

**ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางการแก้ไขปัญหา  
ของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี  
Stress Relating to the Conduct of Operational  
Duties Among the Personnel of Task Force 1  
Suranaree Field Force and Solutions to Deal with  
the Problem.**

เอื้อพร ดิคนันท์<sup>1</sup> / กนกวรรณ มะโนรัมย์<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางการแก้ไข ปัญหาของกำลังพลหน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี เป็นการศึกษาในรูปแบบงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ประการแรก เพื่อศึกษาระดับความเครียดที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี ประการที่สอง เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมและ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้กำลังพล หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี เกิด ความเครียด และประการที่สาม เพื่อศึกษาวิธีการจัดการเพื่อจัดหรือจัด ความเครียดของกำลังพลเมื่อเกิดความเครียด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพลระดับพลทหาร นายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตร หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี ที่ปฏิบัติหน้าที่บริเวณชายแดนไทย – กัมพูชา อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ จำนวน 222 นาย โดยใช้แบบสอบถาม

---

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

<sup>2</sup>รองศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

(Questionnaire) และการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผลการวิจัย พบว่า

1. กำลังพลส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับน้อย (Mild Stress) โดยมีอาการหรือความรู้สึกเบื่อกว่าเซ็งมากที่สุด ( $\bar{x} = 2.83$ )
2. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคล ในภาพรวมส่งผลให้กำลังพลเกิดความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.28$ ) โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านครอบครัว ความผาสุกในการดำรงชีวิต
3. การจัดการแก้ไขปัญหามือกำลังพลเกิดความเครียดกำลังพลได้ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการจัดการความเครียดเป็นบางครั้ง ( $\bar{x} = 2.37$ ) โดยวิธีที่ใช้ในการจัดการความเครียดมากที่สุด 3 ลำดับ คือ การหลีกเลี่ยงการปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่เสี่ยงภัยและหาวิธีป้องกันอันตราย การพูดคุยกับเพื่อนและหัวเราะสร้างอารมณ์ขันและการอ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซึ่งเป็นการจัดการแบบการมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem Focused Coping Strategy) และการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (Seeking Social Support)

การศึกษาครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า การสนับสนุนให้กำลังพลใช้วิธีการที่เหมาะสมในการจัดการเมื่อเกิดความเครียด เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเน้นการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชารวมทั้งการสร้างความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของกำลังพล ในการปฏิบัติภารกิจเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของพื้นที่ชายแดน ให้บรรลุเป้าหมาย อันจะส่งผลให้กำลังพลมีความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ลดลงด้วย

**คำสำคัญ:** ความเครียด, ปัจจัยแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้เกิดความเครียด, การจัดการเมื่อเกิดความเครียด

## Abstract

This study of stress relating to the conduct of operational duties among the personnel of Task Force 1 Suranaree Field Force is a quantitative and qualitative research study with 3 objectives. Firstly to study stress levels resulting from the conduct of operational duties of Task Force 1 Suranaree Field Force. Secondly to study environmental and personal factors causing stress among the personnel of Task Force 1 Suranaree Field Force from a sample of 222 privates, non – commissioned officers and commissioned officers in Task Force 1 Suranaree Field Force deployed along the Thai – Cambodian border in Kantharalak District, Srisaket Province using questionnaires and interviews to collect data and information. The research results revealed that

1. Most personnel had “mild stress” levels with most expressing feelings of boredom. ( $\bar{x} = 2.83$ )

2. Environmental and personal factors overall had “little” effect on causing stress. ( $\bar{x} = 2.28$ ) The factors which had the most effect on causing stress were family and personal happiness factors.

3. When personnel experience stress they also use these methods to deal with the problem “sometimes” .The three most used measures were to avoid duties in high risk areas and to protect against danger, talking with friends and reading , watching movies and listening to music. These measures demonstrated problem focused coping strategies and efforts aimed at seeking social support in dealing with stress.

This study demonstrates that supporting personnel to use appropriate methods to cope with stress is vitally important, especially the emphasis on social interaction between superiors and

subordinates. This includes building understanding in the role of personnel in maintaining security in border areas which also helps reduce the levels of stress among personnel in carrying out their duties.

**Keywords:** Stress, Environmental and Personnel Factors Causing Stress, Stress Coping

## 1. บทนำ

จากสภาพภูมิรัฐศาสตร์ที่มีที่ตั้งและพรมแดนติดกันของประเทศไทยและกัมพูชา ทำให้ทั้งสองประเทศมีความขัดแย้งเรื่องเขตแดนกันมาโดยตลอด โดยเฉพาะการปักปันเขตแดนทั้งทางบกและ ทางน้ำ รวมทั้งการอ้างกรรมสิทธิ์เหนือพื้นที่ทับซ้อน 4.6 ตารางกิโลเมตรบริเวณปราสาทเขาพระวิหาร โดยทั้งสองประเทศได้มีการเคลื่อนกำลังทหารมาเผชิญหน้ากันมาตั้งแต่ปี 2548 และในปี 2551 ได้เกิดความขัดแย้งกันอย่างรุนแรงมีการปะทะกันของกำลังทหารและเกิดความสูญเสียทั้ง 2 ฝ่าย ซึ่งถึงแม้ว่าทั้ง 2 ประเทศมีการเจรจากันหลายครั้ง แต่ก็ยังไม่เป็นผลสำเร็จ ความขัดแย้งดังกล่าวจึงดำเนินมาจนถึงปัจจุบัน และจากนโยบายความมั่นคงและยุทธศาสตร์การป้องกันประเทศได้กำหนดให้ความมั่นคงแห่งชาติด้านการทหาร โดยให้มีการสร้างเสริมกิจการด้านการทหาร ให้เป็นกำลังที่เข้มแข็งของชาติมีความสามารถในการรบการสงครามการปราบจลาจล เพื่อรักษาผลประโยชน์ เอกราช และความมั่นคงของชาติให้ยั่งยืนถาวรต่อไป ดังนั้น กองกำลังสุรนารี ซึ่งเป็นหน่วยรับผิดชอบปฏิบัติการกิจในการป้องกันการรุกรานอธิปไตยจากกองกำลังภายนอกประเทศในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง จึงต้องปฏิบัติการกิจให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมายให้สอดคล้องกับแผนป้องกันประเทศ โดยได้จัดเตรียมแผนเผชิญเหตุ นำกำลังเข้าควบคุมภูมิประเทศที่สำคัญ จัดตั้งจุดตรวจการณ์ สร้างเส้นทางยุทธวิธีเข้าสู่พื้นที่ชายแดน เพื่อให้สามารถนำกำลังเข้าแก้ไขสถานการณ์ให้ทันท่วงทีและได้ส่งกำลังทหารเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ป้องกันประเทศบริเวณชายแดนไทย – กัมพูชา โดยมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกันไปปฏิบัติหน้าที่ระหว่าง 6 เดือน ถึง 1 ปี

