

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

นิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูนจัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2546 เพื่อสนองแนวนโยบายตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2520-2524) ซึ่งกำหนดให้มีการกระจายการพัฒนาการอุตสาหกรรมไปยังภูมิภาคต่างๆ และจนถึงในปัจจุบันตามสรุปรายงานความเคลื่อนไหวการลงทุนด้านอุตสาหกรรมของจังหวัดลำพูนไตรมาสที่ 1 ปีงบประมาณ 2553 (ระหว่างเดือนตุลาคม-ธันวาคม 2552) มีจำนวนโรงงานที่ตั้งเฉพาะในเขตนิคมอุตสาหกรรมทั้งหมด 75 โรงงาน และมีจำนวนแรงงานทั้งหมด 43,980 คนยังไม่รวมถึงโรงงานอุตสาหกรรมที่อยู่นอกเขต ซึ่งทั้งสิ้นเมื่อรวมกัน จังหวัดลำพูนมีโรงงานทั้งหมด 920 โรงงานและมีจำนวนแรงงาน 70,213 คน (ข้อมูลจาก: สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูน) แรงงานส่วนใหญ่ เป็นแรงงานที่มาจากจังหวัดใกล้เคียง ในส่วนจังหวัดภาคเหนือ และด้วยปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นของจำนวนแรงงาน“หอพัก”จึงกลายเป็นธุรกิจที่เกิดขึ้นตามมาอย่างรวดเร็วเช่นกันตามความต้องการของแรงงานที่ล้นไหลเข้ามาซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นแรงงานวัยรุ่นและวัยทำงาน

ปัญหาเศรษฐกิจโลกที่ผันผวนและตกต่ำลงในปัจจุบันเป็นเหตุให้หลายโรงงานประสบปัญหาและเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจหลายโรงงานมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรหลายโรงงานจำเป็นต้องลดจำนวนคนงานและจำนวนไม่น้อยที่สุดในที่สุด ต้องปิดตัวลงอีกทั้งสวัสดิการแรงงานที่สนับสนุนจากรัฐบาลและการนิคมอุตสาหกรรมซึ่งช่วยให้ปัญหาเบาบางลงได้บ้างแต่ก็ยังไม่เพียงพอกับความต้องการตามความเป็นจริงของแรงงาน ดังนั้นปัญหาการว่างงานจึงเกิดขึ้นตามมาอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งสภาพปัญหาของแรงงานที่ถูกเลิกจ้างพบว่ายังไม่สามารถที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอันเนื่องมาจากภาวะวิกฤติเศรษฐกิจนี้ได้เช่นมีหนี้สินล้นพ้นตัวการไม่มีอาชีพรองรับและการไม่มีหลักประกันทางสังคม(รัฐสวัสดิการ)ที่เพียงพออันนำไปสู่การบริโภคเครื่องดื่มแอลกอฮอล์เพื่อปลดปล่อยความเครียดของปัญหาในชีวิตที่เกิดขึ้น (ที่มา: โครงการลด ละ เลิก เหล้าแก่ไขวิกฤติชีวิตของแรงงานนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดลำพูนของชมรมเพื่อนเพื่อเพื่อน) ปัญหาสาเหตุคิดการพนันตลอดจนปัญหาครอบครัวอันเนื่องมาจากหนี้สินทั้งในระบบและนอกระบบการที่ต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆเหล่านี้ต้องต่อสู้ดิ้นรน ปรับตัวเพื่อให้ตนเองและครอบครัวอยู่รอดได้ในสภาวะการณ์เช่นนี้ “ความเครียด” จึงเกิดขึ้นและระดับของ

ความเครียดที่เกิดขึ้นนั้น อาจจะมีมากขึ้นอยู่กับความมั่นคงทางด้านจิตใจและ ความสามารถในการปรับตัวของแต่ละบุคคล และหลายๆ คนที่ไม่สามารถแก้ไขวิกฤติการณ์หรือปรับตัวปรับใจได้ จึงเกิดอาการเครียดมากจนทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางกายและทางใจซึ่งบางรายอาจมีอาการรุนแรงถึงกับซึมเศร้าเบื่อหน่ายในชีวิต ท้อถอย คิดไม่ตก จนถึงทำร้ายร่างกายตนเอง คนรอบข้างและอาจร้ายแรงถึงกับฆ่าตนเองและผู้อื่น

ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้การดำเนินชีวิตไม่เป็นไปอย่างปกติสุขเกิดความเสียหายทั้งต่อร่างกาย และจิตใจ ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร (โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) กล่าวว่า การปรับโครงสร้างองค์กร การปรับอัตรากำลังคน การลดงบประมาณในการบริหาร การปรับฐานเงินเดือน การวัดประเมินผลการปฏิบัติงานที่บ่อยครั้งขึ้นและซึ่งไปมีผลกระทบต่อการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่ง หรือแม้แต่อยู่ในช่วงที่นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาองค์กร การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้นำมาซึ่งความรู้สึกของความรู้สึกไม่เคยชิน ความไม่แน่ใจ ความหวาดระแวงและในที่สุดก็จะนำมาซึ่งความเครียดความกังวล หรือแม้แต่กระทั่งความกลัวซึ่งเมื่อมีมากถึงในระดับที่สูงเกินไปก็อาจจะเป็นที่มาของพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Misbehavior) ที่อาจจะเกิดขึ้น อาทิ การเอาอารมณ์มาอยู่เหนือเหตุผลในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจ การไม่ใช้ความร่วมมือในการทำงานกับทีมงานเนื่องจากปัญหาส่วนตัวการใช้แอลกอฮอล์เพื่อแก้ปัญหาเกี่ยวกับงาน การใช้ความรุนแรงในที่ทำงานทั้งทางด้านวาจา (Verbal Abuse) และทางกาย (Physical Abuse) ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของตนเองและเพื่อนร่วมงาน และเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าสะพรึงกลัวในที่ทำงานสาเหตุที่สำคัญของความรุนแรงเหล่านี้มาจากความเครียดที่เกี่ยวข้องกับงาน

จากการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของคนไทยในปี 2546 พบว่า ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ การเงินเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความเครียดให้กับคนไทยมากที่สุดรองลงมาคือปัญหาครอบครัวและปัญหาเรื่องงาน (ที่มา: การประชุมวิชาการสุขภาพจิตนานาชาติ ปี 2548) ซึ่งนั้นก็สามารถบ่งบอกได้ว่า คนไทยกับสภาพการณ์ปัจจุบันโดยเฉพาะในโรงงานอุตสาหกรรมภาคเหนือมีความเกี่ยวเนื่องกันมากที่สุดกับความเครียดผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาความเครียดของพนักงานที่ต้องทำงานในสภาพความกดดันหลายๆด้าน ประกอบกับการหวนคิดในเรื่องของเปลี่ยนแปลงขององค์กรว่ามีผลต่อระดับความเครียดมากน้อยเพียงใดเพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ เป็นแนวทางในการวางแผนการแนะแนวส่งเสริมทักษะในการเผชิญกับความเครียดเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาวิกฤติชีวิต และการปรับตัวสามารถช่วยเหลือตนเองและครอบครัวรวมถึงเพื่อนในสังคมได้อย่างเหมาะสม

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานนิคมอุตสาหกรรมที่พักอาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนมีความแตกต่างกัน

ขอบเขตการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาค้นคว้านี้ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการที่อาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูนจำนวน 150 คน
2. ขอบเขตด้านเนื้อหาในการศึกษาค้นคว้านี้จะดำเนินการศึกษาถึงการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ของพนักงานระดับปฏิบัติการอันเนื่องมาจากการทำงานที่อาศัยอยู่ในหอพักเขตอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

นิยามศัพท์ทั่วไป

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึงผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับตัวงาน ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานด้านบริหาร การตัดสินใจ การวางแผนงานและไม่มีผู้บังคับบัญชา ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดลำพูน

ความเครียด หมายถึงปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจที่มีต่อสิ่งมากระตุ้นไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์หรือสภาพใดก็ตามที่ก่อให้เกิดความลำบากใจในการตัดสินใจความวิตกกังวลกับความสัมพันธ์กับคนบางคนที่ความวิตกกังวลในความไม่แน่นอนของสถานการณ์หรือเกิดความรู้สึกกลัวอันตรายที่จะเกิดขึ้น

หอพัก หมายถึงห้องพักที่จัดทำไว้เพื่อให้เช่า และใช้อาศัยในเขตอำเภอเมืองลำพูน

นิคมอุตสาหกรรม หมายถึงเขตพื้นที่ที่กำหนดไว้สำหรับการประกอบอุตสาหกรรมและกิจการอื่นที่เป็นประโยชน์หรือเกี่ยวเนื่องกับการประกอบอุตสาหกรรมซึ่งเป็นที่ตั้งอุตสาหกรรมทั่วไปและอุตสาหกรรมส่งออกโดยมีการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (กนอ.) เป็นผู้ดำเนินการ