

โมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง A Causal Model of Stress at Work of Employee in Construction Industry

ณัฐกรณ์ คำแฝง¹ และ จีณัสมา ศรีหิรัญ^{2*}

Natnakorn Kumfang¹ and Jenasama Srihirun^{2*}

*Corresponding Author**

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

Faculty of Liberal Arts, Rajamangala University of Technology Thanyaburi

E-mail: Natnakorn_k@rmutt.ac.th¹, Jenasama_s@rmutt.ac.th²

Received July 14, 2023; Revised August 25, 2023; Accepted September 15, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และ 2) พัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในงานของพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 464 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล 3 ตัวแปร ได้แก่ ความเครียดในงานของพนักงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความฉลาดทางอารมณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างอยู่ในระดับน้อย และ 2) ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=25.41$ df=16 p=.06 GFI=0.99 AGFI=0.96 CFI=1.00 RMSEA=0.03 SRMR=0.02) โดยความเครียดในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดเท่ากับ -0.20 และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่ำสุดเท่ากับ -0.27 และจากค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความฉลาดทางอารมณ์สามารถรวมอธิบายความแปรปรวนของความเครียดในงานได้ร้อยละ 16.00 ($R^2=0.16$)

คำสำคัญ: ความเครียดในงาน; ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค; ความฉลาดทางอารมณ์

Abstract

This research aims to 1) study the level of stress in the workplace of employees in the construction industry and 2) develop and verify the consistency of models of causal relationships of employee stress with the empirical data. The quantitative research method was used for the sample of this study, which consisted of 464 employees working in the Bangkok metropolitan construction industry. The questionnaire was used in this study to collect data on the three variables comprising stress at work, adversity quotient, and emotional intelligence. Using techniques of descriptive statistics, the collected data were analyzed in terms of the mean, standard deviation, and structural equation modeling (SEM). The results showed that 1) the total number of employees in the construction industry, stress at work was at a low level, and 2) the finding reveals that the models were improved and developed in harmony with the empirical data ($\chi^2=25.41$ df=16 p=.06 GFI=0.99 AGFI=0.96 CFI=1.00 RMSEA=0.03 SRMR=0.02). Consisted of components as follows: Emotional intelligence had a high direct effect on stress at work (-0.20) and the adversity quotient had a low direct effect on stress at work (-0.27). Furthermore, 16% of the variance associated with stress at work was explained by the adversity quotient and emotional intelligence.

Keywords: Stress at Work; Adversity Quotient; Emotional Intelligence

บทนำ

นโยบายของภาครัฐในปี พ.ศ. 2563 รัฐบาลได้ตั้งเป้าหมายให้เป็น “ปีแห่งการลงทุน” โดยรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการลงทุนของภาครัฐ รวมทั้งการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของรัฐวิสาหกิจโดยกรอบการลงทุนรัฐวิสาหกิจทั้งปีสูงถึง 3.46 แสนล้านบาท และยังไม่ได้ส่งเสริมให้เกิดโครงการร่วมลงทุนของภาครัฐ และเอกชนในโครงการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างความเชื่อมั่นของภาคธุรกิจ และช่วยกระตุ้นการลงทุนภาคเอกชนในประเทศได้มากขึ้น ซึ่งการลงทุนในการก่อสร้างโครงข่ายพื้นฐานนั้นยังส่งผลต่อการลงทุนในการก่อสร้างมากยิ่งขึ้น (Real estate information center, 2020) นำไปสู่การขยายตัวทางธุรกิจก่อสร้างเป็นจำนวนมาก สามารถที่จะสร้างดีกหลายสิบชั้น และห้องใต้ดินได้ลึกมาก นอกจากนี้ยังได้นำเทคโนโลยีรวมถึงอุปกรณ์ที่ทันสมัยเข้ามาใช้อย่างครบครัน แต่สิ่งที่ยังละเลยและบกพร่องอยู่ คือ การป้องกันการเกิดอุบัติเหตุต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในงานก่อสร้างได้ตลอดเวลา (Tonrab, 2017)

จากการสำรวจการเกิดอุบัติเหตุ หรือการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน โดยนักวิชาการกองทุนทดแทน สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พบว่า ปี 2560-2563 ประเภทกิจการ (ประเภทมาตรฐานอุตสาหกรรมประเทศไทย) ที่มีจำนวนการเกิดอุบัติเหตุ

หรือการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานสูงสุด 5 อันดับแรก ปี 2560–2563 คือ (1) ประเภทกิจการการก่อสร้างอาคารที่พักอาศัย เป็นประเภทกิจการที่มีจำนวนการประสบอันตรายสูงสุด โดยเฉลี่ย 4 ปี มีลูกจ้างประสบอันตรายจำนวน 11,453 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.24 ต่อปีของจำนวนการประสบอันตรายทั้งหมด (2) ประเภทกิจการการผลิตชิ้นส่วนและอุปกรณ์เสริมอื่น สำหรับยานยนต์ มีลูกจ้างประสบอันตราย จำนวน 9,170 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.60 ต่อปี (3) ประเภทกิจการการก่อสร้างอาคารที่ไม่ใช่ที่พักอาศัย รีสอร์ท มีลูกจ้างประสบอันตราย จำนวน 9,147 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.59 ต่อปี (4) ประเภทกิจการการก่อสร้างถนน สะพาน และ อุโมงค์ มีลูกจ้างประสบอันตราย จำนวน 8,564 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.43 ต่อปี และ (5) ประเภทกิจการ การบริการ ด้านอาหาร มีลูกจ้างประสบอันตราย จำนวน 8,404 ราย คิดเป็นร้อยละ 2.38 ต่อปี (Social Security Office, 2020) จากข้อมูลข้างต้นพิจารณาได้ว่า งานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างมีจำนวนการเกิดอุบัติเหตุสูงที่สุดเป็นระยะเวลา 4 ปีติดต่อกัน เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่างานด้านก่อสร้างมีลักษณะงานที่มีความอันตรายอย่างยิ่ง ส่งผลให้พนักงานก่อสร้างกังวลในความไม่แน่นอนของชีวิต กังวลสภาพความเป็นอยู่ รวมถึงกลัวถึงอันตรายที่เกิดขึ้น อันจะทำให้พนักงานก่อสร้างแสดงปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในลักษณะของความวิตกกังวลและความเครียด (Mahatnirunkul et al., 1997)

