

ธรรมชาติของความเครียดในที่ทำงาน

* เกื้อจิตร ชีระกาญจน์

สถานการณ์เศรษฐกิจของประเทศไทย ในขณะนี้ ได้รับคำชมจาก IMF (International Monetary Fund) ว่าเป็นประเทศที่สามารถ แก้ไขปัญหาเศรษฐกิจซึ่งอยู่ในภาวะวิกฤต ให้ฟื้นตัวได้อย่างรวดเร็วจนอยู่ในระดับแนวหน้า คำชมดังกล่าวที่หลายฝ่ายชื่นชม ถ้าหากเราไม่ เข้าข้างตัวเองมากจนเกินไปเราก็จะรู้ว่าสภาพ เศรษฐกิจในขณะนี้ยังไม่เป็นที่น่าไว้วางใจมากนัก ปัญหาคนว่างงานยังมีอยู่เป็นจำนวนมาก การปรับลดพนักงานของธุรกิจทุกขนาดไม่ว่าจะเป็นธุรกิจขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ยังเกิดขึ้นอยู่ทั่วไป ใครที่ได้รับผลกระทบเหล่านี้ ต้องปรับตัว ปรับสภาพจิตใจจากความเครียด (stress) ที่เข้ามาเยือน หากควบคุมไม่ดี หรือไม่ เคยเผชิญสถานการณ์เช่นนี้มาก่อนอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องทั้งกับตัวเองและผู้ใกล้ชิดได้อย่าง มหาศาล ความจริงปรากฏการณ์ความเครียด สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่มีคนอยู่ ดังนั้นแม้ผู้ที่ยัง มีงานทำในที่ทำงานก็อาจเผชิญกับความเครียด ได้เช่นกัน ในบทความนี้จะนำเสนอธรรมชาติ

ของความเครียด ตัวแบบความเครียด ผลกระทบ ของความเครียดต่อบุคคลสภาพทั้งในด้านพฤติกรรมและโรคภัยที่ติดตามมา และวิธีการจัดการ กับความเครียด

ลักษณะของความเครียด

ความเครียดเป็นปรากฏการณ์ทาง อารมณ์อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นได้กับทุกเพศ ทุกวัย และทุกระดับในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะวิถีชีวิต ของคนทำงานมักมีปัจจัยหลายด้านที่มีแนวโน้ม ก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย นอกจากนั้นคนที่ เครียดมากหรือน้อยยังขึ้นอยู่กับว่าเป็นนักสะสม ความเครียดหรือไม่ กล่าวได้ว่าบุคคลแต่ละคนมี การรับรู้เรื่องความเครียดแตกต่างกัน เมื่อกล่าว ถึงธรรมชาติของความเครียดจะมีมุมมองในสอง เรื่องคือ ตัวที่ทำให้เกิดความเครียด หรือแหล่ง ของความเครียดและการตอบสนองต่อความ เครียด

ซึ่งทั้ง 2 มุมมองจะเกี่ยวข้องกับรูปแบบทางจิตวิทยาและชีววิทยา (set of psychological and biological patterns), (Kaplan, Sallis, A Patterson, 1993)

การศึกษาในเรื่องความเครียดนั้น เริ่มต้นจาก Hans Selye (Seel-yay) (Mc Mahon & Mc Mahon, 1986) นักจิตวิทยาที่ทำการทดลองในช่วงปี ค.ศ. 1930 - 1950 ที่ selye เรียกว่า General Adaptation Syndrome (GAS) ซึ่งหมายถึงกระบวนการโดยทั่วไปในการปรับปรุงหรือปรับตัว ต่อความเครียดของสิ่งมีชีวิตผ่านอาการ (syndrome) ต่างๆ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ ระยะที่ 1 ระยะสัญญาณเตือน (Alarm Reaction) ระยะที่ 2 ระยะต่อต้าน (Stage of Resistance) และระยะที่ 3 ระยะปลดปล่อย (Stage of Exhaustion)

