

การทำงานกับสุขภาพจิต (Working and mental health)

รัศมน กัลยาศิริ*

บิดาแห่งวงการจิตเวชศาสตร์ ชิคมันด์ ฟรอยด์ กล่าวถึง “การทำงาน” ว่าเป็นหนึ่งในสองสิ่งที่มีมนุษย์ปกติทั่วไปจะต้องทำได้ และอีกสิ่งหนึ่งคือ “การรัก” คาลวิน คอลารุชโซ จิตแพทย์ชาวอเมริกัน ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาการ เห็นพ้องตรงกันกับฟรอยด์ว่า เมื่อคนเราเติบโตเป็นผู้ใหญ่ ควรมีความสามารถที่จะสร้างความสัมพันธ์ และมีคูครอง เลี้ยงดูบุตรหรือดูแลให้ความช่วยเหลือคนรุ่นหลัง โดยตนเองสามารถสร้างอัตลักษณ์ที่เป็นอิสระ และมีอาชีพ โดยสามารถประกอบอาชีพอย่างต่อเนื่องได้⁽¹⁾ ในสังคมปัจจุบัน เราใช้เวลาส่วนใหญ่ในตอนกลางวันไปกับการทำงาน ทั้งนี้ แพทย์ พยาบาล และ/หรือบุคลากรทางการแพทย์จัดเป็นกลุ่มอาชีพ ที่ใช้เวลาไปกับการทำงานค่อนข้างมาก โดยอาจมากกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน เนื่องจากมีการอยู่เวร หรือทำงานล่วงเวลา และเริ่มชีวิตการทำงานตั้งแต่วัยเรียน เนื่องจากการเรียนเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการทำงานดูแลผู้ป่วยไปพร้อมกัน

วัยในการทำงานของมนุษย์เราโดยทั่วไปนั้น มักกำหนดตามอายุหลังศึกษาจบ หรืออาจอ้างอิงตามอายุในวัยผู้ใหญ่ โดยก่อนวัยผู้ใหญ่ตอนต้น เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงตั้งแต่อายุประมาณ 17 - 22 ปี และเมื่อเริ่ม มีงานทำแล้ว จะดำเนินการทำงานต่อเนื่องไปจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง ซึ่งมีอายุอยู่ในช่วงประมาณ 40 - 65 ปี จบจนถึงวัยผู้ใหญ่ตอนปลายอันเป็นวัยเกษียณอายุการทำงาน ซึ่งเริ่มตั้งแต่อายุประมาณ 60 ปี⁽²⁾ สำหรับช่วงวัยการเกษียณอายุการทำงาน มีความแตกต่างกันไปในแต่ละสังคมและวัฒนธรรม และมักอิงตามอายุขัยเฉลี่ยของคนในสังคม

นั้น ๆ เช่น อายุขัยเฉลี่ยของคนในสังคมที่มีอายุยืน มักจะมีอายุวัยเกษียณที่สูงกว่าสังคม ที่มีอายุขัยเฉลี่ยของคนในสังคมที่มีอายุน้อยกว่า

การมีอาชีพการงานมีประโยชน์ต่อคนเรา นอกเหนือจากการมีรายได้เพื่อใช้ในการดำรงชีพแล้ว การทำงานทำให้คนเราสามารถตอบคำถามได้ว่าเราคือใคร มีจุดหมายในการดำรงชีวิตอย่างไร และทำให้ได้รับการยอมรับจากสังคม ทำให้เพิ่มความมั่นใจในตัวเอง และการประกอบอาชีพนี้ ยังสามารถนำไปพัฒนาสังคมได้ บทบรรณาธิการฉบับนี้จะกล่าวถึงการทำงานกับการมีสุขภาพจิตที่ดี ตั้งแต่มุมมองในการเลือกอาชีพ ปัจจัยในการประสบความสำเร็จในอาชีพ หน้าที่การงาน ปัญหาทางสุขภาพจิตที่พบในการทำงาน ตลอดจนการเตรียมความพร้อมในการเกษียณอายุการทำงาน

