรักและความเป็นส่วนหนึ่ง ซึ่งกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สามารถตอบสนองความต้องการในระดับนี้ได้ โดยทำให้สมาชิกในกลุ่มรู้สึกว่ “ตนเองมีคุณค่าและมีที่ยืน” ในสังคมย่อย

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่มีรากฐานทางทฤษฎีที่มั่นคงหลากหลายแขนง ไม่ว่าจะเป็นด้านจิตวิทยาการพัฒนา กลุ่ม การเรียนรู้ทางสังคม หรือการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งช่วยให้เกิดการเรียนรู้ การพัฒนา และการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีคุณภาพ

ผู้วิจัยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพที่ 1

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงทดลอง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป็นบุคคลที่ทำงานอยู่ในหน่วยงาน มีสถานภาพเป็น พนักงาน บุคลากร หรือเจ้าหน้าที่ ขององค์กรต่าง ๆ ทั่วทั้งหน่วยงานภาครัฐ และเอกชน ซึ่งมีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีอายุระหว่าง 20 - 60 ปี จำนวน 5,804,944 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2568)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย คนวัยทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน โดยแบ่งเป็น กลุ่มทดลอง 15 คน และกลุ่มควบคุม 15 คน ซึ่งสุ่มแบบเฉพาะเจาะจง (purposive sampling) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวเป็นไปตามหลักการออกแบบการวิจัยกึ่งทดลอง (Campbell & Stanley, 1963) และสอดคล้องกับทฤษฎีลิมิตกลาง (central limit theorem) ที่ระบุว่า เมื่อขนาดตัวอย่างมีจำนวนตั้งแต่ 30 ขึ้นไป การแจกแจงของค่าเฉลี่ยตัวอย่างจะเข้าใกล้การแจกแจงปกติ ทำให้สามารถใช้สถิติอนุมานได้อย่างเหมาะสม (Gravetter & Wallnau, 2017) นอกจากนี้ ขนาดกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มละ 15 คน ยังเป็นจำนวนขั้นต่ำที่ยอมรับได้สำหรับการวิจัยเชิงทดลอง ในสาขาพฤติกรรมศาสตร์ (Gay et al., 2012)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบประเมินภาวะหมดไฟของคนวัยทำงาน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 77 ข้อ แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะหมดไฟในการทำงานจำนวน 30 ข้อ ตอนที่ 3 แบบสอบถามจิตวิทยาเชิงบวกตามแนวพุทธจิตวิทยา จำนวน 16 ข้อ ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเห็นคุณค่าในตนเองจำนวน 10 ข้อ ตอนที่ 5 แบบสอบถามความสำเร็จในการทำงาน จำนวน 16 ข้อ โดยลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบบ 5 ระดับ เริ่มจากน้อยไปหามาก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดำเนินการโดย 1) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบด้านความถูกต้อง ชัดเจนของภาษา และครบถ้วนเหมาะสมทางวิชาการ ปรับปรุงแก้ไข นำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 รูป/คน ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้องและชัดเจนของภาษา โดยพิจารณาจากค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.94 จากนั้น 2) นำร่างแบบวัด การพัฒนาการรับรู้ภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงานที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (tryout) กับคนวัยทำงานในองค์กรแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยง 0.817 แสดงว่า แบบวัดมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยต่อไป และ 3) นำเครื่องมือที่ได้จัดพิมพ์แบบวัดคุณลักษณะการพัฒนาการรับรู้ภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยขั้นตอนต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาการออกแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคนวัยทำงาน โดยการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับหลักการการพัฒนาการรับรู้ภาวะหมดไฟในการทำงานของคนวัยทำงาน ด้วยหลักฐานพุทธจิตวิทยา จากพระไตรปิฎก (ฉบับภาษาไทย) อรรถกถาต่าง ๆ หลักธรรมอริยบท 4 และหลักสังคหวัตถุ 4 แนวคิดทฤษฎีทำจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับการเห็นคุณค่าในตนเองและหลักการให้การปรึกษาในองค์กรนำมาเป็นแนวทางในการจัดทำกรอบการวิจัย และการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการออกแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงานเป็นการกำหนดโครงสร้างความสัมพันธ์ของหลักพุทธธรรมหลักจิตวิทยา โดยมีลำดับขั้นต่อไปนี้ 1) ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าคัมภีร์พระไตรปิฎก (ฉบับภาษาไทย) ของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย รวมทั้งเอกสาร ศึกษาหลักธรรมและแนวคิดทฤษฎี หลักพุทธจิตวิทยา หลักจิตวิทยาการศึกษา รวมถึงเอกสารบทความต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการออกแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อพัฒนากระบวนการรับรู้ภาวะกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงาน การสังเคราะห์ เป็นแนวทางกำหนดกรอบการวิจัย และพัฒนาเครื่องมือ โปรแกรมของกลุ่มตัวอย่างต่อไป 2) กำหนดจุดมุ่งหมายของการเรียนรู้ กิจกรรม ทฤษฎีการศึกษาที่นำมาใช้ วิธีการประเมินผล ระยะเวลาการจัดกิจกรรม เอกสาร สื่ออุปกรณ์ เพื่อกำหนดว่าเมื่อนำโปรแกรมไปดำเนินการทดลองใช้ตามกระบวนการ จะสามารถเสริมสร้างการพัฒนาการรับรู้ภาวะหมดไฟในการทำงานของคณวิทำงานได้ตามวัตถุประสงค์ 3) ผู้วิจัย จัดทำโปรแกรมการออกแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงานประกอบด้วย ชุดกิจกรรม 4 กิจกรรม ได้แก่ 1) กิจกรรมสร้างความเข้าใจเรื่องกระบวนการรับรู้ภาวะหมดไฟในการทำงาน 2) กิจกรรมเข้าถึงการฝึกปฏิบัติหลักอิทธิบาท 4 3) กิจกรรมพัฒนาการฝึกปฏิบัติหลักสังคหวัตถุ 4 และ 4) กิจกรรมสะท้อนธรรมประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในปัจจุบัน ซึ่งกิจกรรมตามแผนต่าง ๆ ดำเนินการ ระยะเวลา 4 วัน ประกอบด้วยกิจกรรมย่อยจำนวน 10 กิจกรรม 4) ผู้วิจัย นำโปรแกรมการออกแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงานที่สร้างขึ้นตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมนำร่างโปรแกรมฯ ที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม นำเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินโครงสร้างโปรแกรมฯ ต่อไป 5) จัดทำโปรแกรมการออกแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาต่อกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงาน ดำเนินการจัดอบรมพัฒนาคุณลักษณะข้างต้นให้กับผู้สมัครเข้าร่วมโครงการวิจัยตามแผนการวิจัย ในขั้นตอนศึกษาผลโปรแกรมฯ ต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ศึกษาประสิทธิผลโปรแกรมการออกแบบกระบวนการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยกึ่งทดลอง (quasi experimental design)

