



ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของตำรวจ: กรณีศึกษาสถานีตำรวจ แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี

FACTORS RELATING STRESS LEVEL AMONG POLICE OFFICERS: A CASE STUDY OF POLICE STATION IN CHONBURI PROVINCE

ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข¹, อีรณันท์ นาคใหญ่¹, กัมปนาท สิงห์ทอง², จารุวิทย์ บุตรศรี², ปริณห์ แวนแก้ว², นันทพร ภัทรพทุธ^{1*}

¹สาขาวิชาสุขศาสตร์ อุตสาหกรรมการและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

²วทบ. (สุขศาสตร์ อุตสาหกรรมการและความปลอดภัย) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

*Corresponding Author, Email: nantapor@buu.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน กับระดับความเครียดของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแสนสุข จังหวัดชลบุรี จำนวน 93 คน การศึกษาครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 21-35 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้ 20,001-30,000 บาท/เดือน ไม่มีโรคประจำตัว ด้านภาระงานและบทบาทหน้าที่ในองค์กรส่วนใหญ่ (มากกว่าร้อยละ 60) อยู่ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างบุคคลส่วนมาก (ร้อยละ 47) อยู่ในระดับน้อย ความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพและระดับภาวะความเครียดส่วนมาก (มากกว่าร้อยละ 45) อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานโดยรวม กับระดับภาวะความเครียดของตำรวจ พบว่าปัจจัยด้านการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.796, p < 0.001$) ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงสภาพการทำงานหรือภาระงานให้มีความเหมาะสมในแต่ละบทบาทหน้าที่ กำหนดปริมาณงานให้มีความเหมาะสม เพื่อลดภาวะความเครียดของตำรวจ ควรมีกิจกรรมสร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

คำสำคัญ: ความเครียด / ภาระงาน / ตำรวจ

Abstract

The purpose of this study was to determine factors relating stress level among 93 police officers in a police station, Chonburi Province. The study was a cross-sectional descriptive research and data were collected using a questionnaire. The results found that the majority were male, aged between 21-35 years, bachelor's degree, income of 20,001-30,000 baht/month and no personal history of diseases. In terms of workload and roles in the organization, more than 60 percent of participants were at a moderate level. About interpersonal relationships, most of them (47%) were at a low level. More than 45 percent was at a moderate level of career success and stress levels. About the relationship between overall work factors and stress level among the police officers, it was found that overall work factors were significantly related to the stress level ($r = 0.796, p < 0.001$). It is recommended that working condition should be improved and set the amount of work to be appropriate and also reduce the level of stress among the policemen. There should be activities to build relationship among personnel and create motivation to work and support career advancement.

Keyword: Stress / Job / Police officer



บทนำ

ความเครียดเป็นปัญหาด้านสุขภาพจิตประเภทหนึ่ง และเกิดขึ้นได้กับทุกคน แต่ถ้าหากความเครียดอยู่ในระดับน้อย จนถึงระดับปานกลาง ก็จะส่งผลดีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่จะกระทำการต่าง ๆ อย่างกระตือรือร้นในการเผชิญกับปัญหา ได้ โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์ ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากความเครียดที่เกิดขึ้นอยู่ในระดับที่มากก็จะส่งผลเสียต่อร่างกาย และจิตใจ ซึ่งถ้าหากไม่สามารถกำจัดความเครียดได้โดยเร็ว หรือไม่สามารรถแก้ปัญหาได้อาจนำไปสู่การเจ็บป่วยทางจิตที่รุนแรง เกิดพฤติกรรมก้าวร้าวต่อเพื่อนร่วมงาน และขาดงานบ่อย ได้ ปัจจุบันความเครียดจากการทำงานถือเป็นอุปสรรคสำคัญในการทำงาน หากความเครียดเกิดขึ้นแล้วย่อมส่งผลต่อสุขภาพทางกาย อันได้แก่ อาการไม่สบายทางกาย เช่น ปวดหัว ปวดเมื่อยตามส่วนต่าง ๆ ของร่างกาย ความผิดปกติของหัวใจ ความดัน โลหิตสูง นอนไม่หลับ เป็นต้น ย่อมส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการทำงาน สัมพันธภาพต่อครอบครัวและบุคคลแวดล้อม และเมื่อประสิทธิภาพในงานตกต่ำ สัมพันธภาพเสื่อมทรามลง จิตใจย่อมได้รับผลดีถึงเครียดมากขึ้นซ้ำซ้อน นับว่าความเครียดเป็นภัยต่อชีวิตอย่างยิ่ง⁽¹⁾