ในคริสต์ศตวรรษที่ 17 ได้มีนักวิชาการได้ศึกษาเรื่องความเครียด หรือ Stress ในภาษาอังกฤษ นั้น มีรากศัพท์มาจากคำในภาษาละติน ว่า Stringere หมายถึง ความกดดัน ความตึงเครียด โดยเป็นคำที่ถูกใช้เพื่ออธิบายถึงความยากลำบาก หรือความทุกข์ทรมาน ต่อมาในคริสต์ศตวรรษที่ 18 ความเครียดถูกอธิบายถึงแรงกระตุ้น ความกดดัน หรือความพยายามอย่างแรงกล้าของแต่ละบุคคล (Hinkle, 1973 cited in Cartwright & Cooper, 1997) ซึ่งความเครียดเป็นเรื่องของร่างกายและจิตใจที่เกิดการตื่นตัวเพื่อเตรียมรับมือกับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่ง ซึ่งบุคคลคิดว่าเป็นเรื่องที่ไม่น่าพึงพอใจ หนักหนาเกินกำลังทรัพยากรที่มีอยู่ หรือเกินความสามารถของเราก็จะแก้ไขได้ ทำให้รู้สึกหนักใจ เป็นทุกข์ ตลอดจนเกิดอาการผิดปกติทางร่างกาย และพฤติกรรมตามไปด้วย ทั้งนี้ความเครียดนั้นจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับสภาพปัญหา การคิด และการประเมินสถานการณ์ของแต่ละบุคคล หากบุคคลคิดว่าปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ร้ายแรง หรือแม้จะร้ายแรงแต่พอรับมือไหวก็จะรู้สึกเครียดน้อย แต่หากเห็นว่าปัญหานั้นยิ่งใหญ่ สาหัส รับมือไม่ไหว และไม่มีใครช่วยได้ ก็จะทำให้รู้สึกเครียดมาก (Department of Mental Health, 2022) จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความเครียดเป็นผลมาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ไม่สมดุลกัน ซึ่งเป็นภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล เกิดจากกระบวนการรับรู้หรือการประเมินของบุคคลต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระตุ้นว่าก่อให้เกิดผลกระทบ หรือเป็นสิ่งคุกคามต่อตนเอง หรือทรัพยากรที่มีอยู่ไม่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคคล ซึ่งความเครียดเป็นภาวะของอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการทำงานหรือการเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ และถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในงานในต่างประเทศตั้งแต่ปี 2553–2563 จำนวน 17 เล่ม พบว่า ตัวแปรความฉลาดทางอารมณ์ ตัวแปรความเชื่อในอำนาจการควบคุม และตัวแปรความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค มีความถี่สูงสุด และเมื่อได้มีการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในงานในประเทศไทยตั้งแต่ปี 2555–2562 จำนวน 33 เล่ม พบว่า ตัวแปรลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ภายในองค์กรมีความถี่สูงสุด รองลงมา คือ ตัวแปรค่าตอบแทน และตัวแปรความคลุมเครือในบทบาท ตามลำดับ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้พิจารณาการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในงานในประเทศไทย พบว่า ตัวแปร ความฉลาดทางอารมณ์ และตัวแปรความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรคยังไม่มีการศึกษาในประเทศไทยมากนัก (คิดเป็นร้อยละ 3 ของงานวิจัยที่ได้สังเคราะห์ตั้งแต่ปี 2555–2562) ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือก 2 ตัวแปรข้างต้นมาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้เพื่อเป็นการขยายองค์ความรู้ใหม่ในการศึกษาความเครียดในงานในบริบทของประเทศไทย อันจะเป็นฐานข้อมูลแนวทางในการลดความเครียดในงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

เมื่อได้พิจารณาจากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยศึกษาและพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในงานโดยมุ่งเน้นไปที่พนักงานก่อสร้าง เนื่องจากกลุ่มดังกล่าวเป็นกลุ่มที่จำนวนการเกิดอุบัติเหตุสูงที่สุดเป็นระยะเวลา 4 ปีติดต่อกัน (Social Security Office, 2020) เป็นสิ่งที่บ่งชี้ว่างานด้านก่อสร้างเป็นงานที่มีความอันตรายอย่างยิ่ง ส่งผลให้พนักงานก่อสร้างเกิดความกังวลในความไม่แน่นอนของชีวิต กังวลสภาพความเป็นอยู่ รวมถึงกลัวถึงอันตรายที่เกิดขึ้น อันจะทำให้พนักงานก่อสร้างแสดงปฏิกิริยาตอบสนองออกมาในลักษณะของความวิตกกังวล และความเครียด (Mahatnirunkul et al., 1997) และยังพบว่าสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานและความปลอดภัยจากการทำงานที่ไม่เหมาะสมในเชิงกายภาพของพื้นที่ก่อสร้าง เช่น แสง สี เสียง อุณหภูมิ และการขาดแคลนเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการทำงานของพนักงานอาจเป็นเหตุที่ทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมทั้งอาจรู้สึกไม่ปลอดภัยในการทำงานจนเกิดความเครียดในการทำงานได้ (Sawangwan & Jariya, 2021) ด้วยเหตุผลนี้การทำงานของพนักงานก่อสร้างจึงมีความสำคัญที่ทางองค์กร ควรจัดการความเครียดในงานที่เกิดขึ้นเพื่อที่จะทำให้พนักงานก่อสร้างคลายความคับข้องใจ ความขัดแย้งในใจ ลดลง รวมถึงพนักงานสามารถมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานเป็นอย่างดี นำไปสู่การปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง
2. เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในงานของพนักงานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในงาน

ความเครียดในงานสามารถเทียบเคียงกับภาษาอังกฤษ คือคำว่า Job Stress และ Work Stress หมายถึง ปฏิบัติการตอบสนองในการปรับตัวซึ่งมีอิทธิพลมาจากความแตกต่างระหว่างบุคคล กระบวนการทางร่างกายส่งผลให้เกิดการกระทำตามมา (Robbins, Judge & Breward, 2003) นอกจากนี้ Larson (2014) กล่าวว่า ความเครียดในงาน หมายถึง พนักงานมีปฏิกริยาตอบสนองด้านลบ ต่องานที่มีภาวะความกดดันมากเกินไป รวมถึง Salami (2010) กล่าวว่า ความเครียดในงาน หมายถึง ประสบการณ์ที่ไม่น่าพอใจ อารมณ์เชิงลบ ตัวอย่างเช่น ความตึงเครียด วิตกกังวล ความคับข้องใจ ความโกรธ และความซึมเศร้า และ Karimi and Alipour (2011) ได้นิยามความเครียดในงาน หมายถึง ปฏิกริยาตอบสนองทั้งทางร่างกาย และจิตใจต่อการกระทำที่ไม่สามารถบรรลุความต้องการได้

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุป ความเครียดในงานของพนักงาน หมายถึง พนักงานตอบสนองทั้งทางร่างกายและจิตใจในทิศทางที่เป็นลบต่องานที่มีความกดดันสูง ประสบการณ์ทำงาน ไม่เป็นที่น่าพอใจ ไม่สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ทำงานไม่ตรงตามความรู้ และ ความชำนาญ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นอันตรายส่งผลต่อร่างกาย จิตใจ และสังคมของ พนักงานแต่ละคน

การวัดความเครียดในงาน จากการศึกษาที่ต้องการมุ่งศึกษาถึงความเครียดในงานที่เกี่ยวข้อง กับปัจจัยภายในตัวบุคคลเพื่อนำไปสู่การแก้ไขได้อย่างเหมาะสม จึงยึดการวัดบนพื้นฐานจากอาการ หรือการตอบสนองของบุคคลที่มีต่อความเครียด โดยพัฒนาแบบสอบถามความเครียดในงาน ตามความหมายของ Sauter et al. (1999 cited in André, 2008) ที่กล่าวว่า ความเครียดในงานเป็นการ ตอบสนองทางลบของบุคคล ทั้งทางร่างกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากสิ่งกระตุ้นที่เกี่ยวข้องกับ การทำงาน ดังนั้นจึงแบ่งความเครียดในงานออกเป็น 2 ประเภท คือ การตอบสนองทางร่างกาย และการตอบสนองทางจิตใจ ซึ่งใช้การรวบรวมอาการและความรู้สึกที่เป็นผลมาจากความเครียด จาก แบบวัดความเครียดสวนปรง ชุด 20 ข้อ (Suanprung Stress Test – 20, SPST – 20) (Mahatnirunkul et al., 1997)

แนวคิดเกี่ยวกับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค

ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า Adversity Quotient (AQ) โดย Stoltz (1997) เป็นผู้คิดค้นทฤษฎีนี้ สำหรับในประเทศไทยได้มี การใช้คำภาษาไทยแทน Adversity Quotient (AQ) ที่หลากหลายถึง 22 คำ ตามที่ Sompongdam (2008) ได้ทำการสังเคราะห์ชื่อ ภาษาไทยของ Adversity Quotient ไว้ ตัวอย่างเช่น ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความฉลาดในการเผชิญปัญหา และอื่น ๆ ซึ่งพบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ใช้คำภาษาไทยว่า ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ทั้งนี้ Stoltz (1997) ได้ให้ความหมายของความสามารถในการเผชิญ

และฟันฝ่าอุปสรรคว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับความทุกข์ยาก หรือความสามารถของบุคคลในการผ่านพ้นความยากลำบาก เพื่อนำไปสู่เส้นทางแห่งความสำเร็จ

ในการศึกษาครั้งนี้จึงสรุปได้ว่าความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค หมายถึงความสามารถของพนักงานในการตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับปัญหาและความยากลำบากได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การวัดความสามารถในการเผชิญกับอุปสรรค Stoltz (1997) ได้นำเสนอแบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ที่มีชื่อว่า “The Adversity Response Profile (ARP) Quick Take TM” โดยพัฒนามาจากแนวคิดของความสามารถ ในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคใน 4 มิติ ได้แก่ การควบคุม (Control) ต้นเหตุและความเป็นเจ้าของ (Origin and Ownership) ผลกระทบ (Reach) และความอดทน (Endurance) ซึ่งได้นำไปเก็บรวบรวม ข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างหลากหลายอาชีพ อายุ เชื้อชาติ และวัฒนธรรม ทั้งในองค์กร โรงเรียน และ นักกีฬา จำนวนมากกว่า 7,500 คนทั่วโลก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงให้เห็นว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรง และมีความเชื่อมั่นในระดับสูง ทั้งนี้ มีข้อคำถามจำนวน 30 ข้อคำถาม แต่ละข้อคำถามมี 2 ข้อคำถามย่อย โดยข้อคำถามในแบบวัดมีลักษณะเป็นแบบกำหนดสถานการณ์ ใช้มาตราวัดการจำแนกความหมาย 5 ระดับ ตัวอย่างเช่น 1. หากเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความคิดเห็นของคุณ เหตุผลที่เพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในความคิดเห็นของคุณ เป็นสิ่งที่ฉัน ไม่สามารถควบคุมได้ 1 2 3 4 5 ควบคุมได้ทั้งหมด

แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ความฉลาดทางอารมณ์ เริ่มเป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวางในราวปี ค.ศ. 1995 โดย Daniel Goleman ได้เขียนหนังสือชื่อ Emotional Intelligence ที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายและติดอันดับหนังสือขายดีที่สุด โดย Goleman ได้ให้ความหมายของ EQ. ไว้ว่า “เป็นความสามารถในการตระหนักถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่นเพื่อสร้างแรงจูงใจในตนเอง สามารถบริหารจัดการอารมณ์ต่าง ๆ ของตนและอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์ต่าง ๆ ต่อมา Cooper and Sawaf (1997) กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการรับรู้ เข้าใจ และรู้จักใช้พลังทางอารมณ์ของตนเองเป็นรากฐานในการสร้างสัมพันธภาพและโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถสรุปความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะตระหนักถึงความรู้สึก ความคิด และอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น สามารถควบคุมและจัดการอารมณ์และแรงจูงใจภายในตนเองได้เป็นอย่างดี รวมถึงสามารถสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลรอบข้างได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การดำเนินชีวิตร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างสร้างสรรค์และมีความสุข

