



นิพนธ์ต้นฉบับ ผลของโปรแกรมการจัดการกับความ เครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม จังหวัดสงขลา

อาภรณ์ทิพย์ บัวเพชร, วท.ม.*

สุรินทร์ กลัมพากร, ป.ร.ค.**

จารุวรรณ เหมะธร, ส.ม.**

จรรยา เสียงแสนะ, ส.ม.**

วิไล กุศลวิทย์กุล, วท.ม.**

บทคัดย่อ

ความเครียดจากการทำงานเป็นปัญหาหนึ่งที่มีแนวโน้มสูงมากขึ้นเรื่อยๆ และได้ส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอาชีพทุกกลุ่มตลอดจนครอบครัวและสังคม การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบทดลองเพื่อศึกษาผลของโปรแกรมการจัดการกับความเครียดที่ประยุกต์จากทฤษฎีความสามารถของตนเอง โรงงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ จังหวัดสงขลา โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานหญิงของแผนกผลิตและควบคุมคุณภาพถูกเลือกแบบเจาะจงและแบ่งเป็นกลุ่มทดลอง 30 คน กลุ่มเปรียบเทียบจำนวน 30 คน กลุ่มทดลองได้รับกิจกรรมตามโปรแกรมซึ่งประกอบด้วยการให้ความรู้เรื่องความเครียดจากการทำงาน วิธีการจัดการกับความเครียด การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียดโดยการฝึกทักษะการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียดและการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงาน และกลุ่มเปรียบเทียบไม่ได้รับกิจกรรมใดๆ เก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการรับรู้วิธีการจัดการกับความเครียด ความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียด ทักษะในการจัดการกับความเครียดและระดับความเครียดจากการทำงานโดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเองก่อนและหลังการทดลอง สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าพิสัย paired t-test, t-test, z-test และ McNemar-test พบว่าภายหลังการทดลอง กลุ่มทดลองมีการเปลี่ยนแปลงของการรับรู้ความสามารถของตนเองและทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และดีกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้พบว่ากลุ่มทดลองมีความเครียดจากการทำงานน้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่น้อยลงกว่าก่อนการทดลอง ส่วนความคาดหวังผลดีจากการจัดการกับความเครียดจากการทำงานไม่แตกต่างจากกลุ่มเปรียบเทียบและไม่แตกต่างจากก่อนการทดลอง การศึกษาเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานและรูปแบบของการจัดการจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของประชากรในวัยแรงงาน

คำสำคัญ : โปรแกรมจัดการกับความเครียด ความเครียดจากการทำงาน พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

* คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

** คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



Effect of The Stress Management Program on Occupational Stress of Industrial Workers in Songkhla Province.

*Aporn tip Buapetch, M.Sc.**

*Surintorn Kalampakorn, Ph.D.***

*Charuvan Hematorn, M.P.H.***

*Chanya Siengsanor, M.P.H.***

*Wilai Kusolvisitkul, M.Sc.***

Abstract

Occupational stress is becoming increasingly globalised and affects all categories of workers, as well as their families and society as a whole. This research aimed to study the effects of the stress management program applying the self-efficacy theory on occupational stress of the industrial workers in Songkhla province. The subjects were female employees in the rubber gloves industry working in production and quality control section. By purposive sampling, 30 workers were assigned to be the experimental group and 30 workers were assigned to be the comparison group. The experimental group participated in a stress management program, whereas the comparison group did not. Data was collected by self-administered questionnaire and was analyzed by using percentage, mean, paired samples t-test, t-test, z-test, and McNemar-test. Results revealed that after the experiment, the experimental group had significantly increased their perception on occupational stress management methods, self-efficacy beliefs on occupational stress management practice, and occupational stress management skills as compared to the comparison group ($p < 0.05$) and as compared to that before the experiment ($p < 0.05$). In addition, the experimental group had significantly decreased perceived occupational stress than the comparison group ($p < 0.05$), but not less than that before the experiment. Also, perceived outcome expectation of occupational stress management of the experimental group did not significantly increased after the intervention. It is suggested that the occupational stress within the social context should be studied; and stress management strategies should be developed in working population to improve quality of work life.