การเลือกอาชีพ

การเลือกอาชีพได้อย่างดี มีความเหมาะสม ย่อมทำให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีตามมา อาชีพที่เลือก เช่น การเป็นแพทย์ แม้ว่าจะเป็นอาชีพที่เฉพาะเจาะจงระดับหนึ่งแล้ว ยังสามารถศึกษาต่อยอดสาขาเฉพาะทางได้หลากหลายตามทักษะและความชอบของตน การพัฒนาการเลือกอาชีพนั้น เริ่มตั้งแต่วัยเด็ก แบ่งได้เป็นสามช่วง คือ ช่วงเพื่อฝัน (fantasy) ช่วงแห่งการเริ่มต้น (tentative) และช่วงแห่งความเป็นจริง (realistic)⁽³⁾ ช่วงความเพื่อฝัน พบในเด็กวัยประถมที่เลือกอาชีพจากความชื่นชอบ ความสนุก ความตื่นเต้นที่ได้รู้เกี่ยวกับอาชีพนั้น ๆ โดย

*ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ไม่ได้คำนึงถึงความเป็นเหตุเป็นผล หรือความเป็นไปได้ เช่น เด็กประถมอยากเป็นนักบินอวกาศ นายกรัฐมนตรี นักผจญเพลิง ตำรวจ ทหาร แพทย์ ต่อมาเมื่อเข้าสู่วัยรุ่น เป็นช่วงเริ่มต้นเลือกอาชีพอย่างจริงจัง โดยเริ่มคำนึงถึงความเป็นไปได้ในการประกอบอาชีพแต่ละชนิดที่ต้นตอของการมีการสืบค้นข้อมูลอาชีพจากการถามหรือการค้นคว้าด้วยตนเอง และขั้นสุดท้ายของการเลือกอาชีพคือ การลงมือปฏิบัติ หรือมีการดำเนินการเพื่อจะประกอบวิชาชีพ ดังกล่าวจริง เช่นการเข้าศึกษาในหลักสูตรที่สามารถนำไปประกอบอาชีพที่ต้นตอการได้ในอนาคต เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพที่สำคัญ ประกอบด้วย ลักษณะพื้นฐาน เช่น เพศ เชื้อชาติ เศรษฐฐานะ ลักษณะบุคลิกภาพ ทักษะความสามารถ ไปจนถึงอิทธิพลจากบุคคลรอบข้าง เช่น ครอบครัว ครู เพื่อน และความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลอาชีพ ดังเช่น จอห์น แอล ฮอลแลนด์^(4, 5) ได้กล่าวถึงบุคลิกภาพหกชนิดที่อาจส่งผลต่อการเลือกอาชีพที่แตกต่างกัน เช่น บุคลิกแบบนักค้นคว้า (Investigative) มักจะทำงานเป็น นักวิทยาศาสตร์ นักวิจัย ผู้ชื่นชอบการติดต่อปฏิสัมพันธ์กันในสังคม (Social) มักเลือกสาขาที่เกี่ยวข้องกับจิตใจและสังคม เช่น จิตแพทย์ นักจิตวิทยา นักสุขภาพจิต นักจิตบำบัด นักสังคมงานต้อนรับ หรืองานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานบริการให้ความช่วยเหลือ ผู้ให้ความสนใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นจริง (Realistic) มักจะไปเลือกงานทางด้านวัตถุ เช่น แพทย์ที่เกี่ยวข้องกับการผ่าตัด วิศวกร งานช่าง งานซ่อม หรืองานที่เกี่ยวข้องกับเครื่องยนต์กลไก ผู้มีความสามารถทางศิลปะ (Artistic) ย่อมชอบงานที่เน้นการออกแบบ งานศิลปะ หรืองานที่เน้นความสวยงาม สำหรับผู้ชอบทำอะไรตามแบบแผนนิยม (Conventional) มักจะเลือกงานที่เกี่ยวข้องกับงานบริษัท หรืองานนั่งโต๊ะ อาจ เป็นนักบัญชี โดยมีรูปแบบของงานที่ชัดเจนเป็นแบบแผน อยู่ในองค์กรที่มีโครงสร้างและรู้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองชัดเจน และสุดท้ายคือ ผู้ที่มีความคิดริเริ่ม กล้าได้กล้าเสีย (Enterprising) มักเลือกงานในการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เช่น เป็นผู้บริหาร ผู้อำนวยการ หรือ เป็นเจ้าของกิจการของตนเอง เป็นต้น

