

ทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของ พนักงานกะกลางคืน: กรณีศึกษา โรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

ATTITUDE OF EMPLOYEES REGARDING THE QUALITY OF LIFE AND WELL-BEING OF NIGHT SHIFT EMPLOYEES: A CASE STUDY OF AN OIL REFINERY IN THE EASTERN REGION

วรรณภา ลือกิตินันท์^{1*}
Wannapa Luekitinan^{1*}

Received : 14 September 2019

Revised : 13 April 2020

Accepted : 29 April 2020

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบจากการทำงานของพนักงานกะกลางคืน และศึกษาทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานกะกลางคืน ในโรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พนักงานกะกลางคืนในโรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่ง จำนวน 20 คน ใช้การเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานได้รับผลกระทบจากการทำงานเป็นกะกลางคืน ได้รับผลกระทบทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และสังคม โดยผลกระทบด้านร่างกาย คือ การนอนพักผ่อนไม่เพียงพอทำให้ร่างกายอ่อนล้า อ่อนเพลีย เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดโรค และกลุ่มอาการต่าง ๆ รวมถึงทำให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างในการทำงานได้ นอกจากนี้การทำงานกลางคืนยังส่งผลกระทบต่อการรับประทานอาหารและยา รวมถึงการออกกำลังกาย ส่วนผลกระทบด้านจิตใจ พนักงานมีความเครียดจากการทำงาน และยังระบุว่า การทำงานกะกลางคืนทำให้เวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยลงหรือไม่มีเวลาทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว ไม่มีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ญาติพี่น้อง สำหรับทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานกะกลางคืน พนักงานมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานกะกลางคืน โดยควรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อกระชับความสัมพันธ์กับครอบครัวให้มากขึ้น และการจัดสวัสดิการจูงใจอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น การเพิ่มค่าความเสี่ยง การเพิ่มค่ากะ การจัดบริการให้คำปรึกษาความเครียด การเพิ่มพื้นที่ในการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมให้กับพนักงานกะกลางคืนโดยเฉพาะ

คำสำคัญ: การทำงานเป็นกะ พนักงานกะกลางคืน โรงกลั่นน้ำมัน

¹คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

¹Faculty of Management and Tourism, Burapha University

*ผู้นิพนธ์ประสานงาน E-mail: wannapa.w236@gmail.com

ABSTRACT

The research aimed to study the work impact of night shift employees and the attitude of the employees regarding the quality of life and well-being of the night shift employees in an oil refinery in the Eastern region. This paper was a qualitative research. The key informants included 20 night shift workers in a refinery and using purposive sampling technique. The data collection tool was semi-structured interview and data analysis using content analysis. The study indicated that night shift workers were affected physically, mentally and socially. The physical effect is not to get enough sleep that caused the body to become exhausted having disease, syndrome and accidents during work. In addition, nighttime work also affects diet, medication, and exercise. As for the psychological impact, employees have stress from work. For society, night shift workers do have not time to do activities with family and to socialize with friends and relatives. Moreover, employees have opinions about promoting the quality of life and well-being of employees at night shift. The company should have activities that focus on promoting family relationships, and providing other appropriate incentive benefits; such as hazard pay, shift pay, including providing stress counseling services, expanding gym space, and organizing activities for night shift staff.

Keywords: Shift Work Night, Shift Employees, Oil Refinery Shift Work Night, Shift Employees, Oil Refinery

