

**ความเครียดของพนักงานและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพนักงาน
กรณีศึกษาฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย
Employees' Stress and Factors Affecting It: A Case Study of an Offshore Gas
Plant in Gulf of Thailand**

วชิระ เพ็ชรธรรม และ กลางเดือน โพนนา*
Vachira Petchram and Klangduen Pochana*

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112
*E-mail: klangduen.p@psu.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความเครียดและเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงาน
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความเครียด เพื่อเสนอแนวทางในการลดความเครียด
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษาที่ปฏิบัติงาน ณ ฐานผลิตแก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย เก็บข้อมูลแบบ
สุ่มโดยใช้แบบสอบถาม จากพนักงาน จำนวน 330 คน แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ตอน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัย
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลกระทบต่อความเครียดและระดับความเครียดของพนักงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ พนักงานที่มี
ความแตกต่างกันในด้านภูมิลำเนาที่อยู่อาศัย ระดับการศึกษา แผนกที่ปฏิบัติงานและสถานที่ปฏิบัติงาน มีระดับความเครียด
ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน เช่น อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือน
สถานภาพการสมรส ระดับงาน สถานภาพการเป็นพนักงาน จำนวนวันในการปฏิบัติงาน การออกกำลังกายและสุขภาพ มีระดับ
ความเครียด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของพนักงาน
พบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงาน กฎระเบียบของบริษัท เป็นต้น เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุด
ผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเครียดของพนักงานได้

คำสำคัญ: ความเครียด สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ฐานผลิตแก๊สธรรมชาติ

Abstract

The objectives of this research were to investigate employees' stress, compare stress levels according to personal factors, study factors affecting employees' stress, and make recommendations to moderate their stress. The participants were 330 workers on an offshore gas plant in the Gulf of Thailand who were randomly selected to complete a questionnaire that involved items related to personal information, factors related to the work environment, and stress self-evaluation. Survey results were analyzed by using a statistical package. Results revealed that the majority of workers had a normal level of stress. Differences in residential region, education, work department, and work location had no impact on stress level. However, differences in age, work experience, monthly income, marital status, job position, employment status, number of working days, frequency of exercise, and health status significantly affected stress level. Specific investigation of work environment factors revealed that the most influential items were operational factors

such as work load, and organizational rules and regulations. The research provided specific guidance for employees' stress management.

Keywords: Stress; Work environment; Offshore gas plant

บทนำ

ความเครียดเป็นปัญหาที่สำคัญปัญหาหนึ่งในสังคม ในยุคปัจจุบัน [1] ความเครียดสามารถเกิดขึ้นกับบุคคลได้ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ และสามารถเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น สุขภาพ ความเจ็บป่วย สภาวะเศรษฐกิจ การเมือง สิ่งแวดล้อมที่อยู่อาศัย และการปฏิบัติงาน [2] การศึกษา ปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้เกิดความเครียด จะช่วยให้ทราบถึง ปัญหาและวิธีการลดความเครียดจากสาเหตุต่างๆ ได้ พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานหรือสถานประกอบการต่างๆ นั้นมีความแนวโน้มที่จะมีความเครียดมากกว่า บุคคลทั่วไป [3] ซึ่งจะทำให้พนักงานปฏิบัติงานไม่เต็มกำลังความสามารถ เนื่องจากถูกปัญหาความเครียด บั่นทอนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แล้วยังส่งผลต่อ ประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันขององค์กร การที่พนักงานมีความเครียดในขณะที่ปฏิบัติงานเกิดจาก หลายสาเหตุ [4], [5], [6], [7] เช่น สิ่งแวดล้อมในบ้านหรือ สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสม ความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานเป็นเวลานาน เสียงที่ดังเกินไป ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ภาระงาน ภาระการเงิน ภาระครอบครัว สุขภาพ เป็นต้น ซึ่งหากเป็น งานในสถานประกอบการทั่วไป ความเครียดในของ พนักงานสามารถแก้ไขได้หลากหลายรูปแบบ เมื่อเลิกงาน สามารถผ่อนคลาย ตามที่ต้องการ เช่น การกลับบ้านอยู่กับ ครอบครัว สนทนากับเพื่อน ๆ หรือการเล่นกีฬา

ในปฏิบัติงานของพนักงานที่ต้องปฏิบัติงานในพื้นที่ พิเศษ เช่น การปฏิบัติงานบนฐานผลิตแก๊สธรรมชาติ นอกชายฝั่ง ต้องปฏิบัติงานภายใต้สภาพที่แตกต่างจาก สถานประกอบการทั่วไป ด้วยสภาพของงานที่มีความเสี่ยง สภาพอากาศที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาไม่ว่าขณะ ปฏิบัติงานหรือขณะพักผ่อนเนื่องจากต้องพำนัก อยู่อาศัย ในสถานปฏิบัติงานตลอดเวลาในช่วงที่ปฏิบัติงานซึ่งหาก เกิดเหตุไม่คาดหมายต้องเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับ สถานการณ์ฉุกเฉินได้ทุกเมื่อ เพราะวัตถุประสงค์ที่ผลิตคือ แก๊สธรรมชาติ และน้ำมันที่เป็นเชื้อเพลิงมีแรงดันสูง