ระยะที่ 1 ระยะสัญญาณเตือน เป็นระยะที่ร่างกายจะส่งสัญญาณฉุกเฉิน (Emergency Signal) เพื่อปลุกระบบประสาทในการเตรียมตัวเพื่อรับสถานการณ์ เป็นปฏิกิริยา flight - or - fight reaction ระบบประสาทอัตโนมัติ (Sympathetic Nervous System) จะทำงานโดยการขับฮอร์โมนจากต่อมเอนโดครีน (Sherman & Bohlander, 1992) ซึ่งจะแสดงออกมาทางร่างกาย จิตใจ หรือพฤติกรรม เช่น เกิดการตึงตัวของกล้ามเนื้อ อัตราการเผาผลาญพลังงานเพิ่มขึ้น ความดันโลหิตและอัตราการเต้นของหัวใจเพิ่มขึ้น (Cocchio, 1991) มีอาการตื่นเต้นตกใจ ประหม่า ว้าวุ่น (พลู เดชะรินทร์, 2536) หรือมีอาการเตือนเมื่อเครียด โดยสังเกตความเปลี่ยนแปลงในเรื่อง

การกินอยู่หลับนอน และ การทำกิจวัตรประจำวัน เช่น เบื่ออาหาร นอนไม่หลับ มีแรงเวลาทำงาน คิดอะไรไม่ออกและอารมณ์ไม่ผ่องใส โดยเฉพาะเวลาที่ควรจะสนุกสนานเฮฮา กลับไม่รู้สึกละสนุกสนานเท่าที่ควร (กรมสุขภาพจิต, 2541)

ระยะที่ 2 ระยะต่อต้าน เป็นช่วงที่บุคคลได้สติและรับรู้ ว่าตนได้เกิดความเครียดขึ้นแล้ว ก็พยายามหาทางออกให้กับตนเอง เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียด และทำการรักษาสมดุลโดยการกระทำเพื่อต่อสู้ หรือต้านทานสิ่งคุกคามที่ก่อให้เกิดความเครียด ถ้าทำได้สำเร็จ ร่างกายก็จะเข้าสู่ภาวะสมดุลปกติ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าทำได้เพียงบางส่วน นั้นย่อมแสดงว่ายังมีความกดดันอยู่ มันอาจจะก่อให้เกิดความเครียดเกิดขึ้นมาอีก ซึ่งถูกสะสมเอาไว้ ไม่สามารถปลดปล่อยความเครียดได้ทั้งหมดซึ่งอนันทยช ได้ให้ข้อแนะนำไว้ในหนังสือเคล็ดลับพิชิต ความเครียด 65 ขั้นตอน ไว้สำหรับต่อสู้กับความเครียด ให้ผู้ที่เครียดได้ลองปฏิบัติด้วยตนเอง ซึ่งก็อยู่ในระยะที่ 2 นี้ แต่ถ้าความเครียดนั้นยังคงมีอยู่ มันก็จะคืบคลานเข้าสู่ระยะต่อไป (อนันทยช 2541)

ระยะที่ 3 ระยะปลดปล่อย เป็นระยะที่ความเครียดได้ถูกปลดปล่อยออกไป หรืออาจปลดปล่อยแต่ยังคงมีความกดดันอยู่ ทำให้จิตใจตกอยู่ภายใต้ความกดดัน (Mc Mahon & Mc Mahon, 1986) ในความเป็นจริงแล้วความเครียดนั้นอาจส่งผลทั้งในทางบวกและในทางลบประกอบกัน และตัวที่ก่อให้เกิดความเครียดก็ไม่จำเป็นจะต้องเป็นสิ่งที่ไม่ดีเช่น การเลื่อนตำแหน่ง อาจทำให้เกิดความเครียด