ความเครียดเป็นสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้ในชีวิตประจำวัน ร่วมกับการทำงานที่จะต้องพบเจอกับปัญหาจากการทำงาน การทำงานที่ไม่ได้เป็นดังที่คาดหวังไว้ เพื่อนร่วมงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงภาวะสุขภาพ มลพิษ สิ่งแวดล้อม ปัจจัยเหล่านี้สามารถส่งผลต่อความเครียดได้⁽²⁾ เนื่องจากจะต้องมีการแข่งขันสร้างผลงาน เพื่อที่จะให้ตนเองนั้นได้เลื่อนตำแหน่งมีการพัฒนาบทบาทหน้าที่ขึ้นในอนาคต แต่ความเครียดนั้นเมื่อมีไม่มากถือได้ว่าเป็นแรงกระตุ้นชนิดหนึ่งที่สามารถทำให้เราสามารถพัฒนานตนเองไปต่อไปได้ แต่เมื่อใดก็ตามที่ความเครียดมีมากเกินไปก็ก่อให้เกิดอันตรายต่อบุคคลได้เช่นกัน ซึ่งความเครียดเป็นสภาวะของร่างกายและจิตใจที่ตอบสนองต่อการเผชิญภาวะการณที่บีบคั้นกดดันหรือวิตกกังวลทั้งจากปัจจัยภายในของบุคคล ได้แก่ ประสบการณ์ ทัศนคติ บุคลิกภาพ อารมณ์ ความต้องการของบุคคล และปัจจัยภายนอกเช่นจากการทำงาน เป็นต้น⁽³⁾

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรภาครัฐองค์กรหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ที่มีภาระหน้าที่รับผิดชอบรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม โดยมีข้าราชการตำรวจเป็นบุคคลขององค์กร มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำละเมิดทางกฎหมาย ทำการสืบสวนสอบสวนให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริง เพื่อนำตัวผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีหน้าที่สำคัญในการ

ปกป้องคุ้มครองพร้อมกับให้บริการ และช่วยเหลือประชาชนผู้บริสุทธิ์ รวมถึงแสวงหาความร่วมมือเพื่อป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม ภารกิจหน้าที่ที่สำคัญดังกล่าว นอกจากงานในหน้าที่ด้านป้องกันและปราบปรามแล้ว เจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการประชาชน คือให้บริการรับแจ้งเหตุด่วนเหตุร้าย จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจป้องกันระงับเหตุรับแจ้งคดีความเรื่องราวร้องทุกข์ ติดตามจับกุมตัวผู้กระทำความผิดให้บริการด้านการจราจร รับเรื่องการขออนุญาต การรับรองเอกสารสูญหายเนื่องจากมีประชาชนเข้ามาติดต่อขอรับบริการขอความช่วยเหลือเมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม จากการถูกล่วงละเมิด สิทธิพึงได้รับ หรือขอรับการคุ้มครองในสิทธิของตนที่สถานีตำรวจ หรือที่หน่วยบริการประชาชนที่จัดขึ้นในแต่ละพื้นที่⁽⁴⁾

ด้วยบทบาทหน้าที่ดังกล่าวข้างต้น ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสเผชิญความเครียดจากการทำงานอีกทั้งการปฏิบัติงานของตำรวจต้องปฏิบัติตามผู้บังคับบัญชาสั่งการ โดยเฉพาะกรณีที่เป็นการตรวจค้นผู้ต้องหา อาจไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ขาดอิสระในการปฏิบัติงานและเกิดความคับข้องใจในงานขึ้นส่วนการสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนจากผู้ร่วมงานได้แก่ สัมพันธภาพในที่ทำงาน หากสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานไม่ดีจะทำให้เกิดความกดดันและคับข้องใจในการทำงาน ทำให้จิตใจเกิดความขุ่นมัว และอารมณ์มีการเปลี่ยนแปลงง่าย อีกทั้งการสนับสนุนให้มีการพัฒนาความสำเร็จในอาชีพ เพื่อให้มีความก้าวหน้าในการทำงานและรายได้เพิ่มขึ้น หากไม่สมหวังผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกล้มเหลว ขาดความมั่นใจในตนเอง และส่งผลต่อการทำงานในที่สุด จากการปฏิบัติงานของตำรวจทำให้ต้องเผชิญกับการควบคุมหรืออำนาจการตัดสินใจในงานและการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งเป็นการทำงานที่อาจจะส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงานขึ้น⁽⁴⁾