Key words : stress management program, occupational stress, industrial workers

* Faculty of Nursing, Prince of Songkla University

** Faculty of Public Health, Mahidol University

บทนำ

ปัญหาทางสุขภาพจิตเป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญของประเทศไทยที่นับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ โดยมีสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่งมาจากความเครียด จากการวิเคราะห์งานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ เกี่ยวกับความเครียดระหว่าง พ.ศ. 2532-2542¹ พบว่าการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเป็นลักษณะงานที่มีโอกาสเกิดภาวะเครียดได้อย่างมาก การจัดเรียงลำดับงานที่มีระดับความเครียดสูงจำนวน 130งานของ The National Institutes for Occupational Safety and Health (NIOSH)² ระบุว่าคนงานที่ใช้แรงงานเป็นงานที่มีความเครียดระดับสูงสุด ความเครียดจากการทำงานนั้นเป็นปัญหาทางสุขภาพจิตที่ผู้ประกอบการอาชีพต้องเผชิญอยู่เสมอและหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมซึ่งปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่เสี่ยงต่อการเกิดอันตรายต่อสุขภาพตลอดเวลา จึงมีโอกาที่จะเกิดภาวะความกดดันและความตึงเครียดได้ง่ายและมากกว่าผู้ประกอบการกลุ่มอื่นๆ

ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าผู้ปฏิบัติงาน/ผู้ใช้แรงงานมีปัญหาจิตสังคมเกี่ยวกับความเครียด ความวิตกกังวล หรือภาวะซึมเศร้า รวมทั้งปัญหาการปรับตัวกับผู้ร่วมงานหรือสังคมร่วมกับการมีอาการผิดปกติทางกาย โดยมีสาเหตุคือลักษณะงานและสภาพแวดล้อมในงานปัญหาด้านครอบครัว และเศรษฐกิจการเงิน³⁻⁸ ผลของความเครียดจากการทำงานได้ทำให้เกิดความเสียหายในรูปแบบต่างๆ ทั้งที่ประเมินได้และไม่สามารถประเมินออกมาเป็นภาพที่ชัดเจนได้ เช่น อัตราการเจ็บป่วย อัตราการขาดงานหรืออุบัติเหตุขณะปฏิบัติงาน ความผิดพลาดของงาน อัตราการขาดงานหรือลางาน อัตราการรับเข้าหรือลาออกจากการงาน ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมคนงานใหม่ ตลอดจนการขอย้ายเปลี่ยนงานเป็นต้น ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากการขาดความพึงพอใจในงานและความรู้สึกไม่มั่นคงในงาน

นอกจากนี้ความเครียดยังก่อให้เกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน ไม่มีการคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ผลงานลดต่ำลง และคนงานขาดการปรับตัวที่ดี ความเสียหายดังกล่าวยังรวมถึงการใช้สิทธิประโยชน์ด้านการดูแลสุขภาพทางการแพทย์และการใช้สิทธิเรียกร้องเงินชดเชยด้วย เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอีกปัจจัยหนึ่งในการดำเนินงานขององค์กร และเป็นกลไกที่ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ต่อไปจนบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงมีความจำเป็นที่ควรจัดให้มีโปรแกรมการจัดการกับความเครียดจากการทำงานขึ้นเพื่อป้องกันและลดผลกระทบดังกล่าว

แนวคิดของทฤษฎีความสามารถของตนเองของแบนดูรา (Bandura's Self-Efficacy Theory) เชื่อในความสามารถของบุคคลที่จะกระทำการสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความสามารถของตนเอง โดยให้ความสำคัญกับการมีประสบการณ์การเรียนรู้ด้วยตนเอง การเรียนรู้จากตัวแบบหรือผู้อื่น การใช้คำพูดชักจูง และการกระตุ้นเร้าทางอารมณ์ความรู้สึก แนวคิดนี้สามารถนำมาประยุกต์ใช้กับโปรแกรมการจัดการกับความเครียดจากการทำงานโดยทำให้บุคคลมีการรับรู้ถึงการเกิดความเครียดจากการทำงานด้วยตนเอง ได้เรียนรู้ถึงวิธีการจัดการกับความเครียดและความสามารถของตนเองที่จะจัดการกับความเครียด รวมทั้งเกิดความคาดหวังผลดีจากการใช้ทักษะการปรับตัวหรือวิธีการเผชิญปัญหาที่ได้เรียนรู้ว่าวิธีการต่างๆ เหล่านี้สามารถทำให้ความเครียดที่เกิดจากการทำงานลดลงได้ การศึกษาครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการประยุกต์ใช้ทฤษฎีความสามารถของตนเองในโปรแกรมการจัดการกับความเครียดจากการทำงานและศึกษาผลของโปรแกรมต่อการรับรู้เกี่ยวกับวิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงานความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และความเครียดจากการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา

