

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ประเทศไทยได้มีการเร่งพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศอย่างรวดเร็ว มีการเปลี่ยนแปลงภาวะสังคม เศรษฐกิจเข้าสู่การพัฒนาในภาคอุตสาหกรรม ทำให้เกิดการเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว เช่น ด้านอุตสาหกรรม เศรษฐกิจ และสังคม ซึ่งการพัฒนาในด้านต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ล้วนมีผลต่อการดำเนินชีวิตของบุคคลในทุกประเภทของการประกอบอาชีพ (ทิพากร สายเพชร. 2552 : 1) และในปัจจุบันทั้งในประเทศที่พัฒนาแล้วและประเทศที่กำลังพัฒนา จะเห็นได้ว่าวิถีการดำเนินชีวิตในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปจากสังคมที่มีความเอื้ออาทร มีน้ำใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไปเป็นสังคมที่มีแนวโน้มในการแข่งขันสูง มีแต่ความเร่งรีบ เพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่ง ที่ทุกคนปรารถนาในชีวิต ดังนั้นวิถีชีวิตของคนเราทุกคนจึงต้องประสบกับสภาวะความกดดันทาง อารมณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และส่งผลให้เกิดความเครียดตามมา โดยความเครียดนั้นสามารถ เกิดขึ้นได้กับทุกคน แต่จะเกิดความเครียดมากหรือน้อยนั้นก็แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียด รวมถึงสถานการณ์ต่างๆ หรือบุคลิกภาพของแต่ละคนที่แตกต่างกัน ออกไป ซึ่งปัจจัยหลัก ๆ นั้นจะมีอยู่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายในและภายนอกของตัวบุคคล ซึ่งปัจจัย ภายในบุคคลได้แก่ ปัญหาสุขภาพ ปัญหาเจ็บป่วยเรื้อรัง เป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอกบุคคลก็ได้แก่ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม ปัญหาครอบครัว ปัญหาจากการทำงาน เป็นต้น นอกจากนี้ก็ยังมีปัจจัย อื่น ๆ เช่น อายุ เพศ และพฤติกรรมการดูแลสุขภาพของบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องอีกด้วย (วิทญา ต้นอารีย์. 2551 : 1) ดังนั้นเมื่อมีความรู้สึกเครียดกับเหตุการณ์ต่าง ๆ รอบตัว ถ้าสามารถแก้ไขเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้ ดีขึ้นหรือควบคุมให้อยู่ในระดับที่พอดีได้ก็จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้นหรือเกิดพลังที่จะต่อสู้ กับปัญหา แต่ถ้าระดับความเครียดมากเกินไปจนไม่สามารถควบคุมหรือแก้ไขได้ ก็จะนำมาซึ่งผลเสีย ต่าง ๆ มากมาย ทั้งผลต่อร่างกายและผลต่อจิตใจของบุคคลได้เช่นเดียวกัน (ประสาทร มณฑลธรรม. 2537 : 12)

ในภาคอุตสาหกรรมของไทย แรงงานไทยถือเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา อุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศชาติ การดำเนินชีวิตในแต่ละวันของบุคคลเหล่านี้ก็ล้วนต้องเผชิญ กับสิ่งต่าง ๆ มากมายที่อยู่รอบตัวที่อาจจะก่อให้เกิดความกดดันขึ้นได้ ซึ่งปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือในสถานที่ทำงานนั้น ส่วนใหญ่แล้วบุคคลจะไม่สามารถจัดการกับปัญหาได้ จึงส่งผลให้เกิดความเครียด ขึ้นได้ทันที เช่น งานหนัก งานเร่งด่วน ปริมาณงานมากเกินไป เป็นต้น ซึ่งปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อ โดยตรงต่อตัวบุคคล และส่งผลทางอ้อมต่อหน่วยงานหรือองค์การที่บุคคลนั้น ๆ ปฏิบัติงานอยู่ (กรมสุขภาพจิต. 2553 : 2) และด้วยสถานการณ์ในปัจจุบันที่ต้องทำงานแข่งกับเวลา ดังนั้นการดำเนินชีวิต