เพศ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกอาชีพ งานที่ต้องอาศัยความแข็งแรงของร่างกายเป็นพื้นฐานมักจะมีผู้ชายไปสมัครมากกว่าผู้หญิง เช่น วิศวกร งานช่าง หรือแม้กระทั่งแพทย์ในสาขาวิชาที่ต้องอาศัยความแข็งแรงของร่างกาย เช่น ศัลยกรรมกระดูก เป็นต้น แม้อาชีพแต่ละชนิดที่กล่าวมานี้ จะไม่ได้มีข้อกำหนดห้ามรับเพศใดเพศหนึ่งโดยเฉพาะเพราะเป็นการจำกัด หรือกีดกันทางเพศได้นอกจากนี้ ยังพบว่าอัตราส่วนของเพศหญิงที่ทำงานในตำแหน่งที่สูงหรืองานบริหารขององค์กรมีสัดส่วนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับเพศชาย ทั้งนี้ ในต่างประเทศ เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกา จึงมีการผลักดันเพื่อให้คนกลุ่มน้อย หรือผู้ที่ด้อยโอกาส ได้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียมกัน ผลจากการสำรวจในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า ทัศนคติทางเพศ ศาสนา และเชื้อชาติ ส่งผลต่อการได้งานทำของบุคคลดังกล่าว เช่น ชื่อของคนผิวดำมีโอกาสได้รับการเรียกสัมภาษณ์เข้าทำงานน้อยกว่าชื่อที่มีแนวโน้มเป็นคนผิวดำ แม้ว่าเพิ่มประวัติการทำงานและการเรียน จะมีคุณภาพใกล้เคียงกัน⁽⁶⁾

นอกจากนี้ ปัจจัยด้านเพศยังมีผลต่อสุขภาวะทางจิต เช่น จากการศึกษาในกลุ่มผู้บริหารโรงงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บริหารเพศหญิงมีความสุขหรือภาวะสุขภาพจิตที่ต่ำกว่าผู้บริหารเพศชายอย่างมีนัยสำคัญ⁽⁷⁾ ในบทฟื้นฟูวิชาการของวารสารฉบับนี้ จะมีการกล่าวถึงทัศนคติด้านอื่นๆ นอกเหนือจากเรื่องการทำงาน เช่น ทัศนคติทางเพศของผู้หญิงเอเชียร่วมด้วย ทั้งนี้ สังคมปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมยุคก่อนที่กำหนดบทบาทให้ ผู้ชายทำงานหาเลี้ยงครอบครัวในขณะที่ผู้หญิงดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยในบ้านและดูแลบุตร โดยเปลี่ยนเป็นทั้งหญิงและชายออกไปทำงานนอกบ้านเพื่อหารายได้เข้าครอบครัวด้วยกัน ปัญหาห้วงคู่ครองจึงอาจเกิดขึ้นได้หากยังคงบทบาททางเพศดั้งเดิมไว้การตกลงร่วมกันก่อนใช้ชีวิตคู่ร่วมกัน จึงเป็นสิ่งจำเป็น เช่น การแบ่งการทำงานบ้านร่วมกัน และการแบ่งเวลาในการอบรมสั่งสอนลูกร่วมกัน นอกจากนี้ ทั้งสามีและภรรยา ควรสร้างสมดุลระหว่างการทำงานกับเวลาที่ให้กับครอบครัว ไม่ควรให้น้ำหนักกับงานจนกระทั่งลืมครอบครัว และควรให้