จังหวัดชลบุรี จัดเป็นเมืองท่องเที่ยวและเมืองอุตสาหกรรมที่สำคัญและอยู่ไม่ไกลจากกรุงเทพฯ มีประชากรเป็นจำนวนมาก จึงมีปัญหาอาชญากรรมค่อนข้างมาก และอาจเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ตำรวจมีภาระงาน รวมถึงความเครียดที่เพิ่มขึ้น อีกทั้งจากสถิติจำนวนผู้เสียชีวิตจากการฆ่าตัวตาย ในปี 2563 พบว่ามีอาชีพเป็นตำรวจมากถึง 30 คน โดยคิดเป็นอัตราการฆ่าตัวตายสำเร็จเท่ากับ 15.0 ต่อแสนคน ซึ่งสูงกว่าอัตราการฆ่าตัวตายของประชากรทั่วไปถึง 2 เท่า⁽⁵⁾ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้สนใจทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของตำรวจ จังหวัดชลบุรี ทั้งนี้มีความมุ่งหวังว่าผลการศึกษจะสามารถนำไปให้หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาใช้ในการ



วิเคราะห์และกำหนดนโยบายหรือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการภาวะความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อลดความเสี่ยงต่อสุขภาพต่อไป

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาภาคตัดขวาง (Description cross-sectional study) ระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างวันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึง 31 มีนาคม พ.ศ. 2567 ประชากรที่ศึกษา คือ ตำรวจ สถานีตำรวจแห่งหนึ่งใน จังหวัดชลบุรี จำนวน 130 คน การคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบประชากรของเครจซี่และมอร์แกน⁽⁶⁾ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้คือ 97 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากแบบไม่คืนที่ และเป็นผู้มีคุณสมบัติตามเงื่อนไข โดยมีเกณฑ์คัดเข้า คือ ยินยอมให้ความร่วมมือในการวิจัยและเป็นข้าราชการตำรวจที่มีอายุงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน เกณฑ์การคัดออก คือ ผู้ถอนตัวระหว่างเก็บข้อมูลหรือกรอกข้อมูลแบบสอบถามไม่ครบ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และระดับความเครียดของตำรวจ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โรคประจำตัว และตำแหน่งงาน

2) ปัจจัยด้านการทำงาน มีคำถามทั้งหมด 28 ข้อ ประกอบไปด้วย สภาพการทำงานหรือภาระงาน มีคำถามทั้งหมด 8 ข้อ สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ บทบาทหน้าที่ในองค์กร มีคำถามทั้งหมด 6 ข้อ และความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีคำถามทั้งหมด 7 ข้อ โดยประยุกต์มาจากนุรัตน์ อนันทนาธร (2559)⁽⁷⁾ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยระดับมากที่สุด (5 คะแนน) เห็นด้วยระดับมาก (4 คะแนน) เห็นด้วยระดับปานกลาง (3 คะแนน) เห็นด้วยระดับน้อย (2 คะแนน) และเห็นด้วยระดับน้อยที่สุด (1 คะแนน) และมีระดับความเครียดด้านการงานแบ่งออกเป็น 3 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแบ่งกลุ่มแบบอิงเกณฑ์คะแนนเต็มของ Best (1977)⁽⁸⁾ ได้แก่ ระดับน้อย (28-45 คะแนน) ระดับปานกลาง (46-94 คะแนน) และระดับสูง (95-140 คะแนน)

3) ระดับความเครียด มีคำถามทั้งหมด 20 ข้อ โดยในส่วนนี้จะมีความเครียดทั้งหมด 100 คะแนน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ รู้สึกเครียดมากที่สุด (5 คะแนน) รู้สึกเครียดมาก (4 คะแนน) รู้สึกเครียดปานกลาง (3 คะแนน) รู้สึกเครียดเล็กน้อย (2 คะแนน) และไม่รู้สึกเครียด (1 คะแนน) และมีระดับภาวะความเครียดของข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลผลค่าคะแนนความเครียดจากกรมสุขภาพจิต(9) ได้แก่ มีความเครียดน้อย (0-23 คะแนน) มีความเครียดปานกลาง (24-41 คะแนน) มีความเครียดสูง (42-61 คะแนน) และมีความเครียดรุนแรง (62 คะแนนขึ้นไป) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ การหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นผู้ตรวจสอบ ค่าดัชนีความสอดคล้อง มีค่าระหว่าง 0.6-1.00