ตารางที่ 3 แบบแผนการทดลอง (two group pretest - posttest design)

	pre-test 1	treatment	post-test1	follow up
กลุ่มทดลอง (E)	O ₁	X ₁	O ₂	O ₃
กลุ่มควบคุม (C)	O ₁	X ₀	O ₂	O ₃

ความหมายของสัญลักษณ์ มีดังนี้

- E แทน กลุ่มทดลอง (experimental group)
- C แทน กลุ่มควบคุม (control group)
- O₁ แทน การทดสอบก่อนการทดลอง (pre-test)
- X₁ แทน การจัดกระทำทำให้โปรแกรมฯ (treatment)
- X₀ แทน ไม่ได้รับโปรแกรมฯ
- O₂ แทน การสอบหลังการทดลองเสร็จสิ้นทันที (post-test1)
- O₃ แทน การสอบหลังการทดลองเสร็จสิ้น 3 สัปดาห์ (Follow up)

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการทดลองใช้โปรแกรมฯ สังเคราะห์องค์ความรู้ใหม่ นำเสนอโปรแกรมการออกแบบกระบวนการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคนวัยทำงาน

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดลอง แบ่งออกเป็น 3 ระยะ รายละเอียดดังนี้

ระยะก่อนทดลอง ได้แก่ 1) ขอรับการพิจารณา เอกสารการรับรองจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการ จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) จัดทำเอกสารทางธุรการต่าง ๆ จากภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลการวิจัย 3) ประชาสัมพันธ์การจัดกิจกรรมเพื่อดำเนินการในรูปแบบ การฝึกอบรมเพื่อการวิจัย เพื่อให้ผู้สนใจรับทราบเงื่อนไขในการดำเนินกิจกรรม 4) ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และคัดเลือก จำนวน 15 คน เพื่อเป็นกลุ่มทดลอง และกลุ่มควบคุม ที่มีได้เข้าร่วมกิจกรรม 15 คน 5) ดำเนินการจัดเตรียมวัสดุ และอุปกรณ์ และสถานที่

ระยะการทดลอง ได้แก่ 1) ผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่าง อธิบายวัตถุประสงค์การวิจัย แนะนำเอกสาร เพื่อลงชื่อให้ความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัย และทำแบบวัดการพัฒนาการรับรู้ภาวะหมดไฟในการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลใช้เป็นคะแนน pre - test 2) จัดให้กลุ่มทดลอง เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคนวัยทำงาน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการจัดโปรแกรมฯ ให้กับผู้ร่วมกิจกรรม จำนวน 15 ท่าน ประกอบด้วย กิจกรรมกลุ่ม 4 กิจกรรม ดำเนินการตามแผนการทดลอง

