

ความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจ
ชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
Pressure in Performing Duties of the Subordinates of
Non-Commissioned Police Officers, Metropolitan Police Division 6

ดาบตำรวจอภิชาติ เลี่ยมวิริยะกุล

นิสิตปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.089-736-1623 E-mail: apichat.eall@gmail.com

พิชิต รัชตพิบูลภพ

อาจารย์ที่ปรึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์

โทร.085-844-8585 E-mail: pichit9999@yahoo.co.th

Pol.Snr.Sgt.Maj. Apichart Limeviriyakul

Master of Public Administration, Rajapruk University

Pichit Ratchatapibhunphob

Lecturer in Master of Public Administration, Rajapruk University

รับเข้า: 2 ตุลาคม 2562 แก้ไข: 26 พฤศจิกายน 2562 ตอบรับ: 26 พฤศจิกายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 283 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากและระดับปานกลาง โดยแบ่งการศึกษาออกเป็น 5 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในอาชีพ และเมื่อเปรียบเทียบระดับความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานของ

ผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน และรายได้ต่อเดือน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น ด้านสถานภาพการสมรส ที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความเครียดในการทำงาน กองบังคับการตำรวจนครบาล 6

Abstract

This research aimed to investigate and compare the levels of pressure in performing duties of the subordinates of non-commissioned police officers, Metropolitan Police Division 6. The sample used in this research included 283 non-commissioned police officers, Metropolitan Police 6. The tool used was questionnaire. The statistics used in the data analysis included Frequency, Percentage, Average, Standard Deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The research findings revealed that the pressure of performing duties of the subordinates of non-commissioned police officers, Metropolitan Police Division 6, was overall at fair level. The consideration of each dimension revealed that the average of all dimensions was at good and fair levels. The study was divided into five dimensions namely nature of work, work relationship, atmosphere in the organization, role and responsibility in performing duties, and success and career advancement. The study findings of the comparison of the levels of pressure in performing duties of the subordinates of non-commissioned police officers, Metropolitan Police 6, classified by personal status, revealed that, based on gender, age, education, rank, current department, and monthly income, there were differences with the statistical significance at the level of 0.05 except marital status where there was no difference.

Keywords: pressure in performing duties, Metropolitan Police Division

บทนำ

ในการดำเนินงานขององค์กร ผู้บริหารย่อมมุ่งให้ผลงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและเกิดประสิทธิผลมากที่สุด ปัจจัยที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้แก่ บุคลากรซึ่งเป็นผู้ผลิตผลงานสร้างสรรค์ให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้นหากบุคลากรได้รับการพัฒนาขึ้นมา สภาแวดล้อมในการปฏิบัติงานนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ เพราะมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเอง สอดคล้องกับแนวคิดที่ว่าบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลของหน่วยงาน ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปของหลักการ

บริหารงานบุคคล มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องใช้คนให้ตรงกับงานที่ทำ ด้วยเหตุผลที่ว่า เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจหรือชอบในงานที่ทำอยู่ บุคคลนั้นย่อมทำงานด้วยความสุข มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น ซึ่งมีผลทำให้งานมีประสิทธิภาพและบรรลุจุดหมายของงานตามที่กำหนด (ธีระ ไพรศิริ, 2555)

การที่บุคคลอยู่ร่วมกันในองค์กรย่อมต้องมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันทั้งในทางบวกและทางลบ ซึ่งอาจส่งผลกระทบทำให้เกิดปัญหาทางอารมณ์และความเครียด อันเนื่องมาจากการทำงานภายในองค์กรได้ เพราะความแตกต่างกันของคนในองค์กร ทั้งทางด้านประสบการณ์ทำงาน ครอบครัวยุติธรรม ความรู้สึก ความรู้ความสามารถ อายุ อาจทำให้เกิดการเอาเปรียบ การกระทบกระทั่ง ปัญหาเหล่านี้หากไม่ได้รับการแก้ไขอย่างเหมาะสมอาจก่อให้เกิดความกดดัน ความเบื่อหน่าย ซึ่งจะนำไปสู่ความเครียด ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง (ฐาปนี วังกานนท์, 2556) ความเครียดเกิดจากสภาวะจิตใจและร่างกายของบุคคลที่มีความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันซึ่งในปัจจุบันภาวะความเครียดเป็นปัจจัยที่สำคัญของคน ส่งผลในทางลบต่อความพึงพอใจ อาจจะเป็นด้านไม่รุนแรงคือการกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาตนเองและความเครียดด้านที่รุนแรงอาจส่งผลเสียให้กับตนเอง

