

Effect of IT Mindfulness Enhancement Program in Reducing Technostress in Media Agency Employees¹

Dew Intapunya²
Kanu Priya Mohan³

Received: July 3, 2023 Revised: August 29, 2023 Accepted: October 31, 2023

Abstract

The current study aimed to examine the effectiveness of the IT mindfulness program among media agency employees by measuring mean scores of IT mindfulness, technostress, employee well-being, and job satisfaction before and after joining the program. The researcher developed the program by integrating literature on IT mindfulness and its elements consisting of the alertness to distinction (AD), the awareness of multiple perspectives (AP), and the openness to novelty (ON) incorporating the Mindfulness Experiential Learning Theory. Participants were 30 media agency employees purposefully selected to join the intervention program. Data were analyzed with SEM. The results showed that the mean scores of IT mindfulness and employee well-being of the experimental group after joining the program were significantly higher than before joining the program ($d = -.56, p < .05$) and ($d = -.39, p < .05$), respectively. The mean score of technostress of the experimental group after joining the program was significantly lower than before joining the program ($d = .59, p < .05$). Learning from the current program could benefit heavy-tech organizations and their employees. The content of the program could be applied to mitigate technostress and increase employee well-being in organizations.

Keywords: Technology, mindfulness, technostress, employee well-being, job satisfaction

¹ This paper is submitted in partial fulfillment of Doctoral Dissertation in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

² Graduate Student, Doctoral Degree in Applied Psychology, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Email: dew.intapunya@g.swu.ac.th

³ Assistant Professor at Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University

ผลของโปรแกรมเสริมสร้างสติทางเทคโนโลยีเพื่อลดความเครียดทางเทคโนโลยี ของพนักงานมีเดียเอเจนซี¹

ดิวิ อินทปัญญา²
Kanu Priya Mohan³

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยีในกลุ่มพนักงานมีเดียเอเจนซี โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสติทางเทคโนโลยี ความเครียดทางเทคโนโลยี ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม ผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมนี้โดยบูรณาการทฤษฎีสติทางเทคโนโลยี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ความตื่นตัวในการรับความต่าง การรับรู้ในมุมมองที่หลากหลาย และการเปิดรับสิ่งใหม่ ร่วมกับทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ฝึกสติ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานมีเดียเอเจนซี จำนวน 30 คน คัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง วิเคราะห์ผลโดยใช้โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนเฉลี่ยสติทางเทคโนโลยี และค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันในงานของกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมโปรแกรมสูงกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($d = -.56, p < .05$) และ ($d = -.39, p < .05$) ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองหลังการเข้าร่วมโปรแกรมต่ำกว่าก่อนเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($d = .59, p < .05$) โปรแกรมนี้มีประโยชน์ต่อองค์กรและพนักงานในองค์กรที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการทำงาน เนื้อหาของโปรแกรมสามารถนำไปประยุกต์เป็นกลยุทธ์ ลดความเครียดทางเทคโนโลยีและเพิ่มความผูกพันในงานของพนักงานได้

คำสำคัญ: เทคโนโลยี การฝึกสติ ความเครียดทางเทคโนโลยี ความผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของปริญญาบัตรระดับดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

² นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อีเมล: dew.intapunya@g.swu.ac.th

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ที่มาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

วิกฤตการณ์โควิด 19 ส่งผลให้พนักงานเปลี่ยนวิธีการทำงานเป็นการทำงานแบบ Work-from-home (WFH) หรือการทำงานแบบทางไกลจากที่บ้าน (Sandoval-Reyes et al., 2019) องค์กรจึงต้องปรับตัวเพื่อให้การทำงานดำเนินต่อไปได้ (Tripathi & Bagga, 2020) การทำงานแบบทางไกลทำให้พนักงานทำงานได้อย่างต่อเนื่อง กลายมาเป็นแนวทางปฏิบัติที่จำเป็น (Hajal, 2022) และได้กลายมาเป็นแบบแผนมาตรฐาน ถึงแม้ว่าสถานการณ์โควิด 19 จะบรรเทาลง การทำงานแบบทางไกลจากที่บ้านส่งผลให้เกิดความผาสุกในงานที่ลดลง (Achor, 2018) เช่น พนักงานไม่สามารถแบ่งแยกเวลางานและชีวิตส่วนตัวได้เมื่อต้องทำงานที่บ้าน ก่อให้เกิดความเครียดเพิ่มขึ้น และความผาสุกในงานที่ลดลง (Laker, 2021) การทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ได้กลายมาเป็นสิ่งจำเป็นและช่วยให้การทำงานแบบทางไกลดำเนินต่อไปได้ (Ting et al., 2020) พนักงานจึงจำเป็นต้องทำงานโดยใช้ อุปกรณ์เทคโนโลยี เช่น คอมพิวเตอร์ และโทรศัพท์มือถือมากกว่าปกติ (Zhang et al., 2021) การใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วยในการทำงานทำให้พนักงานทำงานเป็นระยะเวลานานขึ้น แม้แต่ในช่วงหลังเลิกงานและในวันหยุด (Rasool et al., 2022) งานวิจัยพบว่าพนักงานที่ทำงานแบบทางไกลใช้เวลามากถึง 13 ชั่วโมงต่อวันบนหน้าจอคอมพิวเตอร์ (Hernandez, 2022) ส่งผลให้เกิดความเครียดตามมา (Dragano & Lunau, 2020) ในทางทฤษฎี ความเครียดส่งผลลบต่อความผาสุกในงาน (Singh et al., 2022) ในทางวิชาการเรียกความเครียดชนิดนี้ว่า ความเครียดทางเทคโนโลยี (Technostress) (Tarafdar et al., 2007) หรือความเครียดที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยี เป็นระยะเวลานานอย่างต่อเนื่อง ความผาสุกในงานมีผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลขององค์กร (Wright, 2006) ความผาสุกในงานจึงเป็นตัวชี้วัดว่าองค์กรใดเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี (Pawar, 2016) ตัวอย่างเช่น บริษัทแมคคินซี ที่ปรึกษาทางธุรกิจระดับโลกรายงานว่า การที่พนักงานเกิดความเครียดกระทบกับผลิตผล ต้นทุน การจ้างงาน และค่าใช้จ่ายทางการแพทย์ที่ไม่จำเป็นของบริษัท (Pfeffer, 2018)

ดังนั้น การลดความเครียดจากการทำงานและการเพิ่มความผาสุกให้กับพนักงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรไม่ควรมองข้าม งานวิจัยของจิตวิทยาองค์กรที่ศึกษาในเรื่องดังกล่าวพบว่าตัวแปรจิตวิทยาเชิงบวก เช่น การฝึก และพัฒนาสติ (Mindfulness) เป็นอีกหนึ่งทางที่ช่วยลดความเครียดจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Suyi et al., 2017) และยังพบว่าการฝึกสติยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน (Hülshager et al., 2013)

ปัจจุบันยังไม่ปรากฏงานวิจัยที่สร้างโปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยีและนำมาใช้ในงานวิจัยเชิงทดลองมาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการพัฒนาและศึกษาผลของโปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยี ในกลุ่มพนักงานมีเดียเอเจนซีที่ต้องใช้เทคโนโลยีในการทำงานสูงในแต่ละวัน เพื่อนำข้อค้นพบมาใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติให้กับองค์กรที่ต้องพึ่งพาการใช้เทคโนโลยีอย่างสูงและเกิดความเครียดทางเทคโนโลยีในกลุ่มพนักงานบริษัท โดยเฉพาะพนักงานมีเดียเอเจนซี ที่เป็นองค์กรที่พนักงานมีความเครียดสูง (Smith, 2013) เพราะต้องใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ในการทำงานด้านการวางแผนสื่อตลอดทั้งวัน ข้อค้นพบของงานวิจัยฉบับนี้ สามารถนำมาใช้ต่อยอดงานวิจัยอื่นในแขนงจิตวิทยาองค์กรและอุตสาหกรรม เพื่อลดความเครียดอันเกิดจากงานเทคโนโลยี สร้างความผาสุกและความพึงพอใจในงานให้กับพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อพัฒนาและทดสอบประสิทธิผลของโปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยีในกลุ่มพนักงานมีเดียเอเจนซี โดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยสติทางเทคโนโลยี ความเครียดทางเทคโนโลยี ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรม

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ความเครียดทางเทคโนโลยี

ความเครียดทางเทคโนโลยี หมายถึง ความเครียดที่เกิดขึ้นจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงาน (Brod, 1984) จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความเครียดทางเทคโนโลยีถือเป็นตัวแปรทางจิตวิทยาเชิงลบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อพนักงานในองค์กร เช่น ทำให้เกิดความเครียดในงานและการแบ่งระหว่างชีวิตและงานที่ไม่ลงตัว (Sommovigo et al., 2023) นอกจากนี้ ความเครียดทางเทคโนโลยียังกระทบต่อความพึงพอใจในงานและความมุ่งมั่นในงาน (Ragu-Nathan et al., 2008) กลไกของตัวแปรความเครียดทางเทคโนโลยีคล้ายกับกลไกของความเครียดโดยทั่วไป นั่นคือวงจรของความตึงเครียด (Stress) – ความเครียด (Strain) นักวิชาการเรียกสิ่งเร้าที่กระตุ้นให้เกิดความเครียดทางเทคโนโลยีว่าตัวสร้างความเครียดทางเทคโนโลยี (Technostressor) (Tarafdar et al., 2010)

ตัวสร้างความเครียดทางเทคโนโลยี (Technostressor) มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การทำงานหนักทางเทคโนโลยี (Techno Overload: TO) หมายถึง สถานการณ์ที่บังคับให้พนักงานผู้ใช้ IT ต้องทำงานนานขึ้นและเร็วขึ้น
2. ความรุกรานทางเทคโนโลยี (Techno Invasion: TI) หมายถึง สถานการณ์ที่บังคับให้พนักงานผู้ใช้ IT ต้องเข้าถึงเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา
3. ความซับซ้อนทางเทคโนโลยี (Techno Complexity: TC) หมายถึง สถานการณ์ที่บังคับให้พนักงานผู้ใช้ IT รู้สึกขาดความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีที่ซับซ้อนขึ้น
4. ความไม่ปลอดภัยทางเทคโนโลยี (Techno Insecurity: TIS) หมายถึง สถานการณ์ที่บังคับให้พนักงานผู้ใช้ IT รู้สึกไม่ปลอดภัยเนื่องจากอาจสูญเสียงานให้กับอุปกรณ์เทคโนโลยีหรือให้กับผู้ที่ชำนาญงานด้าน IT มากกว่าตน
5. ความไม่มั่นคงทางเทคโนโลยี (Techno Uncertainty: TU) หมายถึง สถานการณ์ที่บังคับให้พนักงานผู้ใช้ IT รู้สึกกังวลเมื่อเทคโนโลยีมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา (Tarafdar et al., 2010)

ความเครียดทางเทคโนโลยีจึงส่งต่อพฤติกรรมด้านลบ เช่น ความไม่พึงพอใจในงาน และความมุ่งมั่นในงานที่ลดลง (Ragu-Nathan et al., 2008)

ความผูกพันในงาน

ความผูกพัน (Well-being) เป็นตัวแปรหลายมิติ (Tov, 2018) เนื่องจากถูกจำแนกได้หลายด้าน เช่น ความผูกพันทางจิตวิทยา (เช่น ความสุข) ความผูกพันทางสังคม (เช่น ความสัมพันธ์ที่มีความสุข) และความผูกพันทางสุขภาพ (เช่น การมีสุขภาพดี) (Edgar et al., 2017) ความผูกพัน เป็นการประเมินความรู้สึกจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นลักษณะทางความรู้สึกและอารมณ์ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ ความรู้สึกทางบวก

(Positive Affect) ความรู้สึกทางลบ (Negative Affect) และความพึงพอใจ (Satisfaction) (Pradhan & Hati, 2022) ดังนั้น ความผูกพันในงานจึงถูกประเมินได้โดยการวัด 3 องค์ประกอบ ได้แก่

1. ความรู้สึกทางบวกจากงาน
2. ความรู้สึกทางลบจากงาน
3. ความพึงพอใจในงานของพนักงาน (Slemp et al., 2015)

สติทางเทคโนโลยี

สติทางเทคโนโลยี (IT Mindfulness) หมายถึง สติที่เกิดขึ้นเมื่อผู้ใช้ IT สามารถทำงานโดยอยู่กับปัจจุบัน มีสมาธิต่อสิ่งตรงหน้าและมีความพร้อมในงานด้าน IT ที่ทำอยู่ในขณะนั้น (Thatcher et al., 2018) สติทางเทคโนโลยีประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ กล่าวคือ

1. ความตื่นตัวในการรับความต่าง (Alertness to Distinction - AD) หมายถึง ขอบเขตที่ผู้ใช้เทคโนโลยีมีสติท่ามกลางความเข้าใจกับความสามารถในการใช้เทคโนโลยีนั้น และนำเทคโนโลยีนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์
2. การรับรู้ในมุมมองที่หลากหลาย (Awareness of Multiple Perspectives - AP) หมายถึงขอบเขตที่ผู้ใช้เทคโนโลยีสามารถใช้เทคโนโลยีนั้นพัฒนาทางออกเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ (Roberts et al., 2007)
3. การเปิดรับสิ่งใหม่ (Openness to Novelty - ON) หมายถึงสถานการณ์ที่ผู้ใช้เทคโนโลยีเต็มใจที่จะเสาะหาแอปพลิเคชันรูปแบบใหม่ที่มีประโยชน์มาใช้
4. การปรับตัวเข้าสู่ปัจจุบัน (Orientation in the Present - OP) หมายถึงสถานการณ์ที่ผู้ใช้เทคโนโลยีสามารถจดจ่ออยู่กับปัจจุบัน และนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาใช้ในงานตรงหน้า (Roberts et al., 2007; Thatcher et al., 2018)

งานวิจัยเรื่องสติและสติทางเทคโนโลยีที่มีต่อความเครียดทางเทคโนโลยีและความผูกพันในงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าสติมีความแปรผันกับความเครียดทางเทคโนโลยีและความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญ เช่น การเจริญสติเป็นตัวแปรส่งผ่านในความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดและสิ่งเร้ากระตุ้นความเครียดทางเทคโนโลยี (Pirkkalainen et al., 2017) ผลการวิจัยพบว่าผู้ใช้เทคโนโลยีที่สามารถพิจารณารับรู้ทางแก้ปัญหาและเพิ่มทางเลือกต่าง ๆ ในขณะเกิดปัญหา มีผลให้การทำงานหนักทางเทคโนโลยี (TO) ลดลง (Ragu-Nathan et al., 2008) และเมื่อผู้ใช้เทคโนโลยีมีสติจดจ่ออยู่กับปัจจุบันและปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ ความเครียดจากการรุกรานทางเทคโนโลยี (TI) จะลดลง งานวิจัยที่ผ่านมาพบว่าการพัฒนาสติยังส่งผลทางบวกกับความผูกพันในงาน (Bajaj & Pande, 2016; Scheepers et al., 2020) การใช้โปรแกรมการฝึกสติ เช่น MBSR (Mindfulness-based Stress Reduction) ช่วยลดความเครียด เพิ่มความผูกพันในงาน และเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ (Pang & Ruch, 2019) มีงานวิจัยพบว่าเรื่องสติทางเทคโนโลยีสามารถลดความเครียดทางเทคโนโลยีได้ (Ioannou & Papazafeiropoulou, 2017) โดยแสดงว่าสติทางเทคโนโลยีเมื่อนำมาศึกษาและปฏิบัติในด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของผลปฏิบัติการ (Järveläinen et al., 2021)

ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ฝึกสติ

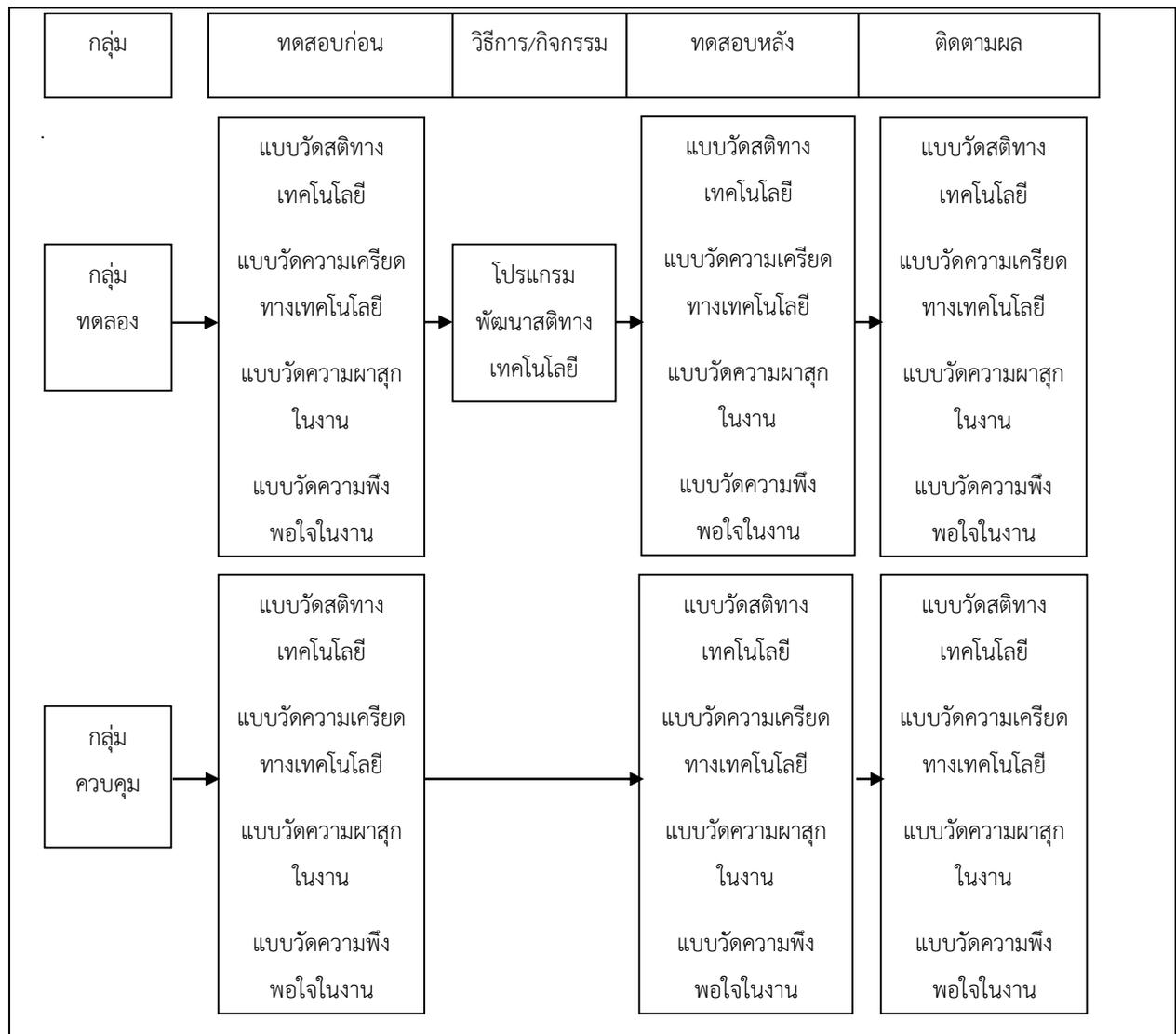
ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ฝึกสติ (Mindfulness Experiential Learning) (Yeganeh & Kolb, 2009) ประกอบด้วยการเรียนรู้จากประสบการณ์การฝึกสติ 4 ประการ นั่นคือ

1. การเรียนรู้แบบเป็นรูปธรรม (Concrete Experience): การพัฒนาสติด้วยการลงมือกระทำจริง เช่น ฝึกลมหายใจและฝึกจดจ่อกับสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบ
2. การสะท้อนคิดจากการสังเกต (Reflective Observation): การตระหนักรู้ห้วงเวลาวิกฤตและฝึกคิดที่จะยอมรับ เช่น ฝึกคิดทบทวนความคิดและความรู้สึกที่เกิดขึ้นมากกว่าการแสดงออกความรู้สึกนั้นออกไป
3. การสร้างแนวคิดแบบนามธรรม (Abstract Conceptualization): การหัดตั้งสมมติฐานและพิจารณามุมมองของคนอื่น เช่น ฝึกตั้งข้อสงสัยในความคิดของเราเอง ฝึกคิดว่าไม่มีสิ่งใดที่ถูกเสมอไป
4. การทำการทดลอง (Active Experimentation): การตั้งคำถามในรูปแบบใหม่ โดยถามคำถามที่ทำให้เกิดความเป็นไปได้ในรูปแบบต่าง ๆ หลากหลาย เช่น ฝึกตอบสนองต่อคนอื่นและเหตุการณ์ในแบบที่เราไม่เคยทำ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน 1 ค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม

สมมติฐานที่ 2 ค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลต่ำกว่าก่อนได้รับโปรแกรม

สมมติฐานที่ 3 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม

สมมติฐานที่ 4 ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยกึ่งทดลอง (Quasi-experimental Research) สองกลุ่มแบบวัดซ้ำ (Two-group Repeated Measure Design)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานมีเดียเอเจนซี จำนวน 30 คน ใช้เทคโนโลยีในงาน เช่น โปรแกรมการวางแผนสื่อในคอมพิวเตอร์ อย่างน้อยวันละ 6 ถึง 8 ชั่วโมง ถูกจัดเข้ากลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบเจาะจง ได้กลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม อย่างละ 15 คน โดยอ้างอิงจำนวนการแบ่งกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุมที่เหมาะสมสำหรับงานวิจัยเชิงทดลอง (Cohen et al., 2017; Gall et al., 1996) ให้ความสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมจนจบกระบวนการ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับการพิทักษ์สิทธิ์ผู้เข้าร่วมวิจัยตามหลักจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ และผู้วิจัยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประเมินจริยธรรมในงานวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ หมายเลข SWUEC-G- 357/2565E

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยี

โปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยีถูกพัฒนาจากแนวคิดสติทางเทคโนโลยี (Ioannou & Papazafeiropoulou, 2017) โดยนำองค์ประกอบของสติทางเทคโนโลยี ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับตัวแปรความเครียดทางเทคโนโลยี ได้แก่ AD AP และ ON มาพัฒนาเป็นหน่วยการเรียนรู้ ในขณะที่องค์ประกอบ OP ไม่ได้ถูกนำมาใช้ในโปรแกรม เนื่องจากเมื่อผู้วิจัยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า OP ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติกับตัวแปรความเครียดทางเทคโนโลยี ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้จากประสบการณ์ฝึกสติ (Yeganeh & Kolb, 2009) มาประยุกต์ใช้ในโปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยี เช่น ผ่านกิจกรรมการดูวิดีโอ การเข้าร่วมกลุ่มสนทนา การระดมสมอง การฝึกบทบาทสมมติ การนำเสนอไอเดียและได้ลงมือปฏิบัติจริง โปรแกรมการพัฒนาสติทางเทคโนโลยี มีหน่วยการเรียนรู้จำนวน 4 หน่วย ใช้ระยะเวลาการฝึกอบรม 15.83 ชั่วโมง

