

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุป

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิต: กรณีศึกษาพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี 2) เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจิตใจและปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อระดับสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี 4) เพื่อศึกษาปัจจัยสนับสนุนทางสังคมต่อระดับสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เทศบาลเมืองกาญจนบุรีทุกคน ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเทศบาลเมืองกาญจนบุรีสังกัด สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง สำนักการช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งหมดจำนวน 325 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-Way ANOVA และ Unpaired t-test

การดำเนินการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 9 ข้อ แบบสอบถามปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานจำนวน 14 ข้อ แบบสอบถามปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจำนวน 26 ข้อ ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม จำนวน 14 ข้อ และแบบประเมินสุขภาพจิต GHQ-28 จำนวน 28 ข้อ การเก็บข้อมูลได้นำแบบสอบถามให้กับพนักงาน และลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

สรุปผลตามวัตถุประสงค์

1. ศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลต่อระดับสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบว่าพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 61.8 และมีอายุระหว่าง 20 - 30 ปี อายุเฉลี่ย 38.04 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 60.3 ด้านการศึกษาส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32.9 มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ยเท่ากับ 10,590.86 บาท ระยะเวลาปฏิบัติงาน ณ เทศบาลเมืองกาญจนบุรี ส่วนใหญ่น้อยกว่า 10 ปี ร้อยละ 59.1 ผู้ตอบแบบสอบถามสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมมากที่สุด ร้อยละ 25.5 สถานภาพทางราชการเป็นพนักงานมากที่สุดร้อยละ 34.2

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลต่อระดับสุขภาพจิต พบว่าปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่เทศบาล ไม่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิต ทั้ง 4 กลุ่มอาการ ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ส่วนราชการ ที่สังกัด และสถานภาพทางราชการ มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตในบางกลุ่มอาการเท่านั้น

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน จากข้อคำถาม 14 ข้อ พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.43 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นการที่ไม่ถูกร้องเรียนจากประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งคือ 4.16 จัดอยู่ในระดับสูงส่วนอันดับสองคือ งานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 จัดอยู่ในระดับสูงเช่นกันและอันดับสามการดำเนินงานตามโครงการต่างๆท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย 3.73 จัดอยู่ในระดับปานกลางนอกจากนั้นประเด็น การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่สี่และห้าซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.63 และ 3.61 ตามลำดับ โดยความรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่อยากปฏิบัติงานในยอมรับรับผิดชอบปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.66 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับสภาวะสุขภาพจิต พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตในทั้ง 4 กลุ่มอาการ แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ และยอมรับชอบเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะสุขภาพจิตตั้งแต่ 3 กลุ่มอาการขึ้นไป

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากข้อคำถาม 26 ข้อ พบว่า ในภาพรวมมี คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.40 จัดอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งเหมือนกันมี 2 ประเด็น คือประเด็นการที่ไม่เคยคิดลาออกจากงาน และ การมีความรู้สึภาคภูมิใจในหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.69 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสองคืองานที่ทำอยู่มีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.63 จัดอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสามคือการมีผู้บังคับบัญชาที่ให้อำนาจนำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.58 จัดอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นประเด็น การความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.57 จัดอยู่ในระดับปานกลาง และการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างด้วยความเสมอภาคมีคะแนนเฉลี่ย 3.55 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจัดเป็นอันดับที่สี่และห้าตามลำดับ โดยการปฏิบัติงานของท่านมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ประจำวันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.71 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับระดับสุขภาพจิต พบว่าปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตใน 2 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิต ในอีก 2 กลุ่ม คือ อาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคม เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม และความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะสุขภาพจิตตั้งแต่ 3 กลุ่มอาการขึ้นไป