สำหรับกำลังพลที่ได้รับคำสั่งให้เข้าไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่โดยรอบปราสาทเขาพระวิหาร ในห้วงเวลาหนึ่งนั้น กำลังพลจะต้องจากครอบครัวไปเป็นระยะเวลานานอย่างน้อย 6 เดือน โดยฐานปฏิบัติการของทหารตั้งอยู่ในพื้นที่ห่างไกล มีความยากลำบากในการเดินทาง ขาดความสะดวกสบายทั้งที่พักอาศัย สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ รวมทั้งกำลังพลต้องปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมหรือภูมิประเทศทางทหาร และปฏิบัติการร่วมกับทหารต่างหน่วย ที่สำคัญกำลังพลต้องเผชิญกับสถานการณ์กดดันและความรุนแรงที่เกิดขึ้นอย่างไม่คาดคิด เช่น การบาดเจ็บ พิการหรือเสียชีวิต ส่งผลกระทบแก่กำลังพลที่ประสบเหตุด้วยตนเอง

รับรู้หรืออยู่ในเหตุการณ์ เกิดภาวะวิกฤติต่อสุขภาพอย่างรุนแรง ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต รวมทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานและจากสถานการณ์ที่เสี่ยงภัยดังกล่าว มีผลทำให้กำลังพลทหารเกิดหวาดกลัว วิตกกังวลมากกว่าปกติ อาจทำให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตหรือโรคทางจิตเวชตามมา เช่น ความเครียด (Stress) โรคเครียดภายหลังเหตุการณ์สะเทือนขวัญ (Post Traumatic Stress Disorder) โรคประสาทวิตกกังวล (Generalized Anxiety Disorder) โรคซึมเศร้าและฆ่าตัวตาย (Depression and Suicide) ได้

จากการรายงานสถานภาพกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการสนามและจากการที่ผู้วิจัยเป็นผู้รับผิดชอบการบริการทางการแพทย์แก่กำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่บริเวณชายแดนไทย – กัมพูชา พบว่าในปี 2554 มีกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่บริเวณชายแดนไทย – กัมพูชา ระดับพลทหารได้ตั้งใจฆ่าตนเอง (Attempted Suicide) โดยใช้อาวุธประจำกายของทหารคือ ปืน M.16 ยิงตัวตาย แต่ไม่สำเร็จ และเข้ารับการรักษาที่รพ.ค่ายสรรพลิทธิประสงค์ ซึ่งสาเหตุการฆ่าตัวตายเป็นผลมาจากมีความเครียดอย่างรุนแรง นอกจากนี้ยังได้ศึกษาผลการประเมินความเครียดของกำลังพลทหารที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ที่ตั้งปกติห้วงปี 2554 พบว่ากำลังพลมีความเครียดระดับสูง จำนวน 357 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.48 จากกำลังพลที่ได้รับการประเมินความเครียด 632 นาย

ซึ่งหากกำลังพลมีความเครียดก็จะส่งผลกระทบต่อร่างกายข้างต้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดและวิธีจัดการเมื่อกำลังพลเกิดความเครียด เพื่อนำมาสู่แนวทางปฏิบัติในการแก้ไขและป้องกันปัญหา อันเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสนาม ลดอัตราการสูญเสียกำลังพลจากสาเหตุที่ป้องกันได้ ตลอดจนลดความวิตกกังวล ห่วงใยของครอบครัว เพิ่มคุณภาพชีวิตของกำลังพล ทำให้กำลังพลสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อภารกิจของกองทัพบกในการป้องกันประเทศทั้งในภาวะปกติและภาวะที่มีความขัดแย้งระหว่างประเทศ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดที่เป็นผลมาจากการปฏิบัติหน้าที่ของกำลังพล หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้กำลังพล หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี เกิดความเครียด
3. เพื่อศึกษาวิธีการจัดการ เพื่อขจัดหรือลดความเครียดของกำลังพล เมื่อเกิดความเครียด