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยได้รับค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 1.00

ตาราง 1

รายละเอียดของโปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยี

หน่วย	หัวข้อ	ชื่อเนื้อหา/กิจกรรม	เวลาที่ใช้
(1) การนำเข้า กิจกรรม	การละลายพฤติกรรม	“เรามีอะไรเหมือนกันบ้างนะ”	20 นาที
	การแนะนำโปรแกรม บรรยาย ความหมายและองค์ประกอบของ สติทางเทคโนโลยี	บรรยายและเปิดวิดีโอทัศน์เรื่องสติทางเทคโนโลยีและ ความเครียดทางเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน	100 นาที
	การประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ฝึกสติมาใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติ	การหัดฝึกสติโดยการนั่งลมหายใจในช่วงเวลาสั้น การหัดฝึกสังเกตช่วงเวลาที่เราเครียดจากงาน การเปิดกลุ่มสนทนา แลกเปลี่ยนประสบการณ์	120 นาที
	- การเรียนรู้รู้อย่างเป็นรูปธรรม - การสะท้อนคิดจากการสังเกต - การสร้างแนวคิดแบบนามธรรม - การทำการทดลอง	การเปิดอภิปรายและระดมสมองเพื่อหาวิธีเพิ่มสติ ทางเทคโนโลยีเพื่อการลดความเครียดงาน แลกเปลี่ยนความเห็นต่าง การหัดฝึกสติและการนำ เทคนิคฝึกสติไปใช้ที่บ้าน	
(2) ความตื่นตัวในการ รับความต่าง (AD)	การบรรยายเนื้อหา ความหมาย และองค์ประกอบของสติทาง เทคโนโลยีเรื่องความตื่นตัวในการ รับความต่าง	การหัดฝึกสติโดยการทำบอดี้สแกน แนะนำกิจกรรมกลุ่ม “คุณรู้จักโปรแกรม Search Insight มากน้อยแค่ไหน?”	120 นาที
	การประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ฝึกสติมาใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติ	การแบ่งกลุ่มระดมสมอง นำเสนอแนวกิจกรรมกลุ่มหน้าห้อง แลกเปลี่ยนความเห็นต่าง	
	- การเรียนรู้รู้อย่างเป็นรูปธรรม - การสะท้อนคิดจากการสังเกต - การสร้างแนวคิดแบบนามธรรม - การทำการทดลอง	การหัดฝึกสติและการนำเทคนิคบอดี้สแกนไปใช้ ที่บ้าน	

ตาราง 1 (ต่อ)

หน่วย	หัวข้อ	ชื่อเนื้อหา/กิจกรรม	เวลาที่ใช้
(3) การรับรู้ในมุมมอง ที่หลากหลาย (AP)	การบรรยายเนื้อหา ความหมาย และองค์ประกอบของสติทาง เทคโนโลยีเรื่อง การรับรู้ในมุมมอง ที่หลากหลาย	เปิดการอบรมด้วย การฝึกสติโดยเทคนิคการเหยียบ เบรก (Gas Pedal Break) อธิบาย องค์ประกอบ (AP) ผ่านทางวิดีโอทัศน์และสไลด์	120 นาที
	การประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ฝึกสติมาใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติ - การเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม - การสะท้อนคิดจากการสังเกต - การสร้างแนวคิดแบบนามธรรม - การทำการทดลอง	การหัดฝึกสติโดยเทคนิคการเหยียบเบรก แนะนำกิจกรรมกลุ่ม “แก้ปัญหา โลกแตกด้วยวิธี ใหม่ๆ” การแบ่งกลุ่มระดมสมอง นำเสนอแนวกิจกรรมกลุ่ม หน้าห้อง แลกเปลี่ยนความเห็นต่าง การหัดฝึกสติและการนำ เทคนิคการเหยียบเบรกไปใช้ที่บ้าน	120 นาที
(4) การหัดเปิดรับ สิ่งใหม่ (ON)	การบรรยายเนื้อหา ความหมาย และองค์ประกอบของสติทาง เทคโนโลยีเรื่อง การหัดเปิดรับสิ่ง ใหม่ทางเทคโนโลยี	เปิดการอบรมด้วย การฝึกสติโดยเทคนิคหยุดพักรับ ออกซิเจน (The Oxygen Mindful Break) อธิบาย องค์ประกอบ (ON) ผ่านทางวิดีโอทัศน์และสไลด์	120 นาที
	การประยุกต์ทฤษฎีการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ฝึกสติมาใช้เป็น แนวทางในการปฏิบัติ - การเรียนรู้อย่างเป็นรูปธรรม - การสะท้อนคิดจากการสังเกต - การสร้างแนวคิดแบบนามธรรม - การทำการทดลอง	การฝึกสติโดยเทคนิคหยุดพักรับออกซิเจน แนะนำกิจกรรมกลุ่ม “แก้ปัญหา โลกแตก ด้วยวิธีใหม่ๆ” การแบ่งกลุ่มระดมสมองและนำเสนอแนวความคิด หน้าห้อง แลกเปลี่ยนความเห็นต่าง การหัดฝึกสติและการนำ เทคนิคหยุดพักรับออกซิเจนไปใช้ที่บ้าน	120 นาที

เครื่องมือที่ใช้ในการวัดตัวแปร

ผู้วิจัยได้นำแบบวัดที่ได้รับการยอมรับในแวดวงวรรณกรรมจำนวน 4 แบบวัด ใช้วัดตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปรคือ สติทางเทคโนโลยี ความเครียดทางเทคโนโลยี ความผาสุกในงานและความพึงพอใจในงาน นำมาตรวจสอบคุณภาพ โดยการทำการทดลองก่อนใช้จริงในกลุ่มตัวอย่างจำนวน 38 คนเพื่อทดสอบความเชื่อมั่น โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาจากแบบวัดต้นฉบับจำนวน 48 ข้อ ผู้วิจัยได้ตัดข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาน้อยกว่า 0.75 ออกไป 10 ข้อ โดยแบบวัดทั้ง 4 แบบวัด ประกอบด้วย

1. แบบวัดสติทางเทคโนโลยี (Thatcher et al., 2018) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 12 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบของสติทางเทคโนโลยี จำนวน 3 ด้าน AD AP และ ON

2. แบบวัดความเครียดทางเทคโนโลยี (Tarafdar et al., 2010) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 14 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบของความเครียดทางเทคโนโลยีจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ TO TI และ TC

3. แบบวัดความผูกพันในงาน (Thompson, 2007) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 9 ข้อ โดยวัดองค์ประกอบของความผูกพันในงานจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ความรู้สึกด้านบวกจากงานและความรู้สึกด้านลบจากงาน

4. แบบวัดความพึงพอใจในงาน Michigan Organizational Assessment Questionnaire: Job Satisfaction (Lawler et al., 1979) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.80 โดยใช้มาตรวัดประเมินค่า 5 อันดับ ได้แก่ เห็นด้วยที่สุด เห็นด้วย เฉยๆ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยที่สุด ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวน 12 ข้อ โดยวัดความพึงพอใจในงาน ความไม่พึงพอใจในงาน และความชอบในงานโดยภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความถูกต้องและวิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยของทั้ง 4 ตัวแปร ในระยะก่อนการทดลอง ระยะหลังการทดลอง และระยะติดตามผลสองสัปดาห์ โดยวิเคราะห์สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบสองทางเมื่อมีการวัดซ้ำ