และมีความวิตกกังวลกับบทบาทหน้าที่ในควมรับผิดชอบใหม่ หรือพนักงาน ทำงานผิดพลาด ก็จะส่งผลให้พนักงานเกิดความเครียดได้พอๆ กัน และผลของความเครียดจะปรากฏอยู่ใน 2 ลักษณะคือ ลักษณะทางบวก (eustress) จะเกิดขึ้นเมื่อเรามีความเครียดเพียงพอที่จะจูงใจ และท้าทายเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนลักษณะทางลบ (distress) นั้น จะเกิดขึ้นเมื่อระดับความเครียด มีมากหรือน้อยเกินไป (Braham, 1990) ในบุคคลที่มีความเครียดในระดับสูงเป็นเวลานานจะได้รับความทุกข์ทรมานจาก (Burnout ภาวะ Burnout ซึ่งเป็นภาวะที่เหนื่อยล้าสับสนอันเป็นผลมาจากการอุทิศเวลาอย่างเอาใจจดใจจ่อ (Devotion) อาจเกิดจาก ซึ่ง Burnout จะเกิดขึ้นบ่อยๆ เมื่อบุคคลมีความรู้สึกว่าการพยายามที่ได้กระทำลงไปทั้งหมดนั้นไร้ค่า (Mondy, Sharplin & Premeaux, 1990)

Maslach, 1982; Pines; Aronson & Kafry, 1981; และ Baron, 1989 ได้กล่าวถึงลักษณะของความเหนื่อยล้าไว้ 4 ประการคือ

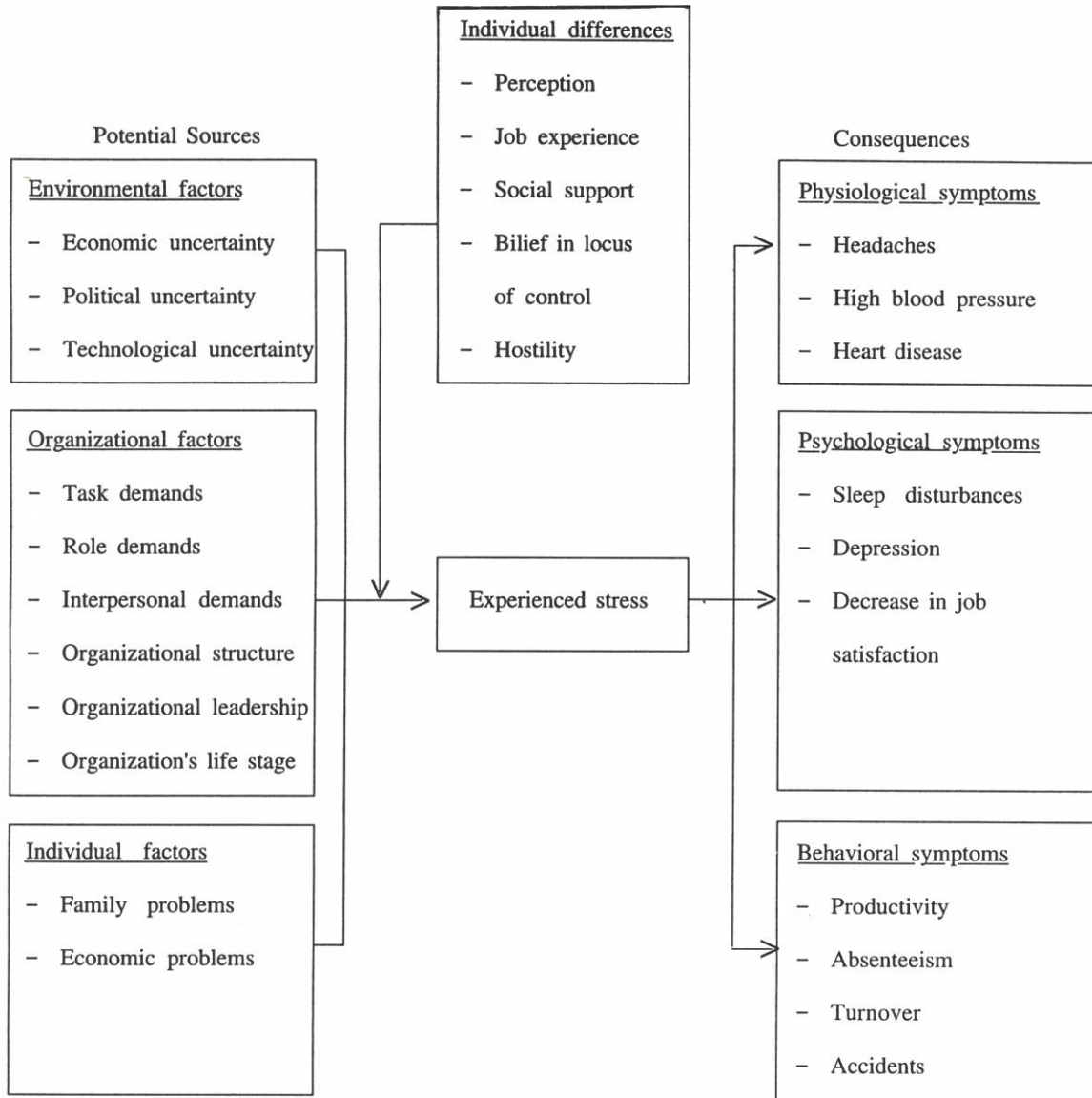
1. เหนื่อยของเหนื่อยล้า จะได้รับทุกข์ทรมานจากความอ่อนเพลียทางร่างกายรู้สึกว่ามีพลังงานในร่างกายต่ำ และรู้สึกเหนื่อยกับการทำงาน จะมีอาการตึงเครียดทางร่างกาย เช่น ปวดหัวบ่อยๆ คลื่นไส้ นอนหลับไม่เพียงพอและเปลี่ยนนิสัยการรับประทานอาหาร

