

สภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร Psychosocial Working Condition of Construction Labor Working in Subdivision Housing Project

นที สุริยานนท์^{1*} นคร สุริยานนท์² และวนิดา สุริยานนท์^{2,3,4}

Natee Suriyanon Nakorn Suriyanon and Wanida Suriyanon

¹ภาควิชาวิศวกรรมโยธา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร กรุงเทพมหานคร 10530

²สาขาวิศวกรรมโยธาและสิ่งแวดล้อม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงใหม่ 50300

³ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ 50300

⁴บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เชียงใหม่ 50300

¹Department of Civil Engineering, Faculty of Engineering, Mahanakorn University of Technology,
Bangkok, 10530, Thailand

²Department of Civil and Environmental Engineering, Faculty of Engineering,
Rajamangala University of Technology Lanna, Chiangmai 50300, Thailand

³Department of Environmental Engineering, Faculty of Engineering, Chiangmai University,
Chiangmai, 50300, Thailand

⁴Graduate School of Chiangmai University, Chiangmai University, Chiangmai, 50300, Thailand

*E-mail: nsuriyan@hotmail.com

(Received: April 27, 2020; Accepted: May 15, 2020)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้สำรวจระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรต่อสามปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน จำแนกกลุ่มแรงงานตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยคือแรงงาน 438 คนจากแปดโครงการก่อสร้างบ้านจัดสรรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีราคาขายต่อหลังระหว่าง 2.50 ล้านบาท ถึง 5.00 ล้านบาท การจัดเก็บข้อมูลถูกดำเนินการในเดือน ตุลาคม 2561 คะแนนการรับรู้ปัจจัยด้านการเรียกร้องจากงาน ด้านอำนาจการควบคุมในงาน และด้านการสนับสนุนทางสังคมที่ได้รับจากการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 คะแนน 2.96 คะแนน และ 3.04 คะแนนตามลำดับ สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้แรงงานมีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว รู้สึกกระตือรือร้น มีความเครียดต่ำ และรู้สึกเฉื่อยชา มีจำนวนร้อยละ 16.21 ร้อยละ 21.24 ร้อยละ 21.46 ร้อยละ 21.23 และร้อยละ 19.86 ตามลำดับ ผลการทดสอบไคสแควร์แสดงว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สัญชาติ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการว่าจ้าง ตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานที่มีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงานอย่างมีนัยสำคัญ

คำสำคัญ: สภาพจิตสังคมในการทำงาน แรงงานก่อสร้าง โครงการบ้านจัดสรร

ABSTRACT

This research examined the perceptions of the construction labors working in subdivision housing project on three psychosocial factors, classified labors according to their psychosocial working condition statuses, and tested the relationship between samples' personal characteristics and their psychosocial working conditions statuses. The samples of this research were 438 workers working in eight housing estate projects in Bangkok, which had selling price between 2.50 million baht and 5.00 million baht. Data was collected in October 2018. Samples perception scores of the psychological demand, the control latitude and the social support analyzed from the survey data had the mean values of 2.96, 2.96 and 3.04, respectively. Proportion of the samples in the psychosocial working condition statuses that causes high strain isolated, high strain collective, active behavior, low strain, and passive behavior were 16.21 %, 21.24 %, 21.46 %, 21.23 %, and 19.86 %, respectively. Results from Chi-Square test indicated that gender, age, education level, nationality, work experience, type of employment, position, and average monthly income are labor's personal characteristics that were significantly related with psychosocial working conditions status of the labor.

Keywords: Psychosocial Working Condition, Construction Labor, Subdivision Housing Project

1. บทนำ

ในแต่ละปีมีงานก่อสร้างในโครงการบ้านจัดสรรในเขตกรุงเทพและปริมณฑลเป็นจำนวนมาก ข้อมูลทางสถิติจากธนาคารแห่งประเทศไทย ระบุว่าในระหว่างปี 2556 ถึง 2560 มีการขออนุญาตจดทะเบียนที่พักอาศัยประเภทบ้านพักอาศัยในโครงการบ้านจัดสรรจำนวนมากถึง 167,915 หน่วย [1] อย่างไรก็ตามด้วยอุตสาหกรรมก่อสร้างเป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเข้มข้น ซึ่งประสบปัญหาการขาดแคลนแรงงานอย่างมาก [2] เพื่อรักษาไว้และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของกิจการผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรจำเป็นต้องใส่ใจในการบริหารแรงงานก่อสร้าง ซึ่งเป็นทรัพยากรที่กิจการมีอยู่อย่างจำกัด ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

สภาพจิตสังคมในการทำงาน (Psychosocial Working Condition) เป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างสูงต่อผลิตผลของแรงงาน หลายงานวิจัยในอดีตยืนยันว่าสภาพจิตสังคมในการทำงานซึ่งทำให้แรงงานมีความเครียดสูง (และรู้สึกโดดเดี่ยว) ตามทฤษฎี Job Demand – Control (–Support) Model ได้แก่ สภาพ

การทำงานซึ่งทำให้แรงงานรู้สึกว่าตนถูกคาดหวังความรับผิดชอบจากการทำงานสูง แต่กลับมีระดับอำนาจการควบคุมในงานต่ำ (และได้รับการสนับสนุนทางสังคมต่ำ) จะส่งผลกระทบต่อแรงงานในหลายด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาวะทางด้านจิตใจที่สัมพันธ์กับงานที่ทำ (Job related well-being) ได้แก่ ความพึงพอใจในงานที่ทำ (Job satisfaction) ความอ่อนเพลียทางอารมณ์หรือหมดแรงที่จะทำงาน (Emotional exhaustion) [3] และ [4] 2) ด้านสุขภาวะทางด้านจิตใจโดยทั่วไป (General psychological well-being) ได้แก่ สุขภาพจิต (Mental health) ความทุกข์ทางจิตใจ (Psychological distress) ความวิตกกังวล (Anxiety) ความซึมเศร้า (Depression) และความอ่อนเพลีย อ่อนใจ (Fatigue) [3] และ [4] และ 3) ด้านสุขภาพกาย (Physical health status) ได้แก่ การเกิดโรคหัวใจและหลอดเลือด (Cardiovascular disease) การเกิดอาการความผิดปกติ หรือตายจากสภาวะหรือโรคอื่น ๆ ที่ไม่ใช่โรคหัวใจและหลอดเลือด (Non-cardiovascular diseases) เช่น โรคระบบทางเดินอาหาร (Gastro intestinal disease) โรคหรือความผิดปกติทาง

ผิวหนัง (Skin disorder) อาการกล้ามเนื้อและกระดูก (Musculoskeletal symptoms) พยาธิสภาพและการตายที่สัมพันธ์กับการดื่มสุรา (Alcohol related morbidity and mortality) และการตายจากทุกสาเหตุ (All-cause mortality) [5] นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานซึ่งมีความเครียดสูง (และรู้สึกโดดเดี่ยว) ยังมีอัตราการขาดงาน [6] และมีความตั้งใจที่จะเลิกอาชีพหรือลาออกจากงาน [7] – [9] สูงกว่าแรงงานในกลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน

จากข้อเท็จจริงข้างต้น เพื่อให้ผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรมีเกณฑ์เปรียบเทียบความเหมาะสมของสัดส่วนแรงงานในแต่ละประเภทสภาพทางจิตสังคมในการทำงานในกิจการของตนรวมถึงสามารถวางแผนการปรับปรุงสัดส่วนแรงงานในแต่ละประเภทสภาพทางจิตสังคมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ งานวิจัยนี้จึงทำการสำรวจข้อมูลระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรต่อสามปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ตามทฤษฎี Job Demand – Control (–Support) Model ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากงาน (Psychological Demand) อำนาจการควบคุมในงานของแรงงาน (Control Latitude) และการสนับสนุนทางสังคม (Social Support) และจำแนกสัดส่วนแรงงานตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน รวมถึงทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของแรงงานกับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน

2. วัตถุประสงค์

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

2.1 สำรวจระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรต่อสามปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานอันประกอบไปด้วย การเรียกร้องจากงาน อำนาจการควบคุมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม

2.2 จำแนกกลุ่มแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน ตามทฤษฎี Job Demand – Control (–Support) Model

และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลกับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน

3. ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยนี้มีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

3.1 ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มประชากรที่งานวิจัยนี้ศึกษา คือ แรงงานก่อสร้าง ไม่จำกัดเพศ ช่วงอายุระหว่าง 20 ปี ถึง 55 ปี ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในโครงการก่อสร้างบ้านจัดสรรในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีราคาขายต่อหลังระหว่าง 2.50 ล้านบาท ถึง 5.00 ล้านบาท

3.2 ขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษา

ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของคณงานก่อสร้างบ้านจัดสรร ที่งานวิจัยนี้ศึกษาประกอบด้วย ข้อเรียกร้องจากงาน อำนาจการควบคุมในงาน และการสนับสนุนทางสังคม และงานวิจัยนี้ใช้ข้อมูลระดับการรับรู้ของแรงงานต่อปัจจัยทั้งสามในจำแนกกลุ่มแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร ออกเป็นห้าประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน ประกอบด้วย

ประเภท 1A –สภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้แรงงานมีความเครียดจากการทำงานสูง และรู้สึกโดดเดี่ยว

ประเภท 1B –สภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้แรงงานมีความเครียดจากการทำงานสูง แต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว

ประเภท 2 –สภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้แรงงานรู้สึกกระตือรือร้น (ทำงานเชิงรุก)

ประเภท 3 –สภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้แรงงานมีเครียดจากการทำงานต่ำ

ประเภท 4 –สภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้แรงงานรู้สึกเฉื่อยชา (ทำงานเชิงรับ)

3.3 ขอบเขตด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสำรวจระดับการรับรู้ของแรงงานต่อสามปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

สถิติเชิงพรรณนาที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และระดับการรับรู้ของแรงงานต่อ

สามปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สถิติเชิงอนุมาน ที่ใช้ในทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง และประเภสภาพด้านจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน คือ การทดสอบไคสแควร์ (Chi Square test)

3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลาการเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างถูกดำเนินการในเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2561 รวมระยะเวลา 1 เดือน

4. ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

ในปี ค.ศ. 1976 Robert Karasek [10] ได้เสนอ Job Demand-Control Model จำแนกประเภทต่าง ๆ ของสภาพด้านจิตสังคมในการทำงานจากการพิจารณาปฏิสัมพันธ์ระหว่างสองปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ได้แก่ ข้อเรียกร้องจากการทำงาน และอำนาจการควบคุมในงาน โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้งสองจะก่อให้เกิดประเภสภาพจิตสังคมในการทำงานที่แตกต่างกันดังนี้

ประเภทที่ 1 สภาพจิตสังคมในการทำงานซึ่งทำให้แรงงานมีความเครียดจากการทำงานสูง (High Strain Job) ได้แก่ สภาพการทำงานซึ่งทำให้แรงงานรู้สึกว่ามีข้อเรียกร้องจากงานสูง แต่แรงงานมีอำนาจในการควบคุมในงานอยู่ในระดับต่ำ สภาพจิตสังคมในการทำงานประเภทนี้จะทำให้แรงงานมีความรู้สึกที่ต้องทำตามความต้องการของงานโดยไม่ต่อรองไม่ได้ แรงงานในกลุ่มนี้มีความเสี่ยงในการเกิดการเจ็บป่วย หรือมีปัญหาสุขภาพอย่างมาก

ประเภทที่ 2 สภาพจิตสังคมในการทำงานซึ่งทำให้แรงงานเกิดความกระตือรือร้น และทำงานเชิงรุก (Active Job) ได้แก่ สภาพการทำงานซึ่งทำให้แรงงานรู้สึกว่าแม้จะมีข้อเรียกร้องจากงานในระดับที่สูง แต่แรงงานก็มีอำนาจในการควบคุมในงานอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน สภาพจิตสังคมในการทำงานประเภทนี้จะทำให้แรงงานมีความเครียดในระดับปานกลาง เกิดความรู้สึกขยันขันแข็ง เกิดการมีส่วนร่วม เกิดแรงจูงใจที่จะเรียนรู้ เกิดความ

ต้องการที่จะมีชื่อเสียงหรือมีความเด่น และเกิดความรู้สึกถึงความสำเร็จในชีวิต

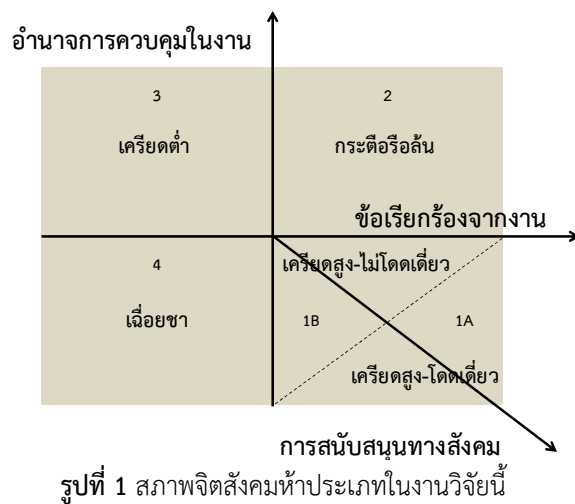
ประเภทที่ 3 สภาพจิตสังคมในการทำงานซึ่งทำให้แรงงานมีความเครียดจากการทำงานต่ำ (Low Strain Job) ได้แก่ สภาพการทำงานซึ่งทำให้แรงงานรู้สึกว่ามีข้อเรียกร้องจากงานต่ำ แต่แรงงานมีอำนาจในการควบคุมในงานอยู่ในระดับสูง สภาพจิตสังคมในการทำงานประเภทนี้จะทำให้แรงงานมีความเครียดจากการทำงานเล็กน้อย มีความสุขในการทำงาน แต่ในระยะยาวแรงงานอาจเกิดความรู้สึกกดดันเนื่องจากการขาดโอกาสในการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่

ประเภทที่ 4 สภาพจิตสังคมในการทำงานซึ่งทำให้แรงงานเกิดความเฉื่อยชา และทำงานเชิงรับ (Passive Job) ได้แก่ สภาพการทำงานซึ่งทำให้แรงงานรู้สึกว่ามีข้อเรียกร้องจากงานและมีอำนาจในการควบคุมในงานอยู่ในระดับต่ำ สภาพจิตสังคมในการทำงานประเภทนี้จะทำให้แรงงานมีความเครียดในระดับปานกลาง เกิดความรู้สึกเฉื่อยชา มีการพัฒนาและสร้างสรรค์ต่ำ เกิดภาวะจำยอมโดยไม่คิดแก้ไขอะไร

ต่อมาในปี ค.ศ. 1988 Jeffrey V. Johnson และคณะ [11] ได้นำเสนอแนวคิดว่าการมีระดับการสนับสนุนทางสังคมสูงจะช่วยทุเลาการเกิดความเครียดจากการทำงานได้ และได้เสนอ Demand-Control-Support Model ซึ่งมีการเพิ่มปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมเข้าไปใน Demand-Control Model

ตามทฤษฎี Demand-Control Model แรงงานซึ่งทำงานในสภาพจิตสังคมประเภท 1 ซึ่งมีความเครียดจากการทำงานสูง เป็นแรงงานที่มีความเสี่ยงต่อการมีปัญหาทางสุขภาพจิต มีปัญหาทางสุขภาพร่างกาย รวมถึงมีอัตราการขาดงาน และอัตราการลาออกจากงานสูงกว่าแรงงานกลุ่มอื่น และตามทฤษฎี Demand-Control-Support Model ความเครียดของแรงงานอาจได้รับการทุเลาลงหากแรงงานได้รับการสนับสนุนทางสังคม ในงานวิจัยนี้จึงเจาะจงจำแนกเฉพาะแรงงานในกลุ่มจิตสังคมในการทำงานประเภท 1 ออกเป็นสองประเภทย่อย ตามระดับปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ ประเภท 1A

สภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้แรงงานที่มีความเครียดจากการทำงานสูง และรู้สึกโดดเดี่ยว และประเภท 1B สภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้แรงงานที่มีความเครียดจากการทำงานสูง แต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว ดังแสดงในรูปที่ 1