การวัดความฉลาดทางอารมณ์ จากการทบทวนองค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์นั้นในการศึกษาครั้งนี้จึงใช้แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์ของ Mayer and Salovey (1997) 5 ด้าน ได้แก่ 1. การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Knowing one's Emotion) 2. วิธีการจัดการกับอารมณ์

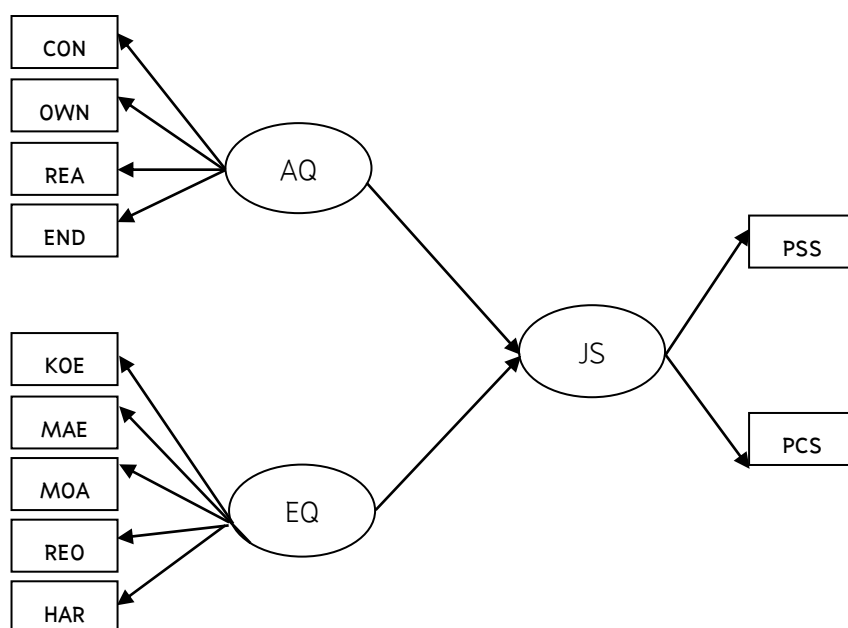
(Managing Emotion) 3. การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Motivation Oneself) 4. ความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotions in Others) และ 5. ความสามารถในการจัดการความสัมพันธ์ (Handling Relationships) เนื่องจากแนวคิดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับบริบทของบุคคล และสังคมในประเทศไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษา โมเดลเชิงสาเหตุของความเครียดในงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความเครียดในงานในต่างประเทศตั้งแต่ปี 2553-2563 จำนวน 50 เล่ม พบว่า มีงานวิจัยที่บ่งบอกอิทธิพลความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคที่มีผลต่อความเครียดในงาน อาทิเช่น งานวิจัยของ Shen (2014) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความสัมพันธ์ของบทบาททางเพศ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเครียดในงาน” กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจาก 11 สถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรม พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเครียดในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง ในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -0.280

นอกจากนี้งานวิจัยที่บ่งบอกอิทธิพลความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อความเครียดในงาน อาทิเช่น Kim et al. (2014) ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางอารมณ์ต่อความเครียดในงานของพนักงานขับรถ” กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถ ผลการวิจัย พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน

จากการทบทวนเอกสารจึงได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของตัวแปรความเครียดในงานและตัวแปรที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาความเชื่อมโยงของตัวแปร แล้วนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

หมายเหตุ: JS หมายถึง ความเครียดในงาน; PSS หมายถึงการตอบสนองทางร่างกาย; PCS หมายถึง การตอบสนองทางจิตใจ; AQ หมายถึง ความสามารถในการเผชิญปัญหาและอุปสรรค; CON หมายถึง การควบคุม; OWN หมายถึงความเป็นเจ้าของ; REA หมายถึง ผลกระทบ; END หมายถึง ความอดทน; EQ หมายถึง ความฉลาด ทางอารมณ์; KOEหมายถึง การรับรู้อารมณ์ตนเอง; MAE หมายถึง วิธีการจัดการกับอารมณ์ตนเอง; MOA หมายถึง การสร้างแรงจูงใจในตนเอง; REO หมายถึง การยอมรับอารมณ์ผู้อื่น; HAR หมายถึง การสร้างสายสัมพันธ์

ระเบียบวิธีวิจัย

“งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนงานวิจัยจากกองทุนส่งเสริมงานวิจัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประเภททุน “นักวิจัยรุ่นใหม่” ประจำปี พ.ศ. 2566” (สัญญาเลขที่ NRF66D0902)

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามที่พัฒนาจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างพร้อมทั้งวิเคราะห์และประมวลผลความสัมพันธ์ของตัวแปรด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) และนำผลที่ได้มาอภิปรายผล สรุปและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากการวิจัยโดยวิธีการวิจัยประกอบด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในสถานประกอบการก่อสร้างจำนวน 335,599 คน ข้อมูลจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบการก่อสร้างทั่วประเทศ ปี 2557 (National statistical office, 2015)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ พนักงานก่อสร้างในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 464 คน โดยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 15 เท่าของ

จำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่า ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่ระบุว่า การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 15 เท่าของจำนวนพารามิเตอร์ ที่ต้องการประมาณค่าจะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีผลกระทบจากการละเมิดข้อตกลงเบื้องต้นในเรื่องการแจกแจงปกติแบบหลายตัวแปร (Multivariate Normality) ลดน้อยลง และควรมีขนาดกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 500 ตัวอย่าง ซึ่งสอดคล้องกับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Comrey and Lee (1992) ที่ได้นำเสนอแนวทางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มตัวอย่างขนาด 50 หน่วย อยู่ในเกณฑ์ไม่ดีเลย (Very poor) ขนาด 100 หน่วย อยู่ในเกณฑ์ไม่ดี (Poor) ขนาด 200 หน่วย อยู่ในเกณฑ์พอใช้ (Fair) ขนาด 300 หน่วย อยู่ในเกณฑ์ดี (Good) ขนาด 500 หน่วย อยู่ในเกณฑ์ดีมาก (Very good) และขนาด 1,000 หน่วย อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม (Excellent) ซึ่งโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีจำนวนพารามิเตอร์ที่ต้องการประมาณค่าทั้งหมด 27 พารามิเตอร์ ดังนั้นในการวิจัยระยะนี้จะต้องใช้ตัวอย่างไม่น้อยกว่า 405 คน จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างอีกร้อยละ 30 เพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล เป็นจำนวนทั้งหมด 526 คน เมื่อเทียบตามเกณฑ์ที่กล่าวมานับว่าอยู่ในเกณฑ์ดีมาก

สำหรับการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยแยกประชากรในพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานครออกเป็นกลุ่มย่อย จำแนกตามเขตพื้นที่ทั้งหมด 50 เขต จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรายชื่อสถานประกอบการก่อสร้าง ใช้วิธีการจับฉลากแบบไม่คืนที่ หลังจากนั้นแจกแบบสอบถามสถานที่ละ 11 ชุด ทั้งนี้มีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจำนวน 500 ชุด คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 95 ต่อมาผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามซึ่งพบว่ามีจำนวน 464 ชุด ที่มีความสมบูรณ์ในการนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลในขั้นต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมและแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Anderson (1988) แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงานในสถานประกอบการแห่งนี้ ตำแหน่งงานปัจจุบัน และเงินเดือนและค่าตอบแทนปัจจุบัน ตอนที่ 2 แบบวัดความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ถูกพัฒนาจากแนวคิด Stoltz (2000) ได้แก่ ด้านการควบคุม ด้านความเป็นเจ้าของ ด้านผลกระทบและด้านความอดทน ตอนที่ 3 แบบวัดความฉลาดทางอารมณ์ ถูกพัฒนาจากแนวคิด Mayer and Salovey (1997) ได้แก่ ด้านการรับรู้อารมณ์ตนเอง ด้านวิธีการจัดการกับอารมณ์ตนเอง ด้านการสร้างแรงจูงใจในตนเอง ด้านการยอมรับอารมณ์ผู้อื่น และด้านการสร้างสายสัมพันธ์ ตอนที่ 4 แบบวัดความเครียดในงานของพนักงาน ถูกพัฒนาจากแบบวัดความเครียดสวนปรง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยข้อคำถามที่ได้สร้างขึ้นเกิดจากการทบทวนวรรณกรรมมาทำการร่างแบบสอบถามและทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแบบสอบถามหรือการวิจัยโดยการมุ่งเน้นการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) หรือความสอดคล้องของข้อคำถามต่อวัตถุประสงค์และการวิจัย ทั้งนี้ได้ดำเนินการส่งมอบร่างแบบสอบถามให้กับผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการประเมินค่าสถิติดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence, IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ การพิจารณาเลือกใช้ข้อคำถามจะพิจารณาข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่าหรือเท่ากับ 0.60 (Petchrot & Chamniprasat, 2002) ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงตามการพัฒนาเครื่องมือการวิจัยด้วยวิธีการทดสอบความเที่ยงตรง (Content Validity) มาทำการทดสอบเบื้องต้นโดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากกลุ่มเป้าหมายที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา จำนวน 50 ตัวอย่าง และนำกลับมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการใช้สถิติ Cronbach's Alpha ซึ่งจะพิจารณาค่า α ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (U-on, 2011) โดยพิจารณาแล้วได้ค่า Cronbach's Alpha เท่ากับ 0.845 หมายความว่าข้อคำถามดังกล่าวมีความเชื่อมั่น

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยต่อคณะกรรมการวิชาการและจริยธรรมของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีเพื่อขอรับความเห็นชอบและตรวจสอบด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยได้รับการรับรองเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นมาตรฐานสากล รหัสโครงการวิจัย Exp 13/66 เมื่อผู้วิจัยพบกลุ่มตัวอย่างแนะนำตัวอธิบายวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย และทำการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยถามความสมัครใจเข้าเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย และลงนามในหนังสือยินยอมโดยผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลของผู้ร่วมวิจัยเป็นความลับ นอกจากนี้ยังได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงควมมีอิสระในการตัดสินใจที่จะตอบหรือเข้าร่วมในการทำวิจัย และสามารถยกเลิกหรือหยุดได้โดยจะไม่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม รวมถึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยผลการตรวจสอบค่าของดัชนีความสอดคล้องนั้น ผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด (Hair et al., 2010) ดังรายละเอียดที่แสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนของตัวแบบก่อน – หลังปรับโมเดล กรณีปรับตัวแบบตามกลุ่มประชากรเป้าหมาย

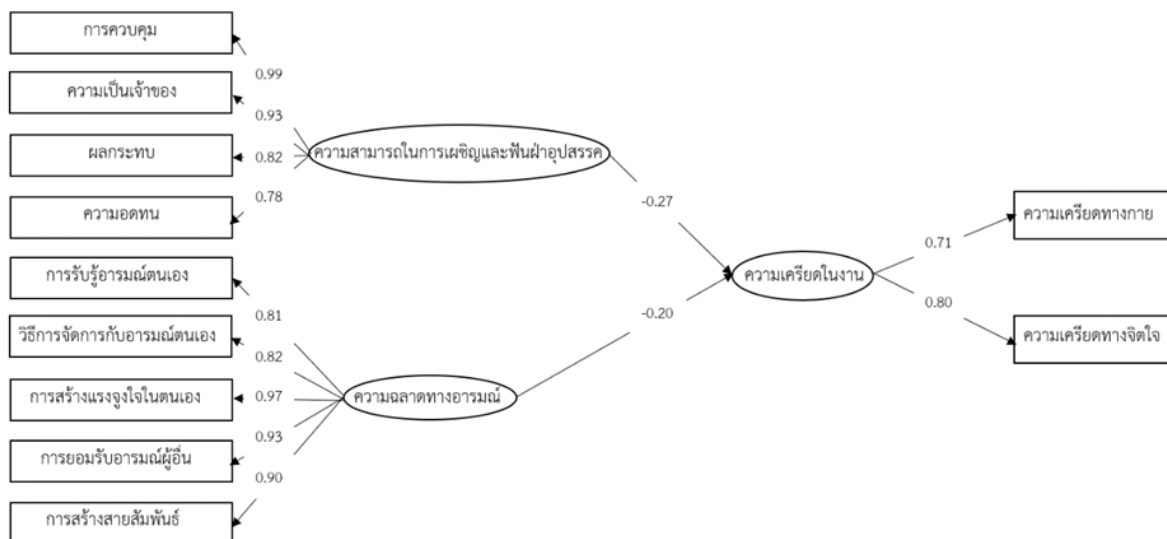
ค่าดัชนีความ กลมกลืน	เกณฑ์	ก่อนปรับตัวแบบ		หลังปรับตัวแบบ	
		ค่าดัชนีที่ได้	ผลการพิจารณา	ค่าดัชนีที่ได้	ผลการพิจารณา
χ^2/df	< 2.00	11	ไม่ผ่านเกณฑ์	1	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.95	0.85	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.99	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.95	0.75	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.96	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.97	0.90	ไม่ผ่านเกณฑ์	1.00	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.07	0.15	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.03	ผ่านเกณฑ์
SRMR	< 0.07	0.07	ไม่ผ่านเกณฑ์	0.02	ผ่านเกณฑ์