ความรัก ความห่วงใย การดูแลเอาใจใส่ ให้แก่กันและกัน โดยหากมีปัญหาข้อขัดแย้ง ให้หมั่นฝึกฝนใช้การสนทนา ในการแก้ปัญหา และตั้งใจฟังความคิดเห็นของอีกฝ่าย

นอกจากบุคลิกภาพและปัจจัยส่วนตัว เช่น เพศ เชื้อชาติ จะเป็นตัวกำหนดการเลือกอาชีพ (รวมไปถึงการทำงานอย่างมีความสุข) แล้ว ครอบครัว และครูบาอาจารย์ มีบทบาทต่อการเลือกอาชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การที่เด็กเลือกอาชีพจากการชี้แนะโดยผู้ปกครอง โดยไม่ได้ให้ความรู้หรือทางเลือกเกี่ยวกับอาชีพที่หลากหลาย มักเกิดในครอบครัวที่มีเศรษฐกิจฐานะไม่ใคร่ดีนัก ดังตัวอย่างในรายงานผู้ช่วยของวารสารฉบับนี้ ที่เป็นผู้ช่วยวัยรุ่นที่มีปัญหาทั้ง ภาวะซึมเศร้า และการติดสารเสพติด จนสุดท้ายต้องออกจากโรงเรียน และไม่มีโอกาสมีอาชีพในการทำงาน ทั้งนี้ พบว่าครอบครัวที่มีฐานะดี มักจะมีข้อมูลหรือทางเลือกในการเลือกอาชีพให้แก่ลูกของตนได้หลากหลายกว่าครอบครัวที่ด้อยโอกาสทางสังคม⁽⁸⁾ นอกจากนี้ ครู อาจารย์ มีส่วนในการเลือกอาชีพ โดยเด็กนักเรียนมักได้รับอิทธิพลในการเลือกอาชีพตามอาจารย์ที่ตนเองมีความใกล้ชิดหรือสนิทด้วย เช่น นักเรียนที่สนิทกับอาจารย์ที่เรียนจบทางสายวิทยาศาสตร์ มักจะเลือกอาชีพ เป็นนักวิจัย นักวิทยาศาสตร์ เป็นต้น

การประสบความสำเร็จในอาชีพและความพึงพอใจในอาชีพ

การจะประกอบอาชีพให้ประสบผลสำเร็จนั้น ต้องอาศัยความพอใจเบื้องต้นต่องานที่ทำ ทางพุทธศาสนา เรียกว่าการมี “ฉันทะ” ซึ่งเป็นปัจจัยข้อแรกของ อิทธิบาท 4 อันเป็นธรรมะที่ชาวพุทธใช้เพื่อการทำงานให้สำเร็จ นอกจากความพึงพอใจแล้ว การได้รับโอกาสจากที่ทำงานย่อมมีส่วนสำคัญ เช่น การที่หน่วยงานเปิดโอกาสสำหรับผู้ด้อยโอกาส หรือ ชนกลุ่มน้อย โดยไม่คำนึงถึงอคติทางเพศ ศาสนา และเชื้อชาติ ไปจนถึงการฝึกด้านอาชีพ วิธีการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งนี้ การให้โอกาสนั้น ไม่ได้จำกัดเพียงเฉพาะเรื่องการฝึกเท่านั้น แต่เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และ