ความเครียดจากการทำงานที่เพิ่มขึ้นเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้อัตราการลาออกจากงานสูงขึ้น โดยมีสาเหตุหลักมาจากการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว การพัฒนาการของเทคโนโลยีและผู้บริหารภายในองค์กร (พสุ เดชะรินทร์, 2555) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของสังคมยุคปัจจุบัน เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันจนกระทั่งบุคคลไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ที่เรียกว่าปรากฏการณ์ “Future Shock” ก็เป็นตัวการสำคัญอีกตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ไม่ต่อต้านกับสถานการณ์ที่สร้างความเครียด และเชื่อมั่นให้กำลังใจตนเอง แบ่งเวลาในการผ่อนคลายและใช้ชีวิตอย่างสนุกสนาน ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง ย่อมมีศักยภาพในการต่อสู้กับความเครียดและยังช่วยลดปัญหาความเครียดทางกาย และจิตใจลงได้ (นวลักษณ์ กลางบุรีมย์, 2556)

จากความสำคัญของความเครียดที่มีความสัมพันธ์กับอาชีพการทำงาน จะเห็นได้ว่า กลุ่มอาชีพต่าง ๆ อาจเกิดความเครียดนั้น อาชีพตำรวจเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความเครียดค่อนข้างสูง เพราะเป็นอาชีพที่ต้องเสี่ยงชีวิตในการทำงานมีความกดดันในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Selye (1976) ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี โดยพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังสามารถปฏิบัติหน้าที่ในภาวะกดดัน แต่มีความอ่อนไหวทางอารมณ์หงุดหงิดง่ายในเรื่องเล็กน้อย ทำให้เกิดผลกระทบต่อการเจ็บไข้ได้ป่วยด้วยโรคต่าง ๆ ปัญหาสุขภาพจิต เกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย ซึมเศร้า ก้าวร้าว เนื่องจากตำรวจเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยเรียบร้อยในสังคม โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ประชาชนปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงอันตราย โดยเฉพาะกับสถานการณ์

เฉพาะหน้าที่ต้องใช้การตัดสินใจที่รวดเร็ว การต้องเผชิญหน้ากับผู้ร้ายในภาวะวิกฤติทำให้ตำรวจเผชิญกับความเครียดในชีวิตค่อนข้างสูงอยู่ในวงจรชีวิต ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะมีความเครียดเท่ากัน การปรับตัวกับความเครียดและการเผชิญหน้ากับความเครียดของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไปขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ประการ (Lazarus and Folkman, 1984) ความเครียดและวิธีการเผชิญกับความเครียดของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ สัมพันธภาพในครอบครัว (Cooper Sloan & Williams, 1988 อ้างถึงใน ตรีตาภรณ์ สร้อยสังวาลย์, 2552) กล่าวถึงปัจจัยด้านการทำงานว่า แหล่งความกดดันและความเครียดในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงาน ความรู้สึกมีค่าบรรยากาศในการทำงาน บทบาทหน้าที่ และเหตุการณ์รบกวนในแต่ละวัน