5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แม้ว่าในต่างประเทศจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับการสำรวจปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน การจำแนกประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน รวมถึงการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับปัจจัยจิตสังคมในการทำงาน ประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน และปัจจัยอิสระอื่นๆเป็นจำนวนมาก งานวิจัยในหัวข้อดังกล่าวในประเทศไทยกลับมีอยู่อย่างจำกัด จากข้อมูลงานที่ผู้วิจัยรวบรวมได้พบว่างานวิจัยในประเทศไทยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพียงสองกลุ่ม ได้แก่ พนักงานหรือแรงงานในโรงงาน และผู้ประกอบการวิชาชีพพยาบาลหรือบุคลากรในโรงพยาบาลเท่านั้น โดยมีรายละเอียดโดยสังเขปดังนี้

งานวิจัยของ ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ [12] นิษฐ์ ประสิทธิ์เตสัง [13] ญัฐ ประสิทธิ์เตสัง และญัฐนันท์ ประสิทธิ์เตสัง [14] สุรัสวดี ถนัดศีลธรรม [15] เปรมยศ เปี่ยมนิธิกุล [16] ทำการสำรวจระดับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของพนักงานหรือแรงงานในโรงงาน งานวิจัยสามงานวิจัยแรกใช้แบบสอบถามซึ่งแปลมาจาก

Psychosocial Working Condition Questionnaire ของ Maria WindersZal-Bazyl เป็นเครื่องมือในการสำรวจระดับปัจจัยด้านจิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง ในขณะที่งานวิจัยที่เหลือใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงหรือแปลจาก Job Content Questionnaire ของ Robert Karasek เป็นเครื่องมือสำรวจระดับปัจจัย

นอกจากการนำเสนอข้อมูลการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยด้านจิตสังคมแล้ว งานวิจัยของทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ [12] และ งานวิจัยของสุรัสวดี ถนัดศีลธรรม [15] ยังได้ทำการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน โดยงานวิจัยของทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ [12] ได้ใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนของแต่ละปัจจัยด้านจิตสังคมต่ำกว่า 3 และตั้งแต่ 3 ขึ้นไปแบ่งกลุ่มแรงงานเป็นกลุ่มคะแนนต่ำและกลุ่มคะแนนสูง (ทั้งสามปัจจัยมีช่วงคะแนนระหว่าง 1 ถึง 5 คะแนน) ในขณะที่งานวิจัยของ สุรัสวดี ถนัดศีลธรรม [15] ใช้เกณฑ์ค่ามัธยฐานของคะแนนของแต่ละปัจจัยด้านจิตสังคมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม

ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ [12] และสุรัสวดี ถนัดศีลธรรม [15] ยังทำการทดสอบไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระต่าง ๆ และประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน (ระดับความเครียดจากงาน) ผลการศึกษาของของ ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ [12] ยืนยันว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน ในขณะที่ผลการศึกษาของสุรัสวดี ถนัดศีลธรรม [15] ยืนยันว่า อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ สัมพันธ์กับระดับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน (ระดับความเครียดจากงาน)

จิรัฐดา ธาณรัตน์ [17] ทิพากร สายเพชร [18] ปาณิภา เสี่ยงเพราะ และคณะ [19] วีรวัฒน์ ทางธรรม [20] Orawan Kaewboonchoo และคณะ [21] นาฏยามณีรุ่ง [22] Jutamane Sakkomonsri และคณะ [23] กฤตภพ ฐิตารีย์ และ วรุฒ ชัยวงษ์ [24] ทำการสำรวจระดับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพและบุคลากรในโรงพยาบาล

งานวิจัยของทิพากร สายเพชร[18] ใช้แบบสอบถามซึ่งแปลมาจาก Psychosocial Working Condition Questionnaire ของ Maria WindersZal-Bazyl เป็นเครื่องมือในการประเมินระดับปัจจัยด้านจิตสังคมของกลุ่มตัวอย่าง งานวิจัยที่เหลือใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงหรือแปลจาก Job Content Questionnaire ของ Robert Karasek หรือ ทฤษฎี Job Demand-Control-Support Model เป็นเครื่องมือสำรวจระดับปัจจัย

ในการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน จิริสุตา ธาณิรัตน์ [17] จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นสี่กลุ่มตาม Job Demand-Control Model และแปดกลุ่มตาม Job Demand-Control-Support Model โดยใช้เกณฑ์คะแนนด้านความต้องการในงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 31 คะแนน (จากช่วงคะแนน 8 ถึง 40 คะแนน) คะแนนด้านการควบคุมงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 41 คะแนน (จากช่วงคะแนน 12 ถึง 60 คะแนน) และด้านการสนับสนุนทางสังคมในการทำงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 81 คะแนน (จากช่วงคะแนน 23 ถึง 115 คะแนน) ในการแบ่งกลุ่มคะแนนปัจจัยต่ำ และคะแนนปัจจัยสูง

ทิพากร สายเพชร [18] ได้จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นสองประเภท โดยใช้ค่าคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงานหารด้วยค่าคะแนนเฉลี่ยปัจจัยด้านการควบคุมในงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 เป็นเกณฑ์ในการจำแนกประเภท ในขณะที่ ปาณิภา เสี่ยงเพราะ และคณะ [19] วีรวัฒน์ ทางธรรม [20] Orawan Kaewboon-choo และคณะ [21] Jutamanee Sakkomonsri และคณะ [23] จำแนกกลุ่มตัวอย่างเป็นสี่ประเภทตามแนวคิด Job Demand – Control Model โดย ปาณิภา เสี่ยงเพราะ และคณะ [19] ใช้เกณฑ์คะแนนปัจจัยด้านข้อเรียกร้องการทำงานน้อยกว่า 26 (จากช่วงคะแนน 8 ถึง 32 คะแนน) คะแนนปัจจัยด้านการควบคุมในงานน้อยกว่า 31 คะแนน (จากช่วงคะแนน 11 ถึง 44 คะแนน) ในการแบ่งกลุ่ม กฤตภพ ฐิตารีย์ และ วรุฒ ชัยวงศ์ [24] ใช้เกณฑ์ค่ามัธยฐานของคะแนนของแต่ละปัจจัยด้านจิตสังคมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มคะแนนต่ำและกลุ่มคะแนนสูง งานวิจัยที่เหลือใช้

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนของแต่ละปัจจัยด้านจิตสังคมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม

นอกจากนี้ ปาณิภา เสี่ยงเพราะ และคณะ [19] วีรวัฒน์ ทางธรรม [20] Jutamanee Sakkomonsri และคณะ [23] และ กฤตภพ ฐิตารีย์ และ วรุฒ ชัยวงศ์ [24] ยังได้ทำการทดสอบไคสแควร์ เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระต่าง ๆ กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน (ระดับความเครียดจากงาน) โดยผลการศึกษาของ ปาณิภา เสี่ยงเพราะ และคณะ [19] ระบุว่าตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการอบรมเฉพาะทางโรคเมเร็ง สัมพันธ์ภาพภายในครอบครัวและภาระการรับผิดชอบในครอบครัว องค์กร สภาพการทำงาน และการสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน (ประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน) วีรวัฒน์ ทางธรรม [20] ระบุว่า อายุ ค่าตอบแทน สถานที่ปฏิบัติงาน แรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ความคลุมเครือในบทบาท มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน (ประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน) Jutamanee Sakkomonsri และคณะ [23] ระบุว่า อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ความเร่งด่วนของงาน ความผาสุก แรงสนับสนุนจากหัวหน้า แรงสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ความคลุมเครือของหน้าที่ และความขัดแย้งของหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน (ประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน) กฤตภพ ฐิตารีย์ และ วรุฒ ชัยวงศ์ [24] ระบุว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากงาน (ประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ความเพียงพอของรายได้ สาขาอาชีพ ข้อเรียกร้องจากงานด้านงานใช้ร่างกาย อันตรายหรือความเสี่ยงจากงาน แรงสนับสนุนทางสังคม แรงสนับสนุนจากหัวหน้างานและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