การให้ทรัพยากร และเวลาอย่างเพียงพอในการที่บุคลากรจะสามารถทำงานตามที่หน่วยงานคาดหวังไว้ การที่หน่วยงานให้งานมากเกินไปเกินกว่าเวลาหรือความสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมก่อให้เกิดคุณภาพงานที่ต่ำกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ สุดท้าย ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความสำเร็จในการประกอบอาชีพ คือ ความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลนั่นเอง ทั้งนี้ จอร์จ เวลเลนท์ จิตแพทย์ชาวอเมริกัน ได้ทำการศึกษานักเรียนตั้งแต่อายุ 17 ปี ต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 33 ปี ซึ่งเป็นการศึกษาระยะยาวที่สุด เท่าที่เคยมีการศึกษามาเกี่ยวกับวัยผู้ใหญ่ (โครงการวิจัยดังกล่าวดำเนินต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน เป็นระยะเวลาทั้งสิ้น 60 ปี) และพบว่า ความสามารถในการทำงาน (capacity) ตั้งแต่วัยเด็ก มีความสัมพันธ์กับการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีและการมีสุขภาพจิตที่ดี นอกจากนี้นิสัยในการทำงานของแต่ละบุคคลไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงมากนักระหว่างตอนวัยเด็กกับวัยผู้ใหญ่⁽⁹⁾ นิสัยในการทำงาน เช่น การเป็นคนขยันขันแข็ง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มองหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนประกอบสำคัญต่อความสามารถในการทำงาน นิสัยในการทำงานและบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้อง ถูกนำไปใช้ประกอบการพิจารณาการมอบหมาย ตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานให้เหมาะสมเพื่อช่วยให้การประกอบอาชีพประสบผลสำเร็จ ตัวอย่าง เช่น การใช้ Myers Briggs Type Inventory⁽¹⁰⁾ ซึ่งเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่บางหน่วยงานใช้ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กร แบบทดสอบนี้ แบ่งมิติของบุคลิกภาพออกเป็น 4 ด้านตามแนวคิดของ คาร์ล กุสตาฟ จุง⁽¹¹⁾

เมื่อคนเราเลือกงานและอาชีพได้เหมาะสม และมีปัจจัยที่ส่งเสริมทำให้งานเกิดความสำเร็จและก้าวหน้า ในหน้าที่การงานแล้วนั้น จำเป็นต้องระมัดระวังปัญหาการปรับตัวในที่ทำงาน ที่อาจเกิดขึ้นเป็นระยะได้ตลอดช่วงวงจรชีวิตการทำงาน เช่น ความรู้สึกไม่พึงพอใจต่อเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย โดยอาจแสดงออกมาให้รับรู้ได้ทางอ้อม เช่น การขอเปลี่ยนย้ายงานบ่อย ๆ การทำงานผิดพลาดมากขึ้น การขาดงาน และเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน

บ่อยครั้ง การอยู่ในสถานการณ์เหล่านี้ จะทำให้บุคคลนั้น เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเอง ความมั่นใจในตัวเองลดลง รู้สึกไม่ปลอดภัยและไม่มั่นคง มีอารมณ์โกรธง่าย สุดท้าย เกิดความเบื่อหน่ายและรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน ในทางตรงกันข้าม หากบุคคลนั้น สามารถปรับตัวในการทำงานได้ดี ย่อมเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ พึงพอใจต่อความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และมีความมั่นใจในตนเอง ทั้งนี้มีการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่องานที่ทำ จะค่อย ๆ ลดต่ำลงนับจากเริ่มต้นทำงาน จนเมื่อระยะเวลาผ่านไปจนถึงอายุประมาณ 40 ปี ซึ่งเป็นช่วงเข้าสู่วัยกลางคน ที่ความพึงพอใจต่องานจะเพิ่มสูงขึ้นตามอายุที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มสูงมากกว่าความพึงพอใจในช่วงเริ่มต้นงาน⁽¹²⁾