ตารางที่ 4 โปรแกรมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน

ลำดับที่	สิ่งที่พัฒนา	จุดมุ่งหมาย	เทคนิค	กิจกรรม
1	โปรแกรมกระบวนการรับรู้ภาวะจิตมอดใหม่ในการทำงาน	1. สร้างความสัมพันธ์ 2. รู้จักตัวตนที่แท้จริง 3. รู้จักป้องกันภาวะหมดไฟ	การฟังบรรยาย การทำกิจกรรม เดี่ยว/กลุ่ม	- My job My hero - การรู้จักตนเอง
2	การเห็นคุณค่าในตนเอง - ความเชื่อมั่นต่อในตนเอง (confidence)	1. บอกเกี่ยวกับข้อดีและข้อบกพร่อง ของตนเอง 2. บอกถึงประโยชน์ของการตระหนัก ในข้อดีและข้อบกพร่องของตนเองได้	เกม การอภิปรายกลุ่ม	ตัวตนของฉัน
3	การเห็นคุณค่าในตนเอง - ความเชื่อมั่นต่อในตนเอง (confidence)	1. มองภาพลักษณ์ตนเองในแง่บวก 2. มีความคิดตามแนวบวกในการมอง ปัญหา	เกม การอภิปรายกลุ่ม	ใครคิดว่าฉันไร้ค่า
4	การเห็นคุณค่าในตนเอง - ความเพียรพยายาม (energy, effort)	1. สำรวจตนเองทางด้านการทำงาน 2. สำรวจความสามารถทางการทำงาน ของตนเองว่าเก่ง และอ่อนด้อยงาน เกี่ยวกับอะไร	เกม การอภิปรายกลุ่ม	งานที่ฉันชอบ และงานที่ฉันเก่ง
5	การเห็นคุณค่าในตนเอง - ความเพียรพยายาม (energy, effort)	1. เห็นประโยชน์ของการร่วมกิจกรรม ของหน่วยงาน 2. เกิดความภาคภูมิใจในการทำกิจกรรม ของหน่วยงาน	กรณีศึกษา สถานการณ์ จำลอง	คิดต่างทำใหม่

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลำดับที่	สิ่งที่พัฒนา	จุดมุ่งหมาย	เทคนิค	กิจกรรม
6	การเห็นคุณค่าในตนเอง - การควบคุมตนเอง (mindfulness)	1. ตระหนักในธรรมชาติของอารมณ์ และฝึกฝนการหายใจอย่างง่าย และใช้การหายใจนั้น เป็นการผ่อนคลาย อย่างง่าย ๆ 2. ได้ผ่อนคลาย 3. การแสดงอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม	การอภิปรายกลุ่ม กรณีศึกษา	สมาธิเพื่อตัวฉัน อารมณ์ กับปัญญา
7	การเห็นคุณค่าในตนเอง - ความตั้งใจ มีจิตใจที่แน่วแน่ (concentration)	1. สามารถใช้สีและพลังงานในร่างกาย ในการสร้างภาพ 2. เกิดความคิดสร้างสรรค์ 3. ตระหนักถึงความสามารถของตนเอง 4. กิจกรรมการสร้างภาพในเวลาว่าง	การอภิปรายกลุ่ม	กิจกรรม สร้างสรรค์
8	การเห็นคุณค่าในตนเอง - ความตั้งใจ มีจิตใจที่แน่วแน่ (concentration)	1. เห็นความสำคัญของการร่วมมือ ในการทำงาน 2. ตระหนักถึงปัญหา และอุปสรรค ที่เกิดขึ้นในการทำงาน	การอภิปรายกลุ่ม	สื่เหลื่อม มหัศจรรย์
9	การเห็นคุณค่าในตนเอง - ความรู้ (wisdom, understanding)	1. มีเป้าหมายในการดำเนินชีวิต และสิ่งที่อยากเป็นในอนาคต 2. มีกำลังใจในการไปให้ถึงเป้าหมาย	การอภิปรายกลุ่ม	ความฝันที่ต้อง เป็นจริง
10	การเห็นคุณค่าในตนเอง - ความรู้ (wisdom, understanding)	1. สรุปผลของกิจกรรมกลุ่มที่มีต่อ การเห็นคุณค่าในตนเองได้ 2. ประทับใจในการเข้าร่วมกิจกรรม	การอภิปรายกลุ่ม	ต้นไม้ใหญ่

ระยะหลังการทดลอง ภายหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม ผู้วิจัยดำเนินการวัดการพัฒนาการรับรู้ภาวะหมดไฟในการทำงาน กลุ่มทดลองทันที เพื่อเป็นข้อมูลหลังการทดลอง (post-test) ทั้งนี้ทำการวัดการพัฒนาการรับรู้ภาวะหมดไฟในการทำงานของกลุ่มควบคุม ระยะหลังการทดลอง ในวันและเวลาเดียวกัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ ได้แก่ 1) ค่าสถิติพื้นฐาน ด้วยค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) 2) วิเคราะห์ค่าสถิติอ้างอิง ด้วยการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนก่อนและหลังการทดลอง โดยใช้สถิติ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีความสัมพันธ์กัน (Cohen, 1988) วิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นผลการทดสอบก่อนและหลังการทดลอง (pre test – post test)

ขั้นตอนการทดสอบสมมติฐานทางสถิติแบบเดิม ในการแปลความหมายผลลัพธ์จากการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ ด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีข้อที่นักวิจัยต้องการทราบถึงการแสดงถึงวิธีการที่แตกต่างจากการทดสอบสมมติฐานในการดำรัสสถิติแบบเดิม ดังนี้ 1) ตั้งสมมติฐานเดิม (H0) และสมมติฐานอื่น (H1) 2) กำหนดระดับนัยสำคัญของ

