

แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวน
ในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*
GUIDELINES FOR STRESS MANAGEMENT OF INVESTIGATIVE POLICE OFFICERS
IN POLICE STATIONS UNDER THE METROPOLITAN POLICE BUREAU

พร้อมพงษ์ สนิทกลาง, ภูธร พุกะทรัพย์*

Prompong Sanitklang, Puthon Pukasab*

คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ นครปฐม ประเทศไทย

Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy, Nakhon Pathom, Thailand

*Corresponding author E-mail: Puthon@rpac.ac.th

*Tel: 088-896-4524

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเครียด ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด และเสนอแนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีเชิงอธิบายตามลำดับ ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 315 นาย โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต และผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 12 คน ผลการวิจัยพบว่า ตำรวจฝ่ายสืบสวนมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ประสบการณ์ทำงานสืบสวน ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว และเวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน ส่วนปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ ปัญหา ด้านการขาดแคลนงบประมาณ บุคลากร และอุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนวทางการจัดการความเครียด ประกอบด้วย 3 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับบุคคล มุ่งเน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจผ่านการปรับมุมมอง การฝึกสติ และการใช้แรงสนับสนุนทางสังคม 2) ระดับสถานีตำรวจ มุ่งเน้นการสร้างองค์กรสุขภาพ การจัดสวัสดิการระบบพี่เลี้ยง และการจัดเวลาพักผ่อน และ 3) ระดับกองบัญชาการ มุ่งเน้นการจัดสรรทรัพยากรบุคลากร งบประมาณ และอุปกรณ์เครื่องมือให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง มีนโยบายที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ และสร้างระบบดูแลสุขภาพจิตเชิงรุกเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: การจัดการความเครียด, ตำรวจฝ่ายสืบสวน, สถานีตำรวจ, กองบัญชาการตำรวจนครบาล

Abstract

This research aims to investigate stress levels, identify factors influencing stress, and propose stress management guidelines for investigative police officers under the Metropolitan Police Bureau.



Utilizing a sequential explanatory mixed-methods design, quantitative data were collected via questionnaires from a sample of 315 investigative officers selected through stratified and simple random sampling. Data analysis was performed using percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Pearson's correlation coefficient. For the qualitative phase, in-depth interviews were conducted with 12 key informants, including investigative officers, mental health experts, and administrators. The results indicated that investigative officers experienced a high overall level of stress. Significant personal factors influencing stress included investigative work experience, income adequacy, underlying disease, and average daily sleep duration. Regarding work-related factors, stress was primarily driven by shortages of budget, personnel, and operational equipment. The proposed stress management guidelines comprise three levels: 1) Individual level: focusing on building psychological resilience through cognitive reappraisal, mindfulness, and social support; 2) Police station level: emphasizing the creation of a healthy organization through welfare benefits, mentorship systems, and adequate rest periods; and 3) Bureau level: focusing on the equitable allocation of personnel, budget, and equipment to meet operational realities, implementing context-specific policies, and establishing proactive mental health support systems to enhance quality of life and operational efficiency.

Keywords: Stress Management, Investigative Police Officers, Police Station, Metropolitan Police Bureau

บทนำ

ความเครียด (Stress) นับเป็นปรากฏการณ์ทางจิตวิทยาและสรีรวิทยาที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ โดยองค์การอนามัยโลกได้นิยามความเครียดว่าเป็นปฏิกิริยาตอบสนองของร่างกายและจิตใจเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ที่ยากลำบากหรือไม่สามารถปรับตัวได้ (World Health Organization, 2022) ตามแนวคิดของ Lazarus, R. S. & Folkman, S. ความเครียดเกิดจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสภาพแวดล้อมที่เกินขีดความสามารถในการจัดการ ซึ่งปัจจัยก่อความเครียด (Stressors) มีทั้งด้านบุคลิกภาพและภาระงานในองค์กร หากบุคคลนั้นต้องเผชิญกับความเครียดสะสมเป็นเวลานานโดยปราศจากการจัดการที่มีประสิทธิภาพย่อมนำไปสู่ภาวะหมดไฟ (Burnout Syndrome) ส่งผลเชิงลบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานและคุณภาพการบริการสาธารณะในที่สุด (Lazarus, R. S. & Folkman, S., 1984)