บทนำ

ในประเทศไทยมีการจ้างงานเพื่อทำงานระบบกะในธุรกิจอุตสาหกรรมมาเป็นระยะเวลา ยาวนาน โดยคาดว่าการทำงานเป็นกะน่าจะเกิดขึ้นเมื่อประมาณปี พ.ศ. 2464 โดยเริ่มที่กิจการ คมนาคมขนส่งก่อน จากนั้นจึงขยายไปที่อุตสาหกรรมการผลิตเพื่อให้สถานประกอบการสามารถผลิต สินค้าในแต่ละวันได้มากขึ้น ซึ่งแนวคิดนี้ทำให้สถานประกอบการหลายแห่งเปลี่ยนวิธีการจ้างเฉพาะ เวลากลางวัน มาเป็นการจ้างงานที่สอดคล้องกับการดำเนินงานแบบ 24 ชั่วโมง ซึ่งนอกจากจะเป็น การประหยัดค่าใช้จ่ายในการคิดคำนวณค่าล่วงเวลา ยังสามารถใช้เครื่องจักรได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถ โดยสถานประกอบการที่มีการดำเนินงานผลิตแบบ 24 ชั่วโมง ส่วนใหญ่จะแบ่งการ ทำงานออกเป็น 3 กะ ช่วงเวลาละ 8 ชั่วโมง คือ ช่วงเช้า-กลางวัน ช่วงบ่าย-กลางคืน และช่วง กลางคืน-เช้า (ไพบูลย์ ธรรมสถิตมัน, 2555) แต่บางสถานประกอบการอาจมีการจัดตารางการทำงาน ที่แตกต่างกันออกไป เช่น แบ่งเป็นช่วงเช้า และช่วงกลางคืน เพียง 2 ช่วง

เนื่องจากการทำงานช่วงกลางคืนเป็นการทำงานที่มีลักษณะผิดปกติไปจากการดำเนินชีวิต ตามปกติของมนุษย์ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization: ILO) จึงได้มีอนุสัญญา ฉบับที่ 171 ว่าด้วยการทำงานกลางคืน เพื่อคุ้มครองสุขภาพและความ

ปลอดภัยของพนักงานกลางคืนทั้งชายและหญิง และช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับข้อต่อครอบครัวและสังคม รวมถึงการได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และการคุ้มครองเกี่ยวกับการลาคลอดที่เหมาะสม โดยพนักงานมีสิทธิในการรับการตรวจสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่ายทั้งก่อนเข้าทำงานและระหว่างการทำงาน ซึ่งต้องตรวจเป็นระยะ นอกจากนี้การโยกย้ายพนักงานที่มีสุขภาพไม่เหมาะสมที่จะทำงานกะกลางคืน ต้องได้รับการคุ้มครองมิให้ถูกออกจากงาน รวมถึงนายจ้างต้องจัดให้มีการปฐมพยาบาล ประโยชน์ทดแทน และการจัดตารางการทำงานกลางคืน ต้องปรึกษารือกับผู้แทนลูกจ้างก่อน (สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ, 2551)

โรงงานกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่ง อยู่ในเครือบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ และมีผลประกอบการดีในทุกไตรมาส ทั้งนี้การรักษาส่วนแบ่งทางการตลาดนั้น จำเป็นต้องดำเนินนโยบายเชิงรุกเพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด การดำเนินงานของโรงกลั่นน้ำมันจึงจำเป็นต้องดำเนินงานตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้พนักงานต้องปฏิบัติงานทั้งช่วงกลางวันและกลางคืน โดยมีการแบ่งการทำงานเป็นกะกลางวัน เวลา 07.00-19.00 น. และกะกลางคืน 19.00-07.00 น. แม้ทางบริษัทจะมีสวัสดิการเรื่องการตรวจสุขภาพ 2 ครั้งต่อปี แต่ผลการตรวจการสุขภาพของพนักงานที่ทำงานเป็นกะพบว่ามีปัญหาสุขภาพ เช่น ความผิดปกติเกี่ยวกับคลื่นไฟฟ้าหัวใจ การทำงานของตับ และสมรรถภาพการได้ยิน เป็นต้น (สัมภาษณ์ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 23 มีนาคม 2561) ทั้งนี้การศึกษาในประเด็นผลกระทบจากการทำงานของพนักงานกะกลางคืน จะเป็นการเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตของพนักงาน รวมถึงการศึกษาประเด็นทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของสถานประกอบการให้กับพนักงานกะกลางคืน จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน การพัฒนาสุขภาวะที่ดีของพนักงาน และการกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มนี้ที่ยั่งยืน อันเป็นการช่วยลดอัตราการเกิดอุบัติเหตุ การเป็นโรค และอัตราการสูญเสียจากการทำงานที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาผลกระทบจากการทำงานของพนักงานกะกลางคืน ในโรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานกะกลางคืน ในโรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้กระบวนการทัศนคติการวิจัยแบบสร้างสรรค์ (Constructivism Paradigm) และใช้กลยุทธ์การวิจัยแบบปรากฏการณ์นิยม (Phenomenology Research Strategy) ซึ่งเป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยศึกษาผลกระทบจากการทำงานกะกลางคืนของพนักงานตามองค์ประกอบของสุขภาวะ 3 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต และสุขภาวะทางสังคม (สกุณา บุญนรากร, 2556) รวมถึงทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของสถานประกอบการให้กับพนักงานกะกลางคืน