การทดสอบ หรือ α ซึ่งก็คือ ค่าความผิดพลาดแบบที่ 1 (type I error) ของการตัดสินใจให้ไม่เกิน α 3) ตัดสินใจเกี่ยวกับสมมติฐาน พร้อมทั้งตีความหมายของการตัดสินใจนั้น ๆ

ตัวแปรต้น คือ กลุ่มตัวอย่างมี 2 ระดับ ได้แก่ 1) กลุ่มทดลอง (โปรแกรมการออกแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา) และ 2) กลุ่มควบคุม (ไม่ใช่โปรแกรมการออกแบบกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา)

ตัวแปรตาม คือ คะแนนความรู้ทางโปรแกรมการออกแบบฯ หลังการทดลอง (x)

โดยให้ $\bar{X}_1$ SD1 แทนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มทดลอง (n=15)

$\bar{X}_2$ SD2 แทนค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อสร้างกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคนวัยทำงาน ผลการวิจัยพบว่า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา มีแนวทางการออกแบบที่เน้นการบูรณาการองค์ความรู้ด้านจิตวิทยาการทำงานกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันภาวะหมดไฟ (burnout) ซึ่งเป็นปัญหาทางจิตใจที่พบบ่อยในกลุ่มคนวัยทำงาน โดยเฉพาะผู้ที่อยู่ในภาวะแซนด์วิช ต้องแบกรับภาระทั้งจากงานและครอบครัว ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Maslach & Jackson (1981) ที่กล่าวถึงลักษณะของภาวะหมดไฟ 3 มิติ ได้แก่ 1) ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) 2) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) 3) ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน (reduced personal accomplishment) โดยนำมาเป็นกรอบในการออกแบบกิจกรรม โดยบูรณาการกับแนวพุทธจิตวิทยา เช่น การฝึกสติ (mindfulness) พรหมวิหาร 4 การรู้เท่าทันอารมณ์ และการสร้างเป้าหมายชีวิตที่มีความหมาย ทั้งนี้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ในงานวิจัยนี้ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ 1) กิจกรรมเสริมสร้างสติรู้ตัวและการเจริญสติ เช่น การเดินจงกรม การกำหนดลมหายใจ 2) กิจกรรมสะท้อนคุณค่าในตนเองและความหมายของงาน เช่น การเล่าเรื่องชีวิต การตั้งเจตนา (intention setting) 3) กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เพื่อการแบ่งปันทางอารมณ์ เช่น วงสนทนาเปิดใจ (sharing circle) การฟังอย่างลึกซึ้ง 4) กิจกรรมสร้างพื้นที่ปลอดภัยทางใจ (safe space) เช่น พื้นที่สบายกายใจ ที่ส่งเสริมการผ่อนคลายทั้งกายและจิตใจ ทั้งนี้ การออกแบบกิจกรรมเหล่านี้สะท้อนแนวคิดแบบองค์รวม (holistic) ในการเยียวยาภาวะหมดไฟ โดยไม่เน้นเพียงการให้ข้อมูลหรือความรู้ แต่ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ตรง (experiential learning) ที่เปลี่ยนแปลงมุมมองของผู้เข้าร่วมจากภายใน ซึ่งผลการวิเคราะห์สะท้อนว่า ผู้เข้าร่วมแสดงการเปลี่ยนแปลงทางบวกทั้งในระดับความรู้สึก ความคิด และพฤติกรรม เช่น ความรู้สึกเหนื่อยล้าทางอารมณ์ลดลง การนอนหลับดีขึ้น ความเครียดลดลง และความสัมพันธ์ในที่ทำงานดีขึ้น โดยมีความเปลี่ยนแปลงเฉลี่ยมากกว่าร้อยละ 60 ในทุกมิติ ซึ่งสะท้อนถึงประสิทธิผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาอย่างชัดเจน

สรุปได้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาในการวิจัยนี้ เป็นแนวทางที่ตอบโจทย์การป้องกันภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่เพียงเน้นการลดอาการ แต่ยังเสริมสร้าง “สุขภาวะทางจิตใจ” อย่างยั่งยืน โดยการพัฒนาความตระหนักรู้ ความเห็นคุณค่าในตนเอง และการอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีเมตตา

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบผลของการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคนวัยทำงานก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา จากผลการศึกษาเชิงปริมาณ พบว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา มีการเปลี่ยนแปลงในระดับภาวะหมดไฟทางอารมณ์อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะใน 3 มิติของภาวะหมดไฟ ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) ความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพ (depersonalization) และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (reduced personal accomplishment) ซึ่งเป็นแนวทางการวัดตามแนวคิดของ Maslach & Jackson (1981) ทั้งนี้การเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยก่อนและหลังเข้าร่วมกิจกรรมพบว่า ค่าเฉลี่ยของความอ่อนล้า