### 2. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้เป็นแนวทางการวิจัย ดังนี้

ในเรื่องของความเครียด (Stress) นั้น นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายความหมายของความเครียดในลักษณะรวม ๆ คล้ายกัน คือ เป็นภาวะอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดขึ้น เมื่อเผชิญปัญหาต่าง ๆ ที่ทำให้บุคคลรู้สึกไม่สบายใจ คับข้องใจ หรือถูกบีบคั้น กดดัน จนทำให้เกิดความทุกข์ใจ สับสน โกรธ หรือเสียใจ หรือความเครียดเป็นช่วงที่ทำให้บุคคลเกิดความตื่นตัว เพื่อแก้ไขสถานการณ์นั้นสิ่งกระตุ้นให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เนื่องจากต้องปรับตัวเพื่อให้ความเครียดนั้นลดลง รวมทั้งความเครียดเป็นสภาวะทางร่างกายหรือจิตใจที่มีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกตัวตน ทำให้ร่างกายและจิตใจเสียภาวะสมดุลเกิดเป็นความโกรธ กลัว กังวลและความเครียดเป็นการตอบสนองทางร่างกายและจิตใจต่อสิ่งกระตุ้นที่ไม่น่าพอใจ บ่อย ๆ และมากเกินไป เป็นการตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่คุกคามภายในสภาพแวดล้อมนั้น ๆ (กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2539, รัชชยา ชัยประสาธน์, 2547 และ Schultz, 2002)

ส่วนเรื่องความเครียดในการทำงานนั้น เป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เช่น ความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานและเป็นการคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวกับงาน เช่น งานมากเกินไป งานที่รับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกหรือสภาพการทำงานไม่ดี (รพาทิมพ์ เมฆศรีอรุณ, 2536)

และจากงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการสนามตามนโยบายความมั่นคงของชาติด้านการทหารจึงได้ศึกษานโยบาย

ดังกล่าว โดยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 กำหนดให้รัฐต้องพิทักษ์รักษาไว้ ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพ แห่งเขตอำนาจรัฐและต้องจัดให้มีกำลังพลทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ และเทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษาเอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและเพื่อการพัฒนาประเทศ

ดังนั้น กองทัพบก จึงได้มอบหมายให้กองกำลังสุรนารีได้รับผิดชอบพื้นที่ตามนโยบายความมั่นคงแห่งชาติในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 5 จังหวัด คือ บุรีรัมย์ ศรีสะเกษ สุรินทร์ อุบลราชธานีและอำนาจเจริญ ซึ่งกำลังพลที่กองกำลังสุรนารีส่งออกไปปฏิบัติหน้าที่ ผู้วิจัยได้ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างนั้นปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ปราสาทเขาพระวิหาร อ.กันทรลักษ์ณ จ.ศรีสะเกษ โดยกำลังพลจะมีภารกิจในการป้องกันการรุกรานอธิปไตยจากกองกำลังภายนอกประเทศ ตลอดจนพิทักษ์ชีวิตและทรัพย์สินของราษฎร ซึ่งจากภารกิจหน้าที่รับผิดชอบดังกล่าวอาจจะส่งผลให้กำลังพลเกิดความเครียดได้และจากผลงานวิจัยของ อิศรารักษ์กุล (2554) เรื่อง สภาวะสุขภาพจิตและทัศนคติของกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ในกำลังพล 259 นาย พบว่า ในเดือนที่ 3 ของการปฏิบัติภารกิจกำลังพลมีความเครียด ร้อยละ 61.50 มีภาวะเสี่ยงต่อโรคซึมเศร้า ร้อยละ 34.55 ส่วนสาเหตุของความเครียด ได้แก่ ปัญหาด้านการเงิน ร้อยละ 62.20 ความปลอดภัยในชีวิต ร้อยละ 57.93 และปัญหาครอบครัว ร้อยละ 48.63 รวมทั้ง ดิเรก พรหมบาง (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อขวัญของกำลังพลที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า กำลังพลมีความเครียดในการทำงานขวัญของกำลังพลอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านสิทธิกำลังพลมีความต้องการผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนค่าตอบแทนความก้าวหน้าในการเลื่อนยศหรือตำแหน่งและ อนุพงษ์ เกศราแก้ว (2543) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพลทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์ พบว่า ข้าราชการทหารมีระดับความเครียดในการเกณฑ์ปกติ

นอกจากนี้ยังได้ศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น โดยที่ขั้นต้นตอบสนองต่อความต้องการขั้นต่ำสุดก่อนและแสวงหาความต้องการขั้นสูงต่อไป ตามลำดับ 7 ลำดับ ได้แก่ ความต้องการทางสรีระ ความ

ต้องการความปลอดภัย ต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก ต้องการเป็นที่ยอมรับยกย่องเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการใฝ่เรียนรู้ ต้องการทางสุนทรีย์และความสำเร็จ รวมทั้งรูปแบบการจัดการความเครียดของ Lasarus and Folkman (1984) ซึ่งอธิบายว่า การจัดการกับความเครียด มี 2 รูปแบบ คือ การมุ่งจัดการกับปัญหา (Problem – Focused Coping) โดยใช้กลวิธีต่าง ๆ ในการจัดการกับปัญหา ได้แก่ การเผชิญหน้ากับปัญหา การวางแผน แก้ไขปัญหาและการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคมและการมุ่งจัดการทางอารมณ์ ได้แก่ การถอยห่าง การควบคุมตนเอง การรับผิดชอบต่อปัญหา

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ กำลังพลหน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารีที่ปฏิบัติหน้าที่บริเวณชายแดนไทย – กัมพูชา ในห้วงปีงบประมาณ 2556 จำนวน 700 นาย กลุ่มตัวอย่าง คือ กำลังพลหน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี ระดับพลทหาร นายทหารชั้นประทวนและนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่มีชั้นยศ ตั้งแต่พลทหารถึงชั้นยศพันโทที่ปฏิบัติหน้าที่บริเวณโดยรอบปราสาทเขาพระวิหาร ระหว่างเดือนตุลาคม 2555 ถึงเดือนตุลาคม 2556 โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) และใช้วิธีคัดเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Selection)

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยแบบผสม (Mixed Research Methods) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยเครื่องมือที่ใช้วิจัยเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีค่า IOC เท่ากับ 0.67 จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกำลังพลกลุ่มตัวอย่างกองร้อยพลเสนารักษ์ โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ จำนวน 40 นาย พร้อมหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' s Coefficient Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นของระดับความเครียด ปัจจัยแวดล้อมและการจัดการกับความเครียด เท่ากับ 0.9335

แบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ สังกัดระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ราชการสนามและโรคประจำตัว ส่วนที่ 2 เป็นแบบประเมินวิเคราะห์ความเครียดด้วยตนเอง โดยใช้แบบประเมินความเครียดของกรมสุขภาพจิต ชนิด 5 คำถาม (ST-5) ถามความรู้สึกที่เกิดขึ้น ใน 2-4 สัปดาห์ ได้แก่ ปัญหาในการนอน มีสมาธิน้อย หงุดหงิด กระวนกระวาย ว้าวุ่นใจ รู้สึกเบื่อเซ็งและไม่อยากพบปะผู้คน ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังพลเกิดความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสนาม 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน/รายได้ และด้านครอบครัว ความพอใจในการดำรงชีวิต รวมทั้งสิ้น 24 ข้อ ส่วนที่ 4) เป็นแบบสอบถามวิธีการจัดการเมื่อเกิดความเครียด จำนวน 15 ข้อ และเครื่องมือที่ใช้วิจัยเชิงคุณภาพ คือ การสัมภาษณ์ (Interview) ในประเด็นที่สงสัยหรือต้องการข้อมูลเชิงลึก

#### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำหนังสือถึงผู้บังคับการ หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี เพื่อขออนุญาตเข้าไปเก็บข้อมูลและนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ณ ฐานปฏิบัติการของกำลังพลกลุ่มเป้าหมาย พร้อมทั้งสัมภาษณ์กำลังพลเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลด้านสภาพภูมิประเทศ ความเสี่ยง และการบังคับบัญชา โดยได้แจกจ่ายแบบสอบถามแก่กำลังพล 275 นาย ได้รับตอบกลับสมบูรณ์ 222 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 80.72 นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จสำหรับการวิจัย (SPSS) คำนวณหาค่า ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) รวมทั้งค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) นำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางพร้อมการอภิปรายผล

#### 4. ผลการวิจัย

สภาพความเครียดของกำลังพลที่ปฏิบัติหน้าที่บริเวณชายแดน ไทย - กัมพูชา

1. การศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของกำลังพลกลุ่มตัวอย่าง 222 นาย พบว่า มีอายุระหว่าง 21-25 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 80.10 เป็นพลทหารมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 68.70 สังกัด ร.6 และหน่วยขึ้นตรงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.10 ส่วนระดับการศึกษา พบว่า สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย

มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 62.6 สำหรับรายได้ มากกว่าครึ่ง มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 75.40 อายุราชการมากที่สุด 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 70.60 ระยะเวลาในการปฏิบัติการราชการสนามระหว่าง 6 เดือน – 1 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.70 กำลังพลกลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 92.4 ไม่มีโรคประจำตัว (ดูตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 แสดงค่าความถี่ ( Frequency ) และค่าร้อยละ ( Percentage ) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ สังกัด ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการสนาม และโรคประจำตัว

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
21 – 25 ปี	139	62.60
26 – 30 ปี	31	14.00
31 – 35 ปี	8	3.60
36 – 45 ปี	10	4.50
46 – 50 ปี	14	6.30
มากกว่า 50 ปี	20	9.00
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>
<b>ระดับชั้นยศ</b>		
พลทหาร	134	60.40
นายทหารชั้นประทวน	80	36.00
นายทหารชั้นสัญญาบัตร	8	3.60
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>
<b>สังกัดหน่วยปกติ</b>		
ร.6 หน่วยขึ้นตรง	134	60.40
ร.13 และหน่วยขึ้นตรง	27	12.20
ร.16 และหน่วยขึ้นตรง	39	17.60
หน่วยอื่น ๆ	22	9.90
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ประถมศึกษา	18	8.10
มัธยมศึกษาตอนต้น	73	32.90
มัธยมศึกษาตอนปลาย	89	40.10
อนุปริญญา, นนส.	29	13.10
ปริญญาตรี	13	5.90
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	139	62.60
สมรส	75	33.80
หย่า / หม้าย	7	3.20
แยกกันอยู่	1	0.50
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>
<b>รายได้ / เงินเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	148	66.70
10,000 – 20,000 บาท	46	20.70
20,000 – 30,000 บาท	26	11.70
มากกว่า 30,000 บาท	2	0.90
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุราชการ</b>		
2 ปี	134	60.40
3 – 10 ปี	36	16.20
11 – 20 ปี	16	7.20
21 – 30 ปี	25	11.30
มากกว่า 30 ปี	11	5.00
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการสนาม</b>		
ต่ำกว่า 6 เดือน	19	8.60
6 เดือน – 1 ปี	141	63.50
มากกว่า 1 ปี	62	27.90
<b>รวม</b>	<b>222</b>	<b>100.00</b>

คุณลักษณะทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
โรคประจำตัว		
มี	25	11.30
ไม่มี	197	88.70
รวม	222	100.00

2. การศึกษาระดับความเครียดและอาการแสดงเมื่อเกิดความเครียดพบว่า กำลังพลส่วนใหญ่มีความเครียดในระดับน้อย คิดเป็นร้อยละ 80.18 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 16.66 และกำลังพลมีความเครียดระดับมากถึงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 2.25 และ 0.90 ตามลำดับ และพบว่า ปัจจัยด้านการดำเนินชีวิตมีผลทำให้กลุ่มตัวอย่างความเครียดอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.86$ ) โดยเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ รู้สึกเบื่อ, เซ็ง ( $\bar{x} = 0.80$ ) รองลงมาคือ มีปัญหาในการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก ( $\bar{x} = 0.64$ ) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ไม่อยากพบปะผู้คน ( $\bar{x} = 0.26$ ) และจากการสัมภาษณ์ พบว่า สาเหตุที่กำลังพลมีความเครียดระดับน้อยเพราะเป็นห่วงที่อยู่ในสภาวารณปกติไม่มีสถานการณ์หรือการรุกรานจากกองกำลังต่างชาติ (ดูตารางที่ 2 และ 3)