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นโดยการสอบถามข้อมูลจากทางสถานีตำรวจภูธรแสนสุข จังหวัดชลบุรี จากนั้นได้ติดต่อและแนะนำตัวกับผู้ประสานงาน เพื่อชี้แจงข้อเรื่องการวิจัย วัตถุประสงค์ วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ และดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับผู้ประสานงาน จากนั้นผู้ประสานงานจะส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ผ่าน ทางแอปพลิเคชันไลน์ (Line application) โดยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ในรูปแบบ Google form โดยเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2567 แล้วนำข้อมูลที่ไดจากการตอบแบบสอบถามมารวบรวม สรุป และวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติ ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ขั้นตอนและระยะเวลาการเก็บข้อมูล รวมทั้งการแจ้งให้เข้าใจถึงการพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่างโดยเคารพสิทธิส่วนบุคคลในการเข้าร่วมหรือถอนตัวระหว่างทำการวิจัยซึ่งจะไม่เกิดผลเสียใด ๆ ข้อมูลที่ได้จากการทำวิจัยครั้งนี้จะปิดเป็นความลับ โดยจะนำเสนอในภาพรวมไม่มีการระบุข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างและผู้ที่ยินดีเข้าร่วมโครงการฯ ทุกคนได้ลงนามยินยอมเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยสมัครใจ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การอธิบายลักษณะของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการงาน และระดับภาวะความเครียดของตำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการงาน และระดับภาวะ



ความเครียดของตำรวจ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติไคสแควร์ (Chi-square) สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson correlation) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 97.8 มีอายุระหว่าง 21-35 ปีร้อยละ 80.6 (ค่าเฉลี่ย±ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 31.29±8.05) มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72 มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาทร้อยละ 71 ไม่มีโรคประจำตัวร้อยละ 93.5 และมีตำแหน่งป้องกันปราบปรามร้อยละ 65.5 รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 : จำนวนและร้อยละของตำรวจ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล (n=93)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	91	97.8
หญิง	2	2.2
อายุ (ปี)		
21-35	75	80.6
36-45	10	10.8
46-60	8	8.6
$\bar{x} \pm SD = 31.29 \pm 8.05$ Min = 21 Max = 58		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	25	26.9
ปริญญาตรี	67	72.0
สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.1
รายได้ (บาท/เดือน)		
ไม่เกิน 10,000	1	1.1
10,001-20,000	66	71.0
20,001-30,000	15	16.1
30,001-40,000	9	9.7
40,000 ขึ้นไป	2	2.2
โรคประจำตัว		
ไม่มีโรคประจำตัว	87	93.5
มีโรคประจำตัว	6	6.5
ตำแหน่งงาน		
การเงิน	2	2.2
ป้องกันปราบปราม	61	65.5
สอบสวน	10	10.8
สืบสวน	7	7.5
อำนวยความสะดวก	13	14.0

**ปัจจัยด้านการทำงาน**

ผลการศึกษาปัจจัยด้านการทำงานในภาพรวมของ
ตำรวจ พบว่าส่วนใหญ่มีความเครียดจากปัจจัยด้านการทำงาน

ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.3 รองลงมาคือ อยู่
ในระดับสูง ร้อยละ 23.7 และระดับน้อย ร้อยละ 15 ตามลำดับ
รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 : จำนวนและร้อยละของตำรวจ จำแนกตามภาระงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล บทบาทหน้าที่ในองค์กร และความสำเร็จ
ความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงาน (n=93)	จำนวน	ร้อยละ
สภาพการทำงานหรือภาระงาน		
น้อย (8-12)	2	2.2
ปานกลาง (13-27)	57	61.3
สูง (28-40)	34	36.5
$\bar{x} \pm SD = 24.45 \pm 6.45$ Min = 11 Max = 37		
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล		
น้อย (7-11)	44	47.3
ปานกลาง (12-23)	29	21.3
สูง (24-35)	20	21.5
$\bar{x} \pm SD = 15.12 \pm 8.23$ Min = 7 Max = 33		
บทบาทหน้าที่ในองค์กร		
น้อย (6-9)	14	15.1
ปานกลาง (10-19)	56	60.2
สูง (20-30)	23	24.7
$\bar{x} \pm SD = 15.35 \pm 5.42$ Min = 7 Max = 30		
ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ		
น้อย (7-11)	25	26.9
ปานกลาง (12-23)	45	48.4
สูง (24-35)	23	24.7
$\bar{x} \pm SD = 17.69 \pm 7.64$ Min = 7 Max = 32		
ภาพรวมปัจจัยด้านการทำงาน		
น้อย (28-45)	14	15.0
ปานกลาง (46-94)	57	61.3
สูง (95-140)	22	23.7
$\bar{x} \pm SD = 72.61 \pm 24.09$ Min = 38 Max = 122		