ทางอารมณ์ลดลงจากระดับ “มาก” สู่ระดับ “น้อย” ในทุกข้อคำถาม โดยผลต่างเฉลี่ยอยู่ในช่วงร้อยละ 56.50 – 67.84 ซึ่งแสดงถึงความเปลี่ยนแปลงในทิศทางบวกหลังการอบรม โดยเฉพาะข้อที่เกี่ยวข้องกับความเหนื่อยล้าทางจิตใจและคุณภาพการนอนหลับ แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของกิจกรรมที่เน้นการฝึกสติ สมาธิ และการระบายความรู้สึกในกลุ่มย่อย นอกจากนี้ยังพบว่าผู้เข้าร่วมสามารถพัฒนาทักษะการจัดการอารมณ์ การมองตนเองในทางบวกมากขึ้น และลดพฤติกรรมแยกตัว เช่น การไม่อยากเข้าร่วมงานหรือหลีกเลี่ยงผู้ร่วมงาน จากข้อมูลเปรียบเทียบก่อนและหลังแสดงให้เห็นว่า การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการแลกเปลี่ยนความรู้สึก มีผลต่อการเยียวยาทางจิตใจอย่างเด่นชัด

กล่าวโดยสรุป กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยามีผลต่อการลดระดับภาวะหมดไฟก่อนและหลังการอบรมอย่างเด่นชัด โดยเฉพาะในมิติด้านจิตใจและอารมณ์ ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรม และเสริมสร้างสุขภาวะองค์รวมของคณวิทำงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อป้องกันภาวะหมดไฟของคณวิทำงานเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยาในกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม จากการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า

1) ภาวะหมดไฟในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบภาวะหมดไฟหลังการอบรมระหว่างกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุมพบว่า ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ กลุ่มทดลองมีคะแนนต่ำกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.021$) สะท้อนว่าการเข้าร่วมกิจกรรมช่วยลดความเหนื่อยล้าทางอารมณ์ได้จริง อีกทั้ง ด้านความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน กลุ่มทดลองมีคะแนนลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ($p = 0.002$) แสดงถึงความรู้สึกที่ดีขึ้นในความสามารถในการทำงาน อย่างไรก็ตามคะแนนรวม ของภาวะหมดไฟ และด้านความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพ ยังไม่มีความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจสะท้อนว่าความสัมพันธ์เชิงบุคคลและภาพรวมของ burnout ต้องการเวลาหรือการแทรกแซงที่เข้มข้นกว่านี้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงชัดเจน ซึ่งผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach & Jackson (1981) ที่ชี้ว่า การจัดกิจกรรมลด burnout ต้องคำนึงถึงหลายองค์ประกอบ โดยเฉพาะอารมณ์และการรับรู้คุณค่าตนเองในงาน ซึ่งกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยานี้จะตอบโจทย์บางส่วนได้

2) สุขภาวะเชิงบวกตามแนวพุทธจิตวิทยา ทุกองค์ประกอบของสุขภาวะเชิงบวก ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยเฉพาะด้านความมีน้ำใจ (ทาน) และการสื่อสารที่ดี (ปิยวาจา) แสดงการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมที่สะท้อนถึงการฝึกฝนทางจิตและวาจา อันเป็นผลโดยตรงจากกิจกรรมที่เน้นเมตตาและปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ คะแนนรวม ของสุขภาวะเชิงบวกสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) การเปลี่ยนแปลงนี้สนับสนุนแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2566) ที่เสนอว่า การอบรมจิตใจตามพุทธธรรมย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อพฤติกรรมและสัมพันธภาพทางสังคมอย่างลึกซึ้ง

3) การเห็นคุณค่าในตนเอง ผลการเปรียบเทียบพบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนลดลงเล็กน้อยเมื่อเทียบกับกลุ่มควบคุม แต่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.179$) อาจตีความได้ว่า กระบวนการของกิจกรรมทำให้ผู้เข้าร่วมเริ่มตระหนักถึงจุดอ่อนหรือข้อจำกัดของตนเองมากขึ้นในระยะสั้น ซึ่งเป็นขั้นตอนเริ่มต้นของการพัฒนาตนในเชิงลึกตามแนวทาง การฝึกสมาธิแบบวิปัสสนาภาวนา อย่างไรก็ตาม องค์ประกอบนี้ควรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมด้วยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ หรือผ่านการติดตามผลในระยะยาว เพื่อให้เข้าใจพลวัตของการเปลี่ยนแปลงด้านคุณค่าในตนเองอย่างแท้จริง

4) ความสำเร็จในการทำงาน แม้การเปรียบเทียบรายองค์ประกอบจะยังไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติในแต่ละด้าน เช่น ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา แต่คะแนนรวมของความสำเร็จในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.000$) แสดงให้เห็นว่า ภาพรวมของการตระหนักรู้และความตั้งใจในการทำงานดีขึ้นอย่างเด่นชัดในกลุ่มทดลอง ซึ่งผลดังกล่าวอาจเกิดจากการฝึกเจริญสติ (mindfulness) และการมีเป้าหมายที่ชัดเจนในกิจกรรม ซึ่งช่วยกระตุ้นพลังภายในตามหลัก อิทธิบาท 4 ในพุทธจิตวิทยา

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมหลังการทดลองตามวัตถุประสงค์ที่ 3