วัสดุและวิธีการ

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง กลุ่มเป้าหมายคือพนักงานระดับปฏิบัติการของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางซึ่งผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ในจังหวัดสงขลา โดยการเลือกโรงงานตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายจากพนักงานในโรงงานดังกล่าวเพื่อจัดเข้ากลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบ ทั้งนี้เนื่องจากมีรายงานการวิจัย(การศึกษาเฉพาะกรณี)⁹ ระบุว่าพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท A มีภาวะเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อยถึงสูงมากคิดเป็นร้อยละ 29 ประกอบกับการได้รับความร่วมมือจากผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี พนักงานในแผนกผลิตและควบคุมคุณภาพของโรงงานบริษัท A อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 30 คนถูกจัดเป็นกลุ่มทดลอง และพนักงานในแผนกผลิตของโรงงานบริษัท B อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาจำนวน 30 คนถูกจัดเป็นกลุ่มเปรียบเทียบ โดยโรงงานทั้ง 2 แห่งอยู่ในเครือบริษัทเดียวกันและสถานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอที่ใกล้เคียงกัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมดเป็นเพศหญิงและมีจำนวนทั้งหมด 60 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ตอบด้วยตนเอง

เครื่องมือในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ประเภทคือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและเครื่องมือที่ใช้ในการทดลอง ดังนี้

1. เครื่องมือใช้เก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่คณะผู้วิจัยจัดทำขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมต่างๆที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย 5 ส่วนคือ 1)แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานจำนวน 8 ข้อ 2) แบบประเมินความเครียดจากการทำงานจำนวน 15 ข้อซึ่งให้ตอบแบบประมาณค่า 5 ระดับ (ซึ่งปรับปรุงมาจากแนวคำถามของ Wieman² 3) แบบ

ประเมินวิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงานจำนวน 20 ข้อซึ่งให้ตอบแบบประมาณค่า 3 ระดับ 4) แบบประเมินความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียดจากการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 4.1) ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียด 4.2) ความคาดหวังผลดีจากการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียด) ส่วนละ 18 ข้อ รวมจำนวน 36 ข้อให้ตอบแบบประมาณค่า 3 ระดับ 5) แบบประเมินทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ 5.1) ทักษะการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียดจำนวน 5 ข้อซึ่งคณะผู้วิจัยใช้เพื่อประเมินว่าผู้ตอบมีการปฏิบัติถูกต้องหรือไม่ถูกต้อง 5.2) ทักษะการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงานจำนวน 9 ข้อซึ่งให้เลือกคำตอบที่ดีที่สุดได้เพียงข้อเดียวจากตัวเลือก 4 ข้อ

2. เครื่องมือใช้ในการทดลองเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจัดทำกิจกรรมได้แก่ แผนการดำเนินงานและคู่มือการจัดการกับความเครียดจากการทำงานด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยใช้หลักการสำคัญของทฤษฎีความสามารถตนเอง 4 ประการคือ การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) ความสำเร็จในการกระทำ (Performance accomplishment) การใช้คำพูดชักจูง (Verbal persuasion) และการกระตุ้นให้เกิดความตื่นตัวทางอารมณ์ (Emotional arousal)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามได้มีการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข แล้วนำไปทดสอบกับพนักงานผลิตถุงมือยางของโรงงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ขนาดกลางอีกแห่งหนึ่งในจังหวัดสงขลา ซึ่งมีคุณลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรเป้าหมายในการวิจัยจำนวน 84 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง(Reliability)โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละส่วนดังนี้ แบบ

ประเมินความเครียดจากการทำงาน = 0.77 แบบประเมินวิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน = 0.75 แบบประเมินความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน = 0.76 และความคาดหวังผลดีจากการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน = 0.89 และแบบประเมินทักษะการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงาน = 0.68

การดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมตามโปรแกรมให้กับพนักงานกลุ่มทดลอง ณ ห้องประชุมของโรงงานสัปดาห์ละ 1 ครั้งเป็นเวลา 3 สัปดาห์ในช่วงเวลาการทำงานของกะเช้าโดยใช้เวลาครั้งละประมาณ 45 นาทีถึง 1 ชั่วโมง สัปดาห์ที่ 1 เป็นการสร้างการรับรู้เรื่องความเครียดจากการทำงาน โดยการให้ความรู้เรื่องวิธีการจัดการกับความเครียด และการฝึกทักษะเทคนิคการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียด โดยการทำกิจกรรมกลุ่ม การอภิปรายกลุ่มย่อย การบรรยายสรุป การสาธิตและการสาธิตย้อนกลับ สัปดาห์ที่ 2 เป็นการเรียนรู้และฝึกทักษะการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงาน โดยการอภิปรายกลุ่ม และการบรรยายสรุปจากการใช้ใบงานทางจิตวิทยาของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขประกอบการค้นคว้าทางจิตวิทยามาสรุปเป็นแนวคิดที่สำคัญ 5 ประการคือ ความคิดของบุคคลมีความแตกต่างกัน ความคิดที่มีเหตุผล ความคิดควรมีหลายแง่มุม ความคิดทางบวก และความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ สัปดาห์ที่ 3 เป็นการทบทวนกิจกรรมทั้งหมด โดยการตอบคำถาม และการอภิปรายกลุ่ม ผู้วิจัยได้ทำการประเมินหลังการทดลองหลังจากเสร็จสิ้นกิจกรรมตามโปรแกรม 2 สัปดาห์ รวมระยะเวลาของการวิจัย 5 สัปดาห์

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานแสดงผลในรูปของจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าพิสัย ส่วนการวิเคราะห์

เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างก่อนและหลังการทดลองใช้ สถิติ paired t-test สำหรับการเปรียบเทียบภายในกลุ่ม สถิติ t-test สำหรับการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่ม ส่วนการเปรียบเทียบค่าสัดส่วนของการปฏิบัติทักษะการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียดภายในกลุ่มใช้สถิติ McNemar-test และใช้สถิติ z-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าสัดส่วนระหว่างกลุ่ม

ผล

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พนักงานกลุ่มทดลองและพนักงานกลุ่มเปรียบเทียบมีอายุระหว่าง 25-34 ปีร้อยละ 40 และ 46.7 ปฏิบัติงานอยู่ในแผนกการผลิตร้อยละ 80 และ 100 และพนักงานของกลุ่มทดลองบางส่วนปฏิบัติงานอยู่ในแผนกควบคุมคุณภาพ ร้อยละ 20 ประสบการณ์ในการทำงานอยู่ระหว่าง 4-7 ปีร้อยละ 53.3 และ 70 นับถือศาสนาพุทธร้อยละ 96.7 และ 86.7 มีสถานภาพสมรสคู่ร้อยละ 46.7 และ 70 การศึกษาจบระดับประถมศึกษาร้อยละ 53.3 และ 43.4 มีรายได้ในการใช้จ่ายต่อเดือนพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บร้อยละ 43.4 และ 70 และรายได้ของครอบครัวในการใช้จ่ายต่อเดือนพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บร้อยละ 40 และ 70 ก่อนการทดลอง ผลการทดสอบความแตกต่างทางสถิติของค่าเฉลี่ยของการรับรู้วิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงานระหว่าง 2 กลุ่ม พบว่าไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หลังการทดลอง ผลการทดสอบความแตกต่างทางสถิติของค่าเฉลี่ยของการรับรู้วิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน และทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงานระหว่าง 2 กลุ่ม ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ผลของโปรแกรมการจัดการกับความเครียดจากการทำงานของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบหลังการทดลอง

ผลของโปรแกรม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	t-test	df	p-value
การรับรู้วิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน					
กลุ่มทดลอง	52.73	3.33	8.49	58	<0.001*
กลุ่มเปรียบเทียบ	45.20	3.54			
การรับรู้ความสามารถตนเองในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน					
1. ความสามารถตนเองในการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียดจากการทำงาน					
กลุ่มทดลอง	46.67	4.37	2.09	58	0.021*
กลุ่มเปรียบเทียบ	44.63	3.03			
2. ความคาดหวังผลดีจากการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียดจากการทำงาน					
กลุ่มทดลอง	48.40	5.72	-1.04	58	0.151
กลุ่มเปรียบเทียบ	49.60	2.69			
ทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน					
การปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงาน					
กลุ่มทดลอง	7.60	1.22	6.56	58	<0.001**
กลุ่มเปรียบเทียบ	5.33	1.45			
ความเครียดจากการทำงาน					
กลุ่มทดลอง	36.07	7.02	-5.06	40.09	<0.001*
กลุ่มเปรียบเทียบ	43.17	3.13			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 2 ผลของโปรแกรมการจัดการกับความเครียดจากการทำงานด้านทักษะการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียดของพนักงานระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบหลังการทดลอง

ผลของโปรแกรม ด้านการหายใจ	จำนวน	ค่าสัดส่วน ของการปฏิบัติ	z-test	p-value
กลุ่มทดลอง	30	0.73	21.991	<0.001*
กลุ่มเปรียบเทียบ	30	0.13		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ภายหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีการรับรู้ต่อวิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$)

ความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ภายหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีการรับรู้ต่อความสามารถของตนเองในการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียดมากกว่าพนักงานกลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} = 0.021$) แต่พนักงานทั้ง 2 กลุ่มมีการรับรู้ต่อความคาดหวังผลดีจากการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียดไม่แตกต่างกัน ($p\text{-value} = 0.151$)

ทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ภายหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีค่าสัดส่วนของการปฏิบัติทักษะการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียดมากกว่าพนักงานกลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) และพบว่าพนักงานกลุ่มทดลองมีทักษะการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$)

ความเครียดจากการทำงาน ภายหลังการทดลองพนักงานกลุ่มทดลองมีความเครียดจากการทำงานน้อยกว่าพนักงานกลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$)

วิจารณ์

ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน กลุ่มเป้าหมายของการศึกษานี้ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ปฏิบัติงานในแผนกการผลิตและแผนกควบคุมคุณภาพ ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 4-7 ปี โดยมีรายได้ของตนเองและรายได้ครอบครัวในการใช้จ่ายต่อเดือนพอใช้แต่ไม่เหลือเก็บ

วิธีการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดกิจกรรมส่งเสริมให้กลุ่มทดลองมีการเรียนรู้เกี่ยวกับความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน วิธีการจัดการกับความเครียดในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะการฝึกให้เกิดทักษะการผ่อนคลายด้วยการหายใจ และทักษะการปรับเปลี่ยนวิธีคิด ซึ่งผลจากการตอบแบบสอบถามพบว่าพนักงานกลุ่มทดลองมีการรับรู้ที่เพิ่มขึ้นและมากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบทางด้านความคิดในการแก้ไขปัญหา การผ่อนคลายความเครียดด้วยการหายใจ และการพูดคุยปรึกษาปัญหาเรื่องงานกับผู้อื่นอย่างชัดเจน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับการวิจัยของ Heron, McKeown, Tomenson, & Teasdale¹⁰ ที่ทำการวิจัยและพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ไม่ได้เข้าร่วมการอบรมมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการในการจัดการกับความเครียดน้อยกว่าผู้ที่เข้าร่วมการอบรม รวมทั้งมีทักษะในการปรับตัวที่ไม่ดีด้วย ซึ่งจะเห็นว่าการจัดอบรมเรื่องการจัดการกับความเครียดสามารถทำให้พนักงานมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการของการจัดการกับความเครียดและทำให้มีกลวิธีการปรับตัวที่ดีมากขึ้น

ความสามารถของตนเองในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน

ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียด การวิจัยครั้งนี้ได้จัดให้พนักงานกลุ่มทดลองได้รับความรู้และฝึกทักษะในการจัดการกับความเครียดด้วยตนเองคือ การหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียด และการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงาน ดังนั้นกิจกรรมต่างๆ เหล่านี้ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปฏิบัติทักษะดังกล่าวได้จริง ผลการศึกษาลดคล้องกับงานวิจัยของ จารุณี นันทโนทยาน¹¹ ชุตีวรรณ ปุรินทรภิบาล¹² และพนมพร เลขะเจริญ¹³ ซึ่งใช้โปรแกรมที่ประยุกต์มาจากทฤษฎีความสามารถของตนเองและพบว่าหลังการทดลองกลุ่มทดลองมีการรับรู้หรือมีความคาดหวังในความสามารถของตนเองสูงกว่ากลุ่มเปรียบเทียบและสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความคาดหวังผลดีจากการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียด พนักงานกลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยของการรับรู้ไม่แตกต่างจากกลุ่มเปรียบเทียบ ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าถึงแม้ว่ากลุ่มทดลองได้เข้าร่วมกิจกรรมของโปรแกรมและมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง แต่ทั้งนี้ผลดีของการฝึกทักษะการจัดการกับความเครียดนั้นจะเกิดขึ้นเมื่อผู้ฝึกต้องทำการฝึกฝนและนำทักษะเหล่านั้นมาใช้ในการแก้ไขปัญหาอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นเมื่อกลุ่มทดลองมีการเรียนรู้และทำการฝึกทักษะการจัดการกับความเครียดเฉพาะช่วงเวลาที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมก็อาจทำให้ยังไม่มีรับรู้ถึงผลดีจากการฝึก ผลการศึกษาลำดับกับผลงานวิจัยของจารุณี นันทวโนทยาน¹¹ ที่พบว่าผู้ป่วยซึ่งเข้าโปรแกรมสุขภาพจิตที่ประยุกต์มาจากทฤษฎีความสามารถของตนเองมีความคาดหวังผลดีของการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องมากกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและเพิ่มมากกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างไม่มีนัยสำคัญ แต่ไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของชุดิวรรณ ปุรินทรภิบาล¹² ซึ่งพบว่ากลุ่มทดลองมีการรับรู้ความคาดหวังผลดีในการปฏิบัติตัวดีกว่าก่อนการทดลองและดีกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงาน

ทักษะการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียด พนักงานกลุ่มทดลองได้ปฏิบัติทักษะการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียดด้วยตนเองโดยคู่มือแบบจากผู้วิจัย ผู้ช่วยวิจัย คู่มือการจัดการกับความเครียดจากการทำงานด้วยตนเองที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นและแจกให้กับกลุ่มทดลอง รวมทั้งแผ่นพับของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข และมีการพูดคุยใจในขณะที่มีการสาธิตและสาธิตย้อนกลับจนกระทั่งทุกคนสามารถบอกหลักการ ขั้นตอนการปฏิบัติ และปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง พร้อมกับเน้นย้ำให้ทุกคนกลับไปฝึกต่อที่บ้านหรือเมื่อมีเวลาว่างในขณะทำงานด้วย ผลการวิจัยที่ได้จึงคล้ายคลึงกับการวิจัย

ของ Toivanen, Helin, & Hanninen¹⁴ ที่พบว่าหลังจากใช้โปรแกรมผ่อนคลายแบบสั้นๆ ซึ่งใช้เทคนิคการหายใจด้วยเป็นเวลา 15 นาทีติดต่อกันทุกวันเป็นเวลา 3 สัปดาห์ในกลุ่มพนักงานทำความสะอาดของโรงพยาบาล มีผลทำให้อาการตึงเครียดบริเวณต้นคอ-หัวไหล่ลดลง

ทักษะการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงานจากการใช้ใบงานการปรับเปลี่ยนวิธีคิดของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้สถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงในการทำงานเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มทดลองได้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน รวมทั้งใช้หลักที่สำคัญทั้ง 4 ประการของทฤษฎีความสามารถของตนเองมาใช้ในการทำกิจกรรมด้วย การเปลี่ยนแปลงของทักษะด้านนี้จึงดีขึ้นอย่างมาก ผลการวิจัยสอดคล้องกับการวิจัยของ Meichenbaum and Turk และ Ganster et al.¹⁵ ซึ่งทดลองใช้โปรแกรมการจัดการกับความเครียดโดยการพยายามเปลี่ยนแปลงการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อเหตุการณ์ความเครียดและการใช้โปรแกรมการปรับโครงสร้างทางวิธีคิดที่มีต่อสิ่งก่อความเครียดของพนักงานในองค์กรควบคู่กับการฝึกการผ่อนคลาย และพบว่าสามารถช่วยลดความตึงเครียดจากงานได้