ในกระบวนการยุติธรรม การปฏิบัติงานการสืบสวนต้องเผชิญกับสภาวะความกดดันสูงเนื่องจากพลวัตของอาชญากรรมที่ทวีความซับซ้อนและรุนแรงในปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนมีหน้าที่ต้องแสวงหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานภายใต้ข้อจำกัดของเรื่องเวลาและความคาดหวังของสังคมในยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ จากข้อมูลการตรวจสุขภาพจิตประจำปีของข้าราชการตำรวจ ปีงบประมาณ 2565 - 2566 สะท้อนวิกฤตสุขภาพจิตอย่างชัดเจน โดยพบข้าราชการตำรวจมีภาวะเครียดเพิ่มขึ้นจาก 1,108 คน ในปีงบประมาณ 2565 เป็น 1,552 คน ในปีงบประมาณ 2566 และภาวะเสี่ยงต่อการทำร้ายตนเองเพิ่มขึ้นกว่าเท่าตัว จาก 150 คน ในปีงบประมาณ 2565 เป็น 315 คน ในปีงบประมาณ 2566 แม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีกลไกสนับสนุนเชิงรับ อาทิ โครงการ “Depress We Care” และเพจ “Because We Care” เพื่อเป็นช่องทางให้คำปรึกษาตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงการพัฒนา “โครงการครูแม่ไก่” หรือจิตแพทย์น้อยเพื่อสร้างเครือข่ายเฝ้าระวังภายในองค์กร (โรงพยาบาลตำรวจ, 2567) แต่มาตรการดังกล่าวยังไม่สามารถตอบสนองต่อปัจจัยเชิงโครงสร้างและช่องว่างเชิงวิชาการในการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในบริบทเมืองอย่างกองบัญชาการตำรวจนครบาล



กองบัญชาการตำรวจนครบาลในฐานะหน่วยงานหลักภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายและธำรงความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลักษณะเป็นมหานครที่มีความสลับซับซ้อนทั้งในมิติพื้นที่และประชากร ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลต้องเผชิญกับความท้าทายจากปริมาณประชากรกว่า 5.4 ล้านคน และสถิติคดีอาญาในปี พ.ศ. 2567 ที่สูงถึง 63,699 คดี โดยเฉพาะคดีกลุ่มความผิดที่รัฐเป็นผู้เสียหาย เช่น ยาเสพติด อาวุธปืน และการพนัน มีจำนวนถึง 50,228 คดี ซึ่งคดีกลุ่มนี้มีความยุ่งยากในการแสวงหาพยานหลักฐาน เมื่อเปรียบเทียบกับอัตรากำลังพลข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลทั้ง 88 แห่ง ที่มีเพียง 1,470 นาย (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2568) จะพบสัดส่วนความไม่สมดุลระหว่างปริมาณงานกับทรัพยากรบุคคลอย่างรุนแรง สภาวะการณ์นี้ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติงานภายใต้ความเหนื่อยล้าทางอารมณ์และเสียสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยเร่งให้เกิดความเครียดเรื้อรังที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในกระบวนการยุติธรรม

ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาระดับความเครียดและปัจจัยที่มีผลต่อความเครียด เพื่อนำไปสู่การเสนอแนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เหมาะสมและเป็นรูปธรรม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเพิ่มสมรรถนะขององค์กรตำรวจ อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างหลักประกันความยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพให้แก่สังคมสืบไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมวิธีเชิงอธิบายตามลำดับ (Explanatory Sequential Design) โดยกำหนดขอบเขตพื้นที่วิจัยครอบคลุมเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 1,470 คน (กองบัญชาการตำรวจนครบาล, 2568) ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ 314.44 คน เพื่อความเหมาะสมในการวิเคราะห์สถิติ จึงกำหนดขนาดตัวอย่างเป็น 315 คน สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) แบ่งพื้นที่ตามกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 - 9 และกำหนดสัดส่วนจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้เท่ากันในแต่ละพื้นที่ คือ 35 คน ต่อพื้นที่ จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวนทั้งสิ้น 12 คน จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) กลุ่มข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจทั้งระดับหัวหน้างานสืบสวนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน และระดับปฏิบัติที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 4 คน 2) กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิต



ประกอบด้วย จิตแพทย์ จำนวน 1 คน และนักจิตวิทยา จำนวน 1 คน และ 3) กลุ่มข้าราชการตำรวจระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 12 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการวัดระดับความเครียด ซึ่งได้ประยุกต์มาจากแบบวัดความเครียดของโรงพยาบาลสวนปรุง กรมสุขภาพจิต (SPST-20) จำนวน 20 ข้อ และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียด เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง แบ่งออกเป็น 3 ชุดคำถาม แยกตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละกลุ่ม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 315 คน และระยะที่ 2 เป็นการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ได้มาจากการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง จำนวน 12 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ใช้สถิติประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และตรวจสอบความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation)

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 98.1 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 30 ถึงน้อยกว่า 40 ปี ร้อยละ 33.7 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ สมรสและพักอาศัยอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 59.4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.3 เป็นชั้นสัญญาบัตรมากกว่าชั้นประทวนเล็กน้อย (ร้อยละ 52.4 และ 47.3 ตามลำดับ) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในงานสืบสวน 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 25.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 39.0 ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 87.3 โดยร้อยละ 63.8 ระบุว่ารายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย มีโรคประจำตัวร้อยละ 34.6 ค่าเฉลี่ยชั่วโมงการทำงานต่อสัปดาห์ อยู่ที่ 50.17 ชั่วโมง โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 71.1 มีการปฏิบัติงานมากกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และส่วนใหญ่มีเวลาวันหยุดเฉลี่ยต่อวันอยู่ในช่วง 6 ถึงน้อยกว่า 8 ชั่วโมง ร้อยละ 65.7 ปรากฏตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	
เพศ	ชาย	309	98.1	-
อายุ	30 - น้อยกว่า 40 ปี	106	33.7	45.57
สถานภาพ	สมรสและพักอาศัยอยู่ด้วยกัน	187	59.4	
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	171	54.3	
ระดับชั้นยศ	ชั้นสัญญาบัตร	166	52.4	



ตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
ประสบการณ์ทำงานสืบสวน	20 ปีขึ้นไป	80	25.4
รายได้เฉลี่ย	ต่อเดือน 40,001 บาทขึ้นไป	123	39.0
ภาระหนี้สิน	มีภาระหนี้สิน	275	87.3
ความเพียงพอของรายได้	ไม่เพียงพอ	201	63.8
โรคประจำตัว	มีโรคประจำตัว	109	34.6
เวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน	6 - น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	207	65.7
ชั่วโมงการทำงานเฉลี่ยต่อสัปดาห์	มากกว่า 48 ชั่วโมงขึ้นไป	224	71.1

1. ระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 43.43 (S.D. = 17.69) แต่เมื่อพิจารณาการกระจายตัวของระดับความเครียดพบว่า ส่วนใหญ่มีความเครียดอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 37.46 เมื่อรวมระดับความเครียดระดับสูง ร้อยละ 26.98 และระดับรุนแรง ร้อยละ 20.63 พบว่า กว่าร้อยละ 47.61 ที่มีความเครียดอยู่ในระดับสูงถึงรุนแรง ปรากฏตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ

(n = 315)

ระดับความเครียด	ช่วงคะแนนของแบบทดสอบ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อย	0 - 23	47	14.92
ปานกลาง	24 - 41	118	37.46
สูง	42 - 61	85	26.98
รุนแรง	62 คะแนนขึ้นไป	65	20.63
รวม (\bar{X} = 43.43, S.D. = 17.69)		315	100.00