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (n=464)

ความสัมพันธ์เชิงเหตุ	ความสัมพันธ์เชิงผล		
	ความเครียดในงาน		
	DE	IE	TE
ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค	-0.27*	-	-0.27*
	(-3.63)		(-3.63)
ความฉลาดทางอารมณ์	-0.20*	-	-0.20*
	(-3.19)		(-3.19)
R²	0.16		

ค่าสถิติ $\chi^2=25.41$ df=16 p=.06 GFI=0.99 AGFI=0.96 CFI=1.00 RMSEA=0.03 SRMR=0.02

หมายเหตุ: *p < .05, TE = ผลรวมอิทธิพลในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Total Effect), IE = อิทธิพลทางอ้อมในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Indirect Effect), DE = อิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Direct Effect)



ภาพที่ 2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง (หลังปรับโมเดล)

$\chi^2=25.41$ df=16 p=.06 GFI=0.99 AGFI=0.96 CFI=1.00 RMSEA=0.03 SRMR=0.02

ผลการวิจัยพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=25.41$ df=16 p=.06 GFI=0.99 AGFI=0.96 CFI=1.00 RMSEA=0.03 SRMR=0.02) ซึ่งความเครียดในงานได้รับอิทธิพล

ทางตรงจากความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดเท่ากับ -0.20 และความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลต่ำสุดเท่ากับ -0.27

จากค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความเครียดในงานได้ร้อยละ 16.00 ($R^2=0.16$)

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความเครียดในงานของพนักงาน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

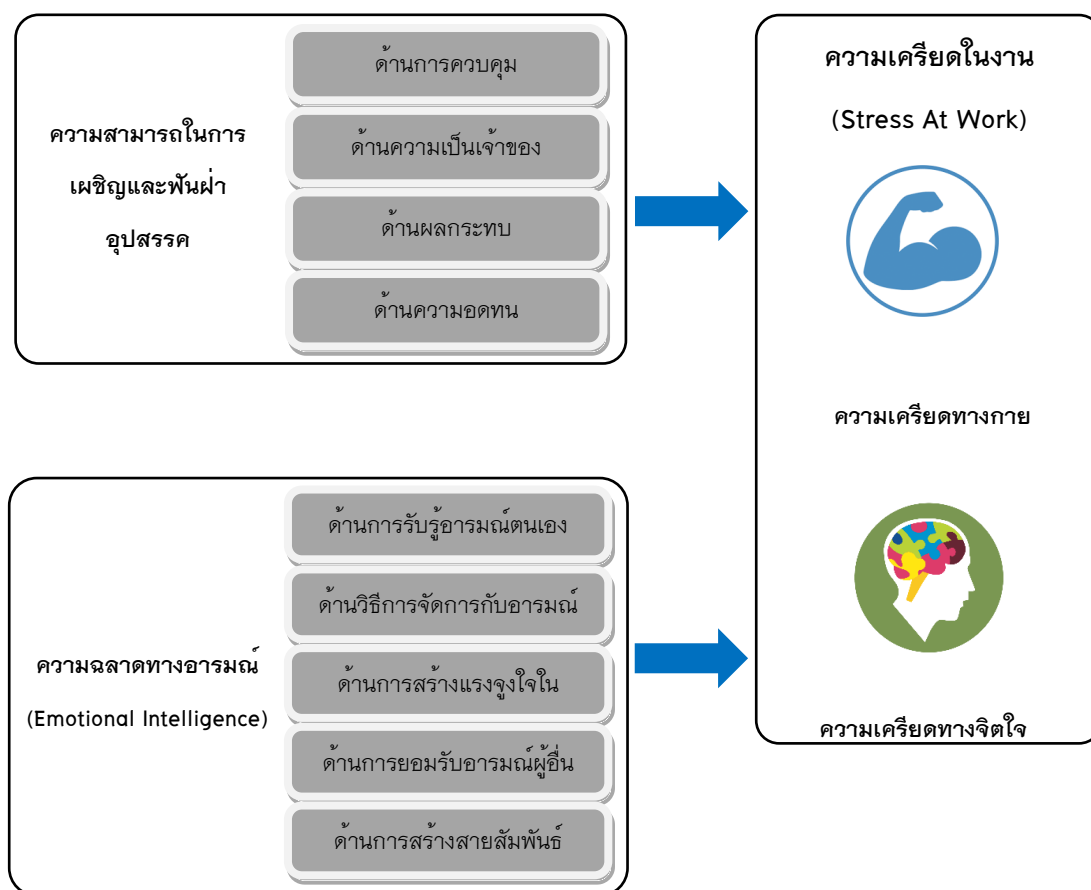
จากผลการศึกษาพบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งผลความเครียดในงานของพนักงาน ในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2=25.41$ $df=16$ $p=.06$ $GFI=0.99$ $AGFI=0.96$ $CFI=1.00$ $RMSEA=0.03$ $SRMR=0.02$) ซึ่งความเครียดในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความฉลาดทางอารมณ์ มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลสูงสุดเท่ากับ -0.20 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sibua and Silaen (2020) ที่ศึกษาการสนับสนุนทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์กับความเครียดในช่วงกลางของการแพร่ระบาดของโควิด-19 ในชุมชน West Cempaka Putih จาการ์ตาตอนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญกับความเครียด คือ $r = -0.446$ ($p < 0.05$) ผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากการดำเนินงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เป็นงานที่ไม่สามารถทำให้สำเร็จเพียงคนเดียวได้ จำเป็นต้องอาศัยการประสานงานร่วมกับแผนกต่าง ๆ เพื่อให้โครงการสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี พนักงานจึงจำเป็นต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ และทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เนื่องจากงานทุกส่วนล้วนมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน ขาดความร่วมมือจากฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งไม่ได้ เพราะหากพนักงานทำงานแต่ในส่วนของตน ไม่ให้ความสำคัญกับแผนกอื่น อาจนำไปสู่ความเสียหายต่องาน สามารถเกิดอุบัติเหตุ และเกิดความสูญเสียต่อชีวิตได้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้พนักงานจำเป็นต้องรู้เท่าทันสภาวะอารมณ์ของตนเองอยู่เสมอ แม้ว่าจะรู้สึกเครียด หรือเกิดอารมณ์ทางลบ พนักงานก็จะหาวิธีจัดการกับอารมณ์ทางลบของตนเองให้เร็วที่สุด เพื่อไม่ให้กระทบกับงาน และความสัมพันธ์ของบุคคลรอบข้าง สอดคล้องกับ Stein and Book (2011) ที่กล่าวว่า ความฉลาดทางอารมณ์ คือความสามารถในการรับรู้อารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคคลสามารถทนต่อความเครียด มีการแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเป็นไปในทางบวก ซึ่งจะทำให้บุคคลเข้าใจสภาพแวดล้อมของตนเอง เข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ ปราศจากความเครียด รวมถึงเป็นบุคคลที่ผู้อื่นต้องการอยู่ใกล้