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พนักงานกะกลางคืนในโรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งสิ้น 30 คน และเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดเงื่อนไขเบื้องต้นให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต้อง 1) เป็นพนักงานกะกลางคืน และ 2) มีความสมัครใจในการให้ข้อมูลตลอดการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และข้อคำถามในประเด็น 1) ผลกระทบที่ได้รับจากการทำงานกะกลางคืน และ 2) ทักษะจิตของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาพของสถานประกอบการให้กับพนักงานกะกลางคืน ซึ่งสถานประกอบการสามารถดำเนินการได้เลย และไม่มีผลกระทบต่อกระบวนการผลิต ทั้งนี้ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง ได้มีการตรวจสอบเที่ยงตรงของเครื่องมือ โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ รวมถึงถ้อยคำภาษาที่ใช้ หลังจากที่มีการปรับแก้ จึงนำไปทดลองใช้กับพนักงานที่ทำงานเป็นกะ จำนวน 1 คน โดยพนักงานมีความเข้าใจในข้อคำถาม และใช้เวลาในการสัมภาษณ์ 20 นาที

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้จัดการโรงงาน และนัดหมายเข้าเก็บข้อมูลกับพนักงานด้วยตนเองในช่วงเวลาก่อนเริ่มทำงาน เพื่อไม่เป็นการรบกวนเวลาทำงาน และเวลาพักผ่อนของพนักงานหลังเลิกงาน ซึ่งมีพนักงานให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล 20 คน จากพนักงานที่ทำงานกะกลางคืนทั้งสิ้น 56 คน ใช้ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 10 วัน สำหรับการพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ผู้วิจัยได้อธิบายวัตถุประสงค์ วิธีการในการวิจัย การปกปิด และการรักษาความลับของพนักงาน การวิเคราะห์ผล การนำเสนอผลการวิจัย การทำลายข้อมูล รวมถึงสิทธิ์ในการปฏิเสธในการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญทราบก่อนการสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยถอดเทปการสัมภาษณ์ หลังจากนั้นย่อข้อมูล (Data Reduction) ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการศึกษาออกไป จากนั้นพิจารณาประเด็นย่อย (Sub-theme) แล้วสรุปประเด็นย่อยเข้าเป็นกลุ่มกัน หรือสรุปประเด็นหลัก (Theme) พร้อมทั้งความหมาย และเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างของเนื้อหา

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล

ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) โดยการใช้การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) โดยใช้การตรวจสอบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) ซึ่งจะมีการนำข้อมูลที่สรุปได้ ทวนถามความถูกต้องกับผู้ให้ข้อมูลอีกครั้ง

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

พนักงานที่ให้ข้อมูลทั้งหมดเป็นพนักงานเพศชาย มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 9 คน อายุ 41-50 ปี จำนวน 6 คน อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 3 คน และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 2 คน พนักงานมีระดับการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 11 คน ระดับปริญญาตรี 9 คน และพนักงานมีสถานภาพสมรส จำนวน 17 คน และโสด จำนวน 3 คน

2. ผลกระทบจากการทำงานของพนักงานกะกลางคืน ในโรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ผลจากการสัมภาษณ์ พนักงานส่วนใหญ่ระบุว่าได้รับผลกระทบจากการทำงานของกะกลางคืน ในขณะที่พนักงานบางส่วนระบุว่าไม่ได้รับผลกระทบจากการทำงานของกะกลางคืน เนื่องจากสามารถยอมรับสภาพการทำงานที่ต้องทำงานในช่วงกลางคืนได้ และสามารถปรับตัวในการทำงานที่ต้องเปลี่ยนกะ ระหว่างช่วงกลางวัน และกลางคืนได้แล้ว ทั้งนี้พนักงานที่ระบุว่าได้รับผลกระทบจากการทำงานเป็นกะกลางคืน ได้รับผลกระทบทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และสังคม ดังนี้