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยสนับสนุนทางสังคมจากข้อคำถาม 14 ข้อ พบว่าในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 3.87 จัดอยู่ในระดับสูง ส่วนในประเด็นการที่เป็นคนสำคัญของครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งคือ 4.56 จัดอยู่ในระดับสูง ส่วนอันดับสองคือการที่ได้รับความรักความห่วงใย และเอาใจใส่ มีคะแนนเฉลี่ย 4.53 จัดอยู่ในระดับสูงและอันดับสามคือการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต มีคะแนนเฉลี่ย 4.11 จัดอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นประเด็น การได้รับการช่วยเหลือเมื่อมีอาการวิตกกังวล / ความเครียด และการได้รับการช่วยเหลือเมื่อเผชิญภาวะวิกฤต เป็นอันดับที่สี่และห้าซึ่ง มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 เท่ากันจัดอยู่ในระดับสูง โดยการได้รับการยกย่องชมเชยในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.99 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคม กับสภาวะสุขภาพจิต พบว่าในภาพรวมปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทั้ง 4 กลุ่ม คือ อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรด้านอารมณ์มีผลต่อ อาการซึมเศร้าที่รุนแรง และตัวแปรการสนับสนุนด้านข่าวสาร มีผลต่อสภาวะสุขภาพจิตทั้ง 3 กลุ่มอาการ ได้แก่ อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ และภาวะบกพร่องทางสังคม

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยราชการที่สังกัด และสถานภาพทางราชการมีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการทดสอบ พบว่ามีตัวแปรที่สนับสนุนสมมติฐานเพียง 4 ตัว คือ รายได้ ระดับตำแหน่ง และสถานภาพทางราชการ มีผลต่อระดับสภาวะสุขภาพจิตใน 2 กลุ่มอาการคืออาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคม แต่ส่วนราชการที่สังกัดมีผลต่อระดับสภาวะสุขภาพจิต ใน 3 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของศิริมาศ (2542) ที่พบว่าสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระดับชั้นที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของวิภา (2542) ที่พบว่าตำรวจที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ในส่วนของรายได้ชั่วคราว (2540) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็ก คือ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้การศึกษาของสุดฤทัย (2541) ที่ทำการศึกษาถึงผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ มีผลต่อการสนับสนุนทางสังคมและความเครียด

ส่วนตัวแปรระยะเวลาปฏิบัติงานที่เทศบาล สอดคล้องกับการศึกษาของเพ็ญภา (2541) ที่พบว่า พนักงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ที่มีคุณสมบัติส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาปฏิบัติงาน ฐานะทางเศรษฐกิจ และภาวะครอบครัวที่แตกต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของดารณี (2541) ที่พบว่าพนักงานโรงงานผลิตสายไฟและสายเคเบิลที่มีอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส รายได้และตำแหน่งมีความเครียดไม่แตกต่างกัน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ จตุพร (2540) ที่พบว่าพนักงานหญิงใน

โรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน ซึ่งความเครียดมีผลต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของตัวงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการทดสอบ พบว่ามีตัวแปร 2 ตัว สนับสนุนสมมติฐาน คือการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน

ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ขั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับคุณค่า (Esteem needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่บุคคลต้องการรู้สึกว่ามีคุณค่าและคนอื่นคิดว่าเขามีคุณค่า และเขาคิดว่าคนอื่นมีคุณค่าด้วย นอกจากนี้ยังพบว่าตัวแปรความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่ออาการทางกาย ตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่และลักษณะตัวแปรมีผลต่อภาวะบกพร่องทางสังคม ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัย 2 ประการ ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิต นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) โดยปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นองค์ประกอบภายในหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของตัวงานเอง โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว พนักงานและลูกจ้าง มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการทดสอบ พบว่ามีตัวแปร 3 ตัว สนับสนุนสมมติฐาน คือความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม และความมั่นคงในการทำงาน กาย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุภชัย (2525) ที่กล่าวว่าตัวแปรสำคัญที่นำมา ซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ความไม่แน่ใจเกี่ยวกับขอบเขตของตนเอง และความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติสามารถทำให้เครียดได้เท่าๆ กับงานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่กำกวมหาขอบเขตแน่นอนไม่ได้ มักจะมี