ตารางที่ 2 แสดงค่าความถี่ ( Frequency ) และค่าร้อยละ ( Percentage ) ระดับความเครียดของกำลังพล

ระดับความเครียด	คะแนนความเครียด	จำนวน	ร้อยละ
เครียดน้อย	0 – 4	178	80.18
เครียดปานกลาง	5 – 7	37	16.66
เครียดมาก	8 – 9	5	2.25
เครียดมากที่สุด	10 – 15	2	0.90
<b>รวม</b>	-	<b>222</b>	<b>100.00</b>

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) อาการแสดง

ความรู้สึกหรืออาการ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเครียด
มีปัญหาการนอน นอนไม่หลับหรือนอนมาก	0.64	0.61	น้อย
มีสมาธิน้อยลง	0.59	0.60	น้อย
หงุดหงิด/กระวนกระวาย/ว้าวุ่นใจ	0.58	0.61	น้อย
รู้สึกเบื่อ, เซ็ง	0.80	0.64	น้อย
ไม่อยากพบปะผู้คน	0.26	0.52	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.86</b>	<b>0.59</b>	<b>น้อย</b>

3. การศึกษาปัจจัยแวดล้อม ที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดทั้ง 5 ด้าน มีดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.32$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเพียงพอและความพร้อมใช้ของเครื่องมือ/อาวุธยุทธโปกรณ์ ( $\bar{x} = 2.55$ ) รองลงมา คือ สุขภาพอาหารในที่พัก/ฐานปฏิบัติการ ( $\bar{x} = 2.39$ ) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความไม่แน่นอนของสถานการณ์การเมือง/พื้นที่พิพาท ( $\bar{x} = 2.13$ ) (ดูตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเครียด
<b>1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
1.1 การปฏิบัติหน้าที่ในภูมิภาคประเทศและสถานการณ์ที่เสี่ยงต่ออันตราย	2.28	0.86	น้อย
1.2 ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่	2.23	0.90	น้อย
1.3 ความไม่แน่นอนของสถานการณ์การเมือง/พื้นที่พิพาท	2.13	0.94	น้อย
1.4 สุขภาพอาหารในที่พัก /ฐานปฏิบัติการ	2.39	1.03	น้อย
1.5 คุณภาพและความเพียงพอของอาหาร น้ำดื่ม	2.36	1.13	น้อย
1.6 ความเพียงพอและความพร้อมใช้ของเครื่องมือ/อาวุธยุทธโปกรณ์	2.55	0.99	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.32</b>	<b>0.98</b>	<b>น้อย</b>

3.2 ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบมีผลทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.27$ ) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สัมพันธภาพกับกำลังพลระดับเดียวกันและผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 2.45$ ) รองลงมา คือ สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 2.39$ ) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การรักษาระเบียบวินัยและความลับของทางราชการ ( $\bar{x}$

=2.10) ส่วนข้อมูลจากการสัมภาษณ์ พบว่า กำลังพลต้องปรับตัวเข้ากับทหารต่างหน่วย ซึ่งมีพื้นฐานต่างกันบ้างแต่กำลังพลมีความยึดมั่นต่อวินัยทหาร ทำให้กำลังพลมีความสามัคคีสามารถทำงานช่วยเหลือกัน เพื่อที่จะให้การปฏิบัติการกิจได้สำเร็จ (ดูตารางที่ 5)

**ตารางที่ 5** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดด้านบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ

ปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเครียด
<b>2. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>			
2.1 ปริมาณภาระงานและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา	2.24	1.16	น้อย
2.2 สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.39	1.34	น้อย
2.3 สัมพันธภาพกับกำลังพลระดับเดียวกันและผู้ใต้บังคับบัญชา	2.45	2.28	น้อย
2.4 ความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจของกำลังพลในหน่วย	2.34	1.08	น้อย
2.5 การรักษาระเบียบวินัยและความลับของทางราชการ	2.10	0.98	ปานกลาง
2.6 โอกาสในการแสดงความคิดเห็น/ให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติหน้าที่	2.11	0.94	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.27</b>	<b>1.30</b>	<b>น้อย</b>

3.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าขวัญกำลังใจในการทำงาน พบว่า ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.32$ ) หากพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การดูแลสุขภาพกำลังพล ( $\bar{x} = 2.44$ ) รองลงมา คือ การตรวจเยี่ยม/การเยี่ยมให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง ( $\bar{x} = 2.39$ ) และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น ขั้นยศ เงินเดือนและความดีความชอบและการดูแลเรื่องสวัสดิการสิทธิ กำลังพล ( การรักษาพยาบาล, ค่าระดับขั้นยศ, พสร. หรือการช่วยเหลือครอบครัว) ( $\bar{x} = 2.25$ ) ซึ่งในการดูแลสุขภาพกำลังพลนั้น โรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ได้ให้บริการทางการ

แพทย์เคลื่อนที่ในสนาม เตือนละ 1 ครั้ง และหากกำลังพลเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังทางโรงพยาบาลได้นายากำลังพลใช้ประจำไปบริการถึงที่ด้วย (ดูตารางที่ 6)