หากจำแนกตามสภาพการทำงาน หรือภาระงาน
พบว่า ส่วนใหญ่มีความเครียดจากสภาพการทำงานหรือภาระ
งาน อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.3 รองลงมาคือ อยู่
ในระดับสูง ร้อยละ 36.5 และระดับน้อย ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ
ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่มีความเครียด
จากสัมพันธภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 47.3
รองลงมาคือ อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 31.2 และระดับสูง
ร้อยละ 21.5 ตามลำดับ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร พบว่า
ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.2
รองลงมาคือ ระดับสูงร้อยละ 24.7 และระดับน้อยร้อยละ 15.1
ตามลำดับ และผลการศึกษาปัจจัยด้านการทำงาน จำแนกตาม
ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ส่วนใหญ่มี

ความเครียดจากความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ใน
ระดับปานกลางร้อยละ 48.4 รองลงมาคือ อยู่ในระดับน้อยร้อย
ละ 26.9 และในระดับสูงร้อยละ 24.7 ตามลำดับ

ระดับภาวะความเครียด

ผลการศึกษาระดับภาวะความเครียดข้าราชการตำรวจ สถานี
ตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามระดับความเครียด
ของข้าราชการตำรวจ พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับภาวะความเครียด
อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 45.2 รองลงมาคือ อยู่ในระดับสูง
ร้อยละ 28 รองลงมาคือ อยู่ในระดับรุนแรง ร้อยละ 14 และอยู่
ในระดับน้อยร้อยละ 12.8 ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 : จำนวนและร้อยละของตำรวจ จำแนกตามระดับภาวะความเครียด

ระดับภาวะความเครียดของตำรวจ (n=93)	จำนวน	ร้อยละ
น้อย (0-23)	12	12.9
ปานกลาง (24-41)	42	45.2
สูง (42-61)	26	28.0
รุนแรง (62 คะแนนขึ้นไป)	13	14.0
$\bar{x} \pm SD = 40.23 \pm 16.07$ Min = 20 Max = 80		

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับภาวะความเครียดของตำรวจ

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับภาวะความเครียดของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ โรคประจำตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะความเครียดของตำรวจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะความเครียดของตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.006$) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 : ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับความเครียดของตำรวจ

ตัวแปร	จำนวน (ร้อยละ) ของระดับความเครียด				χ^2	p-value
	น้อย	ปานกลาง	สูง	รุนแรง		
เพศ					0.915 ^a	0.822
ชาย	12 (13.2)	41 (45.1)	25 (27.5)	13 (14.3)		
หญิง	0 (0.0)	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)		
อายุ (ปี)					3.283 ^a	0.773
21-35	8 (10.7)	36 (48.0)	21 (28.0)	10 (13.3)		
36-45	2 (20.0)	4 (40.0)	2 (20.0)	2 (20.0)		
46-60	2 (25.0)	2 (25.0)	3 (37.5)	1 (12.5)		
ระดับการศึกษา					7.690 ^a	0.241
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3 (12.0)	12 (48.0)	8 (32.0)	2 (8.0)		
ปริญญาตรี	8 (11.9)	30 (44.8)	18 (26.9)	11 (16.4)		
สูงกว่าปริญญาตรี	1 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)		
รายได้เฉลี่ย (บาท/เดือน)					11.245 ^a	0.508
ไม่เกิน 10,000	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (100.0)		
10,001-20,000	8 (12.1)	30 (45.5)	19 (28.8)	9 (13.6)		
20,001-30,000	2 (13.3)	8 (53.3)	4 (26.7)	1 (6.7)		
30,001-40,000	1 (11.1)	4 (44.4)	2 (22.2)	2 (22.2)		
มากกว่า 40,000	1 (50.0)	0 (0.0)	1 (50.0)	0 (0.0)		
โรคประจำตัว					0.369 ^a	0.947
มี	11 (12.6)	40 (46.0)	24 (27.6)	12 (13.8)		
ไม่มี	1 (16.7)	2 (33.3)	2 (33.3)	1 (16.7)		
ตำแหน่งงาน					27.746 ^a	0.006
การเงิน	1 (50.0)	1 (50.0)	0 (0.0)	0 (0.0)		
ป้องกันปราบปราม	8 (13.1)	20 (32.8)	22 (36.1)	11 (18.0)		
สอบสวน	0 (0.0)	6 (60.0)	3 (30.0)	1 (10.0)		
สืบสวน	3 (42.9)	3 (42.9)	0 (0.0)	1 (14.2)		
อำนวยความสะดวก	0 (0.0)	12 (92.3)	1 (7.7)	0 (0.0)		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 , ^a = สถิติฟิชเชอร์ (Fisher's Exact Test)