ส่วนใหญ่ก็จะใช้ไปกับการทำงานเพื่อหาเลี้ยงชีพ บุคคลเหล่านี้จึงไม่มีเวลาในการดูแลตนเองหรือมีเวลาในการดูแลตนเองน้อยลง จนกระทั่งไม่สามารถรับรู้ได้ถึงสภาวะการเจ็บป่วยทั้งทางร่างกายและทางจิตใจของตนเองได้ และถึงแม้ว่ากฎหมายคุ้มครองแรงงานของประเทศไทยจะมีการบังคับให้นายจ้างหรือสถานประกอบการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานก็ตาม แต่ในการตรวจสุขภาพประจำปีที่นายจ้างจัดให้มันนั้นก็ยังไม่ได้ครอบคลุมในเรื่องของอารมณ์ หรือความเครียดของพนักงานเลย ซึ่งจากข้อมูลการรายงานสถานการณ์ความเครียดของคนไทย รอบเดือนมกราคม ปี 2554 ที่กรมสุขภาพจิตได้ดำเนินโครงการเฝ้าระวังภาวะสุขภาพจิตของคนไทยในช่วงเวลาต่าง ๆ เพื่อวัดระดับความเครียดของคนไทย ผลการศึกษาพบว่าสถานการณ์ความเครียดของคนไทยตั้งแต่เดือนเมษายน ปี 2552 ถึงเดือนมกราคม ปี 2554 เริ่มสูงขึ้น คือ สูงสุดร้อยละ 16.3 ในเดือนมกราคม ปี 2553 และค่อย ๆ ลดลงอย่างต่อเนื่อง แล้วเริ่มสูงขึ้นอีกครั้งในเดือนมกราคม ปี 2554 (ร้อยละ 9.2) นอกจากนี้ยังพบว่าผู้ที่มีความเครียดสูงและมีความเสี่ยงต่อการฆ่าตัวตายมีถึงร้อยละ 23.3 โดยพบสูงสุดอยู่ที่ภาคกลางกับภาคตะวันออก ซึ่งภาพรวมของผู้ที่มีความเครียดนั้นส่วนใหญ่เป็นวัยทำงานอายุ 25-34 ปี (ร้อยละ 25.4) รองลงมาคืออายุ 35-44 ปี (ร้อยละ 23.4) และอาการแสดงออกที่เกิดขึ้นบ่อยและเกิดขึ้นเป็นประจำของผู้ที่มีความเครียดสูงนั้นก็คือ อาการหงุดหงิด กระวนกระวาย ว้าวุ่นใจ ซึ่งพบร้อยละ 52.2 รองมาคือ รู้สึกเบื่อ เซ็ง ร้อยละ 48 (วรวรรณ จุฑา และคณะ. 2554 : 1-2) นอกจากนี้ยังพบอีกว่า ความเครียดหรือการเจ็บป่วยของพนักงานนั้นส่งผลทำให้ระดับของการขาดงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาวของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งนับว่าเป็นการสูญเสียทรัพยากรบุคคล และส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรด้วย ดังนั้นปัญหาเรื่องความเครียดของพนักงานจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารหรือนายจ้างจะต้องให้ความสำคัญและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานทุกคนในองค์กรให้อยู่ดีมีสุข เพราะการลดความเครียดและลดการเจ็บป่วยได้นั้น จะเป็นการเพิ่มทั้งสุขภาพของบุคคลและพลังในการทำงานขององค์กรด้วย (นิษฐ์ ประสีระเตสัง. 2553 : 2)