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานมีเดียมเอเจนซี ประกอบด้วยอายุ อายุการทำงานในเอเจนซี และระยะเวลาการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีในแต่ละวัน

ตาราง 2

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
20 - 29 ปี	9	30.00
30 - 39	13	43.34
40 - 49	7	23.33
50 - 59	1	3.33
อายุงาน		
1 - 5 ปี	14	46.67
6 - 10	12	40.00
11 - 15	3	10.00
มากกว่า 15 ปี	1	3.33

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เวลาทำงานที่ใช้เทคโนโลยีในแต่ละวัน		
น้อยกว่า 6 ชั่วโมง	1	3.33
6 – 8	8	26.67
มากกว่า 8 ชั่วโมง	21	70.00

จากตาราง 2 พบว่าผู้เข้าร่วมการทดลองส่วนใหญ่อายุ 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.34 มีอายุงานส่วนใหญ่ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.67 และมีระยะเวลาทำงานกับเทคโนโลยีจำนวน มากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นทางสถิติของข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

การตรวจสอบการแจกแจงปกติหลายตัวแปร ด้วยตรวจสอบค่าความเบ้ (Skewness) ความโด่ง (Kurtosis) ควบคู่กับการใช้สถิติ Shapiro-Wilk เพื่อทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของการแจกแจงข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ ค่าความโด่งและการทดสอบการแจกแจงตามตัวแปร

ตัวแปร	(1) กลุ่มทดลอง					(2) กลุ่มควบคุม				
	M	SD.	Sk.	Ku.	Shapiro Wilk	M	SD.	Sk.	Ku.	Shapiro Wilk
1. สถิติทางเทคโนโลยี										
1.1 ก่อนการทดลอง	3.59	.50	-.02	.10	.97	3.91	.34	.18	.26	.97
1.2 หลังการทดลอง	4.15	.41	.40	-.61	.95	3.76	.31	.88	1.02	.93
1.3 ติดตามผล	4.26	.31	-1.25	.63	.83*	3.64	.26	-2.02	6.50	.79**
2. ความเครียดทางเทคโนโลยี										
2.1 ก่อนการทดลอง	3.02	.68	-.30	-.36	.98	2.87	.51	.50	-.51	.94
2.2 หลังการทดลอง	2.43	.74	.44	-.85	.94	2.86	.46	-1.10	1.37	.92
2.3 ติดตามผล	2.17	.59	1.04	1.48	.93	2.95	.50	.65	.86	.95
3. ความผาสุกในงาน										
3.1 ก่อนการทดลอง	3.64	.410	-.09	-.52	.98	3.79	.41	.06	-.68	.95
3.2 หลังการทดลอง	4.03	.58	.06	-1.44	.92	3.87	.37	-.07	-.88	.94
3.3 ติดตามผล	4.12	.35	-.34	-1.70	.84*	3.89	.29	-.56	-.89	.91
4. ความพึงพอใจในงาน										
4.1 ก่อนการทดลอง	4.13	.69	-.62	-.48	.84*	4.04	.64	.06	-.52	.92
4.2 หลังการทดลอง	4.33	.64	-1.10	.85	.84*	3.89	.53	-.72	-.42	.87*
4.3 ติดตามผล	4.27	.40	-.69	1.42	.89	4.22	.47	.15	-.16	.93

หมายเหตุ: * $p < .05$, ** $p < .01$

ตาราง 3 เป็นการแจกแจงข้อมูลของผลต่างระหว่างก่อน-หลังและติดตามผลของตัวแปร พบว่าค่าความเบ้ อยู่ระหว่าง -2.02 ถึง 1.04 ซึ่งทุกค่าต่ำกว่า ± 3.00 และค่าความโด่งอยู่ระหว่าง -1.70 ถึง 6.50 ซึ่งทุกค่าต่ำกว่า ± 10.00 แสดงว่าข้อมูลของตัวแปรที่นำมาศึกษาทั้งหมดมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Kline, 2023) โดยผลการทดสอบ Shapiro-Wilk test พบว่าค่า p-value มีนัยสำคัญซึ่งแสดงถึงข้อมูลของตัวแปรไม่มีการแจกแจงแบบปกติ

ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละตัวแปรที่ทำการวัดซ้ำ เพื่อตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในเรื่อง Compound Symmetry โดยใช้สถิติ Mauchly's Test of Sphericity ดังตาราง 4 พบว่าทั้ง 4 ตัวแปร มีค่า Mauchly's Test of Sphericity ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นคือมีความแปรปรวนเป็น Compound Symmetry

ตาราง 4

การแสดงความแตกต่างของความแปรปรวน

Within Subjects Effect	Mauchly's W	Chi-Square	df	Sig.
สติทางเทคโนโลยี	.98	.36	2	.84
ความเครียดทางเทคโนโลยี	.95	1.27	2	.53
ความผาสุกในงาน	.99	.14	2	.93
ความพึงพอใจในงาน	.87	3.88	2	.14

เมื่อทำการเปรียบเทียบคะแนนของทั้ง 4 ตัวแปร ระหว่างระยะการวัด และระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางแบบวัดซ้ำ พบว่าตัวแปรสติทางเทคโนโลยีและความเครียดทางเทคโนโลยี ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะการวัดผลกับการแบ่งกลุ่ม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .001 ส่วนตัวแปรความผาสุกในงาน ค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะการวัดผลกับการแบ่งกลุ่มไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่การเปรียบเทียบความแปรปรวนระหว่างระยะการวัดผล มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ในลำดับต่อไป

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยี ดังแสดงในตาราง 5 พบว่า

1) ค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองในช่วงหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีหลังการทดลองเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ($M = 4.15, SD = 0.41$) และค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีก่อนการทดลองเท่ากับ 3.59 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ($M = 3.59, SD = 0.50$)

2) ค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองในช่วงติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .00 ($p < .00$) โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีในช่วงติดตามผลเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ($M = 4.26, SD = 0.30$) และค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีในช่วงก่อนการทดลองเท่ากับ 3.59 และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 ($M = 3.59, SD = 0.50$)

3) ค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองในช่วงติดตามผลและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีในช่วงติดตามผลเท่ากับ 4.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.30 ($M = 4.26, SD = 0.30$) และค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีหลังการทดลองเท่ากับ 4.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ($M = 4.15, SD = 0.41$)

ผลวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 1

ตาราง 5

การเปรียบเทียบคะแนนสติทางเทคโนโลยีระหว่าง 2 กลุ่มทั้ง 3 ระยะ

กลุ่ม	ระยะ	M	SD	Mean Difference (d)	SE	t
กลุ่มทดลอง	ก่อนการทดลอง	3.59	.50	-.56	.13	-4.35**
	หลังการทดลอง	4.15	.41			
	ก่อนการทดลอง	3.59	.50	-.67	.12	-5.59***
	ติดตามผล	4.26	.31			
	หลังการทดลอง	4.15	.41	-.11	.08	-1.33
	ติดตามผล	4.26	.30			
กลุ่มควบคุม	ก่อนการทดลอง	3.91	.34	.14	.08	1.73
	หลังการทดลอง	3.76	.31			
	ก่อนการทดลอง	3.91	.34	.27	.10	2.49*
	ติดตามผล	3.64	.26			
	หลังการทดลอง	3.76	.310	.12	.119	1.02
	ติดตามผล	3.64	.26			

หมายเหตุ: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .00$

ผลการวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยี ดังแสดงในตาราง 6 พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองในช่วงหลังการทดลองต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีช่วงหลังการทดลองเท่ากับ 2.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ($M = 2.43, SD = 0.74$) และค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีช่วงก่อนการทดลองเท่ากับ 3.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ($M = 3.02, SD = 0.68$)