ตัวแปร	กลุ่มทดลอง	กลุ่มควบคุม	ค่านัยสำคัญ	ผลเปรียบเทียบ
1. ภาวะหมดไฟในการทำงาน				
1.1 ความอ่อนล้าทางอารมณ์	ต่ำกว่า	สูงกว่า	$p = 0.021^*$	กลุ่มทดลองต่ำกว่า
1.2 ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในงาน	ลดลง	ไม่เปลี่ยนแปลง	$p = 0.002^{**}$	กลุ่มทดลองลดลง
1.3 ความรู้สึกด้อยสัมพันธ์ภาพ	ไม่มีความแตกต่าง	ไม่มีความแตกต่าง	ns	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวมภาวะหมดไฟ	ไม่มีความแตกต่าง	ไม่มีความแตกต่าง	ns	ไม่แตกต่างกัน
2. สุขภาวะเชิงบวกตามแนวพุทธจิตวิทยา				
2.1 ทาน (ความมีน้ำใจ)	สูงกว่า	ต่ำกว่า	$p < 0.01^{**}$	กลุ่มทดลองสูงกว่า
2.2 ปิยวาจา (สื่อสารที่ดี)	สูงกว่า	ต่ำกว่า	$p < 0.01^{**}$	กลุ่มทดลองสูงกว่า
2.3 อตถจริยา (ปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม)	สูงกว่า	ต่ำกว่า	$p < 0.01^{**}$	กลุ่มทดลองสูงกว่า
2.4 สมานัตตตา (ความเสมอภาค)	สูงกว่า	ต่ำกว่า	$p < 0.01^{**}$	กลุ่มทดลองสูงกว่า
ภาพรวมสุขภาวะเชิงบวก	สูงกว่า	ต่ำกว่า	$p = 0.000^{**}$	กลุ่มทดลองสูงกว่า
3. การเห็นคุณค่าในตนเอง	ลดลงเล็กน้อย	ไม่เปลี่ยนแปลง	ns	ไม่แตกต่างกัน
4. ความสำเร็จในการทำงาน				
4.1 ฉันทะ (ความรักในงาน)	ไม่มีความแตกต่าง	ไม่มีความแตกต่าง	ns	ไม่แตกต่างกัน
4.2 วิริยะ (ความเพียร)	ไม่มีความแตกต่าง	ไม่มีความแตกต่าง	ns	ไม่แตกต่างกัน
4.3 จิตตะ (ความตั้งใจ)	ไม่มีความแตกต่าง	ไม่มีความแตกต่าง	ns	ไม่แตกต่างกัน
4.4 วิมังสา (ปัญญา)	ไม่มีความแตกต่าง	ไม่มีความแตกต่าง	ns	ไม่แตกต่างกัน
ภาพรวมความสำเร็จในการทำงาน	สูงกว่า	ต่ำกว่า	$p = 0.000^{**}$	กลุ่มทดลองสูงกว่า

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ ns = ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุปภาพรวมตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แสดงให้เห็นว่า กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยา มีผลต่อการลดองค์ประกอบบางส่วนของภาวะหมดไฟ เช่น ความอ่อนล้าทางอารมณ์และความรู้สึกไม่สำเร็จในงาน การเสริมสร้างสุขภาวะเชิงบวกทางพุทธจิตอย่างชัดเจนในทุกด้าน การยกระดับความสำเร็จในการทำงานโดยรวม แม้การเห็นคุณค่าในตนเองจะยังไม่มีแตกต่างอย่างชัดเจน แต่แสดงแนวโน้มของกระบวนการปรับเปลี่ยนภายในที่อาจส่งผลในระยะยาว ผลลัพธ์เหล่านี้ยืนยันว่า การประยุกต์ใช้แนวทางพุทธจิตวิทยาในกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ สามารถเป็นเครื่องมือเสริมสร้างสุขภาวะทางจิตและสังคมในคนวัยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในการรับมือกับภาวะหมดไฟและพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างสมดุล

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มทดลองที่เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยามีคะแนนภาวะหมดไฟลดลง โดยเฉพาะในมิติ “ความอ่อนล้าทางอารมณ์” และ “ความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslach & Jackson (1981) ที่ระบุว่า ภาวะหมดไฟประกอบด้วย 3 มิติหลัก ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) การลดค่าความเป็นบุคคล (depersonalization) และความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน (reduced

personal accomplishment) ทั้งนี้ Maslach & Jackson (1981) ได้ศึกษาในกลุ่มอาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริการ เช่น พยาบาล ครู นักสังคมสงเคราะห์ และพบว่า เมื่อบุคคลประสบกับความเครียดเรื้อรังในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยขาดการสนับสนุนที่เพียงพอ จะนำไปสู่ความเหนื่อยหน่ายจนเกิดภาวะหมดไฟ ซึ่งตรงกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรภรณ์ สันต์พัฒนสุข และธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์ (2565) ที่พบภาวะหมดไฟทั้ง 3 ด้านในระดับปานกลาง-สูง ได้แก่ ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดความเป็นบุคคล ความสำเร็จส่วนบุคคลลง รวมถึงงานวิจัยของจิตติกันต์ ศรีม่วง (2565) ที่พบว่า ภาระงานและความไม่สมดุลชีวิต-งาน มีความสัมพันธ์กับความเหนื่อยหน่ายอย่างมีนัยสำคัญ