2.1 ผลกระทบด้านร่างกาย พนักงานระบุว่านอนพักผ่อนไม่เพียงพอ เพราะการนอนในเวลากลางวัน และกลางคืนมีความแตกต่างกัน แม้ว่าจะจัดสภาพแวดล้อมในการนอนให้คล้ายกับเวลากลางวัน และใช้อุปกรณ์ช่วย เช่น ผ้าปิดตา แล้ว ก็ยังได้ยินเสียงรบกวนจากภายนอก ทำให้นอนได้น้อย หลับไม่สนิท ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นว่า การนอนพักผ่อนไม่เพียงพอนี้ ทำให้ร่างกายอ่อนล้า อ่อนเพลีย เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดโรค และกลุ่มอาการต่าง ๆ ตามมา เช่น ความดันโลหิตสูง ภาวะอ้วน รวมถึงทำให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างในการทำงานได้ สำหรับด้านการรับประทานอาหาร การทำงานกะกลางคืน ทำให้รับประทานอาหารไม่ตรงเวลา ทำให้มีปัญหาเรื่องระบบการย่อยอาหาร และการขับถ่าย เช่น ท้องอืด ท้องผูก เป็นต้น และการกินอาหารหลังจากออกกะกลางคืน แล้วนอนทันที เป็นสาเหตุที่ทำให้เป็นโรคกรดไหลย้อน ส่วนพนักงานที่ต้องรับประทานยา ระบุว่า การกินยาไม่ต่อเนื่องทำให้อาการป่วยหายช้า ผู้ที่มีโรคประจำตัวไม่ได้ทานยาประจำ ก็มีผลทำให้อาการกำเริบ รวมถึงพนักงานยังไม่ทราบว่า ยาที่แพทย์สั่งจ่ายให้รับประทานก่อนนอน เมื่อต้องเข้าทำงานกะกลางคืน ควรรับประทานเวลาใด จึงมักเลือกที่จะไม่กินยาเวลาดังกล่าว นอกจากนี้การทำงานที่เข้ากะกลางคืน ยังมีผลทำให้ไม่มีเวลาออกกำลังกาย หรือมีเวลาออกกำลังกายน้อยลง เมื่อไม่ได้ออกกำลังกาย ก็ทำให้ร่างกายไม่มีภูมิคุ้มกัน ร่างกายทรุดโทรม และป่วยง่าย

2.2 ผลกระทบด้านจิตใจ พนักงานระบุว่ามีอาการอาการเครียดจากสภาพการทำงานที่ต้องทำงานในช่วงกลางคืน และอาการเครียดจากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบและมีความกดดันค่อนข้างมาก ซึ่งพนักงานบางคนยังระบุว่ารู้สึกเบื่องานที่ทำ รวมถึงพนักงานมีอาการเปลี่ยนแปลงง่าย หงุดหงิดง่าย อันเนื่องมาจากการพักผ่อนที่ไม่เพียงพอ และสภาพร่างกาย ฮอริโมนที่ปรับตามช่วงเวลาในการทำงานเป็นกะไม่ทัน ตลอดจนพนักงานยังมีอาการวิตกกังวลเกี่ยวกับครอบครัว เนื่องจากไม่มีผู้ชายอยู่บ้านเวลากลางคืน รวมถึงความเครียดเกี่ยวกับครอบครัว ซึ่งภรรยาจะแฉงเกี่ยวกับการนอกใจ

2.3 ผลกระทบด้านสังคม พนักงานเกือบทั้งหมดระบุว่ามีผลกระทบด้านครอบครัว เวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยลงหรือไม่มีเวลาทำกิจกรรมกับสมาชิกในครอบครัว เช่น หากนัดหมายกับครอบครัวไปเที่ยว แต่ไม่สามารถลงงานได้ ก็ต้องเลื่อนกิจกรรมนั้นออกไปก่อน รวมถึงทำให้มี