จากการพัฒนาประเทศสู่สังคมอุตสาหกรรมและปัญหาความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น จึงเป็นจุดสนใจของการศึกษาถึงสาเหตุผลกระทบของความเครียดในครั้งนี้ โดยจะศึกษาในกลุ่มของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ซึ่งมีลักษณะการทำงานที่ซ้ำซาก จำเจ ต้องทำงานด้วยท่าทางนั่งหรือยืนตลอดทั้งวัน นอกจากนี้ในช่วงเวลาที่เร่งรีบพนักงานก็ต้องเร่งการทำงานให้เร็วขึ้น เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามที่ต้องการหรือตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ต้องทำงานที่เสียงดังและร้อนอบอ้าว ซึ่งลักษณะการทำงานเช่นนี้ทุกวันนี้ก็ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียดกับพนักงาน และส่งผลต่อเนื่องมาถึงสุขภาพของพนักงานได้ และจากข้อมูลการใช้บริการของห้องพยาบาลในสถานประกอบการแห่งนี้พบว่า ในปี 2555 มีพนักงานที่มาใช้บริการด้วยอาการอ่อนเพลีย เหนื่อยล้า มือเท้าเกร็ง ใจสั่น แน่นหน้าอก หายใจไม่ออกและบางรายก็ต้องส่งต่อเพื่อรับการรักษาที่โรงพยาบาล ซึ่งจากข้อมูลการซักประวัติของพยาบาลประจำห้องพยาบาลของบริษัทพบว่า พนักงานบางรายมีประวัติการ

เจ็บป่วยเป็นโรคเครียดหรือโรคซึมเศร้า โดยมีผลการวินิจฉัยจากแพทย์และต้องรับประทานยาอยู่เป็นประจำ และก็ยังพบว่ายังมีพนักงานอีกบางส่วนที่มีอาการคล้ายกันและส่งต่อโรงพยาบาล แล้วแพทย์วินิจฉัยว่าเป็นอาการเครียดและให้คลายเครียดกลับมารับประทานที่บ้าน หรือบางรายก็ถึงขั้นต้องพักงานเพื่อไปรักษาตัว ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานี้ล้วนส่งผลเสียต่อการทำงานของพนักงาน และส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งในด้านของการสูญเสียทรัพยากรบุคคลและในด้านของกระบวนการผลิต และที่สำคัญอาจส่งผลไปถึงการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้เช่นเดียวกัน จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งที่นายจ้างควรที่จะมีการศึกษาถึงสภาวะความเครียดของพนักงาน และปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงานในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ความเครียดเป็นสภาวะกดดันต่าง ๆ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ของบุคคลที่เกิดจากกระตุ้นของสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว ซึ่งความเครียดมีทั้งข้อดีและข้อเสีย โดยความเครียดที่พอดีจะสามารถสร้างแรงกระตุ้นให้กับบุคคลให้มีความตื่นตัว มีความกระตือรือร้นในการดำเนินชีวิต และสามารถเผชิญและปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้ แต่ถ้าความเครียดที่มีมากเกินไปจนไม่สามารถควบคุมได้ ก็จะก่อให้เกิดผลกระทบต่อบุคคลตามมา ทั้งทางร่างกาย ทางจิตใจ และจะแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมหรือความผิดปกติต่าง ๆ ในตัวบุคคล ซึ่งระดับและลักษณะของการเกิดความเครียดของแต่ละบุคคลก็จะแตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสาเหตุหรือปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียด และที่สำคัญก็คือความเครียดที่มากเกินไปนั้นจะก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาศักยภาพของบุคคล ตลอดจนส่งผลกระทบต่อผลกำไรและความเสียหายอย่างต่อเนื่องไปสู่ระดับองค์กร ดังนั้นจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่นายจ้างหรือองค์กรต้องให้ความสำคัญ และช่วยกันส่งเสริมหรือสนับสนุนให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี เพราะการมีสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงานจะส่งผลให้การดำเนินงานหรือการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ลดการสูญเสียที่จะเกิดขึ้นจากกระบวนการปฏิบัติงาน นำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีผลการดำเนินงานได้ตรงตามเป้าหมายและมีคุณภาพ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท รวมไปถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดและผลกระทบที่เกิดจากความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้จะเป็นแนวทางให้กับผู้บริหาร หน่วยงาน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนป้องกันการเกิดความเครียดของแรงงาน ตลอดจนให้คำปรึกษา และหาแนวทางช่วยเหลืออื่น ๆ ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม อันจะนำไปสู่การมีสุขภาพดีของแรงงานไทย ทั้งสุขภาพกายและสุขภาพจิต และเกิดการพัฒนาแรงงานไทยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลให้กับองค์กรในอนาคตต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อประเมินระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเกิดความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
3. เพื่อศึกษาผลกระทบทั้งในระดับบุคคล และระดับองค์กรที่เกิดจากความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงสาเหตุและผลกระทบของความเครียดที่มีต่อพนักงานและองค์กร กรณีศึกษา : บริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม โดยมีขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นพนักงานประจำ จำนวน 170 คน