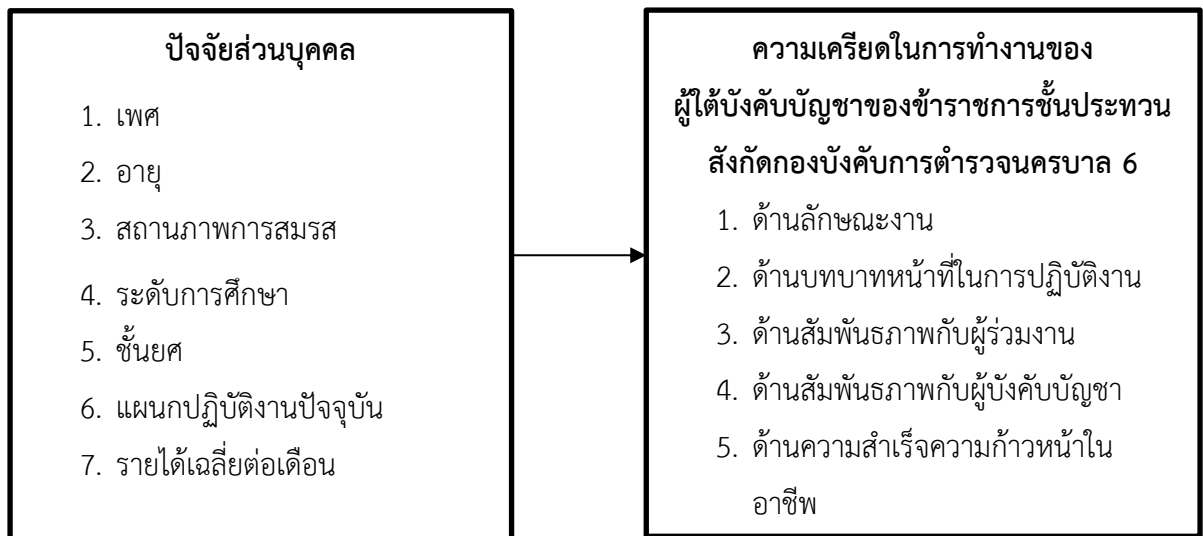
จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงเห็นว่า รูปแบบการบังคับบัญชาตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา น่าจะมีความสัมพันธ์กับความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทราบความสัมพันธ์การทำงานร่วมกันว่ามีลักษณะใดที่จะช่วยลดความเครียดในการทำงาน และเพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ ที่จะส่งผลให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6
2. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จากแนวคิดทฤษฎีของ Hellriegel, Slocum, and Richard (1989: 492) ได้แบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1. ด้านลักษณะงาน 2. ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน 3. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน 4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา 5. ด้านความสำเร็จความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 969 คน (สถิติกองบังคับการตำรวจนครบาล 6, 2561) โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ด้วยวิธีการของ Yamane (1973) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำนวน 283 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บและรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกระบวนการการสร้างเครื่องมือที่ได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญช่วยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษามีค่าเท่ากับ 0.90 และนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.84 แบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 28 ข้อระดับ ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2541: 167) เป็นระดับการประเมิน โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	4.50 - 5.00	เหมาะสม/เห็นด้วยมากที่สุด
4	3.50 - 4.49	เหมาะสม/เห็นด้วยมาก
3	2.50 - 3.49	เหมาะสม/เห็นด้วยปานกลาง
2	1.50 - 2.49	เหมาะสม/เห็นด้วยน้อย
1	1.00 - 1.49	เหมาะสม/เห็นด้วยน้อยที่สุด

มีสาระครอบคลุมความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ในทุกด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างกับความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการชั้นประทวนสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จะทดสอบสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ สถิติทดสอบที (t-test) ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับทดสอบตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กรณีที่ทดสอบแล้วพบว่ามีความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ยจะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.44$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.58$) ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, $SD = 0.66$) ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, $SD = 0.75$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, $SD = 0.67$)

1.1 ด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวม ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.33$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติมีความเร่งด่วน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, $SD = 0.88$) และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$, $SD = 0.95$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย ไม่น่าสนใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, $SD = 0.91$)