ปัญหาข้อขัดแย้งบ่อยๆ มักนำมาซึ่งความเครียด สถานการณ์ที่นำมาซึ่งความเครียดมากมักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของวรรณ (2541) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้ให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ในหน่วยงาน สังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ ความรู้สึก ความนึกคิดและอารมณ์มีผลต่อความเครียดในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยภายนอกบุคคลซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยด้านกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมในห้องให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ อุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก ระยะเวลาและระยะทางจากบ้านมาที่ทำงานและปัจจัยด้านองค์กร 4 ด้าน คือ หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน และผู้ร่วมงานมีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยครั้งนี้แสดงผลการวิจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Herzberg (1959) ที่เชื่อว่าถ้าปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบภายนอก เช่น การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพทางสังคม ความมั่นคงในการทำงาน เงินเดือน และชีวิตส่วนตัว ที่มีพอเพียง จะช่วยให้พนักงานหรือคนงาน มีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี แต่องค์ประกอบภายนอกนี้ไม่สามารถทำให้คนมีความรู้สึกพอใจ มีความสุขตลอดไป ซึ่งมีความสำคัญต่อการจูงใจไม่น้อยกว่าองค์ประกอบภายนอก ดังนั้นเมื่อคนงานถูกถามว่าอะไรทำให้พวกเขาไม่พอใจเกี่ยวกับงานของเรา พวกเขามักจะบ่นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานและไม่ใช่เกี่ยวกับงานโดยตรง เช่น ไม่พอใจเกี่ยวกับการถูกควบคุมมากเกินไปในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น เงินเดือน สวัสดิการ ฯลฯ การที่มีการบ่นว่า หรือเกิดความไม่พอใจเช่นนี้ แสดงว่าสภาพของการทำงานอาจไม่เหมาะสมและการจัดองค์กรอาจไม่ดี กรณีเช่น แสดงถึงสภาพสังคมจิตวิทยาในการทำงานที่บกพร่อง ในทางตรงกันข้ามเมื่อคนงานถูกถามว่าอะไรทำให้เขาพอใจเกี่ยวกับงานของเขา เขาจะบรรยายถึงการปฏิบัติงานโดยตรง เช่น ความสำคัญในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของตัวงานเอง โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงาน นอกจากนี้ยังพบว่าสอดคล้องกับ French (1964) ได้จำแนกปัจจัยต่างๆ ที่จะสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานไว้ ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เป็นธรรม มีการควบคุมบังคับบัญชาดี คือ ผู้บริหารมีใจเป็นธรรมและยึดหลักมนุษยธรรม มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลดี มีสภาพการทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้า คือ มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน และเพิ่มพูนคุณวุฒิ เป็นอาชีพที่มีเกียรติในสังคม

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การสนับสนุนด้านอารมณ์ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร การสนับสนุนด้านสิ่งของ มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการทดสอบพบว่า มีตัวแปร 1 ตัว สนับสนุนสมมติฐาน คือ การสนับสนุนด้านข้อมูลข่าวสาร

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alquilera and Messick ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการเผชิญความเครียดซึ่งหนึ่งในหลายปัจจัยได้แก่ การรับรู้ต่อเหตุการณ์ เมื่อบุคคลรับรู้ต่อเหตุการณ์ถูกต้องตามความเป็นจริง จะช่วยบรรเทาปัญหา และลดความเครียดได้ แต่ถ้ารับรู้เหตุการณ์ผิดแก้ปัญหาไม่สำเร็จความเครียดก็ยังคงอยู่ต่อไปเช่นเดียวกับแนวคิดของ Goldstein *et al.* (1979) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความบกพร่องด้านทักษะทางสังคมมีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่ภาวะสุขภาพจิตไม่ดี เช่น ความก้าวร้าว การเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมหรือหน่วยงาน หนีงาน และถอยหนีจากสังคม แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของสุดฤทัย (2541) ที่ทำการศึกษาดังกล่าวถึงผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางความเครียด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

จากการศึกษาครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี และจากผลการศึกษา ผู้วิจัยขอให้ออกข้อเสนอนี้ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ส่วนราชการที่สังกัด มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ในบางกลุ่มเท่านั้น ควรนำข้อมูลดังกล่าวเป็นแนวทางในการเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีต่อไป

2. ควรวางแผนการดูแลสุขภาพจิตของพนักงาน ทั้งในด้านการส่งเสริมและการป้องกัน โดยการส่งเสริมสุขภาพจิต สามารถทำได้โดยทำให้ความรู้ในหลากหลายรูปแบบ เช่น การให้ความรู้ผ่านป้ายนิทรรศการ การให้ความรู้ทางเสียงตามสาย การให้การอบรม การพูดคุยเล่าเรื่องในการดูแลสุขภาพจิต ในด้านการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตเป็นการให้ความรู้และให้พนักงานและลูกจ้างเทศบาล เมืองกาญจนบุรีมีทักษะในการป้องกันปัญหาสุขภาพจิต เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการผ่อนคลายความเครียด ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

3. ควรให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เมืองกาญจนบุรี สามารถดูแลสุขภาพจิตกันเอง มีทักษะในการดูแลสุขภาพจิตเบื้องต้น เช่น ทักษะการให้การปรึกษาเบื้องต้น ฯลฯ

4. สร้างวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลจิตใจซึ่งกันและกัน เช่น การอ้อมแอ้ม พูดคุยทักทาย พุดการช่วยเหลือเอื้อเฟื้อกัน ฯลฯ

ข้อเสนอเชิงปฏิบัติการ

เพื่อให้พนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เมืองกาญจนบุรีมีการส่งเสริมสุขภาพจิต ควรกำหนดแผนเชิงปฏิบัติการ ดังนี้

1. ควรจัดการให้มีการสำรวจความต้องการในด้านการดูแลสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เมืองกาญจนบุรี โดยนำข้อมูลที่ได้มาใช้ในการกำหนดกิจกรรมแก่พนักงานและลูกจ้าง

2. ให้มีแผนในการให้ความรู้แก่พนักงานในด้านการดูแลสุขภาพจิต ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การให้ความรู้ทางเสียงตามสาย การจัดป้ายนิทรรศการ เพื่อให้มีความรู้ในด้านการดูแลสุขภาพจิตของตนเอง

3. ควรให้มีการจัดอบรมทักษะที่จำเป็นในการทำงาน เช่น การอบรมทักษะการสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการจัดการกับอารมณ์ ทักษะการแก้ไขปัญหา ทักษะการตัดสินใจ เทคนิคการคลายเครียด เป็นต้น

4. ควรจัดให้มีกิจกรรมที่เป็นการผ่อนคลายให้กับพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี เช่น กิจกรรมกีฬาต่างๆ กิจกรรมลีลาศ กิจกรรมดนตรี กิจกรรมการร้องเพลง กิจกรรมพุทธศาสนา โดยให้พนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาได้ มีกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดความเข้าใจและความสามัคคีกัน

5. ควรมีการประเมินภาวะสุขภาพจิต โดยเครื่องมืออื่น เช่น การวัดความเครียดในพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรได้ศึกษาในกลุ่มประชากรอื่นที่มีจำนวนตัวอย่างมากขึ้น เช่น ศึกษาในบุคลากรในสายงานอื่นหรือกลุ่มอาชีพอื่นๆ เช่น ในสถานประกอบการ โรงงาน สถานศึกษา โรงเรียน เป็นต้น

2. ควรทำการศึกษาวิจัยในปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพด้านสุขภาพจิต บทบาทในงาน ความพึงพอใจในงาน

3. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับบุคลากรในหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน เพื่อให้เห็นแนวโน้มการเกิดปัญหาสุขภาพจิตของบุคลากรวัยทำงาน

4. ควรมีการศึกษาในระดับภูมิภาคหรือประเทศ เพื่อทราบความชุกของปัญหาสุขภาพจิตในบุคลากรวัยทำงานกลุ่มอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในวางแผนส่งเสริมสุขภาพจิตของบุคลากรในกลุ่มอาชีพต่าง ๆ