เวลาพบปะกับสมาชิกในครอบครัวลดลง ตัวอย่างเช่น เมื่อพนักงานหยุดงานช่วงกลางวัน แต่ลูกต้องไปโรงเรียนในช่วงเวลาดังกล่าว ซึ่งหากอยากพบลูก บางครั้งต้องลางาน เพื่อให้มีเวลาหยุดตรงกันตลอดจนพนักงานยังระบุว่าการทำงานกะกลางคืนทำให้มีเพื่อนน้อยลง คบแต่คนที่ทำงานกะเดียวกัน เนื่องจากไม่มีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนกลุ่มอื่น อีกทั้งไม่มีเวลาพบปะสังสรรค์ญาติพี่น้อง เช่น วันปีใหม่ สงกรานต์ ซึ่งเป็นเทศกาลที่ญาติจะนัดสังสรรค์พร้อมหน้า แต่บางครั้งพนักงานไม่สามารถหยุดงานหรือแลกกะกับเพื่อนร่วมงานได้ ในขณะที่เดียวกันก็มีพนักงานส่วนหนึ่งระบุว่า การทำงานกะกลางคืนก็มีข้อดี คือ มีเวลาในการไปติดต่อราชการโดยไม่ต้องลางาน สามารถทำงานอาชีพเสริมอื่นได้ในเวลากลางวัน และในกรณีที่สามารถแลกกะกับเพื่อนร่วมงานได้ สามารถลางานได้ค่อนข้างยาว และสามารถไปเที่ยวในวันธรรมดา ซึ่งไม่ต้องเผชิญปัญหาการเดินทางหรือแย่งกันใช้ทรัพยากรในสถานที่ท่องเที่ยว

3. ทศนคติของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานกะกลางคืน ในโรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

พนักงานมีความคิดเห็นว่า บริษัทได้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงาน โดยได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน และจัดกิจกรรมให้กับพนักงานหลายกิจกรรม รวมถึงการให้สวัสดิการในการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานให้กับพนักงานทุกคน แต่กิจกรรมบางอย่างพนักงานที่ทำงานกะกลางคืนไม่สามารถเข้าร่วมได้ ทั้งนี้พนักงานมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานกะกลางคืน ดังนี้

3.1 การจัดกิจกรรมที่เน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว แม้ว่าบริษัทจะมีการจัดกิจกรรมวันครอบครัว (Family Day) ปีละ 1 ครั้ง ที่ให้พนักงานสามารถเข้าร่วมได้ แต่สำหรับพนักงานที่ทำงานกะกลางคืน จะได้รับผลกระทบด้านครอบครัวมากกว่าพนักงานที่ทำงานกะเช้า จึงมีความคิดเห็นว่าควรมีกิจกรรมที่กระชับความสัมพันธ์กับครอบครัวให้มากขึ้น

3.2 การจัดบริการให้คำปรึกษาความเครียดจากการทำงาน หรือชีวิตส่วนตัว เนื่องจากพนักงานมีความเครียด และวิตกกังวลจากงาน สภาพแวดล้อมในงาน และปัญหาสัมพันธภาพภายในครอบครัว การจัดบริการให้คำปรึกษา จะช่วยให้พนักงานคลายความวิตกกังวลได้

3.3 การเพิ่มพื้นที่ในการออกกำลังกาย และอุปกรณ์ในการออกกำลังกาย บริษัทมีนโยบายในการส่งเสริมการออกกำลังกายของพนักงาน และจัดพื้นที่สำหรับการออกกำลังกายให้กับพนักงานในบริษัทแล้ว แต่เนื่องจากพนักงานในบริษัทมีจำนวนมาก ทำให้อุปกรณ์ในการออกกำลังกายไม่เพียงพอ อีกทั้งอุปกรณ์บางส่วนชำรุด แต่ไม่มีการซ่อมบำรุง รวมถึงพื้นที่ในการออกกำลังกายที่จัดไว้ นั้นอยู่ที่อาคารสำนักงาน และห่างไกลจากโรงกลั่น พนักงานกะกลางคืนที่ต้องการออกกำลังกาย ไม่สามารถไปออกกำลังกายได้ จึงมีความต้องการให้เพิ่มสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงานที่ทำงานกะกลางคืน เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายส่งเสริมสุขภาพ

3.4 การจัดกิจกรรมให้กับพนักงานกะกลางคืน กิจกรรมที่บริษัทจัดให้พนักงานมีจำนวนมาก แต่ไม่พนักงานที่ทำงานกะกลางคืนไม่สามารถเข้าร่วมได้ เนื่องจากส่วนใหญ่จัดกิจกรรมในช่วงเวลากลางวัน พนักงานที่เข้าร่วมจึงเป็นพนักงานกะกลางวัน รวมถึงการจัดกิจกรรมพบปะ