Orawan Kaewboonchoo และคณะ [21] ใช้การวิเคราะห์ Multiple Regression วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับความต้องการที่จะคงอยู่ของพยาบาลที่ทำงานในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน

ที่แตกต่างกัน พบว่า ในกลุ่มพยาบาลที่ทำงานในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่มีความเครียดจากการทำงานสูง การสนับสนุนจากหัวหน้างานมีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่กลุ่มพยาบาลซึ่งทำงานในประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้เกิดความกระตือรือร้น การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความต้องการที่จะคงอยู่อย่างมีนัยสำคัญ

นอกเหนือจากงานวิจัยเกี่ยวกับสภาพจิตสังคมในการทำงานในกลุ่มแรงงาน/พนักงานโรงงาน และกลุ่มวิชาชีพพยาบาลแล้ว มีผู้วิจัยทำการศึกษาศักยภาพด้านจิตสังคมในการทำงานและจำแนกประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน ในกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ จำนวนเล็กน้อย ได้แก่ งานวิจัยดังต่อไปนี้

ดลฤดี เพชรขำ [25] และ จิตกาญจนา ขาญศิลป์ [26] ใช้แบบสอบถามที่ดัดแปลงมาจาก Job Content Questionnaire ของ Robert Karasek เป็นเครื่องมือในการสำรวจสำรวจระดับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของแรงงานเยาชนที่ทำงานร้านสะดวกซื้อ และระดับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดสงขลา ตามลำดับ

ธนิยะ วงศ์วาร [27] สำรวจระดับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำความมั่นคงสูงโดยใช้แบบประเมินความเครียดจากงานฉบับภาษาไทย (Thai JCQ) เป็นเครื่องมือ และใช้เกณฑ์ค่ามัธยฐานของคะแนนของแต่ละปัจจัยด้านจิตสังคมเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มและทำการทดสอบไคสแควร์ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับความเครียดจากการทำงาน (ประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน) ซึ่งผลการศึกษแสดงว่า ระดับการศึกษา การออกกำลังกาย แรงสนับสนุนจากงาน และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงาน (ประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน) อย่างมีนัยสำคัญ

กานดา จันทรย์แย้ม [28] สำรวจระดับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอาชีพต่าง ๆ ในจังหวัดสงขลา โดยใช้แบบประเมินความเครียดจากงานฉบับภาษาไทย (Thai JCQ) เป็นเครื่องมือ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัย

ได้ใช้ค่า P_{75} ของคะแนนปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงานของกลุ่มตัวอย่าง และ P_{25} ของคะแนนปัจจัยด้านการควบคุมหรืออำนาจในการตัดสินใจในงานเป็นเกณฑ์ในการจำแนกกลุ่มคะแนนต่ำและกลุ่มคะแนนสูง

วลีรัตน์ เชื้อ เทิดทูนภูกุ และพีรพนธ์ ลือบุญธวัชชัย [29] สำรวจระดับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของทนายความโดยใช้แบบประเมินความเครียดจากงานฉบับภาษาไทย (Thai JCQ) เป็นเครื่องมือ และใช้ค่ามัธยฐานของคะแนนของแต่ละปัจจัยด้านจิตสังคมเป็นเกณฑ์ในการจำแนกประเภท ผู้วิจัยยังทำการทดสอบไคสแควร์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยอิสระต่าง ๆ และภาวะหมดไฟ กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน (ระดับความเครียดจากงาน) และซึ่งผลการทดสอบระบุว่าระดับรายได้เฉลี่ย ประเภทใบอนุญาต และภาวะหมดไฟ มีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน

อาทรณ์ กิจจา และ อุษณา แฉ่งคล้าย [30] สำรวจระดับปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานของนักบัญชีในองค์การบริหารส่วนตำบลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งดัดแปลงมาจาก Job Content Questionnaire ตามแนวคิดของ Robert Kerasek เป็นเครื่องมือ โดยใช้เกณฑ์คะแนนด้านความต้องการในงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 29 คะแนน คะแนนด้านการควบคุมงาน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 คะแนน ในการแบ่งกลุ่มคะแนนปัจจัยต่ำ และคะแนนปัจจัยสูง

ผลการจำแนกกลุ่มตัวอย่างตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานตาม Job Demand - Control - Model ของงานวิจัยในอดีตดังแสดงในตารางที่ 1

จากข้อมูลงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้นำเสนอทั้งหมดข้างต้น จะเห็นได้ว่า ไม่มีงานวิจัยใดที่จำเพาะเจาะจงสำรวจระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรต่อปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน ระบุสัดส่วนแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรจำแนกประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน และระบุความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรและประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน ซึ่งเป็นองค์ความรู้ที่มีความสำคัญและจำเป็น สำหรับผู้รับเหมา-

ตารางที่ 1 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพจิตสังคมในการทำงาน จากการงานวิจัยในอดีต

	กลุ่มตัวอย่าง	เครียดสูง (High strain)	กระตือรือร้น (Active)	เครียดต่ำ (Low strain)	เฉื่อยชา (Passive)
ทงศ์ศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ [12]	พนักงานสำนักงานใน นิคมอุตสาหกรรม	9.64	56.77	7.05	26.04
สุรัสวดี ถนัด ศีลธรรม [15]	แรงงานนอกระบบ	26.8	70.7	2.4	0.0
	แรงงานในระบบ	42.0	54.0	0.0	4.0
จิรัฐดา ธานีรัตน์ [17]	บุคลากรในโรงพยาบาล	16.2	36.6	19.4	27.8
ทิพากร สายเพชร[18]	พยาบาลวิชาชีพ	41.8	-	58.2	-
ปาณิภา เสี่ยงเพราะ และคณะ [19]	พยาบาล ใน โรงพยาบาลโรคมะเร็ง	27.7	25.2	22.6	24.5
วีรวัฒน์ ทางธรรม [20]	พยาบาลเพศชาย	32.3	14.5	15.9	37.3
Orawan Kaewboonchoo และคณะ [21]	พยาบาลเพศหญิง	17.5	36.4	24.3	21.8
Jutamanee Sakkomonsri และ คณะ [23]	พยาบาลประจำ รถพยาบาล	33.5	21.2	27.3	18.0
กฤตภพ ฐิตารีย์ และ วรุฒ ชัยวงษ์ [24]	บุคลากรในโรงพยาบาล	26.93	25.48	16.83	30.76
ธนิยะ วงศ์วาร [27]	เจ้าหน้าที่เรือนจำ	22.6	28.1	23.0	26.3
กานดา จันทร์แย้ม [28]	ผู้ปฏิบัติงานโรงงาน	33.5	27.5	26.5	12.5
	บุคลากรมหาวิทยาลัย	0.7	22.7	75.2	1.4
	ครู	0.0	21.9	76.9	1.2
	ทหาร	0.0	4.0	76.0	20.0
	พยาบาล	2.5	15.0	67.0	15.5
	ตำรวจ	2.0	30.6	53.0	14.3
	ผู้ปฏิบัติงานธุรกิจ บริการ	1.6	13.7	58.4	26.3
วลีรัตน์ เชื้อ เทิดทูนภ ภูษ และพีรพนธ์ ลือ บุญธวัชชัย [29]	ทนายความ	22.3	77.3		

ตารางที่ 1 (ต่อ) สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสภาพจิตสังคมในการทำงาน จากการงานวิจัยในอดีต

	กลุ่มตัวอย่าง	เครียดสูง (High strain)	กระตือรือร้น (Active)	เครียดต่ำ (Low strain)	เฉื่อยชา (Passive)
อาทรณ์ กิจจา และ อุษณา แจ้งคล้าย [30]	นักบัญชี	17.58	46.16	17.58	18.68

ก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรในการบริหารจัดการประเภทสภาพทางจิตสังคมในการทำงานของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร

6. แบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยพัฒนาแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

6.1 แบบสอบถาม และการประเมินระดับการรับรู้

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งเป็นออกเป็นสี่ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ข้อเรียกร้องจากงาน ส่วนที่ 3 การควบคุมในงาน และส่วนที่ 4 การสนับสนุนทางสังคม