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ประสบการณ์ทำงานสืบสวน ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว และเวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน ที่ต่างกันส่งผลต่อความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปรากฏตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ระดับความเครียดของตำรวจฯ	
	t/F	Sig.
1. ประสบการณ์ทำงานสืบสวน	4.945	0.001*
2. ความเพียงพอของรายได้	-6.325	0.000*
3. โรคประจำตัว	-4.596	0.000*
4. เวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน	3.279	0.039*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานพบปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประกอบด้วย 1) ประสิทธิภาพการทำงานสืบสวน ($F = 4.945, p < .05$) โดยกลุ่มที่มีประสิทธิภาพ 15 - 20 ปี มีระดับความเครียดสูงที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอื่น 2) ความเพียงพอของรายได้ ($t = -6.325, p < .05$) โดยกลุ่มที่มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพมีสภาวะความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้เพียงพอ 3) โรคประจำตัว ($t = -4.596, p < .05$) ซึ่งกลุ่มที่มีโรคประจำตัวมีความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัว และ 4) เวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน ($F = 3.279, p < .05$) โดยกลุ่มที่พักผ่อนน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวันมีระดับความเครียดสูงที่สุดอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียด ประกอบด้วย 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ 1) ความเพียงพอของรายได้ การมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพจากการกู้ยืมและภาระครอบครัว รวมถึงข้อจำกัดด้านงบประมาณภาครัฐที่ล่าช้า ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องสำรองค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานส่วนตัว เช่น อุปกรณ์สนับสนุนและค่าใช้จ่ายสืบสวน 2) ด้านสุขภาพ โรคประจำตัว (เช่น ความดันโลหิตสูง เบาหวาน) เป็นอุปสรรคต่อภารกิจที่ต้องการความคล่องตัว ก่อให้เกิดความกังวลต่อประสิทธิภาพของงานและภาระต่อทีม 3) ด้านประสิทธิภาพการทำงาน กลุ่มที่มีประสิทธิภาพ 15 - 20 ปี (ระดับหัวหน้าชุดปฏิบัติการ) ต้องเผชิญความกดดันสูงสุดจากการบริหารความคาดหวังของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ขณะที่กลุ่มประสิทธิภาพสูงกว่า 20 ปี สามารถบริหารจัดการความเครียดได้ดีกว่าจากความเชี่ยวชาญ และ 4) ด้านการพักผ่อน ลักษณะงานสืบสวนที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง ส่งผลให้เวลานอนหลับไม่แน่นอน ร่างกายอยู่ในภาวะตื่นตัวระแวงระวังตลอดเวลา และขาดโอกาสในการผ่อนคลายสะสม

2.2 ปัจจัยด้านงาน ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยด้านงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านลักษณะงานและภาระงาน ($r = .632$) และด้านบทบาทในองค์กร ($r = .601$) มีขนาดความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ($r = .572$) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ($r = .498$) ด้านโครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป ($r = .533$) และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($r = .578$) มีขนาดความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ

ปัจจัยด้านงาน	ค่า r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะงานและภาระงาน	0.632*	0.000	สูง
ด้านบทบาทในองค์กร	0.601*	0.000	สูง
ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.572*	0.000	ปานกลาง
ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน	0.498*	0.000	ปานกลาง
ด้านโครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป	0.533*	0.000	ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	0.578*	0.000	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

หากพิจารณาปัจจัยย่อยด้านงานที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนฯ ในระดับมาก 3 อันดับแรก ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.57$) การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.54$) และการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.52$) ตามลำดับ ปรากฏตามตารางที่ 5



ตารางที่ 5 แสดงปัจจัยย่อยด้านงาน 3 อันดับแรกที่มีผลต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ

อันดับ	ปัจจัยย่อย	ปัจจัยหลัก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1	การขาดแคลนงบประมาณ	ด้านโครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป	3.57	1.29	มาก
2	การขาดแคลนบุคลากร	ด้านลักษณะงานและภาระงาน	3.54	1.25	มาก
3	การขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็น	ด้านโครงสร้างองค์กรและบรรยากาศทั่วไป	3.52	1.24	มาก

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อความเครียด ได้แก่ 1) ด้านนโยบายและตัวชี้วัดเป้าหมาย การกำหนดเป้าหมายที่สูงขึ้นทุกปีและสถิติการจับกุมคดีที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของแต่ละพื้นที่เป็นการสร้างแรงกดดันในการทำงานสืบสวนอย่างยิ่ง 2) การขาดแคลนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากจำนวนคนครองจริงอาจมีเพียงร้อยละ 40 - 50 ของอัตรากำลังที่ควรจะมี โดยที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน 1 คน อาจต้องปฏิบัติหน้าที่หลายด้านพร้อมกัน 3) การขาดแคลนงบประมาณและเครื่องมือในการปฏิบัติงาน ตำรวจฝ่ายสืบสวนต้องจัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเอง อาทิ เสื้อเกราะกันกระสุน อาวุธปืนส่วนตัว เนื่องจากการเบิกยืมสิ่งของทางราชการมีความยุ่งยาก นอกจากนี้ในการปฏิบัติงานภาคสนามจำเป็นต้องนำเงินส่วนตัวออกมาใช้ก่อน อาทิ ค่าน้ำมัน ค่าอาหาร ค่าที่พัก

3. แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

แนวทางการจัดการความเครียดของตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

3.1 ระดับบุคคล การสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจและสุขภาพ มุ่งเน้นการปรับโครงสร้างทางความคิด โดยประยุกต์หลักธรรมทางศาสนาเพื่อเปลี่ยนอุปสรรคเป็นความท้าทาย ควบคู่กับการฝึกสติและการหายใจเพื่อควบคุมอารมณ์ในภาวะวิกฤต ด้านกายภาพควรส่งเสริมการดูแลสุขภาพและนันทนาการเพื่อลดภาวะเหนื่อยล้าสะสม โดยมีระบบสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวและเพื่อนร่วมงานเป็นฐานรองรับทางอารมณ์

3.2 ระดับสถานีตำรวจ การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และองค์กรสุขภาพ ซึ่งเน้นการปรับสภาพแวดล้อมและระบบงานผ่าน 4 กลไก คือ 1) การบริหารทรัพยากรและนโยบายที่ยืดหยุ่น ลดการสั่งการที่ขัดต่อบริบทพื้นที่ 2) การสร้างองค์กรสุขภาพผ่านนันทนาการที่ไม่กระทบเวลาพักผ่อน 3) ระบบดูแลสุขภาพจิตเชิงรุกโดยผู้บังคับบัญชาที่รักษาความลับอย่างเคร่งครัด และ 4) ระบบพี่เลี้ยง เพื่อถ่ายทอดทักษะและลดภาระทางเศรษฐกิจโดยอาศัยการสื่อสารแบบสองทาง การจัดการความเครียดเชิงโครงสร้างในระดับสถานีตำรวจจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยวิสัยทัศน์ของผู้บริหารที่สามารถรักษาสสมดุลระหว่างประสิทธิภาพของภารกิจและคุณค่าของบุคลากร ผ่านกระบวนการสื่อสารแบบไหลย้อนกลับจากระดับปฏิบัติการสู่ระดับนโยบาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรแห่งสุขภาพอย่างยั่งยืน

3.3 ระดับกองบัญชาการ การวางรากฐานเชิงนโยบายและระบบสวัสดิการ มุ่งสร้างภูมิคุ้มกันองค์กรผ่านการกำหนดตัวชี้วัด (KPIs) ที่สอดคล้องกับพื้นที่และจัดสรรเทคโนโลยีเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนบุคคล บูรณาการความร่วมมือกับสถาบันการแพทย์ (MOU) เพื่อคัดกรองสุขภาพจิตเชิงรุกโดยไม่กระทบต่อความก้าวหน้าทางอาชีพ รวมถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตผ่านแหล่งเงินทุนสวัสดิการและที่พักอาศัยเพื่อส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ของนโยบายสู่ระดับปฏิบัติการอย่างยั่งยืน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อระดับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่