สามารถติดไฟได้ง่าย และเครื่องจักรเสียงดังตลอดเวลา นอกจากนั้นการใช้ชีวิตในที่พักในช่วงเวลาพักผ่อนก็มี กฎระเบียบ กติกาและข้อบังคับต่างๆ เพื่อให้การใช้ชีวิตอยู่ใน สถานที่เดียวกันอย่างเป็นทางการและระเบียบและความปลอดภัย ทำให้ไม่สามารถพักผ่อนได้อย่างปกติเหมือนการ ปฏิบัติงานตามสถานที่ปฏิบัติงานทั่วไป เนื่องจากต้องใช้ ความระมัดระวัง ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อรักษาความปลอดภัยของพนักงานและสถานที่ปฏิบัติงานมากกว่าปกติ อีกทั้งขณะปฏิบัติงาน ต้องห่างจากครอบครัวเป็นเวลา 14 – 21 วันต่อรอบการปฏิบัติงาน อันอาจทำให้เกิด ความเครียดที่อาจก่อให้เกิดปัญหานั้นทอนสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ลดทอนสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงาน และทำให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุได้ [8], [9] ดังนั้น ในงานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความเครียดของพนักงานและเปรียบเทียบระดับความเครียด ในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อความเครียด เพื่อ เสนอแนวทางในการลดความเครียดในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทกรณีศึกษา ซึ่งจะช่วยให้พนักงาน ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ เพิ่มประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพให้กับองค์กร รวมทั้งยกระดับขีดความสามารถ ในการแข่งขันและลดปัญหาภายในองค์กรได้

วิธีการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อศึกษา ถึงระดับความเครียดของพนักงานและวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผล ต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในฐานผลิตแก๊สธรรมชาติ นอกชายฝั่งอ่าวไทยของบริษัท กรณีศึกษา ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ มี 330 คน โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรการ คำนวณกลุ่มตัวอย่างอย่างง่ายของ Yamane ที่ค่าความ คลาดเคลื่อน 0.05 ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการสำรวจ ข้อมูลผู้วิจัยจะชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและชี้แนะ การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างให้ทราบ และขอความ

ร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม อย่างไรก็ตาม อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างสามารถปฏิเสธการให้ข้อมูลได้ทันทีที่ต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งเป็น 3 ตอน ตอนแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ภูมิภาคที่อยู่อาศัย อายุพนักงาน ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส แผนกที่ปฏิบัติงานหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ระดับงาน สถานภาพการเป็นพนักงานจำนวนวันในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน จำนวนวันในการปฏิบัติงาน การออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาและสุขภาพของพนักงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียดแบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ ด้านการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านจิตใจ โดยประเมินการมีผลต่อความเครียดเป็น 4 ระดับ คือ 0 ไม่มีผล 1 มีผลน้อย 2 มีผลปานกลาง และ 3 มีผลมาก แบบสอบถามตอนสุดท้ายเป็นแบบการประเมินความเครียดด้วยตนเอง จำนวน 20 ข้อ ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขโดยแบ่งระดับเป็น 4 ระดับดังนี้ 0 ไม่เคย 1 เป็นครั้งคราว 2 เป็นบ่อย และ 3 เป็นประจำ แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อหาว่าคำถามได้ครอบคลุมตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการวัด โดยผลการทวนสอบได้ค่า IOC (Index of Congruence) 0.6-1 และ มีความน่าเชื่อถือของข้อมูลของแบบสอบถามโดยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.927

ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนของการแปลผลของแบบสอบถามในส่วนที่ 2 (ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียด) แบ่งออกเป็น 4 ระดับดังนี้ 0.00 – 0.75 คือ ไม่มีผลต่อความเครียด

0.76 – 1.51 คือ มีผลต่อความเครียดน้อย

1.52 – 2.26 คือ มีผลต่อความเครียดปานกลาง

2.27 – 3.00 คือ มีผลต่อความเครียดมาก

สำหรับการแปลผลของแบบสอบถามในส่วนที่ 3 (แบบการประเมินความเครียดด้วยตนเอง) มีคะแนนเต็ม 60 คะแนนซึ่งแบ่งระดับความเครียดตามเกณฑ์ของกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขเป็น 5 ระดับ ดังนี้

0-5 คือ ผู้ตอบไม่จริงจังไม่แน่ใจในคำถาม

6-17 คือ ผู้ตอบปกติ/ไม่เครียด

18-25 คือ ผู้ตอบมีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย

26-29 คือ ผู้ตอบมีความเครียดปานกลาง

30-60 คือ ผู้ตอบมีความเครียดมาก

สถิติที่ใช้บรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างใช้ค่าความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความเครียดและระดับความเครียดใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มด้วย t-test และ ANOVA โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