จำนวนคำถามเกี่ยวกับปัจจัยหลักด้านต่าง ๆ สามารถจำแนกได้เป็นปัจจัยย่อย ดังแสดงในตารางที่ 2

แบบสอบถามในส่วนที่ 2 ถึง 4 ของงานวิจัยนี้ นำมาจากแบบประเมินสภาพจิตสังคมในการทำงาน (Psychosocial Working Condition Questionnaire) ของ Maria WindersZal-Bazyl ซึ่งแปลโดย ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ [12]

ในการตอบแบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 4 กลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดให้แสดงความเห็น 5 ระดับ ข้อคำถามเชิงบวกคะแนนจะเรียงจาก 1, 2, 3, 4, 5 ในขณะที่ข้อคำถามเชิงลบ คะแนนจะเรียงจาก 5, 4, 3, 2, 1

คะแนนเฉลี่ยค่าระดับการรับรู้ของแรงงานต่อแต่ละปัจจัยหลัก(ย่อย) ถูกคำนวณโดยการนำผลรวมคะแนนที่ได้จากการรวมคะแนนแต่ละข้อในแต่ละปัจจัยหลัก(ย่อย) มาทำการหารด้วยจำนวนข้อในแต่ละปัจจัยหลัก(ย่อย) คะแนนเฉลี่ยของค่าระดับการรับรู้ของแรงงานที่ได้จากการคำนวณจึงมีค่าอยู่ระหว่าง 1 คะแนน ถึง 5 คะแนน

ตารางที่ 2 จำนวนคำถามของแต่ละปัจจัยหลัก จำแนกตามปัจจัยย่อย

ปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน		
ปัจจัยหลัก	ปัจจัยย่อย	จำนวนคำถาม
ข้อเรียกร้องจากงาน		25
	ข้อเรียกร้องด้านสติปัญญา	9
	ข้อเรียกร้องด้านจิตกายภาพ	9
	ข้อเรียกร้องจากบทบาท	7
การควบคุมในงาน		20
	การควบคุมพฤติกรรมในการทำงาน	10
	การควบคุมความสามารถใช้ทักษะในการทำงาน	10
การสนับสนุนทางสังคม		16
	การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	8
	การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	8

6.2 การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) โดยคัดเลือกโครงการก่อสร้างบ้านจัดสรร ซึ่งมีคุณสมบัติตรงตามที่ได้กำหนดไว้ในขอบเขตของงานวิจัย จำนวนแปดโครงการ จากนั้นทำการติดต่อเพื่อเก็บข้อมูลจากแรงงานก่อสร้างทุกคนในโครงการเหล่านั้น

จากแบบสอบถามที่แจกไปจำนวนทั้งสิ้น 575 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถาม 450 ชุด เป็นแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และผ่านการคัด

กรองทั้งสิ้น 438 ชุด ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ จำนวนตัวอย่าง และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง เมื่อ

จำแนกกลุ่มตัวอย่างตามข้อมูลส่วนบุคคล ดังแสดงใน
ตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางด้านประชากร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	345	78.77
หญิง	93	21.23
อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	147	33.56
มากกว่า 30 ปีแต่ไม่เกิน 40ปี	217	49.54
มากกว่า 40 ปี	74	16.90
ระดับการศึกษา		
ประถม	122	27.86
มัธยมต้น	140	31.96
สูงกว่ามัธยมต้น	176	40.18
สัญชาติ		
ไทย	376	85.84
อื่นๆ	62	14.16

ลักษณะทางด้านประชากร	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี	264	60.27
มากกว่า 10 ปี	174	39.73
ประเภทการว่างงาน		
รายวัน	321	73.29
รายเดือน	117	26.71
ตำแหน่ง		
ช่างไม้	80	18.26
ช่างปูน	127	29.00
ช่างเหล็ก	113	25.80
กรรมกร	118	26.94
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 12,000 บาท	212	48.40
12,001 บาท – 15,000 บาท	150	34.25
15,001 บาทขึ้นไป	76	17.35

7. ผลการศึกษา

ข้อมูลผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ถูกนำเสนอใน
หัวข้อที่ 7.1 ถึง 7.3 ตามลำดับ

7.1 ระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้าน
จัดสรรต่อปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงาน

7.1.1 ระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการ
บ้านจัดสรรต่อปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงาน

ข้อมูลระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการ
บ้านจัดสรรต่อปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงาน ซึ่งได้จาก
การสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงว่าแรงงานก่อสร้าง
โครงการบ้านจัดสรร แสดงการรับรู้เกี่ยวกับข้อเรียกร้อง
จากงานโดยภาพรวมเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ

2.28 ค่าสูงสุดเท่ากับ 3.92 โดยส่วนใหญ่มีคะแนนระหว่าง
3.00 ถึง 3.99 (ร้อยละ 58.90) รองลงมาคือ 2.00 ถึง
2.99 (ร้อยละ 41.10)

เมื่อพิจารณารายละเอียดคะแนนของแต่ละปัจจัย
ย่อยของปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงาน พบว่า ข้อ
เรียกร้องด้านสติปัญญา ข้อเรียกร้องจากบทบาท ข้อ
เรียกร้องด้านจิตกายภาพ มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.07
3.00 และ 2.92 ตามลำดับ

7.1.2 ระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการ
บ้านจัดสรรต่อปัจจัยด้านการควบคุมในงาน

ข้อมูลระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการ
บ้านจัดสรรต่อปัจจัยด้านการควบคุมในงาน ซึ่งได้จากการ
สำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 4 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคะแนนปัจจัยด้านข้อเรียกร้องจากงาน

ปัจจัยที่วัด		ระดับคะแนน			
		1.00–1.99	2.00–2.99	3.00–3.99	4.00 - 5.00
ข้อเรียกร้องจากงาน	ร้อยละ	0.00	41.10	58.90	0.00
	จำนวน	(0)	(180)	(258)	(0)
ค่าเฉลี่ย 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.24 ค่าต่ำสุด 2.28 ค่าสูงสุด 3.92					
ข้อเรียกร้องด้านสติปัญญา	ร้อยละ	0.00	37.67	62.10	0.23
	จำนวน	(0)	(165)	(272)	(1)
ค่าเฉลี่ย 3.07 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 ค่าต่ำสุด 2.00 ค่าสูงสุด 4.33					
ข้อเรียกร้องด้านจิตกายภาพ	ร้อยละ	1.60	45.21	52.28	0.91
	จำนวน	(7)	(198)	(229)	(4)
ค่าเฉลี่ย 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.43 ค่าต่ำสุด 1.67 ค่าสูงสุด 4.00					
ข้อเรียกร้องจากบทบาท	ร้อยละ	0.69	36.07	62.10	1.14
	จำนวน	(3)	(158)	(272)	(5)
ค่าเฉลี่ย 3.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.36 ค่าต่ำสุด 1.71 ค่าสูงสุด 4.00					

ตารางที่ 5 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคะแนนปัจจัยด้านการควบคุมในงาน

ปัจจัยที่วัด		ระดับคะแนน			
		1.00–1.99	2.00–2.99	3.00–3.99	4.00 - 5.00
ด้านการควบคุมในงาน	ร้อยละ	0.23	57.08	42.69	0.00
	จำนวน	(1)	(250)	(187)	(0)
ค่าเฉลี่ย 2.96 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.29 ค่าต่ำสุด 1.95 ค่าสูงสุด 3.90					
การควบคุมพฤติกรรม	ร้อยละ	0.00	50.23	48.40	1.37
	จำนวน	(0)	(220)	(212)	(6)
ค่าเฉลี่ย 2.99 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.38 ค่าต่ำสุด 2.10 ค่าสูงสุด 4.20					
การควบคุมทักษะ	ร้อยละ	1.14	52.51	46.12	0.23
	จำนวน	(5)	(230)	(202)	(1)
ค่าเฉลี่ย 2.92 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 ค่าต่ำสุด 1.70 ค่าสูงสุด 4.00					