**ตารางที่ 6** แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดด้านความก้าวหน้าขวัญและกำลังใจในการทำงาน

ปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเครียด
<b>3. ความก้าวหน้า / ขวัญกำลังใจในการทำงาน</b>			
3.1 การพิจารณาเลื่อนขั้น ระดับชั้นยศ เงินเดือนและความดี ความชอบต่าง ๆ	2.25	1.09	น้อย
3.2 การสับเปลี่ยนกำลัง , การโยกย้าย	2.26	1.07	น้อย
3.3 การเข้าศึกษาหลักสูตรตามแนวทางรับราชการทหารหรือหลักสูตรความเชี่ยวชาญเฉพาะเหล่า	2.36	1.12	น้อย
3.4 การให้โอกาสลาพัก	2.32	1.09	น้อย
3.5 การดูแลเรื่องสวัสดิการสิทธิกำลังพล (การรักษาพยาบาล, ค่าระดับชั้นยศ , พสร หรือการช่วยเหลือครอบครัว)	2.25	1.01	น้อย
3.6 การตรวจเยี่ยม / การเยี่ยมให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาระดับสูง	2.39	1.04	น้อย
3.7 การดูแลสุขภาพกำลังพล	2.44	1.12	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.32</b>	<b>1.08</b>	<b>น้อย</b>

3.4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและรายได้ พบว่า ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.06$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เงินเดือน/เงินเพิ่มต่าง ๆ มีความเหมาะสม ( $\bar{x} = 2.25$ ) (ดูตารางที่ 7)

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดด้านค่าตอบแทน / รายได้

ปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเครียด
<b>4. ค่าตอบแทน / รายได้</b>			
4.1 เงินเดือน เงินเพิ่มต่าง ๆ มีความเหมาะสม	2.25	1.24	น้อย
4.2 ได้รับเบี้ยเลี้ยง เต็มเม็ดเต็มหน่วย/เบี้ยเลี้ยงออกตามเวลา	1.86	0.86	น้อยที่สุด
<b>รวม</b>	<b>2.06</b>	<b>1.05</b>	<b>น้อย</b>

3.5 ปัจจัยด้านครอบครัว ความผูกพันในการดำรงชีวิต พบว่า ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดในระดับน้อย ( $\bar{x} = 2.45$ ) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัวในการมาปฏิบัติหน้าที่ราชการสนาม ( $\bar{x} = 2.48$ ) รองลงมา คือ ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว ( $\bar{x} = 2.45$ ) จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่า กำลังพลมีความห่วงใยในครอบครัวเกี่ยวกับภาระที่ภรรยาต้องรับผิดชอบดูแลครอบครัวแทน (ดูตารางที่ 8)

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดด้านครอบครัว / ความผูกพันในการดำรงชีวิต

ปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเครียด
<b>5. ปัจจัยด้านครอบครัว/ความผูกพันในการดำรงชีวิต</b>			
5.1 ภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัว	2.45	0.90	น้อย
5.2 ความขัดแย้งกับบุคคลในครอบครัว	2.41	1.00	น้อย
5.3 การได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากครอบครัวในการมาปฏิบัติหน้าที่ราชการสนาม	2.48	0.92	น้อย
<b>รวม</b>	<b>2.45</b>	<b>0.94</b>	<b>น้อย</b>

4. การจัดการกับความเครียด พบว่า กำลังพลมีวิธีการจัดการกับความเครียด โดยมีความถี่ของการปฏิบัติอยู่เป็นบางครั้ง ( $\bar{x} = 2.37$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า วิธีการจัดการความเครียดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในที่เสี่ยงภัยและหาวิธีป้องกันอันตราย ( $\bar{x} = 2.82$ ) รองลงมาคือ ระบายความเครียด โดยการพูดคุยกับเพื่อนและหัวเราะสร้างอารมณ์ขัน ( $\bar{x} = 2.67$ ) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจและสูบบุหรี่ เพื่อระบายความเครียด ( $\bar{x} = 1.97$ ) (ดูตารางที่ 9)

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของวิธีการจัดการความเครียด

วิธีการจัดการความเครียด	$\bar{x}$	S.D.	การปฏิบัติจริง
1. หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในที่เสี่ยงภัยและหาวิธีป้องกันอันตราย	2.82	1.02	บ่อยครั้ง
2. ศึกษาข้อมูล/รายละเอียดเพิ่มเติมเมื่อมีสถานการณ์ไม่ปลอดภัย	2.12	0.87	บางครั้ง
3. ให้ความสำคัญและร่วมคิดหาแนวทางปฏิบัติงานที่ปลอดภัยเมื่อมีสถานการณ์ไม่ปลอดภัย	2.50	0.87	บ่อยครั้ง
4. ทำใจยอมรับและบอกกับตัวเองว่าการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่น่ากลัว	2.04	0.71	บางครั้ง
5. บนบานสิ่งศักดิ์สิทธิ์คุ้มครองตนเองให้ปลอดภัย	2.24	0.92	บางครั้ง
6. นำสิ่งศักดิ์สิทธิ์พกติดตัวเพื่อป้องกันความไม่ปลอดภัย	2.55	0.93	บ่อยครั้ง
7. ใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ	1.97	0.86	บางครั้ง
8. ผีกลสมาธิเพื่อลดความเครียด	2.42	0.85	บางครั้ง
9. ระบายความเครียด โดยการพูดคุยกับเพื่อน	2.67	0.87	บ่อยครั้ง
10. ปรึกษาปัญหากับผู้บังคับบัญชา	2.41	0.71	บางครั้ง
11. ปรึกษาปัญหากับครอบครัว/คนรัก	2.24	0.92	บางครั้ง
12. ระบายความเครียดโดยการอ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง	2.55	0.93	บ่อยครั้ง
13. สูบบุหรี่ เพื่อระบายความเครียด	1.97	0.86	บางครั้ง
14. ออกกำลังกาย เพื่อระบายความเครียด	2.42	0.85	บางครั้ง
15. หัวเราะสร้างอารมณ์ขัน	2.67	0.87	บ่อยครั้ง
รวม	2.37	0.87	บางครั้ง