แนวทางการป้องกันภาวะหมดไฟ จากผลการวิจัยพบว่า การออกแบบกิจกรรมโดยใช้แนวทางพุทธจิตวิทยา เช่น การฝึกสติ เจริญเมตตา และกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่เน้นการรับฟังและการสะท้อนตนเอง มีผลในการลดระดับภาวะหมดไฟ และเสริมสร้างสุขภาวะจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพ แนวทางนี้สอดคล้องกับงานของศุภรี รอดสิน (2549) กล่าวว่า การจัดการกับความเครียดเรื้อรังจำเป็นต้องใช้กระบวนการแบบองค์รวมที่รวมทั้งการตระหนักรู้ การเสริมแรงทางบวก และการพัฒนาเป้าหมายชีวิตที่มีความหมาย ทั้งนี้ แนวทางกิจกรรมกลุ่มพุทธจิตวิทยา ที่จัดรูปแบบกิจกรรมให้ผ่อนคลาย เป็นมิตรกับร่างกาย ไม่เคร่งเครียด เพื่อส่งเสริมสุขภาวะพลังบวก (vitality) รวมถึงเป้าหมายของกิจกรรมตามแนวพุทธจิตวิทยาที่เน้นการเสริม “พลังใจภายใน” ผ่าน สติ สมาธิ ปัญญา และ “การเห็นคุณค่าในตนเอง” ซึ่งช่วยลดภาวะ burnout อย่างเป็นรูปธรรม และการออกแบบกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ตนเอง (self-awareness) การเห็นคุณค่าตน และพัฒนาพลังใจโดยใช้ธรรมะ เช่น พละ 5 และอิทธิบาท 4 สอดคล้องกับบทความวิชาการของจุไรภรณ์ วิจักขณวงศ์ (2567) ที่กล่าวว่า ภาวะหมดไฟเป็นโรคทางสุขภาพจิตจากความเครียดเรื้อรัง กลยุทธ์สร้างพลังกาย การออกกำลังกาย พักผ่อน และโภชนาการ กลยุทธ์สร้างพลังใจ ควบคุมอารมณ์ อดทน กล้าหาญ และกลยุทธ์เป็นกระบวนการพัฒนาตนเอง (self-directed)

หลักพุทธจิตวิทยาในการพัฒนาคุณค่าในตนเอง ซึ่งกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้ ได้ออกแบบโดยอิงจากหลักธรรม เช่น สังคหวัตถุ 4 ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตา และอิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา ซึ่งเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ดีต่อผู้อื่น และกระตุ้นความตั้งใจในการทำงานตามแนวทางของพระพุทธศาสนา โดยพบว่า กลุ่มทดลองมีพัฒนาการด้านสุขภาวะเชิงบวกและความสำเร็จในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสะท้อนว่าแนวทางพุทธจิตวิทยาสามารถสร้างแรงจูงใจภายในและส่งเสริมการเห็นคุณค่าในตนเองได้ตามที่อัคริณี นามะกันคำ (2542) ได้กล่าวไว้ในงานวิจัยระบุว่า การอุทิศตนเพื่อเป้าหมายที่มีคุณค่าจะต้องได้รับการสนับสนุนผ่านความเข้าใจในตนเอง และความสัมพันธ์เชิงบวกกับผู้อื่น รวมถึงบทความทางวิชาการของทิพย์ธิดา ณ นคร (2563) ที่กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองเป็นความรู้สึกที่บุคคลรับรู้ว่าตนเองมีคุณค่า นำไปสู่ความเชื่อมั่นในตนเอง และการยอมรับนับถือตนเอง ซึ่งเป็นผลจากการประเมินตนเองโดยภาพรวม ในด้านความสามารถและความสำเร็จของตนเองเป็นสำคัญพร้อมที่จะแสดงออกมาในรูปแบบของทัศนคติในแง่บวกที่มีต่อตนเองให้ผู้อื่นได้เห็น การพัฒนาตนเองตามหลักพุทธธรรม เพื่อการรู้จักตนเองและการเข้าใจตนเอง ทั้งในด้านความคิด ความรู้สึกและพฤติกรรม การเห็นคุณค่าในตนเองจะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ทุกคนควรมี แต่หากบุคคลไม่เห็นคุณค่าในตนเอง ไม่ยอมรับไม่เข้าใจในตนเองแล้ว บุคคลนั้นก็จะไม่มีความมั่นใจต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันของตน และก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตตามมาได้

การเห็นคุณค่าในตนเอง แม้ว่าผลการวิจัยไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในระดับการเห็นคุณค่าในตนเองระหว่างกลุ่มควบคุมและกลุ่มทดลอง แต่พบแนวโน้มเชิงบวกในบางข้อคำถาม โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกด้านลบ เช่น “ฉันรู้สึกว่าตนเองไม่มีอะไรดีเลย” ที่ลดลงในกลุ่มทดลอง

โดยสรุป ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมอย่างชัดเจน โดยเฉพาะในประเด็นของลักษณะภาวะหมดไฟ กลยุทธ์ในการป้องกัน และการประยุกต์ใช้หลักพุทธจิตวิทยาเพื่อพัฒนาจิตใจและความสามารถในการดำเนินชีวิตอย่างสมดุลและมีเป้าหมายที่มั่นคง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 องค์กรต่าง ๆ บูรณาการกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เชิงพุทธจิตวิทยาในสถานที่ทำงาน ควรนำกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ตามแนวพุทธจิตวิทยามาใช้เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นระบบ เช่น จัดเป็นกิจกรรมประจำปี กิจกรรมสร้างทีม หรือหลักสูตรอบรมเพื่อลดความเครียดและป้องกันภาวะหมดไฟ จัดทำคู่มือการดำเนินกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ที่อิงหลักพุทธจิตวิทยา เช่น การเจริญสติ การสร้างพลังใจร่วมกัน และการสื่อสารเชิงบวก เพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ได้ ในหลายองค์กร