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงว่าแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร แสดงการรับรู้เกี่ยวกับการควบคุมในงานโดยภาพรวมเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.95 ค่าสูงสุดเท่ากับ 3.90 โดยส่วนใหญ่มีคะแนน ระหว่าง 2.00 ถึง 2.99 (ร้อยละ 57.01) รองลงมาคือ 3.00 ถึง 3.99 (ร้อยละ 42.70)

เมื่อพิจารณารายละเอียดคะแนนของแต่ละปัจจัย

ย่อยของปัจจัยด้านการควบคุมในงาน พบว่า ปัจจัยด้านการควบคุมพฤติกรรมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยด้านการควบคุมความสามารถในการใช้ทักษะในงาน โดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 และ 2.92 ตามลำดับ

7.1.3 ระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

ข้อมูลระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการ

บ้านจัดสรรต่อปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งได้
จากการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่าง ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคะแนนปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม

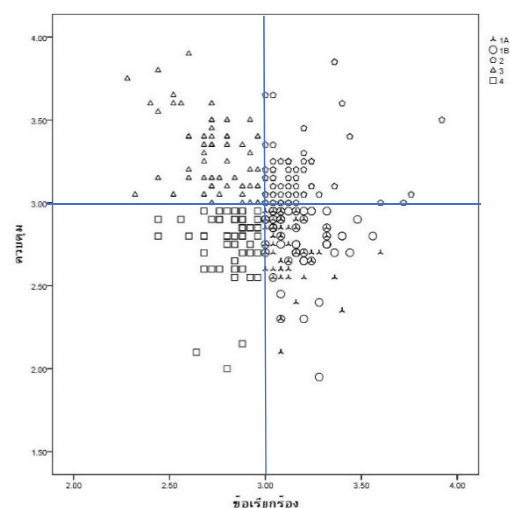
ปัจจัยที่วัด		ระดับคะแนน			
		1.00–1.99	2.00–2.99	3.00–3.99	4.00 - 5.00
ด้านการสนับสนุนทางสังคม	ร้อยละ	0.00	33.79	66.21	0.00
	จำนวน	(0)	(148)	(290)	(0)
ค่าเฉลี่ย 3.04 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.31 ค่าต่ำสุด 2.00 ค่าสูงสุด 3.75					
การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ร้อยละ	0.23	33.11	66.21	0.45
	จำนวน	(1)	(145)	(290)	(2)
ค่าเฉลี่ย 3.06 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.37 ค่าต่ำสุด 1.75 ค่าสูงสุด 4.13					
การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน	ร้อยละ	0.68	31.74	67.58	0.00
	จำนวน	(3)	(139)	(296)	(0)
ค่าเฉลี่ย 3.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.35 ค่าต่ำสุด 1.88 ค่าสูงสุด 3.75					

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงว่าแรงงานก่อสร้าง
โครงการบ้านจัดสรร แสดงการรับรู้เกี่ยวกับการสนับสนุน
ทางสังคมโดยภาพรวมเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ
2.00 ค่าสูงสุดเท่ากับ 3.75 โดยส่วนใหญ่มีคะแนนระหว่าง
3.00 ถึง 3.99 (ร้อยละ 66.21) รองลงมาคือ 2.00 ถึง
2.99 (ร้อยละ 33.79)

เมื่อพิจารณารายละเอียดคะแนนของแต่ละปัจจัย
ย่อยของปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม พบว่า ปัจจัย
ด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงกว่า
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน โดยมีคะแนน
เฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และ 3.02 ตามลำดับ

7.2 การจำแนกกลุ่มแรงงานก่อสร้างโครงการบ้าน
จัดสรรตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน
ในการจำแนกกลุ่มแรงงานตามประเภทสภาพจิตสังคมใน
การทำงาน ผู้วิจัยใช้เกณฑ์คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 3.00
คะแนนของแต่ละปัจจัยด้านจิตสังคม ในการแบ่งแยก
ระดับการรับรู้ปัจจัยระดับต่ำและระดับสูง เพื่อจำแนก
กลุ่มแรงงานเป็นห้าประเภทตามที่ได้กำหนดไว้ใน
วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

ข้อมูลการกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่างแรงงาน
ก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรร เมื่อการจำแนกกลุ่มแรงงาน
ตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานจากการ
พิจารณาพิจารณาระดับการรับรู้ของแรงงานต่อสามปัจจัย
ด้านจิตสังคมในการทำงานดังแสดงในรูปที่ 2 ข้อมูล
สัดส่วนแรงงานในแต่ละประเภทสภาพจิตสังคม ดังแสดง
ในตารางที่ 7



รูปที่ 2 การกระจายตัวของกลุ่มตัวอย่าง
ในแต่ละสภาพจิตสังคมการทำงาน

จากข้อมูลในตารางที่ 7 พบว่าแรงงานก่อสร้างซึ่งจัดอยู่ในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดจากการทำงานสูงมีจำนวนมากถึงร้อยละ 37.45 (ประเภท 1A และประเภท 1B) โดยมีจำนวนแรงงานถึงร้อยละ 16.21 ซึ่งนอกจากจะมีความเครียดจากการทำงานสูงแล้ว แรงงานยังรู้สึกโดดเดี่ยวอีกด้วย (ประเภท 1A) และมีแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรที่จัดอยู่ในประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้รู้สึกกระตือรือร้น (ประเภท 2) ประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) และประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้รู้สึกเฉื่อยชา (ประเภท 4) จำนวนร้อยละ 21.46 ร้อยละ 21.23 และร้อยละ 19.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน

ประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1A - มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว	71	16.21
1B - มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว	93	21.24
2 - รู้สึกกระตือรือร้น	94	21.46
3 - มีความเครียดต่ำ	93	21.23
4 - รู้สึกเฉื่อยชา	87	19.86

7.3 การทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลและประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน

งานวิจัยนี้ใช้การทดสอบไคสแควร์ ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณสมบัติส่วนบุคคลและประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน ตามสมมติฐานดังนี้

H_0 = คุณสมบัติส่วนบุคคลของแรงงานประเภทใด ๆ ที่ทดสอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน

H_1 = คุณสมบัติส่วนบุคคลของแรงงานประเภทใด ๆ ที่ทดสอบ มีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน

ทั้งนี้ทำการทดสอบที่ $\alpha = 0.05$ และ $\alpha = 0.10$

ข้อมูลสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคลของแรงงานและประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน และผลการทดสอบไคสแควร์ ดังแสดงในตารางที่ 8

จากข้อมูลที่แสดงในตารางที่ 8 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สัญชาติ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการว่าจ้าง ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ในขณะที่อายุมีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.10

เมื่อพิจารณาข้อมูลสัดส่วนแรงงานเมื่อจำแนกกลุ่มแรงงานตามข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ ดังแสดงในตารางที่ 8 พบข้อสังเกตดังนี้

แรงงานเพศชายมีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) และทำให้มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยวสูง (ประเภท 1B) มากกว่าแรงงานเพศหญิง ในทางตรงกันข้ามแรงงานเพศหญิงมีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) มากกว่าแรงงานเพศชาย

แรงงานช่วงอายุต่ำกว่า 30 ปี มีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1B) มากกว่าแรงงานช่วงอายุอื่น แรงงานช่วงอายุ 31-40 ปี มีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้รู้สึกกระตือรือร้น (ประเภท 2) และทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) มากกว่าแรงงานช่วงอายุอื่น ในขณะที่แรงงานช่วงอายุมากกว่า 40 ปี มีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) และทำให้รู้สึกเฉื่อยชา (ประเภท 4) มากกว่าแรงงานช่วงอายุอื่น

แรงงานซึ่งจบการศึกษาระดับชั้นประถมศึกษา มีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) มากกว่าแรง-

ตารางที่ 8 ข้อมูลสัดส่วนแรงงาน และผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับประเภสภาพจิตสังคมในการทำงาน