ความเครียดจากการทำงาน พนักงานกลุ่มทดลองมีความเครียดจากการทำงานน้อยกว่ากลุ่มเปรียบเทียบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเนื่องจากการเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของโปรแกรม อย่างไรก็ตามคะแนนเฉลี่ยของพนักงานกลุ่มทดลองและกลุ่มเปรียบเทียบไม่ลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับก่อนการทดลอง ทั้งนี้อาจเกิดจากโรงงานของทั้ง 2 บริษัทมีปริมาณงานเพิ่มขึ้นอย่างมากในช่วงของการเก็บข้อมูลหลังการทดลอง ซึ่งพนักงานทั้ง 2 แห่งต้องทำงานล่วงเวลามากขึ้น เวลาพักระหว่างงานและเวลาพักผ่อนตัวลดน้อยลงเพื่อเร่งผลิตสินค้าให้ทันตามกำหนด นอกจากนี้พนักงานที่ทำงานอยู่เดิมต้องทำงานหนักขึ้นเนื่องจากพนักงานใหม่ยังไม่มี ความชำนาญในงาน

สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้พนักงานมีคะแนนของความเครียดจากงานเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะทางด้านลักษณะของงาน คือ ปริมาณงานมากเกินไป สอดคล้องกับ Margolis & Kroes¹⁶, Rice¹⁷ และ Seaward¹⁸ ที่กล่าวว่าปริมาณงานที่มากเกินไปทั้งด้านปริมาณและคุณภาพมีความสัมพันธ์กับความตึงเครียดในงาน และการวิจัยของจันทา พงษ์ศิริ¹⁹ และอุราภรณ์ บุญเรือง²⁰ ซึ่งพบว่าลักษณะงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมถึงการศึกษาของ Smith²¹ ที่พบทวนการวิจัยเกี่ยวกับการวัดระดับความเครียดและพบว่าประมาณร้อยละ 20 ของกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับสูงและสูงมาก ซึ่งอาจมีผลมาจากการทำงานล่วงเวลา สภาพการณ์การทำงานที่เสี่ยงต่อการเกิดความเครียด และการมีภาวะพร่องทางสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่นเดียวกับการวิจัยของ Walcott-McQuigg²² ที่กลุ่มตัวอย่างระบุว่าการทำงานที่มีปริมาณงานมาก (Work overload) เป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุดของการเกิดความเครียดจากการทำงาน

อย่างไรก็ตามการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการ เช่น อคติจากการทดลองเนื่องจากกลุ่มเปรียบเทียบไม่ได้รับกิจกรรมใดๆเลย และภายหลังการปรับปรุงแบบประเมินทักษะการหายใจเพื่อผ่อนคลายความเครียดและผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไม่ได้ทำการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงซ้ำอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งหากมีการนำไปประยุกต์ใช้จะต้องทำการปรับปรุงแบบประเมินดังกล่าวให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น

สรุป

ผลของการศึกษาค้นคว้าพบว่าโปรแกรมการจัดการกับความเครียดจากการทำงานที่ประยุกต์ทฤษฎีความสามารถของตนเองสามารถทำให้พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงการรับรู้ถึงวิธีการจัดการกับความเครียด

จากงาน ความสามารถตนเองในการปฏิบัติเพื่อจัดการกับความเครียด และทักษะในการจัดการกับความเครียดจากการทำงานอย่างชัดเจน โดยเฉพาะทักษะการปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

องค์กรที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายควรจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมและมีผลต่อกระบวนการคิดของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในการทำงาน เป็นต้น และสนับสนุนให้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ เพื่อให้พนักงานเกิดทักษะในการปรับตัวที่ถูกต้องและมีการจัดการกับอารมณ์และความรู้สึกที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสมและมีการสนับสนุนทางสังคมที่ดีด้วย ในการทำวิจัยต่อไปควรนำการจัดการด้านองค์กรมมาใช้ในการศึกษาและวางแผนดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานแบบองค์รวม ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในประชากรไทยวัยแรงงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