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่และแนวทางแก้ไขปัญหาของกำลังพล หน่วยเฉพาะกิจที่ 1 กองกำลังสุรนารี สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า กำลังพลกลุ่มตัวอย่างมีความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ในระดับต่ำ (Mild Stress) ซึ่งมีความเครียดเกิดน้อยมากและหมดไปในระยะเวลาอันสั้น เกี่ยวข้องกับสาเหตุเพียงเล็กน้อย เป็นเหตุการณ์ในชีวิตประจำวันและพบว่ากำลังพลส่วนใหญ่เมื่อเกิดความเครียดจะมีความรู้สึกเบื่อเซ็ง ซึ่งเป็นความเครียดที่ส่งผลกระทบต่ออารมณ์และจิตใจ จึงสามารถอธิบายได้ว่าในหัวงที่เข้าไปเก็บข้อมูลนั้นอาจอยู่ในหัวงที่กำลังพลปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ ไม่มีสถานการณ์รุนแรงหรือถูกรุกรานด้วยกองกำลังต่างชาติ รวมทั้งกำลังพลได้รับการดูแลอย่างดีจากผู้บังคับบัญชา ประกอบกับก่อนออกมาปฏิบัติหน้าที่ (Pre-Deploy) ทางโรงพยาบาลค่ายสรรพสิทธิประสงค์ได้จัดอบรมเรื่องความเครียดและการดูแลตนเองเมื่อเกิดความเครียดและในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในสนามได้จัดกิจกรรม Mobile คลายเครียดให้กับกำลังพลและทำการประเมินความเครียดของกำลังพลทุก 3 เดือน จึงทำให้กำลังพลมีความสามารถในการรับมือ พร้อมทั้งเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ ความเครียดระดับต่ำนี้ กรมสุขภาพจิต (2539) กล่าวว่า ความเครียดระดับต่ำในระยะเวลาไม่นานนัก จะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ได้อย่างกระตือรือร้น ได้ฝึกปรือแก้ไข มีความคิดสร้างสรรค์ อดิ้วยะต่าง ๆ ในร่างกายมีโอกาสจะรับมือกับภาวะเครียดเกิดขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในทักษะความสามารถของตน มีความเชื่อมั่นภาคภูมิใจในตนเองมากขึ้น

2. ส่วนปัจจัยแวดล้อมและปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลให้กำลังพลเกิดความเครียด พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ส่งผลให้กำลังพลเกิดความเครียดในระดับน้อย ซึ่งถึงแม้ว่าปัจจัยต่าง ๆ จะทำให้กำลังพลเกิดความเครียดในระดับน้อยก็ตาม ยังพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3 ลำดับ ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดลำดับหนึ่ง คือ ปัจจัยด้านครอบครัวและความผาสุกในการดำรงชีวิต ซึ่งจากการสัมภาษณ์พบว่ากำลังพลมีความเป็นห่วงครอบครัวโดยภรรยาต้องเลี้ยงดูบุตรตามลำพัง รวมทั้งต้องรับภาระต่างๆ แทนสามีระหว่างมาปฏิบัติหน้าที่ในส่วนของภรรยาพบว่ามีความเป็นห่วงสามีเกรงจะ

ได้รับอันตราย แต่ถึงอย่างไรก็ตาม หน่วยเฉพาะกิจได้จัดให้กำลังพลลาพักตาม ห้วงเวลา ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ก็สามารถติดต่อครอบครัวได้ตลอดเวลาทาง โทรศัพท์หรือสื่ออื่นๆ ได้

2.2 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากลำดับสอง คือ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เนื่องจากกำลังพลต้องปฏิบัติหน้าที่ในภูมิประเทศและสถานการณ์ที่ เสี่ยงต่ออันตรายเป็นเวลานาน ขาดความสะดวกสบายทั้งที่พัก อาหาร สุขาภิบาล และสิ่งอำนวยความสะดวก สอดคล้องกับ นุชรินทร์ สิริประภาวรรณ (2542 : 18-19 อ้างใน ประภาส ใจวงษา, 2547: 8-9) กล่าวว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด ในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน (Factors Intrinsic to the Job) เช่น สภาพการทำงาน (Work Conditions) ระยะเวลาทำงานที่ยาวนาน (Long Periods) และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรศักดิ์ ตานูจรรย์ (2536) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจนคร บาลในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในระดับมาก ได้แก่ ที่พักอาศัยและสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.3 ปัจจัยมีค่าเฉลี่ยมากลำดับสาม คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าขวัญ และกำลังใจในการทำงาน พบว่า กำลังพลต้องการให้มีการดูแลสุขภาพ, การได้รับการ เยี่ยมให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา การสับเปลี่ยนกำลัง การให้โอกาส ลาพัก การศึกษาต่อ การดูแลสุขภาพจิตการสันทนาการ ซึ่งอธิบายได้ว่ากำลังพลมีความ ต้องการพื้นฐานเพื่อสร้างความสมบูรณ์แบบในชีวิตสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ได้แก่ ความ ต้องการทางสรีระ, ความต้องการด้านความปลอดภัย, ความต้องการความเป็น เจ้าของ, ความต้องการเป็นที่ยอมรับ, ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน, ความต้องการ ทางสุนทรีย์และความต้องการความสำเร็จ ดังนั้นถ้าบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการดังกล่าว ก็จะมีผลให้เกิดความเครียดและสอดคล้องกับทฤษฎีสอง ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two Factors Theory) กล่าวถึงปัจจัย ค้ำจุน (Maintenance Factor) ว่าปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของ บุคคลตลอดเวลา ได้แก่ ความก้าวหน้าในอนาคต ความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น จึงจะทำให้บุคคลพึง พอใจในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน ถึงแม้จะส่งผลให้กำลังพลเกิดความเครียดในระดับน้อย แต่สามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการพัฒนาเพื่อตอบสนองความต้องการของกำลังพลและป้องกันมิให้กำลังพลเกิดความเครียดจากการปฏิบัติหน้าที่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้กำลังพลมีความผาสุก มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีกำลังใจในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