2. ตัวแปรที่ศึกษาค้นคว้า ได้แก่

- 1) ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน
- 2) ตัวแปรตาม คือ ระดับความเครียดของพนักงาน และผลกระทบที่เกิดจากความเครียดของพนักงาน

1.4 คำนิยามศัพท์หรือคำนิยามเชิงปฏิบัติการ

1. ความเครียด (Stress) หมายถึง ความรู้สึกกดดัน ความรู้สึกวิตกกังวล ไม่สบายตัว ไม่สบายใจของพนักงาน เช่น มีอาการปวดศีรษะ อาการปวดเมื่อยตามร่างกาย หายใจถี่ นอนไม่หลับ หงุดหงิด กระวนกระวาย เป็นต้น ซึ่งอาการต่าง ๆ เหล่านี้เกิดสิ่งคุกคามหรือสิ่งกระตุ้นต่างๆ ทั้งจากปัจจัยภายในตัวพนักงานเอง และจากปัจจัยภายนอกหรือสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงาน โดยในการศึกษาค้นคว้านี้จะกล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน

2. ความเครียดจากการทำงาน (Job stress) หมายถึง ความรู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ อึดอัดใจ และไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นการตอบสนองของร่างกายจิตใจ และพฤติกรรมของพนักงานที่มีผลมาจากปัจจัยด้านการทำงานมากระตุ้นให้เกิด และมีการตอบสนองต่อปัจจัยนั้น ๆ ออกมาในลักษณะต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

3. พนักงาน (Employee) หมายถึง พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม โดยในการศึกษานี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 170 คน

4. ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลทั่วไปของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพทางเศรษฐกิจ ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว ที่พักอาศัยในปัจจุบัน อายุงานในที่ทำงาน โรคประจำตัว พฤติกรรมการออกกำลังกาย การนอนหลับพักผ่อน การดื่มเครื่องดื่มที่แอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การรับรู้ต่อเหตุการณ์ และบุคลิกลักษณะนิสัยส่วนบุคคล

1) เพศ หมายถึง สถานะทางเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งในการศึกษานี้ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง

2) อายุ หมายถึง อายุเต็มปีของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยนับจากปีเกิดของพนักงานจนถึงวันที่เก็บข้อมูล

3) สถานภาพ หมายถึง สถานภาพทางการสมรสของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งได้แก่ สถานภาพโสด สมรส (อยู่ด้วยกัน) สมรส (แยกกันอยู่) หย่าร้าง และเป็นหม้าย

4) ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษา หรือวุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น ประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) และปริญญาตรีหรือสูงกว่า

5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายได้ของพนักงานที่ได้รับจากเงินเดือนประจำ และรายได้ที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ นำมารวมกันตลอดทั้งเดือนคิดเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงาน

6) ภาระค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง รายจ่ายหรือค่าใช้จ่ายของพนักงานทั้งหมดต่อเดือน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายที่พนักงานต้องรับผิดชอบ และใช้จ่ายอยู่เป็นประจำทุกเดือน