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับระดับภาวะความเครียดของตำรวจ

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.796, p < 0.001$) สภาพการทำงาน หรือ ภาระงาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.592, p$

< 0.001) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ($r = 0.787, p < 0.001$) บทบาทหน้าที่ในองค์กร มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.654, p < 0.001$) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.697, p < 0.001$) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 : ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน กับระดับความเครียดของตำรวจ

ระดับภาวะความเครียดของตำรวจ	ค่า r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านการทำงานโดยภาพรวม	0.796	<0.001	ปานกลาง
สภาพการทำงาน หรือภาระงาน	0.592	<0.001	ปานกลาง
สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	0.787	<0.001	น้อย
บทบาทหน้าที่ในองค์กร	0.654	<0.001	ปานกลาง
ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ	0.697	<0.001	ปานกลาง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 93 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ทั้งหมดจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 95.88 ผลการศึกษาระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 45.2) มีระดับความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิตินันท์ ราชภักดี และคณะ (2564)⁽¹⁰⁾ ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับระดับภาวะความเครียดของตำรวจ พบว่า ตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับภาวะความเครียดของตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.006$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของอนันท์ พะละหงส์ และทีปพิพัฒน์ สันตะวัน (2558)⁽¹¹⁾ ศึกษางานวิจัยเรื่องความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด ผลการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก พบว่าพนักงานเทศบาลที่มีระดับอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างมีความเครียดในการทำงานโดยปรากฏอาการทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ อนุรัตน์ อนันท์นรินทร์⁽⁷⁾ ที่ศึกษาภาวะความเครียดและพฤติกรรมการ

จัดการความเครียดของตำรวจสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 พบว่าตำรวจที่มีอายุ ระดับการศึกษา สายงาน และสถานการณ้อยู่อาศัยปัจจุบัน ต่างกันมีระดับความเครียดในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตำรวจที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ การสมรส การมีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบดูแล ยศ และระยะห่างจากที่ทำงาน กับที่พักอาศัยต่างกัน มีระดับภาวะความเครียดในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กับระดับภาวะความเครียดของตำรวจ สถานีตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.796, p < 0.001$) ซึ่งเป็นตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิตินันท์ ราชภักดีและคณะ (2564)⁽¹⁰⁾ ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความเครียดในตำรวจตระเวนชายแดน จ.อุดรธานี และงานวิจัยของกณิศา จิตต์สุภาพรรณ⁽¹²⁾ ศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไอที ในเขตกรุงเทพมหานคร และพบว่าปัจจัยที่มีค่าสูงสุดที่ก่อให้เกิดความเครียด คือปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ในด้านความรู้สึกไม่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งงาน มีความเครียดสูงที่สุด รองลงมาคือ ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้อต่อการทำงาน มีความเครียดสูงที่สุด และค่าต่ำที่สุดคือ ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ในด้านการไม่ทราบว่างานมีความสำคัญต่อองค์กร มีความเครียดสูงที่สุด