เมื่อเก็บข้อมูลจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในฐานผลิตแก๊สธรรมชาติ นอกชายฝั่ง อ่าวไทยของบริษัทกรณีศึกษา ได้ตามขนาดกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดทั้งหมด 330 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นโดยทำการคัดกรองเฉพาะข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ เหลือเพียง 290 คน โดยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พนักงานอาศัยอยู่ในภาคใต้มากที่สุด (ร้อยละ 54.5) โดยมีอายุ 31-40 ปีเป็นจำนวนมากที่สุด (ร้อยละ 41.4) ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ของกลุ่มตัวอย่าง คือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) (ร้อยละ 54.1) พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในแหล่งผลิตปิโตรเลียมนอกฝั่ง 1-10 ปี (ร้อยละ 55.9) ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท (ร้อยละ 47.6) ส่วนใหญ่มีสถานะภาพสมรส (ร้อยละ 67.9) แผนกที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานมากที่สุด คือ แผนกการผลิต (ร้อยละ 40.7) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานระดับ 2 (ร้อยละ 36.6) โดยเป็นพนักงานบริษัทรับเหมาช่วง (ร้อยละ 62.1) จำนวนวันที่ต้องปฏิบัติงานในแต่ละรอบการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ 21 วัน (ร้อยละ 83.1) บริเวณที่ปฏิบัติงานเป็นส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่แท่นหลุมผลิต (ร้อยละ 55.9) การออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาของพนักงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ออกกำลังกายนานๆ ครั้ง (ร้อยละ 46.9) กลุ่มตัวอย่างมีสุขภาพแข็งแรงไม่มีโรคประจำตัว (ร้อยละ 92.4) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนคนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล (n=290)

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	SD	P-value
ภาคที่อยู่อาศัย				0.891
ภาคเหนือ	14 (4.8)	20.64	9.47	
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	33 (11.4)	17.76	9.58	
ภาคกลาง	61 (21.0)	18.67	10.26	
ภาคตะวันออก	15 (5.2)	20.93**	10.77	
ภาคตะวันตก	9 (3.1)	19.44	10.70	
ภาคใต้	158 (54.5)	18.95	9.06	
อายุพนักงาน				0.000*
21-30 ปี	66 (22.8)	15.52	8.86	
31-40 ปี	120 (41.4)	18.14	9.51	
41-50 ปี	65 (22.4)	21.00	9.20	
มากกว่า 51 ปี	39 (13.4)	23.87**	8.33	
การศึกษา				0.368
ปวส.	157 (54.1)	18.25	9.66	
ปริญญาตรี	127 (43.8)	19.73	9.27	
สูงกว่าปริญญาตรี	6 (2.1)	21.00**	9.12	
อายุงาน				0.000*
น้อยกว่า 1 ปี	21 (7.2)	14.90	9.14	
1-10 ปี	162 (55.9)	17.41	9.16	
11-20 ปี	36 (12.4)	19.61	9.14	
21-30 ปี	63 (21.7)	23.16	8.91	
มากกว่า 30 ปี	8 (2.8)	24.88**	10.82	
รายได้ต่อเดือน				0.005*
20,000 – 40,000 บาท	5 (1.7)	10.60	2.61	
40,000 – 60,000 บาท	138 (47.6)	17.20	9.15	
60,000 - 80,000 บาท	75 (25.9)	20.76	9.69	
80,000 - 100,000 บาท	41 (14.1)	20.88	9.36	
> 100,000 บาทขึ้นไป	31 (10.7)	21.23**	9.51	
สถานภาพการสมรส				0.004*
โสด	82 (28.3)	18.43	9.77	
สมรส	197 (67.9)	18.80	9.25	
แยกกันอยู่	5 (1.7)	34.00**	6.44	
หย่าร้าง	6 (2.1)	18.83	5.53	
แผนกที่ปฏิบัติงาน				0.160
แผนกการผลิต	118 (40.7)	17.76	9.69	
แผนกซ่อมบำรุง	98 (33.8)	20.22**	8.72	
แผนกสนับสนุนการปฏิบัติงาน	74 (25.5)	19.18	9.99	

ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวนคน	ค่าเฉลี่ย	SD	P-value
ลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ				0.288
พนักงานปฏิบัติการ	273 (94.1)	19.03 ^{**}	9.50	
หัวหน้างาน	17 (5.9)	17.71	9.46	
ระดับของผู้ปฏิบัติงาน				0.000*
ผู้ปฏิบัติงานระดับ 1	55 (19.0)	11.42	4.67	
ผู้ปฏิบัติงานระดับ 2	106 (36.6)	19.58	9.59	
ผู้ปฏิบัติงานระดับ 3	19 (6.6)	18.37	9.65	
ผู้ปฏิบัติงานระดับ 4	20 (6.9)	21.50	10.94	
ผู้ปฏิบัติงานระดับ 5	56 (19.3)	22.66	7.77	
ผู้ปฏิบัติงานระดับ 6	17 (5.9)	26.12 ^{**}	9.64	
หัวหน้างาน	17 (5.9)	17.71	9.46	
สถานภาพการเป็นพนักงาน				0.000*
พนักงานประจำ	110 (37.9)	22.23 ^{**}	9.16	
พนักงานจ้างเหมา	180 (62.1)	16.96	9.14	
จำนวนวันในการปฏิบัติงาน				0.000*
14 วัน	49 (16.9)	25.69 ^{**}	7.69	
21 วัน	241 (83.1)	17.59	9.24	
สถานที่ปฏิบัติงาน				0.498
ปฏิบัติงานที่แท่นที่פקอาศัย	14 (4.8)	18.21	11.32	
ปฏิบัติงานที่แท่นผลิตกลาง	114 (39.3)	19.77 ^{**}	9.82	
ปฏิบัติงานที่แท่นหลุมผลิต	162 (55.9)	18.44	9.09	
การออกกำลังกายหรือเล่นกีฬา				0.028*
เป็นประจำ	33 (11.4)	20.88 ^{**}	10.70	
4 – 6 ครั้งต่อสัปดาห์	36 (12.4)	17.94	8.70	
1 – 3 ครั้งต่อสัปดาห์	85 (29.3)	16.66	8.28	
นาน ๆ ครั้ง	136 (46.9)	20.19	9.85	
สุขภาพ				0.000*
สุขภาพแข็งแรง	268 (92.4)	18.34	8.99	
มีโรคประจำตัว	22 (7.6)	26.50 ^{**}	12.10	

*P<0.05, ^{**}หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในปัจจัยนั้น

2. ระดับความเครียดทั่วไปของพนักงาน

จากการประเมินระดับความเครียดโดยใช้แบบประเมินและเกณฑ์การพิจารณาระดับความเครียดที่เสนอ โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุขพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติหรือไม่มี

ความเครียด (ร้อยละ 49.3) และมีความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย (ร้อยละ 24.1) อย่างไรก็ตาม ในผลการสำรวจพบว่า มีพนักงานบางส่วนที่มีความเครียดในระดับมาก (ร้อยละ 15.2) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนคนและร้อยละของระดับความเครียดของกลุ่มตัวอย่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในฐานะผลิตแก๊สธรรมชาติ (n=290)

ช่วงคะแนน	แปลผล	จำนวนคน	ร้อยละ
6 – 17	ผู้ตอบปกติ/ไม่เครียด	143	49.3
18 – 25	ผู้ตอบความเครียดสูงกว่าปกติเล็กน้อย	70	24.1
26 – 29	ผู้ตอบความเครียดปานกลาง	33	11.4
30 – 60	ผู้ตอบความเครียดมาก	44	15.2
		290	100.0

3. ปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับความเครียด

เมื่อทำการวิเคราะห์ระดับความเครียดของพนักงานโดยจำแนกตามลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล (ตารางที่ 1) พบว่า พนักงานที่มีภูมิลำเนาต่างกัน ทำงานอยู่ในแผนกและสถานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน และมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p>0.05$)

เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลอื่น พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($p=0.000$) โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียด 23.87 คะแนน ($SD=8.33$) ซึ่งค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับพนักงานในช่วงอายุอื่น สำหรับพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันพบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$) โดยพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี และ 21-30 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับความเครียด 24.88 และ 23.16 คะแนน ตามลำดับ

เมื่อวิเคราะห์ในส่วนของรายได้พบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจะมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดแตกต่างกับพนักงานที่มีรายได้เดือนน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.005$) พนักงานที่มีสถานะภาพการสมรสที่แยกกันอยู่มีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดในระดับสูง คือ 34.00 คะแนน ($SD=6.44$) ซึ่งแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานะภาพสมรสอื่นๆ เช่น โสด สมรส และหย่าร้าง ($p=0.004$)

พนักงานที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$) โดยพบว่า พนักงานที่มีการจ้างงาน

แบบประจำมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีการจ้างงานแบบเหม่ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$) พนักงานที่มีจำนวนวันที่ปฏิบัติงานเป็นรอบ 14 วันมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดสูงกว่าพนักงานที่มีรอบปฏิบัติงาน 21 วัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$) นอกจากนี้ ยังพบว่า พนักงานที่มีพฤติกรรมกรรมการออกกำลังกายแตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.028$) พนักงานที่มีสุขภาพแข็งแรงมีค่าเฉลี่ยระดับความเครียดต่ำกว่าพนักงานที่มีโรคประจำตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.000$)

4. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับความเครียด

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) เพื่อทำการวิเคราะห์การกระจายข้อมูล แล้วนำมาแปลความหมายกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ 4 ระดับ (ตารางที่ 3) พบว่าโดยภาพรวมปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีผลให้พนักงานมีความเครียดในระดับปานกลาง ($\bar{x}=1.75, SD=0.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าด้านการปฏิบัติงานเป็นด้านที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ($\bar{x}=2.10, SD=0.56$) รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ($\bar{x}=1.76, SD=0.67$) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ($\bar{x}=1.69, SD=0.67$) สำหรับด้านที่มีผลต่อความเครียดน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{x}=1.45, SD=0.71$) เมื่อพิจารณาปัจจัยในแต่ละด้านพบว่า ในด้านการ

ปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านปริมาณงานและความรับผิดชอบ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุด ($\bar{x}=2.23$, $SD=0.72$) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การมีการแข่งขันกันและเปรียบเทียบการทำงานในแผนกมีผลต่อความเครียดมากที่สุด ($\bar{x}=1.77$, $SD=0.92$) ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานพบว่าความเที่ยงตรงและยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

มีผลต่อความเครียดมากที่สุด ($\bar{x}=1.98$, $SD=0.84$) สำหรับในด้านจิตใจซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมน้อยที่สุด พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับการวิตกกังวลเกี่ยวกับงานและความมั่นคงของงาน มีผลต่อความเครียดมากที่สุด ($\bar{x}=2.17$, $SD=0.84$) และเป็นที่น่าสังเกตว่าปัจจัยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น ๆ ที่อยู่ในด้านจิตใจ

ตารางที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียด (n=290)

ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	SD	ระดับ	แปลผล
ด้านการปฏิบัติงาน	2.10	0.56	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
1. กฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานมาก	2.20	0.82	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
2. ปริมาณงานและความรับผิดชอบมาก	2.23*	0.72	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติต้องเร่งรีบและมีเวลาจำกัด	2.07	0.74	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
4. มีความเสี่ยงเช่นพื้นทำงานที่สูง อุณหภูมิสูงหรือต่ำมาก ที่คับแคบ เสียงดังรบกวนการปฏิบัติงาน แสงสว่างมากหรือน้อยไป	1.91	0.80	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	1.45	0.71	1	มีผลต่อความเครียดน้อย
1. มีการแข่งขันกันและเปรียบเทียบการทำงานในแผนกมาก	1.77*	0.92	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
2. บุคลากรในหน่วยงานขัดแย้งและแบ่งเป็นฝักฝ่าย	1.44	0.97	1	มีผลต่อความเครียดน้อย
3. เพื่อนร่วมงานไม่รับฟังความคิดเห็นหรือยอมรับความสามารถของท่าน	1.38	0.82	1	มีผลต่อความเครียดน้อย
4. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความสนใจหรือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	1.20	0.86	1	มีผลต่อความเครียดน้อย
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	1.69	0.67	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
1. หัวหน้ามักจะไม่รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับงาน	1.44	0.92	1	มีผลต่อความเครียดน้อย
2. การสั่งงานจากหัวหน้า มีหลายระดับ หลายคน ทำให้การปฏิบัติงานมีความสับสน	1.76	0.85	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
3. หัวหน้าสั่งการและควบคุมมากทำให้ไม่มีความอิสระในการปฏิบัติงาน	1.58	0.87	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
4. ความเที่ยงตรงและยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1.98*	0.84	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
ด้านจิตใจ	1.76	0.67	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
1. ความวิตกกังวลเมื่อปฏิบัติงานขณะสภาพอากาศไม่ปกติ เช่น มีพายุ ฝนตกหนัก คลื่นลมรุนแรง	1.43	0.84	1	มีผลต่อความเครียดน้อย
2. ความวิตกกังวลและห่วงใยถึงครอบครัว	1.64	0.97	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
3. ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง	1.80	0.91	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
4. วิตกกังวลเกี่ยวกับงาน ความมั่นคงของงาน	2.17*	0.84	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง
ภาพรวม	1.75	0.45	2	มีผลต่อความเครียดปานกลาง

*หมายถึง ค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดในแต่ละด้าน

อภิปรายผล

การปฏิบัติงานในฐานะผลิตแก่ธรรมชาติ นอกชายฝั่งอ่าวไทย เป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทักษะ และองค์ความรู้ ส่วนสถานที่ทำงานเป็นสถานที่ที่ค่อนข้างเสี่ยงกับการได้รับผลกระทบจากธรรมชาติได้ง่าย ดังนั้น การศึกษาระดับความเครียดของพนักงาน รวมทั้ง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดจะทำให้สามารถ กำหนดแนวทางในการจัดการกับความเครียดของพนักงาน ได้ดียิ่งขึ้น จากการวิเคราะห์ระดับความเครียดพบว่า กลุ่ม ตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ (ร้อยละ 49.3) ซึ่งทำให้สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้น ในชีวิตประจำวันและสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ความเครียดในระดับนี้ถือว่า มีประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน เป็นแรงจูงใจที่ นำไปสู่ความสำเร็จในชีวิตได้ [10]