	เพศ		อายุ			ระดับการศึกษา			สัญชาติ	
	ชาย	หญิง	≤ 30 ปี	31 – 40 ปี	> 40 ปี	ประถม	ม.ต้น	> ม.ต้น	ไทย	อื่นๆ
1A	19.4	4.3	17.7	12.4	24.3	12.3	9.3	24.4	16.5	14.5
1B	23.8	11.8	25.9	18.4	20.3	14.8	17.1	29.0	22.6	12.9
2	20.3	25.8	19.0	25.8	13.5	19.7	29.3	16.5	22.6	14.5
3	17.1	36.6	18.4	24.0	18.9	31.1	22.1	13.6	19.1	33.9
4	19.4	21.5	19.0	19.4	23.0	22.1	22.1	16.5	19.1	24.2
X²	29.509		13.854			39.517			10.226	
Sig.	0.000**		0.086*			0.000**			0.037**	

	ประสบการณ์การทำงาน		ประเภทการว่าจ้าง		ตำแหน่ง				รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
	≤ 10 ปี	>10 ปี	รายวัน	รายเดือน	ช่างไม้	ช่างปูน	ช่างเหล็ก	กรรมกร	≤ 12,000	12,001 –15,000	≥ 15,001
1A	13.3	20.7	14.6	20.5	31.3	23.6	10.6	3.4	15.1	10.0	31.6
1B	22.0	20.1	15.0	38.5	12.5	29.9	24.8	14.4	18.9	20.0	30.3
2	22.3	20.1	23.4	16.2	25.0	16.5	21.2	24.6	20.3	22.0	23.7
3	25.4	14.9	25.5	9.4	13.8	11.0	18.6	39.8	31.6	17.3	0.0
4	17.0	24.1	21.5	15.4	17.5	18.9	24.8	17.8	14.2	30.7	14.5
X²	12.023		38.306		72.548				60.081		
Sig.	0.017**		0.000**		0.000**				0.000**		

* มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.10

** มีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

งานซึ่งจบการศึกษาระดับอื่น แรงงานซึ่งจบการศึกษาระดับชั้นมัธยมต้น มีสัดส่วนในประเภสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้รู้สึกกระตือรือร้น (ประเภท 2) มากกว่าแรงงานซึ่งจบการศึกษาระดับอื่น และแรงงานซึ่งจบการศึกษาระดับสูงกว่าชั้นมัธยมต้น มีสัดส่วนในประเภสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) และทำให้มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1B) มากกว่าแรงงานซึ่งจบการศึกษาระดับอื่น

แรงงานสัญชาติไทยมีสัดส่วนในประเภสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดด

เดี่ยว (ประเภท 1B) และทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) มากกว่าแรงงานสัญชาติอื่น ในทางตรงกันข้ามแรงงานสัญชาติอื่นมีสัดส่วนในประเภสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) และทำให้รู้สึกเฉื่อยชา (ประเภท 4) มากกว่าแรงงานสัญชาติไทย

แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี มีสัดส่วนในประเภสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) มากกว่าแรงงานแรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ในทางตรงกันข้ามที่แรงงานที่มีประสบการณ์ทำงาน

มากกว่า 10 ปี มีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) และทำให้รู้สึกเฉื่อยชา (ประเภท 4) มากกว่าแรงงานที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปี

แรงงานตำแหน่งช่างปูนและช่างเหล็กมีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1B) มากกว่าแรงงานตำแหน่งช่างไม้และกรรมกร แรงงานตำแหน่งช่างไม้และช่างปูนมีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) มากกว่าแรงงานตำแหน่งช่างเหล็กและกรรมกร แรงงานตำแหน่งกรรมกรมีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) มากกว่าแรงงานตำแหน่งอื่น และแรงงานตำแหน่งช่างเหล็กมีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้รู้สึกเฉื่อยชา (ประเภท 4) สูงกว่าแรงงานตำแหน่งอื่น

แรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยสูงกว่า 15,000 บาท มีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) และทำให้มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1B) มากกว่าแรงงานในกลุ่มระดับรายได้อื่น แรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยระหว่าง 12,001 บาทถึง 15,000 บาทมีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้รู้สึกเฉื่อยชา (ประเภท 4) มากสูงกว่าแรงงานในกลุ่มระดับรายได้อื่น และแรงงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 12,000 บาท มีสัดส่วนในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) มากกว่าแรงงานในกลุ่มระดับรายได้อื่น

8. วิเคราะห์ผลการศึกษา

การที่ผลการศึกษานี้แสดงให้เห็นว่ามีแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรสัดส่วนมากถึงร้อยละ 16.21 จัดอยู่ในกลุ่มประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) ซึ่งแรงงานในประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานประเภทนี้

มีแนวโน้มจะมีปัญหาทั้งทางด้านจิตใจและด้านสุขภาพกายมากกว่าแรงงานในกลุ่มประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานประเภทอื่นอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนให้เห็นว่าผู้รับเหมาก่อสร้างบ้านจัดสรร ในฐานะนายจ้าง มีแนวโน้มที่จะต้องประสบปัญหาด้านการบริหารปริมาณแรงงาน รวมถึงปัญหาด้านประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพของผลผลิตจากแรงงาน เพื่อบรรเทาปัญหาการมีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยวของแรงงานในเบื้องต้น ผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรควรเพิ่มระดับการสนับสนุนทางสังคม อันประกอบไปด้วย การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและจากเพื่อนร่วมงาน แก่แรงงานในกลุ่มประเภทสภาพจิตสังคมประเภทนี้โดยเร่งด่วน เพื่อช่วยทุเลาผลกระทบจากความรู้สึกเครียดจากการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้ลง

อย่างไรก็ดีเพื่อป้องกันและแก้ไขผลกระทบในระยะยาวจากปัญหาแรงงานมีความเครียดจากการทำงานสูง ผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรควรพิจารณาปรับลดระดับการเรียกร้องจากงาน และเพิ่มระดับอำนาจการควบคุมในงานให้แก่แรงงานในกลุ่มประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) จำนวนร้อยละ 16.21 และในกลุ่มประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1B) จำนวนร้อยละ 21.24

ข้อมูลสัดส่วนแรงงานในสภาพจิตสังคมในการทำงานประเภทต่าง ๆ เมื่อจำแนกกลุ่มแรงงานตามข้อมูลส่วนบุคคล แสดงว่า กลุ่มแรงงานที่มีลักษณะแตกต่างกัน มีสัดส่วนในแต่ละประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่แตกต่างกัน ในการวางแผนและจัดสรรทรัพยากร เพื่อแก้ไขปัญหาสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมของแรงงาน ผู้รับเหมาก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรพึงให้ความสนใจกับกลุ่มแรงงานเพศชาย กลุ่มแรงงานอายุมากกว่า 40 ปี กลุ่มแรงงานระดับการศึกษาสูงกว่ามัธยมต้น กลุ่มแรงงานที่ได้รับการว่าจ้างเป็นรายเดือน กลุ่มแรงงานตำแหน่งช่างไม้และช่างปูน และกลุ่มแรงงานที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 15,000 บาท ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานที่มีสัดส่วนแรงงานประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่

ทำให้มีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) และประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานที่ทำให้มีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1B) มากกว่ากลุ่มแรงงานกลุ่มอื่น

9. สรุปผลการศึกษา

ผลการสำรวจระดับการรับรู้ของแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรต่อสามปัจจัยด้านจิตสังคมในการทำงานพบว่า คะแนนการรับรู้ปัจจัยด้านการเรียกร้องจากงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.95 และมีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.90 คะแนนการรับรู้ปัจจัยด้านอำนาจการควบคุมในงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 1.95 และมีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.90 คะแนนการรับรู้ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 มีค่าต่ำสุดเท่ากับ 2.00 และมีค่าสูงสุดเท่ากับ 3.75

ผลการจำแนกกลุ่มแรงงานก่อสร้างโครงการบ้านจัดสรรตามประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน พบว่า มีสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานดังนี้ ประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้แรงงานมีความเครียดสูงและรู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1A) จำนวนร้อยละ 16.21 ประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้แรงงานมีความเครียดสูงแต่ไม่รู้สึกโดดเดี่ยว (ประเภท 1B) จำนวนร้อยละ 21.24 ประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้แรงงานรู้สึกกระตือรือร้น (ประเภท 2) จำนวนร้อยละ 21.46 ประเภทสภาพจิตสังคมที่ทำให้แรงงานมีความเครียดจากการทำงานต่ำ (ประเภท 3) จำนวนร้อยละ 21.23 และประเภทสภาพจิตสังคมที่ให้แรงงานรู้สึกเฉื่อยชา (ประเภท 4) จำนวนร้อยละ 19.86