7) สถานภาพทางเศรษฐกิจ หมายถึง สถานะทางการเงินของพนักงาน โดยคิดจากรายได้ในแต่ละเดือน ซึ่งในการศึกษานี้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ รายได้เพียงพอและมีเหลือเก็บ รายได้เพียงพอแต่ไม่มีเหลือเก็บ รายได้ไม่เพียงพอแต่ไม่มีหนี้สิน และรายได้ไม่เพียงพอและมีหนี้สิน

8) ภาระความรับผิดชอบต่อครอบครัว หมายถึง ภาระความรับผิดชอบทางการเงิน หรือการเลี้ยงดูครอบครัวที่พนักงานต้องรับผิดชอบเป็นประจำหรือเป็นปกติ

9) ที่พักอาศัย หมายถึง ที่พักอาศัยของพนักงาน ในที่นี้ ได้แก่ บ้าน ห้องพัก หรือห้องเช่า และอื่น ๆ เช่น อาศัยอยู่บ้านญาติ พี่น้อง หรือเพื่อน เป็นต้น

10) อายุงานในที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาที่พนักงานเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรหรือบริษัทมาจนถึงปัจจุบัน

11) พฤติกรรมการออกกำลังกาย หมายถึง ความบ่อยหรือความถี่ในการออกกำลังกาย ติดต่อกันอย่างน้อย 30 นาทีต่อสัปดาห์ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

12) โรคประจำตัว หมายถึง ประวัติการเจ็บป่วยเป็นโรคต่าง ๆ ของพนักงาน ที่ต้องไปพบแพทย์เพื่อรับการรักษา หรือต้องรับประทานยาอยู่เป็นประจำ เช่น โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจ ไทรอยด์เป็นพิษ โรคแผลในกระเพาะอาหาร โรคปวดหลัง โรคมะเร็ง โรคหอบหืด โรคภูมิแพ้ต่าง ๆ เป็นต้น

13) การนอนหลับพักผ่อน หมายถึง จำนวนชั่วโมงในการนอนหลับพักผ่อนต่อวันของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งการนอนหลับพักผ่อนที่เพียงพอโดยทั่วไปแล้วจะอยู่ที่ 6 - 8 ชั่วโมงต่อวัน รวมพฤติกรรมการนอนไม่หลับ หรือนอนหลับยากด้วย และความรู้สึกสดชื่นหลังจากตื่นนอนด้วย

14) การดื่มเครื่องดื่มที่ทีแอลกอฮอล์ หมายถึง พฤติกรรมการบริโภคหรือดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาของพนักงานระดับปฏิบัติการ เช่น สุรา เบียร์ ไวน์ และยาตอง เป็นต้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะแยกออกเป็น 2 กลุ่มคือ ดื่มกับไม่ดื่ม และถ้าดื่มจะดื่มเฉลี่ยประมาณกี่แก้วต่อสัปดาห์

15) การสูบบุหรี่ หมายถึง พฤติกรรมการสูบบุหรี่ของพนักงานระดับปฏิบัติการในช่วงเวลา ณ ปัจจุบัน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะแยกออกเป็น 2 กลุ่ม คือ สูบกับไม่สูบ และถ้าสูบกติแล้วจะสูบกี่มวนต่อวัน

16) การรับรู้ต่อสถานการณ์ หมายถึง สถานการณ์หรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิตในแต่ละวันที่พนักงานต้องเผชิญ เช่น สถานการณ์เคร่งเครียด หรือสถานการณ์เร่งรีบ เป็นต้น

5. ปัจจัยด้านการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเครียดของพนักงาน ได้แก่ ด้วงาน บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

1) ด้วงาน หมายถึง ปัจจัยในการทำงานด้านลักษณะงาน คือ ลักษณะการทำงาน ปริมาณงาน ชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป งานที่เร่งด่วนหรือต้องทำให้ทันเวลา คุณภาพงานที่สูงเกินไปต้องใช้ความสามารถพิเศษหรือนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน งานที่ต้องแก้ไขอยู่เสมอหรืองานที่ยาก และต้องใช้ความสามารถเฉพาะทางสูง เป็นต้น