การเกษียณอายุการทำงาน

เมื่อมีจุดเริ่มต้น ย่อมมีจุดสิ้นสุด วัยเกษียณอายุการทำงานของไทยอยู่ที่อายุประมาณ 60 ปี อย่างไรก็ตาม ชีวิตวัยชราของเรามีแนวโน้มสูงขึ้น โอกาสที่จะเพิ่มช่วงอายุวัยเกษียณจึงมากขึ้นดังเช่นประเทศทางตะวันตก อย่างไรก็ตาม การเตรียมความพร้อมก่อนวัยเกษียณเป็นสิ่งสำคัญ การเกษียณอายุการทำงานทำให้รายได้ลดลง ทำให้สถานะของบุคคลมีการเปลี่ยนแปลง สิ่งที่ต้องวางแผนในวัยเกษียณอายุการทำงานมีดังนี้ เช่น การวางแผนการใช้เวลาว่างที่ได้เพิ่มขึ้นมาราว 50 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ว่าจะนำไปทำอะไร การวางแผนด้านการเงินซึ่งควรทำก่อนเกษียณประมาณ 10 - 15 ปีว่าจะเก็บเงินออมประมาณเท่าใด เก็บไว้ในรูปแบบใด ทั้งนี้ เมื่ออายุมากขึ้นควรนำเงินไปลงทุนกับสิ่งที่ไม่มีความเสี่ยง หรือ เสี่ยงค่อนข้างน้อย อีกทั้งยังควรวางแผนด้านสุขภาพพร้อมด้วย เช่น การดูแลสุขภาพร่างกายโดยการออกกำลังกาย การเลือกรับประทานอาหาร และวางแผนหากเจ็บไข้ได้ป่วย จะใช้หลักประกันสุขภาพแบบใด นอกจากนี้ ประเด็นทางด้านกฎหมายจัดเป็นสิ่งสำคัญ เช่น การวางแผนด้านพินัยกรรม และจัดการที่ดินต่าง ๆ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาแก่คนรุ่นหลัง รวมไปถึงการวางแผนที่พักอาศัยว่าจะอยู่ที่ไหนอย่างไร ทั้งนี้ หากจะย้ายที่อยู่ในวัยเกษียณ จำเป็นต้องมองให้

รอบด้าน เช่น การปรับตัวต่อที่อยู่ใหม่ การปรับตัวต่อเพื่อนบ้านใหม่ และ สังคมแบบใหม่ เป็นต้น สุดท้าย การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ของตน ที่จำเป็นต้องยอมรับในการเปลี่ยนแปลงว่าไม่สามารถมีอำนาจหรือได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ได้เช่นเดิมเหมือนวัยทำงาน โดยอาจผันตนเองเป็นแหล่งให้คำปรึกษาแก่คนรุ่นหลัง เพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ในความสามารถของตนเองได้อย่างดีและเหมาะสมต่อสังคม

กล่าวโดยสรุป สิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการทำงานของมนุษย์เรา เพื่อให้ดำรงไว้ซึ่งการมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความพึงพอใจต่องาน ประกอบด้วย การเลือกอาชีพที่เหมาะสมตั้งแต่ต้น การมีปัจจัยในการทำงานให้ประสบความสำเร็จที่ครบถ้วน การได้รับโอกาสและไม่ถูกกีดกันจากอคติส่วนตัวในที่ทำงาน การปรับตัวได้เป็นอย่างดีในการทำงาน ตลอดไปจนถึงการวางแผนการเกษียณอายุการทำงานอย่างเหมาะสม

จุฬาลงกรณ์เวชสาร ฉบับจิตเวชศาสตร์ นี้ นอกจากจะมีเนื้อหาที่กล่าวถึง ทศนคติทางเพศของผู้หญิงในบทพื้นฟูวิชาการ มีการรายงานผู้ป่วยวัยรุ่นที่มีปัญหาครอบครัวตั้งแต่เด็ก ที่ส่งผลต่อการเกิดภาวะซึมเศร้า การติดสารเสพติดจนมีปัญหาทางกฎหมาย ต่อเนื่องส่งผลไปถึงการเรียนและการทำงาน ดังที่กล่าวข้างต้น และมีการย่อวารสารเกี่ยวกับผลระยะยาวจากการรักษาภาวะซึมเศร้าในวัยรุ่นแล้ว ยังมีเนื้อหาเพิ่มเติมทางด้านชีวเคมีกับโรคทางระบบประสาทและจิตเวช เช่น บทพื้นฟูวิชาการเกี่ยวกับ สารสื่อประสาทที่ส่งผลต่อโรค Tourette's syndrome มีนิพนธ์ต้นฉบับ ที่ศึกษาผลของการเห็นภาพกระตุ้นต่อการเกิด "ความอยาก" ในการเสพติด เช่น อยากรู้อาหารระเหย ซึ่งก่อนหน้านี้ มีงานวิจัยที่พบว่าสมองส่วน amygdala และ anterior cingulate น่าจะมีความเกี่ยวข้องกับ สารระเหยเป็นสารที่ระบาดอย่างมากในหมู่เด็กวัยรุ่น ซึ่งเป็นช่วงวัยที่กำลังเลือกอาชีพของตน ย่อมส่งผลต่อความสามารถในการทำงาน ซึ่งอยู่ในวัยที่สามารถเป็นกำลังของประเทศชาติได้ วารสารฉบับนี้ยังได้รวบรวมเนื้อหาทางด้านจิตเวชศาสตร์ และสุขภาพจิตที่เกี่ยวข้อง