2. อ่อนเพลียทางอารมณ์ เช่น เก็บกด รู้สึกสิ้นหวัง และรู้สึกเครียดเนื่องจากภาระการทำงานหรือปัญหาที่รุมเร้าในการทำงาน

3. จะแสดงอาการอ่อนเพลียทางจิตใจ และทัศนคติ เช่น เยาะเย้ยหรือมีทัศนคติในทางลบต่อผู้อื่น และมีแนวโน้มที่จะทำความเสียหายต่อตนเองต่องานรวมทั้งจะนำไปสู่การมองโลกในแง่ร้าย

4. จุดมุ่งหมายแห่งความสำเร็จในชีวิตต่ำ บุคคลที่ทรมานจาก burnout จะพบว่าเป็นบุคคลที่ขาดเป้าหมายและขาดความทะเยอทะยาน

รูปแบบของความเครียด



(ที่มา Robbins S.P. (1991) Organizational Behavior)

จากตัวแบบของความเครียด (Model of Stress) จะแสดงให้เห็นถึงแหล่งที่มาของความเครียด 3 แหล่งใหญ่ๆ ด้วยกันคือ

1. จากปัจจัยสภาพแวดล้อม เช่น
 - ความผันผวนทางเศรษฐกิจ
 - ความไม่แน่นอนทางการเมือง
 - ความเปลี่ยนแปลงทาง

เทคโนโลยี

2. จากปัจจัยสภาพขององค์กร เช่น
 - การได้รับมอบหมายภารกิจเพิ่ม
 - บทบาทที่เพิ่มขึ้น
 - ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคคล
 - โครงสร้างองค์กร
 - ภาวะผู้นำในองค์กร
 - วงจรชีวิตขององค์กร
3. จากปัจจัยส่วนบุคคล เช่น
 - ปัญหาครอบครัว
 - ปัญหาด้านเศรษฐกิจ

นอกจากปัจจัยทั้ง 3 ดังกล่าวแล้วยังพบว่าความแตกต่างระหว่างบุคคล ก็ส่งผลต่อภาวะความตึงเครียดได้เช่นกัน เช่น การรับรู้ประสบการณ์ทำงาน แรงหนุนทางสังคม ความเชื่อในอำนาจ การมองโลกในแง่ร้าย