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลและประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงานของแรงงาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สัญชาติ ประสบการณ์การทำงาน ประเภทการว่าจ้าง ตำแหน่ง และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 ในขณะที่ อายุ มีความสัมพันธ์กับประเภทสภาพจิตสังคมในการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.10

10. กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ ผศ.ดร. ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข หัวหน้าภาควิชาสุขศาสตร์อุตสาหกรรมและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้อนุญาตให้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ท่านได้แปลจาก Psychosocial Working Condition Questionnaire ของ Maria WindersZal-Bazyl ในงานวิจัยนี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณ นายสุรศักดิ์ มอญไหม นายจักษ์กฤษ พวงมาลัย และนายอนันท์ เคนบุบผา นักศึกษาภาควิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี มหานคร ที่ช่วยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

11. เอกสารอ้างอิง

- [1] Bank of Thailand (2019, July 17). EC_EI_009, [Online].Available:http://www.bot.or.th/App/BTWS_STAT/statistics/ReportPage.aspx?reportID=102&language=th
- [2] SCB Economic Intelligence Center (2019, July 17). Bridging Thailand's Labor Gap, [Online].Available:https://www.scbeic.com/en/detail/file/product/1251/e22mxi3krw/ENG_labor_insight_Q1_2015.pdf
- [3] J. A. Häusser, A. Mojzisch, M. Niesel and S. Schulz-Hardt, "Ten years on: A review of recent research on the Job Demand–Control (–Support) model and psychological well-being," *Work & Stress*, vol. 24, no.1, p.1-35, 2010.
- [4] F. Asif, U. Javed and S. Y. Janjua. "The Job Demand-Control-Support Model and Employee Wellbeing: A Meta-Analysis of Previous Research," *Pakistan Journal of Psychological Research*, vol. 33, no.1, p.203-221, 2018.
- [5] M. Van der Doef and S. Maes. "The job demand-control(–support) model and

- physical health outcomes: A review of the strain and buffer hypotheses,” *Psychology & Health*, vol. 13, no.5, p. 909-936, 1998.
- [6] J. Schechter, L. W. Green, L. Olsen, K. Kruse and M. Cargo. “Application of Karasek’s demand/control model a Canadian occupational setting including shift workers during a period of reorganization and downsizing,” *American Journal of Health Promotion*, vol. 11, no.6, p. 394-399, 1997.
- [7] H. M. Hasselhorn, P. M. Conway, M. Widerszal-Bazyl, M. Simon, P. Tackenberg, S. Schmidt, D. Camerino, and B. H. Muller. “Contribution of job strain to nurses’ consideration of leaving the profession--Results from the longitudinal European nurses’ early exit study,” *Scandinavian journal of work, environment & health*, vol.34, no.6, p. 75-82, 2008.
- [8] Y. L. Chiu, R. G. Chung, C. S. Wu and C. H. Ho. “The effects of job demand, control, and social support on hospital clinical nurses’ intention to turn over,” *Applied Nursing Research*, vol.22, no.4, p. 258-263, 2009.
- [9] K. Ekstrand. “The working conditions of the individual – in the interest of the organization? Turnover intentions among Swedish employees,” M.S. Thesis, Department of Sociology/Department of Business Administration, University of Gothenburg., 2015.
- [10] R. A. Karasek, “Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign,” *Administrative Science Quarterly*, vol. 24, no. 2, p. 285-308, 1979.
- [11] J. V. Johnson, E.M. Hall. “Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population,” *Am J Public Health*, vol. 78, no.10, p. 1336–1342, 1988.
- [12] T. Yingratanasuk, P. Serekajornkitcharoen and J. Pusapakdeepob. “An assessment of job stress at work among officer workers at Leam Chanbang Industry Estate Facilities, Chonburi Province,” (In Thai), Faculty of Public Health, Burapha University, 2001.
- [13] N. Praseeratesung. “Assessment of Job Stress of Employees in Northern Region Industrial Estate, Lamphun Province,” (In Thai), M.S. Independent Study, Master of Science (Industrial Management), Graduate School, Chiang Mai University, 2010.
- [14] N. Praseeratesung and N. Praseeratesung. “Assessment of the Work Stress of Employee in Amphoe Muang, Buriram Province.,” (In Thai), Buriram Rajabhat University, 2014.
- [15] S. Tanudsintum. “Job stress among polishing worker using demand-control model,” (In Thai), M.S. Thesis, Faculty of Graduate Study, Mahidol University, 2007.
- [16] P. Piemnithikul. “The relationship between overweight, obesity and sickness absence among workers in an automotive parts factory,” (In Thai), M.S. Thesis, Graduate School, Srinakharinwirot University, 2013.
- [17] C. Thaneerat. “Prevalence and related factors of occupational stress of personnel in Pathumthani hospital,” (In Thai), M.S. thesis, Dept. Preventive and Social Medicine,

- Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, 2004.
- [18] T. Saipech. “Job stress and health status among registered nurses under the office of the permanent secretary ministry of public health in Nakhonratchasima Province, Thailand,” (In Thai), M.S. Thesis, Faculty of Graduate Study, Mahidol University, 2009.
- [19] P. Siangpror, T. Rawiworrakul and O. Kaewboonchoo. “Factors correlated to job stress among nurses in specialised cancer hospitals, central region of Thailand,” (In Thai), *J. of Healt. Sci. Res.*, vol. 8, no. 1, p.17 – 27, 2014.
- [20] V. Thangthum. “Job strain among male nurses in Thailand and its related factors,” (In Thai), M.S. Thesis, Faculty of Graduate Study, Mahidol University, 2014.
- [21] O. Kaewboonchoo, B. Yingyud, T. Rawiworrakul and A. Jinayon. “Job Stress and Intent to Stay at Work among Registered Female Nurses Working in Thai Hospitals,” *Journal of Occupational Health*, vol. 56, p. 93-99, 2014.
- [22] N. Maneerung “Occupational Stress and Personality among Professional Nurses in a Private Hospital,” (In Thai), M.S. Thesis, Dept. Psychiatry, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, 2005.
- [23] J. Sakkomonsri, P. Suwan-Ampai, and O. Kaewboonchoo. “Factors Associated with Job Stress among Ambulance Nurses in Bangkok Thailand,” *The Bangkok Medical Journal*, vol. 12, September, p. 33-38, 2016.
- [24] K. Thitaree and W. Chaiwong. “A Study on Prevalence of Work-related Stress and Relating Factors among Staff in a Private Hospital,” *Thammasat Medical Journal*, vol. 19, no. 1, January – March, p. 115-132, 2019.
- [25] D. Pechkwang. “Psychosocial Work Factors and Occupational Stress Among Youth Workers in Convenience Stores,” (In Thai), M.N.S. Thesis, Graduate School, Chiang Mai University, 2008.
- [26] J. Chansin. “Stress and Social Support Effect on Burnout of Municipality Employees in Songkhla Province,” M.P.A. Thesis, Prince of Songkla University, 2015.
- [27] T. Wongwan. “Prevalence and related factors of occupational stress among correctional officers in maximum security prisons,” (In Thai), M.S. Thesis, Dept. Preventive and Social Medicine, Faculty of Medicine, Chulalongkorn University, 2014.
- [28] K. Janyam, “Job stress of employees in Songkhla province: Work-related factors in Demand-Control Model,” *KASETSART JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES*, vol. 38, p. 445-456, 2017.
- [29] W. Sh. Therdthoonphuphuch, P. Lueboonthavatchai. “Work stress and burnout among licensed lawyers at Thai Lawyers Council under Royal Patronage,” *Chula Med. J.*, vol. 61, no.5, Sep – Oct, p. 663–76, 2017.
- [30] A. Kidja, U. Jangkloy. “Work Stress of Accountants in the Sub District Administrative Organization in Nakhonratchasima,” (In Thai), *KKBS Journal of Business Administration and Accountancy*, vol. 1, no.1, p. 39-53, 2017.