2. ค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองในช่วงติดตามผลต่ำกว่าช่วงก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีในช่วงติดตามผลเท่ากับ 2.17 และ ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.59 ($M = 2.17, SD = 0.59$) และค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีช่วงก่อนการทดลองเท่ากับ 3.02 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 ($M = 3.02, SD = 0.68$)

3. ค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองในช่วงติดตามผลต่ำกว่าช่วงหลังการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p < .05$) โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีในช่วงติดตามผลเท่ากับ 2.17 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ($M = 2.17, SD = 0.59$) และค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีช่วงหลังการทดลองเท่ากับ 2.43 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.74 ($M = 2.43, SD = 0.74$) ผลวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลต่ำกว่าก่อนได้รับโปรแกรม จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 2

ตาราง 6

การเปรียบเทียบคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีระหว่าง 2 กลุ่มทั้ง 3 ระยะ

กลุ่ม	ระยะ	M	SD	Mean Difference (d)	SE	t
กลุ่มทดลอง	ก่อนการทดลอง	3.02	.68	.59	.17	3.56**
	หลังการทดลอง	2.43	.74			
	ก่อนการทดลอง	3.02	.68	.85	.16	5.43***
	ติดตามผล	2.17	.59			
	หลังการทดลอง	2.43	.74	.26	.10	2.66*
	ติดตามผล	2.17	.59			
กลุ่มควบคุม	ก่อนการทดลอง	2.87	.51	.01	.18	.08
	หลังการทดลอง	2.86	.49			
	ก่อนการทดลอง	2.87	.51	-.08	.23	-.35
	ติดตามผล	2.95	.50			
	หลังการทดลอง	2.86	.49	-.10	.21	-.44
	ติดตามผล	2.95	.50			

หมายเหตุ: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .00$

ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงาน ดังแสดงในตาราง 7 พบว่า

1. ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองในช่วงหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .01$) โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานช่วงหลังการทดลองเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ($M = 4.03, SD = 0.58$) และค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานช่วงก่อนการทดลองเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ($M = 3.64, SD = 0.41$)

2. ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองในช่วงติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($p < .00$) โดยค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานช่วงติดตามผลเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ($M = 4.12, SD = 0.35$) และค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานช่วงก่อนการทดลองเท่ากับ 3.64 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 ($M = 3.64, SD = 0.41$)

3. ค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองในช่วงติดตามผลและหลังการทดลองแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานในช่วงติดตามผลเท่ากับ 4.12 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.35 ($M = 4.12, SD = 0.35$) และค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานช่วงหลังการทดลองเท่ากับ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58 ($M = 4.03, SD = 0.58$)

ผลวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม จึงยอมรับสมมติฐานข้อ 3

ตาราง 7

การเปรียบเทียบคะแนนความพึงพอใจในงานระหว่าง 2 กลุ่มทั้ง 3 ระยะ

กลุ่ม	ระยะ	M	SD	Mean Different (d)	SE	t
กลุ่มทดลอง	ก่อนการทดลอง	3.64	.41	-.39	.10	-3.78**
	หลังการทดลอง	4.03	.58			
	ก่อนการทดลอง	3.64	.41	-.48	.08	-5.95***
	ติดตามผล	4.12	.35			
	หลังการทดลอง	4.03	.58	-.09	.09	-1.02
	ติดตามผล	4.12	.35			
กลุ่มควบคุม	ก่อนการทดลอง	3.79	.41	-.08	.13	-.65
	หลังการทดลอง	3.87	.37			
	ก่อนการทดลอง	3.79	.41	-.10	.15	-.63
	ติดตามผล	3.89	.29			
	หลังการทดลอง	3.87	.37	-.02	.14	-.11
	ติดตามผล	3.89	.29			

หมายเหตุ: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .00$

ในส่วนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน การเปรียบเทียบระหว่างระยะการวัดผลในกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ ดังแสดงในตาราง 8

ตาราง 8

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนสองทางแบบวัดซ้ำของตัวแปรความพึงพอใจในงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	p-value	η^2
ระยะการวัดผล x กลุ่ม	Sphericity	.72	2	.36	1.86	.17	.06
	Assumed						
ระยะการวัดผล	Sphericity	.43	2	.21	1.10	.34	.04
	Assumed						
Error (ระยะการวัดผล)	Sphericity	10.85	56	.19			
	Assumed						

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปฏิสัมพันธ์แบบสองทางระหว่างระยะการวัดผล (ก่อนการทดลอง - หลังการทดลอง - ติดตามผล) และการแบ่งเป็นกลุ่มทดลองกับกลุ่มควบคุม พบว่าค่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างระยะการวัดผลกับการแบ่งกลุ่ม ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($F = 1.86, p = .17$) ไม่พบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม ผลวิจัยจึงปฏิเสธสมมติฐานข้อ 4

อภิปรายผลการวิจัย

การพัฒนาโปรแกรมการฝึกสติทางเทคโนโลยีเพื่อลดความเครียดทางเทคโนโลยีและเพิ่มความพึงพอใจในงาน มีประเด็นสำคัญที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนสติทางเทคโนโลยีภายหลังการทดลอง และภายหลังการติดตามผลสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 1 ที่ตั้งไว้ แสดงว่าโปรแกรมมีประสิทธิภาพในการส่งเสริมสติทางเทคโนโลยี สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงทดลองก่อนหน้านี้ที่นำโปรแกรมการฝึกสติในรูปแบบการจำลองเสมือนจริง (virtual reality) มาศึกษาในกลุ่มทดลองแล้วพบว่าทำให้เกิดภาวะสติได้มากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Yildirim & O'Grady, 2020) และสอดคล้องกับงานวิจัยในประเทศไทยที่นำโปรแกรมพัฒนาการมีสติในการทำงานมาทดสอบและเปรียบเทียบผลในกลุ่มข้าราชการพบว่ากลุ่มทดลองมีสติในการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ (Ongsara et al., 2023)

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มทดลองที่ได้รับโปรแกรมมีค่าเฉลี่ยคะแนนความเครียดทางเทคโนโลยีภายหลังการทดลอง และภายหลังการติดตามผลต่ำกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 2 จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวกับความเครียดทางเทคโนโลยีนั้นเป็นงานวิจัยที่ศึกษาโมเดลความสัมพันธ์มากกว่าการวิจัยเชิงทดลอง เช่น งานวิจัยที่ศึกษาเรื่องผลกระทบของความเครียดทางเทคโนโลยีในงานต่อความเครียดและผลผลิตของการทำงาน (Tarafdar et al., 2015; Tarafdar et al., 2007) งานวิจัยฉบับนี้จึงช่วยต่อยอดองค์ความรู้ในงานวิจัยเชิงทดลองในเรื่องความเครียดทางเทคโนโลยีจากการทำงาน และสามารถนำมาใช้ในภาคปฏิบัติได้ เนื่องจากเนื้อหาในโปรแกรมนี้นักพัฒนาขึ้นโดยนำองค์ประกอบของสติมา

บรรเทาสิ่งรบกวนทางความเครียด เช่น การสอนให้ผู้เข้าร่วมปฏิบัติเปิดใจ ยอมรับความคิดใหม่ ๆ และมองปัญหาในมุมมองอื่น เมื่อต้องใช้เทคโนโลยีในการทำงานจึงสามารถลดความเครียดจากงานได้

ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความผาสุกในงานของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลสูงกว่าก่อนได้รับโปรแกรม จึงเป็นไปตามสมมติฐานข้อ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยเชิงทดลองของ Bostock et al. (2019) ที่ให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยเข้าโปรแกรมพัฒนาสติผ่านการฝึกสมาธิทางแอปพลิเคชัน ผลปรากฏว่าช่วยเพิ่มระดับความผาสุกในงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้าที่ทดลองโดยให้ผู้เข้าร่วมการทดลองฝึกพัฒนาสติเป็นระยะเวลา 25 วัน พบว่ามีระดับความผาสุกเพิ่มขึ้น ทั้งทางด้านความเจริญงอกงาม (Flourishing) และความเมตตา กรุณาต่อตนเอง (Bailey et al., 2018)

ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยคะแนนความพึงพอใจในงานของกลุ่มทดลองหลังได้รับโปรแกรมและในระยะติดตามผลไม่แตกต่างจากก่อนได้รับโปรแกรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อ 4 ขัดแย้งกับงานวิจัยก่อนหน้าที่พิสูจน์ว่าการพัฒนาสติช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานได้ เช่น การทดลองของ Hülshager et al. (2013) ที่ให้ผู้เข้าร่วมการทดลอง จำนวน 64 คน ทดลองฝึกพัฒนาสติด้วยตนเอง และพบว่าหลังการทดลองมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม มีงานวิจัยก่อนหน้าที่พบว่าระดับความพึงพอใจในงานของผู้เข้าร่วมงานวิจัยไม่ได้แตกต่างจากช่วงก่อนทดลองฝึกพัฒนาสติ (Wongtongkam et al., 2017) ผู้วิจัยจึงตั้งข้อสังเกตว่า ความพึงพอใจในงานอาจถูกกระทบด้วยปัจจัยภายนอกได้หลายประการ เช่น วัฒนธรรมองค์กร หัวหน้างาน ช่วงเวลาทำงานในแต่ละวัน อาจเกิดจากกลุ่มทดลองไม่ได้ปฏิบัติตามกิจกรรมตามโปรแกรมอย่างต่อเนื่อง หรือแม้แต่งานที่พนักงานถืออยู่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น การเข้าร่วมโปรแกรมการพัฒนาจิตวิทยาเชิงบวกเพื่อพัฒนาความพึงพอใจในงาน อาจส่งผลแตกต่างกันตามสถานะของผู้เข้าร่วมการวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าผลของการวิจัยมีความแตกต่างจากงานวิจัยก่อนหน้าถือว่ามิใช่ประโยชน์ และสามารถนำไปสู่การตั้งคำถามวิจัยใหม่ได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ในด้านงานวิจัย ผลการวิจัยในครั้งนี้ได้เพิ่มองค์ความรู้ใหม่ให้นักจิตวิทยาประยุกต์ สามารถนำไปใช้ต่อยอดงานวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากทฤษฎีสติทางเทคโนโลยีเป็นหัวข้อที่ถูกนำมาวิจัยได้ไม่นาน โดยเฉพาะการศึกษาความสัมพันธ์ของสติทางเทคโนโลยี หรือพัฒนาเป็นงานวิจัยเชิงทดลอง เพื่อศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในธุรกิจเกี่ยวข้องกับคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี ตัวอย่างเช่นธุรกิจที่ใช้ศาสตร์ในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้เป็นจุดเริ่มต้นให้นักวิจัยจิตวิทยาองค์การที่สนใจ ศึกษาในเรื่องนี้ต่อไปได้

2. ในด้านองค์กร ฝ่ายพัฒนาบุคคลและผู้บริหารที่ต้องใช้และพึ่งพาเทคโนโลยีในงานอย่างมาก เช่น บริษัท มีเดียเอเจนซี หรือองค์กรที่ปรับรูปแบบการทำงานมาเป็นการทำงานจากบ้าน สามารถนำหน่วยความรู้จากโปรแกรมพัฒนาสติทางเทคโนโลยีไปใช้ในชีวิตประจำวันไปปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะงาน สร้างเป็นการจัดสรรหนึ่ง หรือเป็นคู่มือการพัฒนาสติในชีวิตประจำวันให้กับพนักงานเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การพัฒนาสติจำเป็นต้องใช้ระยะเวลาและต้องการความต่อเนื่อง เนื่องจากธรรมชาติของการฝึกสติต้องใช้เวลาฝึกอย่างสม่ำเสมอจึงจะเห็นผล (Crumpler, 2022) การทดลองฝึกสติของงานวิจัยในครั้งนี้เป็นการอบรมฝึกสติเป็นครั้งคราว และในแต่ละครั้งใช้ระยะเวลาไม่นาน อาจทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ (Greene, 2020)

2. ระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานแต่ละคนอาจเกิดจากปัจจัยที่มากกระทบในแต่ละวัน ซึ่งมีผลต่อตัวแปรความพึงพอใจในงาน การฝึกสติชั่วคราวอาจไม่สามารถเพิ่มความพึงพอใจในงานได้

3. งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยสำหรับกลุ่มตัวอย่างเฉพาะ นั่นคือพนักงานมีเดี่ยเอเจนซี จำนวน 30 คน และมีระยะเวลาติดตามผลเพียง 2 สัปดาห์ งานวิจัยในอนาคตควรทำการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากขึ้น และเพิ่มระยะเวลาการติดตามผลเพื่อทดสอบความคงทนของโปรแกรม

4. งานวิจัยในครั้งนี้ถูกจัดกระทำขึ้นในช่วงที่มีการระบาดของโรคโควิด 19 ซึ่งทำให้รูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปเป็นการทำงานจากที่บ้าน ซึ่งการทำงานในรูปแบบนี้ส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานหน้าคอมพิวเตอร์เป็นระยะเวลายาวนาน ส่งผลให้เกิดความเครียดทางเทคโนโลยีที่สูงกว่าปกติ งานวิจัยครั้งต่อไปจึงควรพิจารณาปัจจัยนี้ว่าสถานการณ์การทำงานที่บ้านได้บรรเทาแล้วหรือไม่ เพราะอาจจะส่งผลกับระดับความเครียดในงานและความผูกพันในงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

5. งานวิจัยเรื่องเกี่ยวกับเทคโนโลยีควรพิจารณาถึงเทคโนโลยีรูปแบบใหม่ ๆ ที่ถูกนำมาช่วยในการทำงาน แต่เป็นเทคโนโลยีที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เช่น ปัญญาประดิษฐ์ หรือ Chat GPT เพราะเทคโนโลยีดังกล่าวอาจส่งผลให้เกิดความเครียดทางเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม

เอกสารอ้างอิง

- Achor, S. (2018). *Big potential: How transforming the pursuit of success raises our achievement, happiness, and well-being*. Currency.
- Bailey, N. W., Nguyen, J., Bialylew, E., Corin, S. E., Gilbertson, T., Chambers, R., & Fitzgerald, P. B. (2018). Effect on well-being from an online mindfulness intervention: Mindful in May. *Mindfulness*, 9, 1637-1647.
- Bajaj, B., & Pande, N. (2016). Mediating role of resilience in the impact of mindfulness on life satisfaction and affect as indices of subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 93, 63-67.