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่ม ตัวอย่าง พบว่า กลุ่มพนักงานที่อายุที่แตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุมากกว่า 51 ปีมีระดับของความเครียดเฉลี่ยสูงกว่าทุกช่วงอายุ เพราะ พนักงานใกล้จะเกษียณอายุการปฏิบัติงานจึงมีความกังวล เกี่ยวกับการพ้นสภาพการทำงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อ เดือนมากและมีระดับตำแหน่งงานสูง จะมีระดับของ ความเครียดมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะเป็นพนักงานในระดับสูงขึ้นไปต้อง รับผิดชอบกับภาระงานมากขึ้น จึงมีระดับความเครียดที่สูง กว่า [6] โดยพนักงานระดับ 6 จะมีความเครียดสูงกว่าระดับ อื่นๆ เพราะพนักงานระดับ 6 ต้องรับผิดชอบงานมากกว่า ตำแหน่งงานอื่นเนื่องจากต้องรับผิดชอบทั้งงานเอกสารงาน บริหาร งานธุรการและงานควบคุมการผลิต จึงทำให้ระดับ ของความเครียดมาก

สำหรับปัจจัยด้านสถานภาพการสมรสพบว่ามีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ ศรีนยา เสนอโสพิศ [3] โดยในงานวิจัยนี้ พบว่า พนักงานที่แยกกันอยู่กับคู่สมรสเป็นกลุ่มที่มีระดับ ความเครียดเฉลี่ยสูงมากแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของ สถานภาพในครอบครัวที่มีต่อระดับความเครียดในการ ปฏิบัติงาน ส่วนของปัจจัยด้านจำนวนวันในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับความเครียด ทั้งนี้ อาจจะเป็น เพราะนโยบายของบริษัทต้องการเปลี่ยนสภาพการจ้าง

พนักงานประจำทุกคนให้ปฏิบัติงาน 21 วัน ซึ่งเดิมมีการ ปฏิบัติงานรอบละ 14 วัน (14 วันทำงานในทะเล และ 14 วัน กลับขึ้นพักบนฝั่ง) ทำให้พนักงานที่ยังคงปฏิบัติงาน 14 วัน ถูกกดดันในเรื่องการเปลี่ยนเวลาปฏิบัติงานตามนโยบาย ของบริษัท

ปัจจัยด้านสถานที่ในการปฏิบัติงานไม่มีส่วน สัมพันธ์กับความเครียด อาจจะเป็นเพราะพนักงานมีความ มั่นใจในความปลอดภัยและระบบปฏิบัติงานไม่ว่าจะ ปฏิบัติงานในสถานที่ที่แทนที่พักอาศัย แทนผลิตกลาง หรือ แทนหลุมผลิต ปัจจัยด้านสุขภาพของพนักงานมี ความสัมพันธ์กับความเครียด โดยพนักงานที่มีโรค ประจำตัวจะมีความเครียดมากกว่า เนื่องจากวิตกกังวลถึง ความเจ็บป่วยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเช่น การขาดงาน การลาป่วย หรือต้องออกจากงานเนื่องจากสุขภาพไม่ อำนวยเป็นที่น่าสังเกตว่า ปัจจัยด้านการออกกำลังกาย หรือเล่นกีฬาที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด โดย พบว่าพนักงานที่ออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาเป็นประจำกับ พนักงานที่ออกกำลังกาย นานๆ ครั้ง มีความเครียดสูงกว่า พนักงานที่ออกกำลังกาย 1-3 ครั้ง หรือ 4-6 ครั้งต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะพนักงานที่ออกกำลังกาย นานๆ ครั้งหรือออกกำลังกายน้อยเป็นกลุ่มที่ไม่มีการเล่นกีฬา เพื่อการผ่อนคลายจึงมีระดับความเครียดที่สูง อย่างไรก็ตามจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ออกกำลังกายเป็นประจำมีระดับความเครียดที่สูงเช่นกัน เนื่องจากการออก กกำลังกายที่สม่ำเสมอในฐานะผลิตมักจะเป็นการออกกำลังกาย แบบเดียว เช่น การวิ่งบนลู่วิ่ง การเล่นฟิตเนส เป็นต้น ซึ่งเป็นการออกกำลังกายที่ไม่มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มากนัก ดังนั้นจึงอาจจะไม่ได้ส่งผลต่อการผ่อนคลาย ความเครียด

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมใน การปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานพบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานเป็นด้านที่มีคะแนนด้านผลต่อ ความเครียดมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งการมี ปริมาณงานและความรับผิดชอบที่มากเป็นผลให้เกิด ความเครียดมากที่สุดซึ่งสอดคล้องกับหลายงานวิจัย [5], [11], [12] ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการ ทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานมากเกินไปสำหรับปัจจัยด้าน หัวหน้างาน พบว่า ประเด็นเกี่ยวกับความเที่ยงตรงและ

ยุทธวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเครียด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยาศาสตร์ [13] ที่กล่าวว่าปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ได้แก่ การทำงานให้บรรลุผลงานตามเป้าหมายและการเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม ซึ่งสามารถจัดการได้โดยหัวหน้างานต้องมีการตกลงเป้าหมายและข้อตกลงในการปฏิบัติงานในแต่ละปีให้ชัดเจน ตั้งแต่ก่อนการประเมิน และเมื่อมีการประเมินก็ควรประเมินความสำเร็จของงานว่าปฏิบัติตามเป้าหมายได้หรือไม่ รวมถึงการพูดคุยเกี่ยวกับอุปสรรคที่เกิดขึ้น เมื่อไม่สามารถทำได้ตามเป้าหมาย พร้อมทั้งร่วมกันหาแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น การทำเช่นนี้ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในผลงานของพนักงาน

สรุปและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความเครียดและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นผลิตแก๊สธรรมชาติ ในอ่าวไทยของบริษัททรานส์ศึกษา โดยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดมากที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ดังนั้น จึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา และป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากความเครียดกับพนักงาน โดยประเด็นที่ควรดำเนินการเร่งด่วนมี 2 ประเด็นดังนี้

1. ด้านสภาพการปฏิบัติงานพบว่า ปริมาณงานและความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดมากที่สุดและด้านกฎระเบียบและขั้นตอนการปฏิบัติงานมาก มีผลต่อความเครียดรองลงมา

ดังนั้น จึงควรจัดแบ่งความรับผิดชอบและปริมาณงานให้เหมาะสมกับจำนวนพนักงานที่มีหรือจัดหาบุคลากรเพิ่มเป็นการชั่วคราวเมื่อจำนวนพนักงานมีไม่เพียงพอ และลดระเบียบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีหลายขั้นตอน ให้รวดเร็วกระชับ มีประสิทธิภาพทันต่อเวลารวมทั้งวางแผนงานให้เหมาะกับเวลาและจำนวนพนักงาน

2. ด้านจิตใจ พบว่า ความวิตกกังวลเกี่ยวกับงาน ความมั่นคงของงาน มีผลต่อความเครียดมากที่สุด รองลงมาคือ ความวิตกกังวลเกี่ยวกับสุขภาพของตนเอง ดังนั้น จึงควรจัดให้มีกิจกรรมระหว่าง ครอบครัว

พนักงาน เช่นการอบรม หรือทัศนศึกษาออกสถานที่ โดยให้ครอบครัวพนักงานไปด้วย หรือจัดให้มีชมรมต่าง ๆ ตามกลุ่มพนักงานที่มีความชอบในงานอดิเรกหรือกีฬาในเรื่องเดียวกัน เพื่อมีเวลาสันทนาการระหว่างพนักงานให้รู้จักยอมรับความเป็นจริง รู้จักปล่อยวาง ทำใจให้หนึ่ง ไม่คิดเปรียบเทียบ แข่งขันกับคนอื่นตลอดเวลา ยอมรับจุดอ่อน ข้อด้อย ความบกพร่องของตนเอง สำหรับผู้บริหารระดับสูงควรพบเพื่อพูดคุยให้ข่าวสารในองค์กรแก่พนักงานทุกๆ 3 เดือน

สำหรับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรซึ่งพบว่า มีผลต่อความเครียดน้อยกว่าเมื่อเทียบกับปัจจัยทางด้านสภาพการปฏิบัติงานและด้านจิตใจ อย่างไรก็ตามพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเครียดในระดับปานกลางหลายปัจจัย ดังนั้น เพื่อเป็นการป้องกันปัญหาในระยะยาว จึงเสนอแนะให้วางแนวทางในการปรับปรุงในปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานพบว่า ความเที่ยงตรงและยุทธวิธีในการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีผลต่อความเครียดมากที่สุด รองลงมาคือ การสั่งงานจากหัวหน้า มีหลายระดับ หลายคน ทำให้การปฏิบัติงานมีความสับสน ดังนั้น ควรจัดอบรมการประเมินผลการปฏิบัติงานแก่หัวหน้างานเพื่อสามารถให้คะแนนอย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของบริษัท โดยมีการปรึกษาพูดคุยถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานทุกๆ 6 เดือน เพื่อตรวจว่าเป้าหมายของพนักงาน ในปีนั้นๆ สามารถสำเร็จตามที่วางแผนไว้หรือไม่ ควรกำหนดหน้าที่หรืองานในความรับผิดชอบของหัวหน้าแต่ละคน ให้ชัดเจนตรงกัน หัวหน้าต้องให้อิสระในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแบ่งงาน แบ่งอำนาจ ให้มีความรับผิดชอบในการทำผลงานให้บรรลุเป้าหมาย ขณะประชุมต้องฟังความคิดเห็น จากทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงตำแหน่ง แผนก หรือการศึกษาของพนักงาน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ด้านการแข่งกันและเปรียบเทียบการทำงานในแผนก มีผลต่อความเครียดมากที่สุด รองลงมาคือ บุคคลในหน่วยงานขัดแย้งและแบ่งเป็นฝักฝ่าย ดังนั้น จึงควรจัดสัมมนาระหว่างหน่วยงาน ระหว่างแผนกต่างๆ เพื่อ