1.2 ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดย

ภาพรวม ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.37$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ การขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, $SD = 0.98$) รองลงมา คือ การต้องทำงานแข่งกับเวลาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.92$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การไม่ได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาดตนเอง การเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, $SD = 0.97$)

1.3 ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวม ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.52$, $SD = 0.58$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อร้องขออยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.68$, $SD = 0.67$) รองลงมา คือ ขาดความชื่นชมหรือปลอบใจจากผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.60$, $SD = 0.86$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้ร่วมงานเป็นประจำอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.76$)

1.4 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.62$, $SD = 0.67$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ การให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$, $SD = 0.99$) รองลงมา คือ ขาดความชื่นชมหรือปลอบใจจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.61$, $SD = 1.17$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความคิดเห็นขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.56$, $SD = 1.06$)

1.5 ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ระดับความเครียดในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยภาพรวม ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, $SD = 0.66$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า ค่าเฉลี่ยที่มีค่าสูงที่สุด คือ ขาดโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งขั้นยศ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.45$, $SD = 0.78$) รองลงมา คือ ความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.43$, $SD = 0.92$) ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ขาดการส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$, $SD = 0.97$)

2. ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.1 ด้านเพศ พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิง ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.2 ด้านอายุ พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้าน ที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.3 ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.4 ด้านระดับการศึกษา พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.5 ด้านชั้นยศ พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.6 ด้านแผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามแผนกปฏิบัติงานปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05

2.7 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

อภิปรายผล

ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6

1. ด้านลักษณะงาน พบว่า โดยภาพรวม ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีความเร่งด่วน และงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Robbins and Judge (2013: 597 - 600) ที่กล่าวว่า หน้าที่รับผิดชอบ ความกดดัน

ระเบียบข้อบังคับ และรวมถึงความไม่แน่นอนที่บุคคลต้องเผชิญหรือประสบในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ความต้องการของตัวงาน (Task Demands) ซึ่งประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน เงื่อนไขการทำงาน ลักษณะทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ความต้องการด้านบทบาทหน้าที่ (Role Demands) เป็นความกดดันที่เกิดขึ้นกับบุคคล เนื่องมาจากหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในองค์กร ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ การได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงเกินไป ความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่ล้วนมีส่วนทำให้บุคคลเกิดความเครียดทั้งสิ้น ความต้องการระหว่างบุคคล (Interpersonal Demands) เป็นความกดดันเนื่องมาจากบุคคลอื่นในที่ทำงาน การขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความสัมพันธ์ที่ไม่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงานล้วนส่งผลต่อความเครียดของบุคคลอีกเช่นกัน

2. ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวม ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมักจะขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ และการต้องทำงานแข่งกับเวลา ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Robbins (1996: 169) ได้กล่าวว่าความเครียด คือ ภาวะที่บุคคลเผชิญกับโอกาส ขัดจำกัด หรือ ความต้องการที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่ปรารถนา โดยที่ผลลัพธ์มีความไม่แน่นอน ความเครียดอาจมีใช้ภาวะที่ไม่เสมอไป ความเครียดอาจทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จได้

3. ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน โดยภาพรวม ด้านสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เพราะการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ไม่ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อร้องขอและขาดความชื่นชมหรือปลอบใจจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ สุปานี สฤณวานิช (2552: 388 - 393) ได้มีความคิดเห็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานคนเรามักจะไม่ได้ทำงานคนเดียว มักจะต้องมีเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน และนอกแผนกด้วย เป็นธรรมชาติของคนที่เป็นสัตว์สังคม ถ้ามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันก็จะเกิดความสุข มีแรงจูงใจมีความพอใจในงาน แต่หากมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน มีปัญหา มีความไม่เข้าใจกัน มีความขัดแย้งกัน คนเหล่านั้นส่วนมากมักจะเกิดความเครียดเพราะไม่อยากเจอกัน ไม่อยากทำงานร่วมกัน

4. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวม ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เพราะการให้คำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา แต่บางครั้งขาดความชื่นชมหรือปลอบใจจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑา โชคชัยไพศาล (2549) ได้กล่าวว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationships with Boss) แพทย์และนักจิตวิทยาคลินิกได้สนับสนุนแนวคิดนี้ว่า ปัญหาจากความมั่นคงทางอารมณ์บ่อยครั้งเป็นผลจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับหัวหน้างานที่ทำให้เกิดสุขภาพจิตเสื่อมหากความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับหัวหน้างานเป็นไปในทางไม่ดี ไม่สนับสนุน และเอาเปรียบเมื่อมีโอกาสย่อมส่งผลทำให้เกิดแรงกดดันในงานมากกว่า

5. ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยภาพรวม ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพเพราะขาดโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ขั้นยศ พร้อมทั้งความไม่ยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Lazarus and Folkman (1984) ได้พัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดและอธิบายว่าความเครียดไม่ได้ขึ้นอยู่กับบุคคลหรือสิ่งแวดล้อม แต่คนกับสิ่งแวดล้อมจะมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน ดังนั้นความเครียด จึงหมายถึงเหตุการณ์ที่บุคคลประเมินว่าจะมีผลต่อสวัสดิภาพของตนเอง เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจะเครียดหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การประเมินสมดุลระหว่างความต้องการกับแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่ของบุคคลนั้น การตัดสินใจว่าความเครียดของบุคคลต้องผ่านกระบวนการความรู้สึกนึกคิด

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยสถานภาพส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมเพศชายและเพศหญิงที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านลักษณะงานที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ บงกฏ หวังวิมาน (2554) ได้ศึกษาเรื่องสภาพปัญหาและกลวิธีเผชิญความเครียดที่มีผลต่อความเครียดในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ และภาระครอบครัว แตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานไม่ต่างกัน

2. อายุ พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ธัญธาดา จิตสุรพล (2553) แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัท ประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่าความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ จากการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า 1. พฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับมีความสัมพันธ์กับเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ 2. พฤติกรรมการทำงานด้านการแก้ปัญหาและการตัดสินใจมีความสัมพันธ์กับอายุ

ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน และความเครียดทางด้านร่างกาย 3. พฤติกรรมการทำงานด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า สภาพในการทำงาน ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ

3. สถานภาพการสมรส พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชานินี เรื่องเดช (2549) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษาพนักงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่พนักงานมีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับเงินเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการรับรู้สภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.41

4. การศึกษา พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ฐาปนี ว่างานนท์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพมีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่า ปัจจัยการทำงาน ประกอบด้วย ลักษณะงาน สัมพันธภาพในการทำงาน ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีอิทธิพลต่อความเครียดในการทำงานของพนักงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.50

5. ชัยยศ พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามระดับชั้นยศ โดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ อนันท์ พะละหงส์ (2558) วิจัยเรื่อง ความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนากอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร ผลการศึกษา พบว่า ผลการศึกษาเปรียบเทียบความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก อำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร จำแนกตามข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนาก พบว่า พนักงานเทศบาลที่มีระดับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการ

ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีความเครียดในการทำงาน โดยปรากฏอาการทางด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. แผนกปฏิบัติงานปัจจุบัน พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามแผนกปฏิบัติงานปัจจุบันโดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ พาไชย โชติพันธุ์โสภณ (2548) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ปัจจัยด้านส่วนบุคคลในองค์การของผู้บริการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน และมีความพึงพอใจของทรัพยากรต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนเรื่องความขัดแย้งกับบุคลากร ปริมาณงาน และความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาต่างกัน พบว่า มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ปัจจัยด้านนอกองค์การของผู้บริการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1 ที่มีเวลาในการเดินทางต่างกันได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวต่างกัน มีปัญหาด้านเศรษฐกิจต่างกันและได้รับผลจากชุมชนและสภาพแวดล้อมต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนเรื่องความพึงพอใจในที่พักอาศัยต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความเครียดในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยภาพรวมและรายด้านที่มีความคิดเห็นแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ยกเว้นด้านลักษณะงานด้านบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ที่มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญจศิลป์ สมบูรณ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องความเครียดและปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเจ้าหน้าที่กู้ชีพร่วมกตัญญูปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ของครอบครัวต่อเดือน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ การใช้ยาหรือสารออกฤทธิ์ต่อจิตประสาท แรงสนับสนุนทางสังคม คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านการทำงานในหมวดการควบคุมและตัดสินใจ และปัจจัยด้านการงานหมวดสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีการพิจารณาและเฉลี่ยปริมาณงานให้ทั่วถึงกัน เนื่องจากจำนวนปริมาณงานในแต่ละวันมีมากเกินไปงานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความรู้ความสามารถงานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ น่าเบื่อหน่าย ไม่น่าสนใจ
2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ควรมีการสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดพัฒนาตนเอง การเพิ่มความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ควรมีการจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน เพื่อสร้างความสามัคคีและลดความขัดแย้งกันภายในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงผลกระทบหรือคุณภาพของความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการทำวิจัยเพื่อพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ชานินี เรืองเดช. (2549). การรับรู้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความเครียดของพนักงาน : กรณีศึกษาพนักงานในสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ฐาปนี วังกานนท์. (2556). ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ตรีตาภรณ์ สร้อยสังวาลย์. (2552). ความเครียดและการเผชิญความเครียดของข้าราชการตำรวจในเขตจังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญรดา จิตสุผล. (2553). แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัยในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีระ ไพโรศิริ. (2555). การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- นวลักษณ์ กลางบุรัมย์. (2556). การจัดการกับความเครียด. ค้นเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2561, จาก https://sites.google.com/a/101g.com/101global_call_center/stories/karcadkarkhwamkheriydnithithangankarca dkarkhwamkheriydnithithangan
- บงกฏ หวังวิมาน. (2554). สภาพปัญหาและกลวิธีเผชิญความเครียดที่มีผลต่อความเครียดใน การทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาบุคลากรของกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ปัจจุศิลป์ สมบูรณ์. (2552). ความเครียด และปัจจัยที่เกี่ยวข้องในเจ้าหน้าที่กู้ชีพร่วมกตัญญู. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสุขภาพจิต ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พสุ เดชะรินทร์. (2555). **มองมุมใหม่ไขสมการความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯธุรกิจ.
- พาไชย โชติพันธุ์โสภณ. (2548). **ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริการโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 1**. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑา โชคชัยไพศาล. (2550). **ความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมสุขภาพจิต**. วารสารโรงพยาบาลศรีธัญญา 9(1) มีนาคม 2551. ค้นเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2561, จาก <http://www.jvkk.go.th/researchnew/details.asp?code=0102205>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). **การวิจัยธุรกิจ**. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อนันท์ พะละหงส์. (2558). **ความเครียดในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางมูลนากอำเภอบางมูลนาก จังหวัดพิจิตร**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Don Hellriegel, John W. Slocum, Richard W. Woodman. (1989). **Organizational Behavior**. West Publishing Company.
- Lazarus, R.S. and Folkman. (1984). **Stress Appraisal and Coping**. New York: Springer.
- Robbins, S. P. (1996). **Prentice Hall Organization Behavior: Concept, Controversies and Applications**. 7th ed. Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.
- Robbins, S.P. and Judge, T.A. (2013). **Organizational Behavior**. 15th ed. Pearson: Boston.
- Selye. Hans. (1976). **The Stress of Life**. New York: McGraw-Hill Book.
- Yamane, Taro. (1973). **Introductory Analysis**. 3th ed. Tokyo: Harper International Education.