ดังนั้นไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ปัจจัยจากสภาพองค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล และความแตกต่างของบุคคลมีผลต่อภาวะความเครียด ผลที่ตามมาหรือผลสืบเนื่องจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้นนั้น ทำให้บุคคลมีความเครียด ซึ่งพิจารณาได้ 3 ด้านคือ 1. มีอาการทางร่างกาย 2. มีอาการทางจิตใจ และ 3. มีอาการทางพฤติกรรม

1. อาการทางร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ

2. อาการทางจิตใจ เช่น นอนไม่หลับ เก็บกด ไม่พอใจในหน้าที่การงาน

3. อาการทางพฤติกรรม มีความสามารถในการผลิตลดลง มีการขาดงานบ่อยขึ้น มีอัตราการเข้าออกจากงานสูงขึ้น เกิดอุบัติเหตุบ่อยขึ้น

โดยสรุปแล้วปัจจัยจากสภาพแวดล้อม ปัจจัยจากสภาพขององค์กร ปัจจัยส่วนบุคคล และความแตกต่างของบุคคล ส่งผลให้เกิดภาวะความเครียด ซึ่งมีผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และมีพฤติกรรมบุคคล

โรคภัยที่เกิดจากความเครียด

- | | |
|--------------------------------|----------------------------|
| (1) ไมเกรน | (17) ท้องผูก |
| (2) ความดันโลหิตสูง | (18) แผลในกระเพาะ |
| (3) หัวใจวาย | (19) เบาหวาน |
| (4) หลอดเลือดเลี้ยงหัวใจอุดตัน | (20) รอบเดือนผิดปกติ |
| (5) หัวใจพิการ | (21) สมรรถภาพทางเพศเสื่อม |
| (6) ใจสั่น | (22) กระเพาะปัสสาวะอักเสบ |
| (7) แผลในปาก | (23) ข้ออักเสบ |
| (8) หายใจไม่ออก | (24) ปวดหลัง |
| (9) เป็นลม | (25) ปวดคอ |
| (10) วิงเวียนศีรษะ | (26) ผอมร่วง |
| (11) หอบ-หืด | (27) แผลตามผิวหนัง |
| (12) ไอ | (28) จิต, ประสาท |
| (13) กัดฟัน | (29) เส้นโลหิตในสมองตีบตัน |
| (14) จุกเสียด | (30) โรคเรื้อนกวาง |
| (15) คลื่นไส้ | (31) ไขมันในเส้นเลือดสูง |
| (16) ท้องร่วง | (32) พิษสุราเรื้อรัง |

ที่มา : อนันยช, 2541 : 8-9

บุคลิกภาพกับความเครียด

บุคลิกภาพของบุคคล คือ ลักษณะประจำตัวของแต่ละบุคคล ที่แตกต่างกันไปจากประสบการณ์การเลี้ยงดู การเรียนรู้ และการเผชิญกับสถานการณ์ความเครียด หล่อหลอมให้บุคคลมีบุคลิกภาพแตกต่างกันไป แบ่งได้ 3 ลักษณะคือ

1. บุคลิกภาพที่แข็งแกร่ง

เป็นผู้ที่มีแนวโน้มการตอบสนองต่อสถานการณ์ความเครียดในทางบวก สามารถรับมือกับความเครียดได้เหมาะสม มีทัศนคติมองโลกในแง่ดี ไม่วิตกกังวลต่อความล้มเหลว

มองความเครียดว่าเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ ผู้มีบุคลิกภาพเช่นนี้ทำให้ด้านทานความเครียดได้มาก บุคคลเหล่านี้ เชื่อว่า 1) เขาสามารถควบคุมหรือมีอิทธิพลต่อเหตุการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตของเขา 2) เขามีความรู้สึกรู้สึกผูกพันต่องานและกิจกรรมอื่นๆ ที่เขาสนใจ 3) มีมุมมองสิ่งต่างๆ ว่าตื่นเต้น ท้าทายไม่หวาดกลัว (Schultz & Schultz, 1994)

2. บุคลิกภาพแบบ

Locus of Control คือ ระดับความเชื่อของบุคคลต่อการเป็นผู้บังการชีวิต โชคชะตาของตัวเอง (Robins, S.P., 1991) Rotter,