1. สุธีกาญจน์ ไชยลาภ. ความเครียดจากการทำงานในสถานการณปัจจุบันกับการส่งเสริมป้องกันปัญหาสุขภาพจิตแนวใหม่. เอกสารประกอบการประชุมเรื่อง สุขภาพจิตด้วยอิทธิ; 6-8 กันยายน 2543; ณ โรงแรมดิเอมเมอร์ลด์. กรุงเทพฯ; 2543.
2. Greenberg, J.S. Comprehensive stress management. Dubuque: Wm.C.Brown Communications; 1993.
3. กิตติวรรณ เทียมแก้ว, พิมพ์มาส คาปัญญา และวนิดา พุ่มไพศาลชัย. สภาวะและที่มาของความเครียดของครูที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดเชียงใหม่. วารสารสวนปรง 2543;16:1-12.
4. ธนา นิลชัยโกวิทย์ จักรกฤษณ์ สุขยิ่ง และชัชวาลย์ ศิลปกิจ. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาพจิตของประชาชนเขตหนองจอก กรุงเทพมหานครวารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2539;41:91-202.
5. ไพฑูรย์ สมุทรสินธุ์. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะสุขภาพจิตกับการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงานและการขาดงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตจังหวัดนนทบุรี. วารสารสุขภาพจิตแห่งประเทศไทย 2541;5:93-105.

6. ภิมย์ กมลรัตน์กุล. โครงการศึกษาปัญหาสังคมและสาธารณสุขของแรงงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2538.
7. รณชัย คงสกันธ์และคณะ. ยาบ้ากับคนงานในโรงงานประกอบแบตเตอรี่. วารสารสมาคมจิตแพทย์แห่งประเทศไทย 2543; 45:34 - 43.
8. อัมพร โอตระกูล. ความเครียดของผู้ทำงานโรงงาน. วารสารสาธารณสุขศาสตร์ 2540;26:57-9.
9. ชีรพร ศรีประสิทธิ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตถุงมือยางทางการแพทย์ : กรณีศึกษาบริษัทมดไลน์โปรดักส์จำกัด. [โครงการบัณฑิตศึกษาพัฒนารัพยากรรมนุษย์]. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์; 2544.
10. Heron RJ, McKeown S, Tomenson JA, Teasdale EL. Study to evaluate the effectiveness of stress management workshops on response to general and occupational measures of stress. Occupational Medicine 1999;49:451-7.
11. จารุณี นันทวโนทยาน. การประยุกต์ทฤษฎีความสามารถตนเองในการบรรเทาอาการปวดของผู้ป่วยโรคข้อเข่าเสื่อม [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล; 2539.
12. ชุตีวรรณ ปุรินทรภิบาล. การประยุกต์ทฤษฎีความสามารถตนเองในการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพด้านการรับประทานอาหารของผู้สูงอายุในชมรมผู้สูงอายุ จังหวัดปทุมธานี [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล; 2541.
13. พนมพร เลขาเจริญ. ประสิทธิภาพของโปรแกรมดูดบุหรี่ต่อพฤติกรรมการสูบบุหรี่ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. นครปฐม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล; 2539.
14. Toivanen H, Helin P, Hanninen O. Impact of regular relaxation training and psychosocial working factors on neck-shoulder tension and absenteeism in hospital cleaners. JOM 1993;35:1123-30.
15. Avery, G., & Baker, E. Psychology at work. Sydney: Prentice Hall of Australia Pty Ltd; 1990.
16. Margolis BK, Kroes WH. Occupational stress and strain. In: McLean, A.A. Occupational stress. Illinois: Charles C Thomas-Publisher; 1974.
17. Rice PL. Stress and health. Pacific Grove: Brooks/ Cole Publishing Company; 1999.
18. Seaward JP. Occupational stress In: LaDou, J. editor. Occupational and environmental medicine. Boston: Appleton & Lange; 1997.
19. จันทา พงษ์ศิริ. ความเครียดในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานประมาณ [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2541.
20. อรุณรัตน์ บุญเรือง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานปฏิบัติการโรงงานผลิตเส้นใยสังเคราะห์ [วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; 2542.
21. Smith, A. The scale of perceived occupational stress. Oce Med 2000;50:294-8.
22. Walcott-McQuigg, J.A. Worksite stress: gender and cultural diversity issues. AAOHN Journal 1994;42:528-33.