ความขัดแย้ง ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ และบทบาทหน้าที่ที่มากเกินไป ล้วนส่งผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มขึ้นของตัวแปรแต่ละตัวเหล่านี้สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานที่สูงขึ้น ในด้านตัวแปรปริมาณงาน ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ การจัดการในองค์กรและการสนับสนุนในองค์กร ล้วนมีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ คือ การเพิ่มขึ้นของตัวแปรเหล่านี้สัมพันธ์กับความเครียด และสอดคล้องกับการศึกษาของ Frank et al.⁽¹³⁾ ที่ได้ศึกษาการตรวจสอบความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยใช้แบบจำลองความต้องการงานและทรัพยากร พบว่า ความขัดแย้ง ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ และบทบาทหน้าที่ที่มากเกินไป ล้วนส่งผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งหมายความว่า การเพิ่มขึ้นของตัวแปรแต่ละตัวเหล่านี้สัมพันธ์กับความเครียดจากการทำงานที่สูงขึ้น ข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจ การจัดการในองค์กรและการสนับสนุนในองค์กร ล้วนมีผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ คือ การเพิ่มขึ้นของตัวแปรเหล่านี้สัมพันธ์กับความเครียด ข้อจำกัดของงานวิจัยในครั้งนี้ คือ เป็นการศึกษาเพียงสถานีตำรวจเพียงหนึ่งแห่งและในตำรวจที่เป็นข้าราชการเท่านั้น

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการศึกษา พบว่า ภาระงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กร ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรดำเนินการปรับปรุงภาระงานให้เหมาะสม เพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ ๑ ให้เพียงพอ แก้ไขความทับซ้อนของบทบาทความรับผิดชอบในการทำงาน และควรทบทวนงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง อาทิ การฝึกอบรมต่าง ๆ การส่งเสริมในการศึกษาต่อ เป็นต้น
2. สัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงาน จากผลการศึกษา พบว่า เป็นปัจจัยด้านการงานที่มีผลต่อความเครียดอยู่ในระดับน้อย อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยเห็นว่า ควรจัดให้มีการดำเนินกิจกรรมกระชับความสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งภายในและระหว่างหน่วยงานให้มีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น กลมเกลียวกันภายในองค์กรเพื่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น เพิ่มคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป

จากการศึกษาวิจัยความเครียดครั้งนี้ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดที่สำคัญคือ ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ ดังนั้นจึงควรมีศึกษา

เจาะลึกเชิงคุณภาพในประเด็นที่เกี่ยวกับการประเมินผลงานการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นกับบุคลากร และปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของตำรวจ

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ที่ได้ให้ความกรุณาในการเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามการวิจัยเป็นอย่างดี จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Chuaybumrung, K. Work stress of the police officer in the southern border province: a case study of mueang narathiwat police station [Thesis]. Songkla: Prince Songkla University; 2018. (In Thai)
2. Jitratorn J (2024). Stress. Faculty of Medicine. Ramathibodi Hospital, Mahidol University. [Cited 2024 Aug 14]; Available from: <https://www.rama.mahidol.ac.th/ramamental/generalknowledge/general/05142014-1901> (In Thai)
3. Chintanapamote K, & Sittisarunkul P. Physiology of stress in the aspect of job and coping in medical professional. Journal of Medical Health Science 2019; 26(2): (In Thai)
4. Chayabutr C. Basic learning textbook: civic duties, culture and life in society. Bangkok: Wattanapanich; 2003. (In Thai)
5. Khamun N. The rate of suicide and risk factors for police officer suicide. RPCA Journal of Criminology and Social Sciences 2022; 4(1): 50-70. (In Thai)
6. Krejcie R V, & Morgan D W. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement 1970; 30(1): 607-610.
7. Anantanatorn A. Stress and tension management of police officers in the provincial region 2. Journal of politics, administration and law 2017; 9(3): 137-171. (In Thai)



8. Best W. Research in Education. 3rd ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc; 1977.
9. Department of Mental Health. Stress test questionnaire (SPST-20). [Cited 2024 Apr 8]; Available from: http://www.kkhos.com/kkhos/data_office/SPST20.pdf
10. Ratchapakdee P, Duangkula J, Lanthomhleung T, Laokaew T, Srisuk K, Pisut J, et al. Stress, factors influencing stress, and stress management of the border patrol police 24. Udonthani Hospital Medical Journal 2021; 29(1): 38-50. (In Thai)
11. Palahong A, Santawan T. Job stress of employee Bang Mun Nak municipality, Bang Mun Nak district, Phichit province. Journal of graduate studies in Northern Rajabhat Universities 2015; 5(9): 119-134. (In Thai)
12. Jitsupaphan K. Work stress factory that affect the work efficiency of it company staff in bangkok metropolitan [Thesis]. Bangkok: Srinakharinwirot University; 2020. (In Thai)
13. Frank J, Lambert E, Qureshi H. Examining police officer work stress using the job demands–resources model. Journal of contemporary criminal justice 2017; 33(2): 2-20.