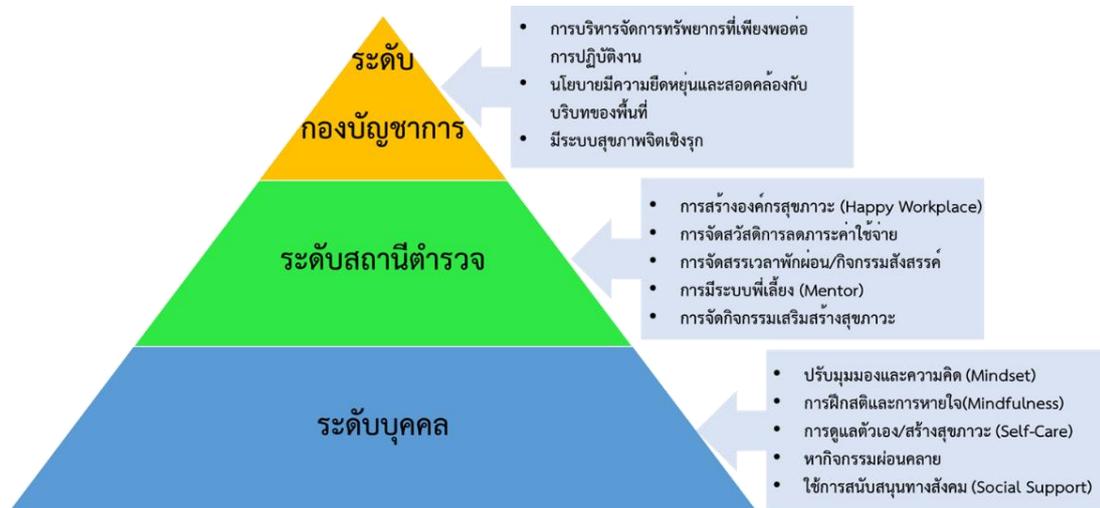
ความเพียงพอของรายได้ โดยกลุ่มที่รายได้ไม่เพียงพอมีค่าเฉลี่ยความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้เพียงพอ ($t = -6.325$, $p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ แวอาซีร์ โตะเตเต และชนิกา แสงทองดี ที่พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจส่งผลกระทบต่อความเครียดของตำรวจจราจรในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) โดยปัญหา ค่าครองชีพที่ไม่สมดุลกับรายจ่ายในกรุงเทพมหานครเป็นปัจจัยกดดันสำคัญ (แวอาซีร์ โตะเตเต และชนิกา แสงทองดี, 2563) ในด้านสุขภาพ พบว่าการมีโรคประจำตัวส่งผลให้มีระดับความเครียดสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีโรคประจำตัว ($t = -4.596$, $p < .05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ นางลักษณ์ วิชัยรัมย์ และคณะ ซึ่งพบว่า ผู้ที่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง เช่น โรคเบาหวาน มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 1.32$, S.D. = 1.32) เนื่องจากความวิตกกังวลในภาวะแทรกซ้อนและภาระค่าใช้จ่ายในการดูแลตนเอง (นางลักษณ์ วิชัยรัมย์ และคณะ, 2563) สำหรับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงานสืบสวนพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ($F = 4.945$, $p < .05$) โดยกลุ่มที่มีประสบการณ์ช่วง 15 - 20 ปี มีความเครียดสูงสุดในขณะที่กลุ่มที่มีประสบการณ์สูงตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป มีระดับความเครียดลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Vadvilavicius, T. et al. ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์สูงมักมีทักษะการเผชิญปัญหาที่ดีกว่าทำให้ระดับความเครียดต่ำกว่าเจ้าหน้าที่ที่มีประสบการณ์น้อยหรืออยู่ในช่วงปรับตัว (Vadvilavicius, T. et al., 2023) นอกจากนี้ ปัจจัยด้าน เวลานอนหลับเฉลี่ยต่อวัน พบว่า กลุ่มที่นอนหลับน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน มีระดับความเครียดสูงที่สุด ซึ่งสูงกว่ากลุ่มที่นอนหลับ 6 - 8 ชั่วโมง อย่างมีนัยสำคัญ ($F = 3.279$, $p < .05$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Violanti, J. M. et al. ที่ชี้ให้เห็นว่าตำรวจที่มีเวลานอนหลับเฉลี่ยน้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อวัน มีความเสี่ยงสูงที่จะเกิดภาวะเครียดและปัญหาสุขภาพเรื้อรัง (Violanti, J. M. et al., 2017)

ปัจจัยด้านงานที่มีผลกระทบต่อความเครียดของข้าราชการตำรวจฯ สูงสุด 3 อันดับแรก ซึ่งอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การขาดแคลนงบประมาณ ($\bar{X} = 3.57$, S.D. = 1.29) การขาดแคลนบุคลากร ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.25) และการขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือ ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 1.24) ข้อค้นพบนี้สนับสนุนแนวคิดที่ว่าความเครียดจากองค์กร (Organizational Stressors) มักส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Purba, A. & Demou, E. ซึ่งได้ศึกษาตำรวจในสหราชอาณาจักรและยุโรป พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของตำรวจมากที่สุดไม่ใช่ภาระงานเสี่ยงภัย แต่เป็นปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ความขาดแคลนทรัพยากร รวมถึงขาดการสนับสนุนจากองค์กร (Purba, A. & Demou, E., 2019)

แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่สืบสวนในสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ประกอบด้วย 3 ระดับที่สำคัญ คือ ระดับบุคคล ฝึกการเผชิญหน้ากับความจริงด้วยการฝึกคิดอย่างมีสติ ปรับมุมมองความคิดในเชิงบวกมากขึ้น ร่วมกับการสนับสนุนทางสังคมผ่านการมีปฏิสัมพันธ์เชิงบวกจากคนรอบข้างนั้นสอดคล้องกับการศึกษาของ Grupe, D. W. et al. พบว่า การฝึกสติ (Mindfulness Training) ช่วยลดระดับฮอร์โมนความเครียด (Cortisol) และลดอาการผิดปกติทางจิตใจ ในเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการนอนหลับซึ่งเป็นปัญหาหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในระดับสถานีตำรวจ การบริหารงานอย่างเป็นระบบ การจัดสวัสดิการช่วยเหลือค่าครองชีพ การมีกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคลากร และการมีระบบพี่เลี้ยงถือเป็นปัจจัยป้องกันที่สำคัญที่สุดด้วยการสนับสนุนทางสังคม หรือ “Social Support” (Grupe, D. W. et al., 2021) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Maran, D. A. et al. พบว่า การสนับสนุนจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเป็นตัวแปรที่สำคัญในการลดความเสี่ยงของภาวะหมดไฟในตำรวจ (Maran, D. A. et al., 2022) ซึ่งสอดคล้องกับ ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของตำรวจในสถานีตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า การปรับภาระงานให้มีความเหมาะสมในแต่ละบทบาทหน้าที่ การกำหนดปริมาณงานให้มีความเหมาะสมจะสามารถลดภาวะความเครียดของตำรวจได้ และในระดับกองบัญชาการ ควรมีการปรับนโยบายและเป้าหมายความสำเร็จให้มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมกับพื้นที่ รวมถึงการสร้างระบบสุขภาพจิตเชิงรุก (ทนงศักดิ์ ยิ่งรัตนสุข และคณะ, 2567) ซึ่งสอดคล้องกับ

การศึกษาของ ประภากร ใจบุญ ที่ได้ศึกษาอิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า ความเครียดไม่ได้เกิดจากปริมาณงานเพียงอย่างเดียวแต่เกิดจากความกดดันจากการถูกประเมินเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ฝ่ายบริหารกำหนดไว้ (ประภากร ใจบุญ, 2564)

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 แนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากภาพที่ 1 แสดงแนวทางการจัดการความเครียดของข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ส่วนยอดพีระมิด คือ ระดับกองบัญชาการ โดยทำหน้าที่กำหนดทิศทางเชิงนโยบายที่ยืดหยุ่น การบริหารทรัพยากร และการวางระบบสุขภาพจิตเชิงรุก ถัดมาคือ ส่วนกลาง ระดับสถานีตำรวจ ทำหน้าที่แปลงนโยบายสู่การปฏิบัติผ่านการสร้างองค์กรสุขภาวะ มีระบบพี่เลี้ยง จัดกิจกรรมสร้างสรรค์ร่วมกัน การจัดสรรเวลาพักผ่อน และการจัดสวัสดิการเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย และส่วนฐานรากคือ ระดับบุคคล เน้นการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจผ่านการปรับมุมมอง การฝึกสติกำหนดลมหายใจ และการใช้แรงสนับสนุนทางสังคม เพื่อให้เกิดการบูรณาการการแก้ไขปัญหาความเครียดที่ครอบคลุมและยั่งยืน นอกจากนี้การคำนึงถึง “การไหลย้อนกลับของข้อมูล” จากฐานล่างขึ้นสู่ยอดพีระมิด จะช่วยให้เห็นนโยบายมีความสอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของระดับบุคคล มิใช่เพียงการสั่งการจากบนลงล่างเพียงอย่างเดียว