สร้างสรรค์ให้กับพนักงานที่ทำงานเป็นกะให้มากขึ้น เพื่อให้พัฒนาความสัมพันธ์ และการสื่อสารระหว่างกัน

3.5 การจัดสวัสดิการจิตใจอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น การเพิ่มค่าความเสี่ยง การเพิ่มค่ากะ เพื่อเป็นการจูงใจและตอบแทนพนักงานที่ต้องมาทำงานกลางคืน และมีความเสี่ยงในการทำงานมากกว่าพนักงานกลุ่มอื่น รวมไปถึงการตรวจสุขภาพประจำปี แม้ว่าบริษัทมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้พนักงานที่ทำงานเป็นกะ ปีละ 2 ครั้ง แต่ก็ควรมีการติดตามสุขภาพของพนักงานที่ทำงานเป็นกะอย่างสม่ำเสมอ เป็นระยะ

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลกระทบจากการทำงานกะกลางคืน

1.1 พนักงานได้รับผลกระทบด้านร่างกาย โดยนอนพักผ่อนไม่เพียงพอทำให้ร่างกายอ่อนล้า อ่อนเพลีย เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดโรค และกลุ่มอาการต่าง ๆ ตามมา เช่น ความดันโลหิตสูง ภาวะอ้วน รวมถึงทำให้เกิดอุบัติเหตุระหว่างในการทำงานได้ ซึ่งการที่ร่างกายต้องปรับเปลี่ยนเวลานอนจากเวลากลางคืนมาเป็นกลางวัน ทำให้จำนวนชั่วโมงการนอนหลับน้อยลง และตื่นบ่อยเนื่องจากถูกรบกวนจากสภาพอากาศที่ร้อน แสง และเสียงต่าง ๆ เช่น เสียงรถ เสียงสุนัขเห่า เสียงวิทยุ (ไซศรี วิสุทธิเนตร, 2558) รวมถึงพนักงานกะกลางคืนยังรับประทานอาหารเช้าไม่ตรงเวลา ทำให้มีปัญหาเรื่องระบบการย่อยอาหาร และการขับถ่าย ตลอดจนการกินยาไม่ต่อเนื่องทำให้อาการป่วยหายช้า ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเวลาการรับประทานอาหารที่ต่างจากเดิม จึงเกิดความผิดปกติ เช่น ท้องเสีย ท้องผูก เบื่ออาหาร คลื่นไส้ ปวดท้อง เกิดผลในกระเพาะอาหาร ฯลฯ (อรพินทร์ เชียงปิว, 2555) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญา สวัสดิ์ (2552) ที่ศึกษาเรื่อง สภาพการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยพนักงานได้รับผลกระทบจากการทำงานด้านสุขภาวะ มากที่สุด

1.2 พนักงานได้รับผลกระทบด้านจิตใจ โดยพนักงานมีอาการเครียดจากสภาพการทำงานที่ต้องทำงานในช่วงกลางคืน และอาการเครียดจากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบและมีความกดดัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงาน และทำให้ความเครียดของผู้ปฏิบัติงานสามารถลดลงได้ (จินดารัตน์ ชัยอาจ, 2556) รวมถึงพนักงานที่ทำงานกะกลางคืนยังมีอารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงง่าย หงุดหงิดง่าย ตลอดจนพนักงานยังมีอาการวิตกกังวลเกี่ยวกับครอบครัว ทั้งนี้การทำงานกะกลางคืนมีผลต่อจิตใจ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพจิต อารมณ์หลังจากตื่นนอน เช่น ความคิดเชิงลบ ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า โรคย้ำคิดย้ำทำ เป็นต้น (วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์, 2551) เช่นเดียวกับงานวิจัยของวนิชา ดีพัฒนนะ (2554) ที่ศึกษาเรื่องผลกระทบจากการทำงานกะกลางคืนต่อการดำเนินชีวิต: กรณีศึกษาพนักงานบริษัท โทมัส โปรตส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) โดยพนักงานได้รับผลกระทบด้านสุขภาพจิต คือ การเก็บกดอารมณ์จากการทำงาน