1966. และ 1975 (Schult & Schluetz, 1994) ซึ่งเป็นบุคคลที่เชื่ออำนาจในตนเองว่าสามารถควบคุมแรงกดดันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ ส่วนบุคคลที่เชื่อในอำนาจนอกตนเองจะมองว่าชีวิตของเขาขึ้นอยู่กับเหตุการณ์ และแรงกดดันภายนอก ดังนั้น บุคคลที่มีความเชื่อในอำนาจการควบคุมตน จะมีความเครียดน้อยกว่าบุคคลที่เชื่ออำนาจนอกตน (Gemmell & Heisler, 1972)

3. บุคลิกภาพแบบ A - B

จากงานวิจัยของ Meyer Friedman และ Roy Roseman ปี 1974 (Saccuzzo, 1987) เสนอว่าบุคลิกภาพแบบ A หรือรูปแบบพฤติกรรม เป็นตัวแทนของลักษณะบุคคลที่ดี มีลักษณะของการแข่งขัน มีความพยายามต่อสู้แข่งขัน เพื่อสัมฤทธิ์ผล ทำงานแข่งกับเวลา และไม่มีเวลาอดทน ใจร้อน นอกจากนั้นยังโกรธง่าย มีลักษณะของการชอบข่มขู่ มีความทะเยอทะยาน และก้าวร้าว ทำสิ่งต่างๆ อย่างรวดเร็วเท่าที่จะเป็นไปได้ และพยายามทำสิ่งต่างๆ หลายๆ อย่างในเวลาเดียวกัน เช่นรับประทานอาหารพร้อมกับขับรถ โดยมีจุดมุ่งหมายจะให้ทุกสิ่งทุกอย่างบรรลุในเวลาจำกัด (Beck, 1990) บุคคลประเภท A นี้มีโอกาสเสี่ยงเป็นโรค เกี่ยวกับหัวใจก่อนอายุ 60 - 65 ปี (Braham, 1990) เนื่องจากโรคเกี่ยวกับหัวใจ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับระดับความเครียด (ฟลุ เดเชรินทร์, 2536) รวมทั้งยังมีแนวโน้มที่จะคลั่งงาน (workaholics) (Mosley, Megginson & Pietu, 1989)

ส่วนบุคลิกแบบ B จะตรงข้ามกับแบบ A คือมีลักษณะสบายๆ ไม่พิถีพิถันผ่อนคลายเป็นชอบการแข่งขัน และไม่ต่อสู้แข่งขัน (Saccuzzo, 1987) เป็นคนใจเย็น มีเวลาสำหรับการออกกำลังกาย และมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ (Mosley, Megginson & Pietii, 1989) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบ B นี้จะทำงานหนักได้ดี มีความเอาใจใส่ ไม่รู้สึกที่มีความขัดแย้งกับคนและเวลา และยังพบว่ามีความน้อยมากที่เป็นโรคเกี่ยวกับหัวใจก่อนอายุ 70 ปี (Schultz & Schuelt, 1994)

วิธีการจัดการกับความเครียด

จากตัวแบบความเครียดที่กล่าวมาแล้วจะพบว่า มีปัจจัยหลายด้านที่ทำให้เกิดความเครียด การจัดการความเครียดสามารถกระทำได้หลายวิธีทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์การ

เทคนิคการจัดการความเครียดในระดับบุคคล ประกอบด้วย

- การออกกำลังกาย
- การรับประทานอาหารอย่างถูกต้อง
- การพักผ่อนให้เพียงพอ
- การพัฒนาอารมณ์ขัน
- การช่วยเหลือสังคม
- การพักผ่อนสั้นๆ
- การบริหารเวลา
- หลีกเลี่ยงการผลัดวันประกันพรุ่ง
- การเล่าปัญหา
- การพัฒนาปรัชญาใหม่ของชีวิต