สรุปและข้อเสนอแนะ

ข้าราชการตำรวจฝ่ายสืบสวนในสถานีตำรวจนครบาลมีความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีสาเหตุสำคัญจากปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความเพียงพอของรายได้ โรคประจำตัว ประสบการณ์ทำงาน และระยะเวลาการนอนหลับ ตลอดจนปัจจัยด้านงานโดยเฉพาะปัญหาเชิงโครงสร้างองค์กรและการขาดแคลนทรัพยากร ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และเครื่องมือ จากข้อค้นพบดังกล่าวจึงเสนอแนวทางการจัดการความเครียดใน 3 ระดับ คือ ระดับกองบัญชาการ ควรมีการปฏิรูปโครงสร้างการบริหารจัดการทรัพยากรและการจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พร้อมทั้งการจัดระบบการประเมินผลที่มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทพื้นที่ และสร้างกลไกการดูแลสุขภาพจิตเชิงรุกผ่านหน่วยงานวิชาชีพและสายด่วนสุขภาพจิต ระดับสถานีตำรวจ ควรเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับความกดดัน จัดสรรเวลาว่างเพื่อสร้างสมดุลระหว่าง



ชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) อีกทั้งควรสร้างองค์การสุขภาวะด้วยระบบที่เลี้ยง กิจกรรมผ่อนคลาย ความเครียด จัดเวลาพักผ่อนให้เหมาะสม และการจัดสวัสดิการพื้นฐาน เช่น อาหารกลางวันและกองทุนช่วยเหลือฉุกเฉิน และระดับบุคคล ควรส่งเสริมการฝึกสติและปรับมุมมองเชิงบวกควบคู่ไปกับการสนับสนุนทางสังคมจากคนรอบข้างเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อย่างยั่งยืน ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตำรวจฝ่ายสืบสวนในพื้นที่นครบาลกับพื้นที่ตำรวจภูธรภาคหรือพื้นที่เสี่ยงภัยพิเศษ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับบริบทพื้นที่ในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล. (2568). ข้อมูลเพื่อประกอบการศึกษางานวิจัย. กรุงเทพมหานคร: กองบัญชาการตำรวจนครบาล.
- ทองศักดิ์ ยิ่งรัตน์สุข และคณะ. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดของตำรวจ: กรณีศึกษา สถานีตำรวจแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. วารสารความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม, 33(2), 1-9.
- นงลักษณ์ วิชัยรัมย์ และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ป่วยโรคเบาหวานในเขตตำบลหนองแก้ว อำเภอเมือง จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารมหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา, 7(1), 43-51.
- ประภากร ใจบุญ. (2564). อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18(1), 92-105.
- โรงพยาบาลตำรวจ. (2567). รักษาราชการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เยี่ยมข้าราชการตำรวจที่ได้รับบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่. เรียกใช้เมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2568 จาก <https://shorturl.asia/yMf4u>
- แวอาซึร์ โต้ะดีเต และชนิกา แสงทองดี. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของตำรวจจราจร สถานีตำรวจนครบาลสามเสน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร. วารสารอาชญากรรมและความปลอดภัย, 2(2), 19-28.
- Grupe, D. W. et al. (2021). The impact of mindfulness training on police officer stress, mental health, and salivary cortisol levels. *Frontiers in Psychology*, 12, 720753. <https://shorturl.asia/JaQeq>
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- Maran, D. A. et al. (2022). Identifying Organizational Stressors That Could Be a Source of Discomfort in Police Officers: A Thematic Review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 3720. <https://doi.org/10.3390/ijerph19063720>
- Purba, A. & Demou, E. (2019). The relationship between organizational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, 19, 1286. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0>
- Vadvilavičius, T. et al. (2023). The effectiveness of mindfulness-based interventions for police officers' stress reduction: A systematic review. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 38, 223-239. <https://doi.org/10.1007/s11896-022-09570-2>
- Violanti, J. M. et al. (2017). Police stressors and health: A state-of-the-art review. *Policing: An International Journal*, 40(4), 642-656. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-06-2016-0097>
- World Health Organization. (2022). *World mental health report: Transforming mental health for all*. Retrieved February 7, 2025, from <https://www.who.int/publications/i/item/9789240049338>