1.3 พนักงานได้รับผลกระทบด้านสังคม ซึ่งพนักงานระบุว่าได้รับผลกระทบด้านครอบครัว เนื่องจากเวลาทำกิจกรรมกับครอบครัวน้อยลง และเวลาพบปะกับสมาชิกในครอบครัวลดลง รวมถึงไม่มีเวลาพบปะสังสรรค์ญาติพี่น้อง เช่น วันปีใหม่ สงกรานต์ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานอาจไม่สามารถ

แสดงบทบาททางสังคมของตนเองได้เต็มที่ เพราะมีข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้มีเวลาให้แก่กันน้อยลง ซึ่งหากพนักงานมีบทบาทเป็นพ่อแม่ ย่อมมีเวลาให้ลูกน้อยลง ลูกขาดความอบอุ่น ขาดผู้ดูแลเอาใจใส่ ทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างสามีภรรยา ก็เช่นกัน ย่อมทำให้เกิดช่องว่างของความไม่เข้าใจกันมากขึ้น (พรรณพิมล วิปุลากร, 2559) โดยในงานวิจัยของวนิษา ดีพัฒนา (2554) ยังระบุว่าการทำงานกะกลางคืนส่งผลกระทบต่อกิจกรรมนันทนาการและการพักผ่อนมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการเล่นกีฬา การทำกิจกรรมกับครอบครัว การมีเวลาว่างให้ครอบครัว คือ การมีเวลาว่างหลังเลิกงานเพื่อการพูดคุย และให้เวลากับครอบครัว

2. ทักษะคติของพนักงานเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานกะกลางคืน ในโรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่งในภาคตะวันออก

2.1 พนักงานเห็นว่าควรมีการจัดกิจกรรมที่เน้นการส่งเสริมความสัมพันธ์ในครอบครัว เพื่อกระชับความสัมพันธ์กับครอบครัวให้มากขึ้น ทั้งนี้หากครอบครัวใด สมาชิกในครอบครัวมีความรักใคร่กลมเกลียว มีความไว้วางใจกันดี ก็สมารถบ่งบอกได้ว่าครอบครัวนั้นมีสัมพันธภาพที่ดี นอกจากนี้ความสัมพันธ์ในครอบครัวยังมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ผลของการปฏิบัติงานในเวลากลางคืนของผู้ปฏิบัติงาน (นาฏนภา อารยะศิลป์ และคณะ, 2560)

2.2 การจัดสวัสดิการใจอื่น ๆ ที่เหมาะสม เช่น การเพิ่มค่าความเสี่ยง การเพิ่มค่ากะ การจัดบริการให้คำปรึกษาความเครียด การเพิ่มพื้นที่ในการออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมให้กับพนักงานกะกลางคืนโดยเฉพาะ ฯลฯ เพื่อให้เป็นไปตามอนุสัญญาการคุ้มครองว่าด้วยการทำงานกะกลางคืน เรื่องการจัดประโยชน์ทดแทนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้สวัสดิการหรือผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการทำงานกะกลางคืน ยังมีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน (ณภัทรรัตน์ ชาวสะอาด, มณี อาภานันท์ทิกุล, และพรรณวดี พุฒวัฒน์, 2556) เช่นเดียวกับการศึกษาของสุวิณณา เอกวัฒน์ (2546) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของลูกจ้างพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกห้างสรรพสินค้า ซึ่งพนักงานมีความคิดเห็นว่าการเพิ่มสวัสดิการเรื่องรถรับส่งให้พนักงานที่ทำงานเวลากลางคืน เพื่อความปลอดภัยของลูกจ้าง รวมถึงเพิ่มสวัสดิการอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้

จากศึกษาพบว่า พนักงานได้รับผลกระทบจากการทำงานทั้งด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และสังคม ซึ่งบริษัทก็มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงาน โดยได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพพนักงาน และจัดกิจกรรมให้กับพนักงานหลายกิจกรรม แต่การดำเนินกิจกรรมบางอย่าง อาจไม่ครอบคลุมความต้องการของพนักงานที่ทำงานกะกลางคืน หากบริษัทต้องการสร้างความผูกพันในงานและความผูกพันในองค์กร เพื่อรักษาพนักงานที่มีทักษะความสามารถให้ทำงานอยู่กับบริษัท จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานที่ทำงานกะกลางคืน โดยอาจมีการดำเนินการดังนี้