รับทราบถึงความต้องการหรืออุปสรรคในงาน นอกจากนั้น ควรเพิ่มกิจกรรมที่ไม่เป็นทางการ เช่น จัดการแข่งขันกีฬา เชื่อมความสัมพันธ์ เสริมสร้างความสัมพันธ์ทางจิตใจ ระหว่างพนักงาน จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง ระบบคู่มือ สำหรับ พนักงานใหม่ เพื่อถ่ายทอดให้ความรู้ สามารถปรับตัว เข้ากับพนักงานเก่าและเข้าใจวิธีการปฏิบัติงานได้ อย่างรวดเร็ว

จากผลของการวิจัยทำให้ทราบถึงระดับความเครียด ของพนักงานและทราบปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียด ซึ่งทำให้สามารถเสนอแนะแนวทางในการ จัดการกับความเครียดได้อย่างเหมาะสมมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามควรมีการประเมินระดับความเครียดและวิเคราะห์ ปัจจัยอย่างต่อเนื่อง เช่น ทุก 1-2 ปี เพื่อให้ปรับวิธีการ จัดการความเครียดได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งควรศึกษา ปัจจัยอื่นๆ ที่อาจเป็นสาเหตุของความเครียดในการ ปฏิบัติงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานบนแท่นผลิตแก๊สธรรมชาติในอ่าวไทย เช่น เพศ [1] เนื่องจากขณะนี้ มีพนักงานที่เป็นผู้หญิงจำนวนมากขึ้นที่ปฏิบัติงาน ในอ่าวไทยหรือพนักงานที่ปฏิบัติงาน แผนกบริการ เช่น พนักงาน ทำอาหาร พนักงานทำความสะอาด นอกจากนั้นอาจจะ ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลกับ ความเครียดระหว่างกลุ่มที่มีความเครียดกับกลุ่มตัวอย่างที่ ไม่เครียด รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดและ ความเสี่ยงในการการเกิดอุบัติเหตุ [9] เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการลดความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณองค์กรงานที่ศึกษาฐานผลิต แก๊สธรรมชาตินอกชายฝั่งอ่าวไทย ในการให้ความ อนุเคราะห์และการสนับสนุนในการให้ทำการสำรวจ ข้อมูลในครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

[1] Herrero, S.G.; Miguel A.M.; Saldana, J.; Rodriguez, G.; and Dale, O. R. 2012. "Influence of task demands on occupational stress: Gender differences." **J. Safety Res.** 43: 365-374.

[2] Yanyong, I. 2011. "Implications of Agriculture Transformation and Farmers' Mental Health after Adaptation to the Climate Change." **KKU Res. J.** 16(4): 398-407.

[3] Sansopis, S. 2008. **Factors affecting stress on the employee's toll expressway Expressway.** Nakhon Pathom: Rajamangala University of Technology Rattanakosin. In Thai.

[4] Athiwat, B. and Prachak, B. 2012. "Mental Health and Psychiatric Practice of Health Personnel in Sub-district Health Promoting Hospitals, KhonKaen Province." **KKU Res. J.** 17(5): 838-849.

[5] Yahaya, A.; Noordin, Y.; Abdul, T.; Sharifuddin, I. and Tan, C. I. 2011. "Stress level and its influencing factors among employees in a plastic manufacturing and the implication towards work performance." **Psycho.** 41: 5932-5941.

[6] Choi, E.S. and Ha, Y. 2009. "Work-related stress and risk factors among Korean employees." **Journal of Korean Academy of Nursing.** 39(4): 549-561.

[7] Prussia, G.E.; Brown, K.A. and Willis, G.P. 2003. "Metal models of safety: do managers and employees see eye to eye?" **J. Safety Res.** 34: 143-156.

[8] Ren, J.; Jenkinson, J.; Wang, D. Xu, and J.B. Yang. 2008. "A methodology to model casual relationships on offshore safety assessment focusing on human and organizational factors." **J. Safety Res.** 39: 87-100.

- [9] Rundmo, T. 1995. "Perceived risk, safety status, and jobstress among injured and noninjured employees on offshore petroleum installations." **J. Safety Res.** 26(2): 87-97.
- [10] Sungkapong, A. and Pochana, K. 2013. **Ergonomics and assessment tools.** The Faculty of Engineering, Prince of Songkla University. In Thai.
- [11] Kannikar, C.; Chidchanok, K., and Kaewjai, T. 2013. "Mental health status of KhonKaen University students." **KKU Res.J.** 18(2): 361-370.
- [12] Supawan, K. 2007. **Factors affecting stress of employee's customer relation case study.** Telecom company. In Thai.
- [13] Witya, T. 2008. **Stress of employee of Chiang Mai Rajabhat University.** Chiang Mai Rajabhat University. In Thai.