3) การจัดการหรือการแก้ไขปัญหาเมื่อเกิดความเครียด พบว่า เมื่อมีความเครียดเกิดขึ้นจะปรับตัวหรือกำลังพลมีการจัดการความเครียดปฏิบัติด้วยวิธีต่าง ๆ เป็นบางครั้ง ซึ่งวิธีที่กำลังพลใช้ในการจัดการความเครียดมากที่สุด คือ หลีกเลี่ยงการปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยง พูดคุยกับเพื่อน หัวเราะ สร้างอารมณ์ขัน และอ่านหนังสือ ดูหนัง ฟังเพลง ซึ่งถือว่าเป็นการจัดการกับความเครียด (Stress Coping) แบบมุ่งแก้ไขปัญหา (Problem Focused Coping Strategy) โดยมีการวางแผนแก้ไขปัญหา (Planful Problem Solving) และการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม (Seeking Social Support) สอดคล้องกับแนวคิดรูปแบบทางการจัดการกับความเครียดของ Lazarus และ Folkman (1985) รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของสตูตริก ฟิลกันทา (2541) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานและพฤติกรรมเผชิญความเครียดของตำรวจจราจรในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตำรวจจราจรเลือกใช้พฤติกรรมเผชิญกับความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหา ดังนั้นการที่กำลังพลใช้วิธีการจัดการกับความเครียดแบบมุ่งแก้ไขปัญหาและการแสวงหาการสนับสนุนทางสังคม จึงเป็นวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสมและเกิดผลดีต่อกำลังพลเพราะเป็นวิธีการที่ช่วยให้ปัญหาต่างๆ คลี่คลายและความเครียดก็จะลดลงด้วย

## 6. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ถึงแม้ว่ากำลังพลโดยรวมจะมีระดับความเครียดน้อย และปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดกำลังพลเกิดความเครียดในระดับน้อยก็ตาม แต่ยังพบว่า มีปัจจัยที่ทำให้กำลังพลเกิดความเครียดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ปัจจัยด้านครอบครัวและความผาสุกในการดำรงชีวิต ดังนั้น ผู้วิจัยจะนำผลการศึกษาเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อใช้เป็นแนวทางพัฒนา แก้ไขและป้องกันปัญหา สาเหตุที่ก่อให้เกิดกำลังพลเกิดความเครียด ดังนี้

1. ผู้บังคับหน่วยทหารควรจัดกิจกรรมหรือโครงการที่ส่งเสริมสัมพันธภาพ ความรัก ความเข้าใจ ความอบอุ่นและความเข้มแข็งในครอบครัว

ของกำลังพล รวมทั้งส่งเสริมอาชีพให้กับกลุ่มแม่บ้าน เพื่อให้มีรายได้เสริมสามารถแบ่งเบาภาระของสามีได้และควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความเครียดที่เกิดจากปัจจัยทางครอบครัว เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประโยชน์ต่อการศึกษา

2. ผู้บังคับหน่วยควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตแก่กำลังพล โดยขอการสนับสนุนจาก ศูนย์สุขภาพจิตภายในจังหวัดหรือโรงพยาบาลกองทัพบก เช่น หัวเราะคลายเครียด การทำสมาธิ การผ่อนคลายกล้ามเนื้อเพื่อเป็นการส่งเสริมให้กำลังพลมีสุขภาพจิตดี สามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของกองทัพบกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 7. ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การสอบถามและสัมภาษณ์กำลังพลกลุ่มตัวอย่างในห้วงที่กำลังพลปฏิบัติหน้าที่ในสถานการณ์ที่ปกติไม่มีการปะทะกับกองกำลังต่างชาติ อาจส่งผลให้ระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งหากมีสถานการณ์รุนแรงหรือมีการปะทะกับกองกำลังต่างชาติอาจทำให้ระดับความเครียดของกำลังพลเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์

2. กำลังพลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นระดับพลทหาร (ร้อยละ 68.70) ซึ่งเป็นกำลังพลที่อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของกำลังพลระดับชั้นประทวนและระดับนายทหาร ซึ่งถ้าหากตอบแบบสอบถามในทางที่ส่งผลกระทบต่อหน่วยทหารอาจทำให้ผู้บังคับบัญชาไม่ยอมรับ

### เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2539). **ความเครียดและสุขภาพจิตของคนไทย บทคัดย่อ**. กรุงเทพฯ : กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- รพาทิมพ์ เมฆศรีอรุณ. (2536). **สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของบรรณารักษ์ในห้องสมุดมหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- รักษา ชัยประศาสน์. (2547). **โปรแกรมการฝึกอบรมการจัดการความเครียดในที่ทำงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร (วปอ.). (2552). **คู่มือเรื่องความมั่นคงแห่งชาติ ประจำปีการศึกษา 2553 – 2554**. (อัดสำเนา).
- อนุพงษ์ เกศราแก้ว. (2543). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารม้าที่ 1 รักษาพระองค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- อิสรา รัชกุล. (2554). **สภาวะสุขภาพจิตและทัศนคติของกำลังพลกองทัพบกที่ปฏิบัติภารกิจในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้**. วิทยานิพนธ์ต้นฉบับ กองจิตเวชและประสาทวิทยา โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า.
- Lasarus, R.S. & Folkman. (1984). **Stress Appraisal and Coping**. New York: Spring.
- Maslow. (1954). **Hierarchy of Needs theory**. New York : Harper.
- Schultz. (2002). **Stress Ecology**. Boston : Kluwer Academic.