1. สอบถามความต้องการของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้อาจมีการสอบถามข้อมูลผ่านตัวแทนของพนักงานที่ทำงานกะกลางคืน

2. เชิญตัวแทนพนักงานให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสวัสดิการของบริษัท เพื่อให้ทราบถึงผลกระทบจากการทำงานกะกลางคืนในเชิงลึก รวมถึงข้อเท็จจริงในการทำงาน ตลอดจนความต้องการในการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาค้างครั้งถัดไป อาจศึกษาประเด็นคุณภาพชีวิตของพนักงานที่ทำงานเป็นกะกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากพบว่าการทำงานเป็นกะมีความสัมพันธ์กับอีกหลายปัจจัย เช่น อายุของพนักงาน การแสดงบทบาทและสถานภาพในครอบครัว การมีส่วนร่วมในองค์กร ประเภทกิจการ รายได้ค่าตอบแทนที่ได้รับ รูปแบบการจัดตารางการหมุนเวียนกะ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งอาจใช้การศึกษาเชิงปริมาณในการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

ไชศรี วิสุทธิเนตร. (2558). หลับเต็มตื่น ฟันฟูใจซึมเศร้า. **เพื่อนรักสุขภาพจิต**. 15(59): 112-116.
จินดารัตน์ ชัยอาจ. (2556). ปัจจัยที่รบกวนการนอนหลับในโรงพยาบาล: การจัดการโดยไม่ใช้ยา.

พยาบาลสาร. 40(พิเศษ): 105-115.

ณภัทรรัตน์ ขาวสะอาด, มณี อากานันท์กกุล, และพรรณวดี พุฒวัฒน์. (2556). ปัจจัยคัดสรรที่มี
ความสัมพันธ์กับความสุขของนักศึกษาพยาบาล. **วารสารสภาการพยาบาล**.
28(1): 19-23.

นาฏนภา อารยะศิลป์ประเสริฐ, พิชณี สมกำลัง, จันทร์จิรา ภูบุญเอิบ, จรัสศรี สีลาภู, และจิราภรณ์
มุลเมืองแสน. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการนอนหลับของนักศึกษาพยาบาลใน
วิทยาลัยพยาบาลแห่งหนึ่ง. **วารสารวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี**.
28(1): 39-40

ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์. โรงกลั่นน้ำมันแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (23 มีนาคม 2561).
สัมภาษณ์.

พรรณพิมล วิปลากร. (2559, 12 กุมภาพันธ์). คนชี้เหงา เข้าข่ายเป็นโรคขาดรัก. **ไทยโพสต์**, น.18.
พิชญา สวัสดิ์. (2552). สภาพการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ควบคุมการจราจรทางอากาศ บริษัท วิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ไพบูลย์ ธรรมสถิตมัน. (2555). **ประเด็นพิจารณา เมื่อจำเป็นต้องเพิ่มกะทำงาน**. [ออนไลน์],
เข้าถึงได้จากจาก <http://www.one-stophr.com/news.php?action=view&catid=6&id=746&catsubid1=16> (2561, 21 กุมภาพันธ์).

วนิชา ดีพัฒนา. (2554). **ผลกระทบจากการทำงานกะกลางคืนต่อการดำเนินชีวิต : กรณีศึกษา
พนักงานบริษัทโฮม โปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิวัฒน์ เอกบูรณะวัฒน์. (2551). คำแนะนำสำหรับผู้ประกอบอาชีพที่อยู่กะกลางคืน. **จุลสารนพรัตน์**.
4(2): 1-2.

- สกุณา บุญนรากร. (2556). การสร้างเสริมสุขภาพแบบองค์รวมทุกช่วงวัย. สงขลา: เหมการพิมพ์
- สุวิณณา เอกวัฒน์. (2546). คุณภาพชีวิตของลูกจ้างพนักงานขายในธุรกิจค้าปลีกห้างสรรพสินค้า.
งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ. (2551). ILO คืออะไร ILO ทำอะไร. กรุงเทพฯ:
สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ.
- อรพินทร์ เชียงปิว. (2555). นาฬิกาชีวิตกับการนอนหลับ. วารสารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
4(7): 145-154.