2) บทบาทหน้าที่ในการทำงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงาน เช่น อำนาจในการตัดสินใจในการทำงาน ความเหมาะสมของปริมาณคนกับจำนวนงาน การมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การได้รับความร่วมมือหรือการรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการมีบทบาทในองค์กรที่ไม่ชัดเจน เป็นต้น

3) ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หมายถึง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ มิตรไมตรีในที่ทำงาน เช่น การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน การมีสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือได้รับความ

ช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานหรือได้รับคำแนะนำ คำปรึกษาที่ดีในการแก้ไขงานจากผู้บังคับบัญชา ได้รับความร่วมมือที่ดีในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานให้ความร่วมมือกันในการทำงาน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก เป็นต้น

4) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เช่น โอกาสในการได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่ง การปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และการโอกาสในการได้รับการโยกย้ายไปยังงานหรือหน้าที่ความรับผิดชอบที่ตรงกับความสามารถของตน

5) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ความสะอาดหรือความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสถานที่ทำงาน แสง สี เสียง ความร้อนในที่ทำงาน รวมถึงวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือในการทำงานที่ควรจะมีอย่างเพียงพอและสถานที่จัดเก็บก็ควรเป็นระเบียบเรียบร้อย

6. ผลกระทบที่เกิดจากความเครียด หมายถึง ผลที่เกิดจากการเกิดความเครียดพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงผลกระทบต่อตัวบุคคล คือตัวของพนักงาน และผลกระทบต่อองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่

1) ผลกระทบต่อบุคคล หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ซึ่งเป็นผลจากการเกิดความเครียดของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นอาการ ความรู้สึก หรือพฤติกรรมการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาถึงผลกระทบต่อบุคคล 3 ด้าน คือ ผลกระทบต่อสุขภาพ ได้แก่ อาการปวดศีรษะ ปวดหลัง อาการของโรคหัวใจ และโรคกระเพาะอาหาร เป็นต้น ผลกระทบต่อจิตใจ ได้แก่ ความขัดแย้งในครอบครัว นอนไม่หลับ เสื่อมสมรรถภาพทางเพศ และเหตุ วิตกกังวล เป็นต้น และผลกระทบต่อพฤติกรรม ได้แก่ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ มีพฤติกรรมก้าวร้าวรุนแรง และเบื่ออาหาร เป็นต้น

2) ผลกระทบต่อองค์กร หมายถึง สิ่งที่เกิดขึ้นกับองค์กรที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งเป็นผลจากการเกิดความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะศึกษาถึงผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น ในด้านการทำงาน ซึ่งได้แก่ การเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน การขาดงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน ผลผลิตขององค์กร เป็นต้น และในด้านการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ซึ่งได้แก่ ความจงรักภักดีต่อองค์กร ความผูกพัน ยึดมั่นกับองค์กร เป็นต้น

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นายจ้างหรือองค์กรสามารถหากิจกรรมหรือโครงการต่างๆ ในการจัดการหรือในการลดความเครียดของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และตรงกับระดับความเครียดของพนักงาน

2. เมื่อทราบปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดแล้ว ก็สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปหาแนวทางในการจัดการกับปัจจัยหรือสาเหตุที่ส่งผลต่อการเกิดความเครียดของพนักงานได้อย่างถูกต้อง

3. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผน การดำเนินงานในการป้องกันและแก้ไขปัญหาความเครียดจากการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการได้

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในภาคอุตสาหกรรมสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง เสริมสร้างศักยภาพ และส่งเสริมสุขภาพของแรงงานไทยในภาคอุตสาหกรรมได้

5. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ในด้านของการจัดการกับความเครียดและผลกระทบที่เกิดจากความเครียดของพนักงาน ทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร

1.6 สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม มีความเครียดอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

3. ปัจจัยด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม

4. ระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านผลกระทบต่อบุคคล

5. ระดับความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านผลกระทบต่อองค์กร