แต่ถ้าหากระดับความเครียดรุนแรง อาจต้องใช้เทคนิคอื่นเพิ่มเติม ได้แก่

- การควบคุมระบบการทำงานของร่างกาย

- การสะกดจิต
- การผ่อนคลาย
- การควบคุมจิตใจ

เทคนิคการจัดการความเครียดในระดับองค์การ ประกอบด้วย

- ลดสภาพทางกายภาพที่ก่อให้เกิดความเครียด

- ควบคุมสภาพหรือบรรยากาศการทำงาน

- การออกแบบงานใหม่
- กำหนดงานที่มากเกินไป หรือน้อยเกินไป

- กำหนดบทบาทของลูกจ้าง
- การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- การสื่อสารในองค์การ
- การช่วยเหลือโดยสังคม
- ฝึกอบรมการผ่อนคลายให้กับลูกจ้าง
- พัฒนาโปรแกรมทางกายภาพที่เหมาะสม

- พัฒนาโปรแกรมการช่วยเหลือให้กับลูกจ้าง

จากการนำเสนอบทความนี้ จะทำให้ผู้อ่านได้มีความเข้าใจถึงปรากฏการณ์ของ

ความเครียด ซึ่งเป็นปรากฏการณ์ทางอารมณ์อย่างหนึ่งของมนุษย์เราที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์เชิงบวกและลบ เมื่อเกิดขึ้นก็มีผลกระทบที่ต่อเนื่องในการทำงานของร่างกายและจิตใจ การรู้จักธรรมชาติของความเครียดจะช่วยให้เราเผชิญกับความเครียดได้อย่างเหมาะสม

ดังนั้นการจัดการความเครียด ไม่ได้ใช้เพื่อประโยชน์เฉพาะบุคคลเท่านั้น หากในระดับ องค์การก็จำเป็นต้องให้ความสนใจกับความเครียดในการทำงานด้วยเช่นกัน โดยต้องนับเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์การ หรือประสิทธิภาพการผลิตขององค์การ ไม่ว่าองค์การนั้นจะเป็นองค์การทางธุรกิจหรือองค์การในภาครัฐก็ตามประเด็นที่น่าสนใจว่าความเครียดมีประโยชน์หรือไม่ หากความเครียดเกิดขึ้นในระดับอ่อนๆ ควบคุมได้ ผลกระทบจากความเครียดน่าที่จะทำให้คนเรามีความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นไม่เฉื่อยชา ดังนั้นการสร้างบรรยากาศในการทำงานในองค์การ ที่มีความเครียดในระดับอ่อนๆ จะทำให้เกิดการแข่งขันในการทำงานของสมาชิก ซึ่งน่าจะเป็นผลดีมากกว่าความนิ่งเฉยเฉื่อยชาของสมาชิกในองค์การให้ลดลงและแปรเปลี่ยนเป็นแรงผลักดันย้อนกลับ ในเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดบรรยากาศการแข่งขันต้นตัวสร้างพลังในการทำงาน และก่อให้เกิดการพัฒนาองค์การในที่สุด