กับโรคทางกายหรือสุขภาพกาย (ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จำเป็นต่อการทำงานและประกอบอาชีพให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นกัน) ปัจจุบัน งานจิตเวชศาสตร์ ที่มีความเกี่ยวข้องกับโรคทางกาย จัดอยู่ในแขนงของงานทางด้าน consultation-liaison หรือ psychosomatic medicine โดยในวารสารฉบับนี้ ได้มีการแนะนำหนังสือ การดูแลผู้ป่วยในระยะสุดท้ายของชีวิต และมีนิพนธ์ต้นฉบับเกี่ยวกับผลของการฟังเพลงเพื่อลดระดับอารมณ์ ซึมเศร้า และวิตกกังวลของผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง โดยมีย่อวารสารเกี่ยวกับผลข้างเคียงของการใช้ยาต้านภาวะ ซึมเศร้าในผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองด้วย และมีย่อวารสารเกี่ยวกับผลของอารมณ์ต่อการเกิดโรคหัวใจ ซึ่งเป็นโรคที่พบบ่อยในผู้ที่มีการทำงานแบบไม่ยืดหยุ่น และเคร่งเครียด สุดท้าย จุฬาลงกรณ์เวชสารฉบับจิตเวชศาสตร์นี้ มีบทความพิเศษเพื่อรวบรวมยาที่ใช้ในการรักษาความผิดปกติทางจิตเวชในปัจจุบัน รวมถึงบทแนะนำหนังสือที่เกี่ยวกับวิธีการคลายเครียด เพื่อสามารถนำไปศึกษาเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่มีความเครียดทั้งจากส่วนตัวและเรื่องงาน

อ้างอิง

1. Colarusso CA. Child and Adult development: A Psychoanalytic Introduction for Clinicians. New York: Plenum press, 1992
2. Leevinson DJ. A conception of adult development. American Psychologist 1986 Jan; 41(1): 3-13
3. Ginzberg E, Ginsburg SW, Axelrad S, Herma JL. Occupational Choice: An Approach to a General Theory. New York: Columbia University Press, 1951
4. Holland JL. Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, 1997
5. Holland JL. The Psychology of Vocational Choice: A Theory of Personality Types and Model Environments. Waltham, MA: Blaisdell, 1966
6. Bertrand M, Mullainathan S. Are Emily and Brendan More Employable than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. Chicago, IL: University of Chicago Graduate School of Business, 2002
7. Wattanasup J, Kalayasiri R. Happiness and related factors of managing directors in manufacturing in Bangkok. Chula Med J 2011 Jan-Feb; 55(1): 55-64
8. Berk LE. Development through the lifespan. 3rd ed. Boston: Allyn and Bacon, 2004
9. Vaillant GE, Vaillant CO. Natural history of male psychological health, X: Work as a predictor of positive mental health. Am J Psychiatry 1981 Nov; 138(11): 1433-40
10. Myers IB, McCaulley MH, Quenk NL, Hammer AL. MBTI Handbook: A Guide to the Development and Use of the Myers-Briggs Type Indicator. 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, 1998
11. Jung CG. Psychological Types (Collected Works of C. G. Jung, Volume 6). 3rd ed. Princeton, NJ: Princeton University Press, 1971
12. Hochwarter WA, Ferris GR, Perrew PL, Witt LA, Kiewitz C. A note on the nonlinearity of the age-job satisfaction relationship. J Appl Soc Psychol 2001 Jun; 31(6): 1223-37