1.2 สนับสนุนเชิงนโยบายด้านสุขภาวะจิตใจในองค์กร ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายที่เน้นความสำคัญของสุขภาวะทางจิตควบคู่กับประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะการจัดกิจกรรมเชิงป้องกันมากกว่าการแก้ไขปัญหามือเมื่อเกิดภาวะหมดไฟ

1.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเกื้อกูลกัน โดยใช้กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์เป็นกลไกเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการสนับสนุนกันภายในทีมงาน เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและลดโอกาสการเกิดภาวะหมดไฟ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลายขึ้น ศึกษาในกลุ่มอาชีพที่มีความเสี่ยงต่อภาวะหมดไฟสูง เช่น บุคลากรทางการแพทย์ ครู หรือเจ้าหน้าที่บริการสาธารณะ เพื่อเปรียบเทียบผลของกิจกรรมในบริบทที่ต่างกัน

2.2 ควรทำการวิจัยแบบติดตาม (longitudinal study) เพื่อตรวจสอบว่าผลของกิจกรรมมีความต่อเนื่องและยั่งยืนเพียงใดในระยะเวลา 3-6 เดือน หรือ 1 ปีหลังเข้าร่วมกิจกรรม

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบผลของกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์แนวพุทธจิตวิทยากับกิจกรรมด้านจิตวิทยาแนวอื่น เช่น จิตวิทยาเชิงบวก หรือโปรแกรมการฝึกสติ (mindfulness-based program) เพื่อหาข้อดี ข้อจำกัด และแนวทางการบูรณาการ

เอกสารอ้างอิง

- จุไรภรณ์ วิจิตรวงษ์. (2567). กลยุทธ์สร้างพลังกาย พลังใจ ป้องกันภาวะหมดไฟในการทำงาน. *วารสารวิชาการรัฐศาสตร์ และรัฐประศาสนศาสตร์*, 6(1), 154-167.
- ฐิติกานต์ ศรีม่วง. (2565). ความเหนื่อยหน่ายจากภาระงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ทิพย์ธิดา ณ นคร. (2563). การพัฒนาชีวิตตามแนวพุทธจิตวิทยาเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเอง. *วารสารพุทธจิตวิทยา*, 5(2), 2-11.
- ทิตนา แคมมณี. (2560). 14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ (พิมพ์ครั้งที่ 13). สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2566). *หลักแม่บทของการพัฒนาดน* (พิมพ์ครั้งที่ 30). วัดญาณเวศกวัน.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *ปฏิบัติธรรมให้ถูกทาง* (พิมพ์ครั้งที่ 63). มูลนิธิพุทธธรรม.
- พระธรรมวิสุทธิกวี (พิจิตร ฐิตวณฺโณ). (2549). *การพัฒนาจิต* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สร้างสรรค์บุ๊คส์.
- พัชรภรณ์ สนิตพัฒนสุข และธนาสิทธิ์ วิจิตรพันธ์. (2565). ปัจจัยเสี่ยงของภาวะหมดไฟในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 31(1), 154-163.
- ลัญญ์ศักดิ์ อรรถยากร. (2566). *ภาวะหมดไฟ (Burnout syndromes)*. MedPark Hospital. สืบค้น 14 มิถุนายน 2568 จาก <https://www.medparkhospital.com/lifestyles/burnout-syndrome>.

- ศุภรี รอดสิน. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคกับความเหนื่อยหน่ายจากการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ*. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2568). *ตารางสถิติโครงการสำรวจภาวะการทำงานของประชากร ไตรมาส 1 พ.ศ. 2568 (ระดับจังหวัด)*. กองสถิติพยากรณ์ สำนักงานสถิติแห่งชาติ กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- อัศวินี นามะกันคำ. (2542). *ความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการที่ให้บริการปรึกษาในโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคเหนือ*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิตและการพยาบาลจิตเวช มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Campbell, D. T., & Stanley, J. C. (1963). *Experimental and quasi-experimental designs for research*. Rand McNally.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed). Lawrence Erlbaum Associates.
- Corey, M. S., Corey, G., & Corey, C. (2014). *Groups: Process and practice* (9th ed). Cengage Learning.
- Gay, L. R., Mills, G. E., & Airasian, P. (2012). *Educational research: Competencies for analysis and applications* (10th ed). Pearson.
- Gravetter, F. J., & Wallnau, L. B. (2017). *Statistics for the behavioral sciences* (10th ed). Cengage Learning.
- Johnson, D. W., & Johnson, F. F. (2000). *Joining together: Group theory and group skill* (7th ed). Pearson Education.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2(2), 99-113.
- Tuckman, B. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399.
- Yalom, I. D. (1995). *The theory and practice of group psychotherapy* (4th ed). Basic Books.