นอกจากนี้ผลการศึกษาพบว่าความเครียดในงานได้รับอิทธิพลทางตรงจากความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.27 สอดคล้องกับงานวิจัยของ

Shen (2014) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ของบทบาททางเพศ ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และความเครียดในงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจาก 11 สถานประกอบการในเขตอุตสาหกรรมพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบต่อความเครียดในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอิทธิพลทางตรงในรูปคะแนนมาตรฐานเท่ากับ -0.280 ผลการวิจัยนี้ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง มีหน้าที่รับผิดชอบ และปฏิบัติตามแผนการปฏิบัติงานของโครงการก่อสร้าง รวมถึงมีการกำหนดแผนและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน อีกทั้งลักษณะธรรมชาติของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง เช่น วิศวกร โพรแมน และช่างก่อสร้างจะมีความพยายามในการแก้ไขปัญหา และพยายามขจัดปัญหาให้หมดไปอย่างถูกวิธี รวมถึงต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาอย่างดี เพราะเป็นงานที่ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า แม้พนักงานที่มีความอดทนต่อปัญหาต่ำ ก็จำเป็นต้องแก้ไขกับปัญหาและอุปสรรค รวมถึงความยืดหยุ่นของปัญหา เพราะการก่อสร้างโครงการมีกำหนดแผนงานแต่ละขั้นตอนของการก่อสร้างเอาไว้อย่างชัดเจน ทำให้ไม่อาจปล่อยปละละเลย หรือไม่สนใจกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sujindamaneechai (2017) ที่ศึกษาการศึกษาและพัฒนาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคมีความสัมพันธ์ สามารถคาดการณ์การเกิดความเครียดในงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความเครียดในงาน ทั้งนี้จะเห็นได้ว่า การที่บุคคลมีความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคสูง จะเป็นผู้ที่มีความพยายามและอดทนในการแก้ไขปัญหาโดยไม่ย่อท้อ ไม่ว่าจะพบกับอุปสรรคหรือปัญหาใด ๆ แม้ว่าอุปสรรคเหล่านั้นจะเลวร้ายเพียงใดก็ตาม โดยบุคคลประเภทนี้จะมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดี กล้าเสี่ยง ชอบความท้าทาย มีความอดทน มุ่งมั่นหาหนทางแก้ไข ปัญหาอย่างไม่ลดละ ล้าถอย หรือล้มเลิกง่าย ๆ

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้ทำให้ได้องค์ความรู้ที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง ประกอบด้วยปัจจัยด้านความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค และปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อนำไปคาดการณ์การเกิดความเครียดในงาน โดยงานวิจัยนี้ทำให้ทราบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีผลต่อความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมถึงสามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อสร้างแนวทางการจัดการความเครียดในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดของบุคลากรทั้งในภาครัฐและเอกชน



ภาพที่ 3 แนวทางการจัดการความเครียดในการทำงาน

สรุป

สรุปในภาพรวมของบทความ จากการวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ในการศึกษาด้วยกระบวนการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ของโมเดลเชิงสาเหตุของ ความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างมีความสอดคล้องกลมกลืนของแบบจำลอง หรือตัวแบบที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Model Fit) และผลการศึกษา พบว่า ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคและความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความเครียดในงานได้ รวมถึงช่วยลดความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

- 1) ความฉลาดทางอารมณ์มีอิทธิพลเชิงตรงทางลบต่อความเครียดในงานของพนักงาน อธิบายได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีความฉลาดทางอารมณ์ส่งผลให้ความเครียดในการทำงานลดลง ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ มีนโยบายส่งเสริมกิจกรรมที่

เป็นการสร้างเสริมความสุขของคนในองค์กร (Happy Workplace) หรือผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะด้านการรับรู้ตนเองเพราะเป็นส่วนที่สำคัญอันดับแรกในการที่บุคลากรจะเข้าใจอารมณ์ตนเอง และสามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเองได้

2) ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีอิทธิพลเชิงตรงทางลบต่อความเครียดในงานของพนักงาน อธิบายได้ว่าพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคส่งผลให้ความเครียดในการทำงานลดลง ดังนั้นในเชิงปฏิบัติ องค์กรควรส่งเสริมพัฒนาให้พนักงานมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ส่งเสริมข้อมูล ให้ความรู้ในการทำงาน เพิ่มความเข้าใจ รวมถึงอบรมชี้แจงความสำคัญและความจำเป็นเกี่ยวกับการจัดการ ควบคุม วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในองค์กร จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก มีการรับรู้ความสามารถของตนในการเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในงานของพนักงานในอุตสาหกรรมก่อสร้างเฉพาะกลุ่มอาทิเช่น กลุ่มวิศวกร กลุ่มสถาปนิก กลุ่มโพรแมน กลุ่มช่างก่อสร้าง และกลุ่มพนักงานขาย เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจเกี่ยวกับสาเหตุของความเครียดจากการทำงานของแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน นอกจากนี้ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษากับพื้นที่อื่น ๆ ที่มีจำนวนการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานสูงสุด อาทิเช่น สมุทรปราการ ชลบุรี สมุทรสาคร และปทุมธานี เป็นต้น

2. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาด้วยวิธีเชิงปริมาณเท่านั้น จึงควรมีการศึกษาต่อยอดองค์ความรู้โดยใช้การวิจัยแบบผสมวิธีทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงเชิงลึก ตัวอย่างเช่น การสัมภาษณ์ หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำไปสู่องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับความเครียดในงาน

References

- Anderson, L. W. (1988). *Likert Scales*. In Education Research Methodology and Measurement: An International Handbook, John. D. Keesee, eds. Pergamon.
- André, R. (2008). *Organizational Behavior: An Introduction to Your Life in Organizations*. Pearson Prentice Hall.
- Cartwright, S., & Cooper, C. L. (1997). *Managing Workplace Stress*. Sage.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd ed.). Lawrence Erlbaum Associates.
- Cooper, R.K., & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*. Grosset/Putnam.

- Department of Mental Health. (2022). *Stress Relief Guide (Revised Version)*. Retrieved from <http://www.dmh.go.th/ebook/view.asp?id=345>.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective* (7th ed.). Pearson Education.
- Karimi, R., & Alipour, F. (2011). Reduce Job Stress in Organization: Role of Locus of control. *International Journal of Business and Social Science*, 2(18), 232–236. Retrieved from https://www.ijbssnet.com/journals/Vol_2_No_18_October_2011/28.pdf
- Kim, H. R., Yunjeong, Y., Keum-Ja, L., & Gerl, K. M. (2014). The Effect of Emotional Labor for Job Stress in Bus Drivers. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 23(1), 20–27. DOI:10.5807/kjohn.2014.23.1.20
- Larson, L. L. (2014). Internal Auditors and Job Stress. *Managerial Auditing Journal*, 19, 1119–1130.
- Mahatnirunkul, S., Poompaisarnchai, W., & Tapanya, P. (1997). The Construction of Suanprung Stress Test for Thai Population. *Journal of Suanprung Psychiatric Hospital*, 13(3). <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/APPJ/article/view/90246>
- Mayer, J. D., & Salovey, P. (1997). *Emotional development and emotional intelligence*. Happy Collins.
- National statistical office. (2015). *Number of employees in construction establishments*. Retrieved from https://catalog.nso.go.th/tl/dataset/os_12_00022
- Petchrot, L., & Chamniprasat, A. (2002). *Research Methodology*. Phim Dee.
- Real Estate Information Center. (2020). *Government Policy to Drive the Economy to Create Trust in The Real Estate Business*. Retrieved from <https://www.reic.or.th/News/RealEstate/441572>.
- Robbins, S. P., Judge, T., & Breward, K. (2003). *Essentials of Organizational Behavior* (7th ed.). Prentice Hall.
- Salami, S. O. (2010). Job Stress and Counterproductive Behavior: Negative Affectivity as a Moderator. *Journal of The Social Science*, 5(6), 486–492. DOI: 10.3923/sscience.2010.486.492
- Sawangwan, I., & Jariya, W. (2021). Factors Affecting the Stress in Working Among Myanmar Construction Workers in Muang District, Chiang Mai Province. *Thai Science and Technology Journal*, 29(4), 675–687. <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/tstj/article/view/221759>
- Shen, C. Y. (2014). The Relative Study of Gender Roles, and Job Stress and Adversity Quotient. *The Journal of Global Business Management*, 10(1), 19.

- Sibua, R.U., & Silaen, S.M.J. (2020). Dukungan Sosial dan Kecerdasan Emosional (Emotional Quotient) dengan Stres di tengah Pandemi COVID-19 pada Masyarakat Cempaka Putih Barat, Jakarta Pusat. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora*, 4(3), 187–193. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/ikraith-humaniora/article/view/828/626>
- Social Security Office. (2020). *Situation of Occupational Hazard or Sickness Due to Work Year 2016 – 2020*. Ministry of Labour. Retrieved from <https://www.sso.go.th/wpr/main/privilege>.
- Sompongdam, P. (2008). *A Comparison of The Quality of Adversity Quotient Tests Based on Stoltz's Theory Between Rating Scale and Situation Test: An Application of Polytomous Item Response Theory*[Unpublished Master's thesis, Chulalongkorn university].
- Stein, S. J., & Book, H. E. (2011). *The EQ Edge: Emotional Intelligence and Your Success*. Jossey-Bass.
- Stoltz, P. G. (1997). *Adversity Quotient: Turning Obstacles into Opportunities*. John Wiley & Sons.
- Stoltz, P. G. (2000). *Adversity Quotient @ Work: Make Everyday Challenges the Key to Your Success—Putting the Principles of AQ into Action*. Harper Collins.
- Sujindamaneechai, P. (2017). *The Study and Development of Factors Affecting Government Officers' Counterproductive Work Behavior*[Unpublished Doctoral thesis, King Mongkut's University of Technology North Bangkok].
- Tonrab, C. (2017). *Safety Management in The Construction of Industrial Building*[Unpublished Master's thesis, Siam university].
- U-on, V. (2011). *Research and Business Information Discovery*. Sripatum University.