- Bostock, S., Crosswell, A. D., Prather, A. A., & Steptoe, A. (2019). Mindfulness on-the-go: Effects of a mindfulness meditation app on work stress and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 24*(1), 127-138.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edsbl&AN=RN619298340&site=eds-live&custid=ns016262>
- Brod, C. (1984). *Technostress: The human cost of the computer revolution*.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edsbvb&AN=edsbvb.BV000220363&site=eds-live&custid=ns016262>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education*. Routledge.
- Crumpler, C. (2022). *What is Mindfulness? A simple practice for greater wellbeing*.
<http://www.healthline.com>
- Dragano, N., & Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: Concepts and research results. *Current Opinion in Psychiatry, 33*(4), 407-413.
- Edgar, F., Geare, A., & Zhang, J. A. (2017). A comprehensive concomitant analysis of service employees' well-being and performance. *Personnel Review, 46*(8), 1870-1889.
<https://doi.org/10.1108/PR-05-2016-0108>
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (1996). *Educational Research: An Introduction*. Longman.
- Greene, P. (2020). *How Long Should You Meditate For? And How Often?*
<https://www.manhattancbt.com/archives/309/how-long-should-you-meditate/>
- Hajal, G. E. (2022). Teleworking and the jobs of tomorrow. *Research in Hospitality Management, 12*(1), 21-27.
- Hernandez, M. (2022). *Remote workers spend roughly 13 hours per day staring at screens: Survey*. <https://www.aa.com.tr/en/americas/remote-workers-spend-roughly-13-hours-per-day-staring-at-screens-survey/2643659#>
- Hülshager, U. R., Alberts, H. J., Feinholdt, A., & Lang, J. W. (2013). Benefits of mindfulness at work: The role of mindfulness in emotion regulation, emotional exhaustion, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 98*(2), 310-325.
- Ioannou, A., & Papazafeiropoulou, A. (2017). *Using IT mindfulness to mitigate the negative consequences of technostress*. Twenty-third Americas Conference on Information Systems, Boston, USA.

- Järveläinen, J., Sell, A., & Walden, P. (2021). *The impact of IT mindfulness on complex task performance*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edsbas&AN=edsbas.E874239C&site=eds-live&custid=ns016262>
- Kline, R. B. (2023). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. Guilford.
- Laker, B. (2021). *94% of workers are stressed: KPMG research reveals covid-19's lingering effects on employees*. <https://www.forbes.com/sites/benjaminlaker/2021/05/04/the-future-world-of-work-is-fascinating-reveals-new-research-from-kpmg/?sh=5d533646865c>
- Lawler, E., Cammann, C., Nadler, D., & Jenkins, D. (1979). Michigan organizational assessment questionnaire. *Journal of Vocational Behavior*. <https://doi.org/10.1037/t01581-000>
- Ongsara, W., Boonyapraphan, B., & Petchprayoon, C. (2023). The effects of a mindfulness at work program on government teachers and education personnel. *Journal of Multidisciplinary Academic Research and Development*, 5(2), 68-85.
- Pang, D., & Ruch, W. (2019). Fusing character strengths and mindfulness interventions: Benefits for job satisfaction and performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(1), 150-162.
- Pawar, B. S. (2016). Workplace spirituality and employee well-being: An empirical examination. *Employee Relations*, 38(6), 975-994.
- Pfeffer, J. (2018). *The overlooked essentials of employee well-being*. <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizational-performance/our-insights/the-overlooked-essentials-of-employee-well-being>
- Pirkkalainen, H., Salo, M., Makkonen, M., & Tarafdar, M. (2017). Coping with technostress: When emotional responses fail. *ICIS 2017 Proceedings*. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edsbas&AN=edsbas.C0E28F95&site=eds-live&custid=ns016262>
- Pradhan, R. K., & Hati, L. (2022). The measurement of employee well-being: Development and validation of a scale. *Global Business Review*, 23(2), 385-407.
- Ragu-Nathan, T., Tarafdar, M., Ragu-Nathan, B. S., & Tu, Q. (2008). The consequences of technostress for end users in organizations: Conceptual development and empirical validation. *Information Systems Research*, 19(4), 417-433.
- Rasool, T., Warraich, N. F., & Sajid, M. (2022). Examining the Impact of Technology Overload at the Workplace: A Systematic Review. *SAGE Open*, 12(3), 1-18.

- Roberts, N. H., Thatcher, J. B., & Klein, R. (2007). Using information technology mindfully. *Proceedings of the 2007 Southern Association for Information Systems Conference*.
- Sandoval-Reyes, J., Acosta-Prado, J. C., & Sanchís-Pedregosa, C. (2019). Relationship amongst technology use, work overload, and psychological detachment from work. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(23), 4602.
<https://doi.org/10.3390/ijerph16234602>
- Scheepers, R. A., Emke, H., Epstein, R. M., & Lombarts, K. M. (2020). The impact of mindfulness-based interventions on doctors' well-being and performance: A systematic review. *Medical Education*, 54(2), 138-149.
- Singh, P., Bala, H., Dey, B. L., & Filieri, R. (2022). Enforced remote working: The impact of digital platform-induced stress and remote working experience on technology exhaustion and subjective wellbeing. *Journal of Business Research*, 151, 269-286.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace well-being: The role of job crafting and autonomy support. *Psychology of Well-being*, 5(1), 1-17.
- Smith, C. (2013). *Are media professionals more stressed than ever before?*
www.theguardian.com. <https://www.theguardian.com/media-network/media-network-blog/2013/oct/18/media-professionals-stressed-work-career>
- Sommovigo, V., Bernuzzi, C., Finstad, G. L., Setti, I., Gabanelli, P., Giorgi, G., & Fiabane, E. (2023). How and when may technostress impact workers' psycho-physical health and work-family interface? A study during the covid-19 pandemic in Italy. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1266.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20021266>
- Suyi, Y., Meredith, P., & Khan, A. (2017). Effectiveness of mindfulness intervention in reducing stress and burnout for mental health professionals in Singapore. *Explore*, 13(5), 319-326.
- Tarafdar, M., Pullins, E. B., & Ragu-Nathan, T. (2015). Technostress: Negative effect on performance and possible mitigations. *Information Systems Journal*, 25(2), 103-132.
- Tarafdar, M., Tu, Q., Ragu-Nathan, B. S., & Ragu-Nathan, T. S. (2007). The impact of technostress on role stress and productivity. *Journal of Management Information Systems*, 24(1), 301-328.
- Tarafdar, M., Tu, Q., & Ragu-Nathan, T. (2010). Impact of technostress on end-user satisfaction and performance. *Journal of Management Information Systems*, 27(3), 303-334.

- Thatcher, J. B., Wright, R. T., Heshan, S., Zagenczyk, T. J., & Klein, R. (2018). Mindfulness in information technology use: Definitions, distinctions, and a new measure. *MIS Quarterly*, 42(3), 831-847. <https://doi.org/10.25300/MISQ/2018/11881>
- Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 38(2), 227-242.
<https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&AuthType=sso&db=edsbl&AN=RN204143547&site=eds-live&custid=ns016262>
- Tov, W. (2018). Well-being concepts and components. In E. Diener, S. Oishi & L. Tay (Eds.), *Handbook of well-being*. DEF Publishers.
- Ting, H., Ling, J., & Cheah, J. H. (2020). It will go away!?! Pandemic crisis and business in Asia. *Asian Journal of Business Research*, 10(1), 1-7.
- Tripathi, A., & Bagga, T. (2020). Leveraging work from home for business continuity during COVID-19 pandemic—with reference to Bi solution adoption. *Indian Journal of Economics and Business*, 19(1), 19-34.
- Wongtongkam, N., Krivokapic-Skoko, B., Duncan, R., & Bellio, M. (2017). The influence of a mindfulness-based intervention on job satisfaction and work-related stress and anxiety. *International Journal of Mental Health Promotion*, 19(3), 134-143.
- Wright, T. A. (2006). To be or not to be [happy]: The role of employee well-being. *Academy of Management Perspectives*, 20(3), 118-120.
- Yeganeh, B., & Kolb, D. (2009). *Mindfulness and Experiential Learning*. Handbook for Strategic HR.
- Yildirim, C., & O'Grady, T. (2020). The efficacy of a virtual reality-based mindfulness intervention. *2020 IEEE International Conference on Artificial Intelligence and Virtual Reality (AIVR)*.
- Zhang, C., Yu, M. C., & Marin, S. (2021). Exploring public sentiment on enforced remote work during COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(6), 797-810.