สารอาหารและอาหารที่ช่วยคลายเครียด

ประเภท	คุณสมบัติ	อาหาร
วิตามินบี 1	บำรุงเยื่อสมอง กล้ามเนื้อหัวใจ ด้านความ หงุดหงิดง่ายหรือด้านความเชื่องซึม อ่อน เพลีย อารมณ์แปรปรวน	นม ไข่แดง หอยนางรม ปลาหมึก อาหารทะเล ข้าวซ้อมมือ ถั่วแระ ถั่วลิสง สาหร่าย เต้าหู้ ะเทียม งา ดัด
วิตามินบี 2	บำรุงเนื้อเยื่อในจมูก, แก้วตา บำรุง เส้นประสาทและช่วยเสริมความสมบูรณ์ ของผิวหนังให้เปล่งปลั่ง	ตับ ไต ผัก ผลไม้ ข้าวสาลี ขนมปัง เนยแข็ง ผักบุง ไข่ปลา นม ถั่วหมัก
วิตามินบี 6	ควบคุมการทำงานของระบบประสาท, ป้องกัน โรคโลหิตจางอ่อนเพลีย, นิ้ว ช่วยในระบบ ผลิตฮอร์โมน	ตับสัตว์ ปลา เนย ไข่ นม เนื้อสัตว์ ข้าว ซ้อมมือ ถั่วลิสง งุ่น ข้าวโพด ถั่วเหลือง ดัด
วิตามินซี	ช่วยในระบบการสร้างฮอร์โมน รักษาระดับ คอเลสเตอรอล ตูดซึมธาตุเหล็กเข้าสู่ เส้นเลือด ฯลฯ	ผลไม้ ผักสด พริกหวาน ลูกเกด บรอกเคอรี่ มะเขือเทศ ส้ม มะนาว สตรอเบอรี่
กรด แพนโททีนิก	ต้านทานเชื้อโรคต่างๆ ช่วยเปลี่ยนน้ำย่อย ให้เกิดพลังงาน ทำให้ร่างกายสดชื่น หายจากความอ่อนเพลียแรง	ไข่ รำข้าว ถั่วลิสง ดอกกะหล่ำ กะหล่ำปลี บรอกเคอรี่ ผักคะน้า เนื้อสัตว์
ไบโอติน	แก้อาหารเชื่องซึม เนื้อเยื่อ อ่อนเพลีย ลดคอเลสเตอรอลในเส้นเลือด บำรุงเซลล์ ประสาท	ไข่ เนย เนื้อสัตว์ เมล็ดพืช ผักสด ผลไม้ ถั่วเหลือง

(ที่มา : อนันยช, 2541 : 126 - 128)

เอกสารอ้างอิง

- คลายเครียดกันเถอะ. กรุงเทพฯ : กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, ม.ป.ป.
- พสุ เดชะรินทร์. “การบริหารความเครียด (Stress management) : สาเหตุ ผลกระทบและการควบคุม.” วารสารจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 5, 20, กรกฎาคม-กันยายน 2536, หน้า 83-91.
- อนันยช (นามแฝง). เคล็ดลับพิชิตความเครียด 65 ขั้นตอน. กรุงเทพฯ : ไพลิน, 2541.
- Baron, Robert A. **Psychology**. 2 nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1992.
- Beck, Robert C. **Motivation : Theories and principles**. 3 rd ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1990.
- Braham, Barbara J. **Calmdown : how to manage stress at work**. Glenview : Scott, Foresman, 1990.
- Kaplan, Robert M., Sallis, James F., Jr. and Platterson, Thomas L. **Health and human behavior**. New York : McGraw-Hill, 1993.
- McMahon, Frank B. and McMahon, Judith W. **Psychology : the hybrid science**. 5 th ed. Chicago : Dorsey Press, 1986.
- Miner, John B. **Industrial organizational psychology**. New York : McGraw-Hill, 1992.
- Mondy, R. Wayne and others. **Personnel, the management of human resources**. Boston : Allyn and Bacon, 1987.
- Mondy, R. Wayne, Sharplin, Arthur and Premeaux, Shane R. **Supervision**. 2 nd ed. Boston : Allyn and Bacon, 1990.
- Mosley, Donald C., Megginson, Leon C. and Pietri, Paul H., Jr. **Supervisory management : the art of working with and through people**. 2 nd ed. Cincinnati : South-Western Publishing, 1989.

- Robbins, Stephen P. **Organizational Behavior : concepts, controversies and application.** 5 th ed. Englewood Cliffs : Prentice-Hall, 1991.
- Saccuzzo, Dennis P. **Psychology from research to applications.** Boston : Allyn and Bacon, 1987.
- Schultz, Duane P. and Schultz, Sydney Ellen. **Psychology and work today : an introduction to industrial and organizational psychology.** 6 th ed. New York : Macmillan Publishing, 1994.
- Sherman, Arthur W. , Jr. and Bohlander, George W. **Managing human resources.** 9 th ed. Cincinnati : College Division, South-Western Publishing, 1992.
- Vecchio, Robert P. **Organization Behavior.** 2 nd ed. Hinsdale : Dryden Press, 1991.