

ผลการวิจัยและข้อวิจารณ์

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิต:กรณีศึกษาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มุ่งศึกษาภาวะสุขภาพจิตพนักงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบประเมินสุขภาพจิต GHQ-28 ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เทศบาลเมืองกาญจนบุรีทุกคน ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเทศบาลเมืองกาญจนบุรีสังกัด สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง สำนักการช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งหมดจำนวน 325 คน เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกันยายน ถึง ตุลาคม 2549 การวิเคราะห์ข้อมูล และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

- ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล
- ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- ตอนที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม
- ตอนที่ 5 ระดับสุขภาพจิตพนักงานเทศบาลและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี
- ตอนที่ 6 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะและข้อวิจารณ์

ตอนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เทศบาลเมืองกาญจนบุรีทุกคน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่เทศบาล ระดับตำแหน่ง ส่วนราชการที่สังกัด สถานภาพทางราชการ ทั้งหมดจำนวน 325 คน ซึ่งเป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม แสดงผลในตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
เทศบาลเมืองกาญจนบุรี

(N = 325)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	201	61.8
หญิง	124	38.2
2. อายุ		
20-30 ปี	100	30.8
31- 40 ปี	95	29.2
41 – 50 ปี	83	25.5
51 ปีขึ้นไป	47	14.5
$\bar{x} = 38.04$ S.D. = 9.680 Min = 23 Max = 64		
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	116	35.7
สมรส	196	60.3
หม้าย	6	1.8
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	7	2.2
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	20	6.2
มัธยมศึกษา	88	27.1
ปวช./ ปวส.	95	29.2
ปริญญาตรี	107	32.9
ปริญญาโท	15	4.6
สูงกว่าปริญญาโท	0	0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(N = 325)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,001 บาท	12	3.7
5,001 – 10,000 บาท	206	63.4
10,001 – 15,000 บาท	43	13.2
15,001 – 20,000 บาท	29	8.9
20,001 – 25,000 บาท	15	4.6
25,000 บาทขึ้นไป	20	6.2
$\bar{x} = 10,590.86$ S.D. = 7,377.156 Min = 4,880 Max = 48,600		
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่เทศบาล		
น้อยกว่า 11 ปี	192	59.1
11 – 20 ปี	75	23.1
21 – 30 ปี	53	16.0
มากกว่า 30 ปี	6	1.8
$\bar{x} = 11.21$ S.D. = 8.770 Min = 1 Max = 36		
7. ระดับตำแหน่ง		
คนงาน	39	12.0
พนักงานขับรถ	80	24.6
เจ้าหน้าที่เฉพาะกอง เช่น ครูผู้ช่วย	89	27.4
พนักงานพ่นหมอก ผู้ช่วยช่าง ฯลฯ		
พนักงานระดับ 1-2	25	7.7
พนักงานระดับ 3-5	44	13.5
พนักงานระดับ 6-7	35	10.8
พนักงานระดับ 8-9	13	4.0

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(N = 325)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8. ส่วนราชการที่สังกัด		
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	83	25.5
สำนักปลัดเทศบาล	82	25.2
สำนักการช่าง	74	22.8
กองการศึกษา	46	14.2
กองคลัง	22	6.8
กองวิชาการและแผนงาน	13	4.0
กองสวัสดิการสังคม	5	1.5
9. สถานภาพทางราชการ		
พนักงาน	111	34.2
ลูกจ้างประจำ	34	10.5
พนักงานจ้างตามภารกิจ	101	31.1
พนักงานจ้างทั่วไป	79	24.3

จากตารางที่ 1 แสดงผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีพบว่าประชากรที่ศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 61.8 2. อายุ ในช่วง 20 - 30 ปี ร้อยละ 30.8 มีสถานภาพการสมรส คู่ ร้อยละ 60.3 การศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 32.9 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 5,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 63.4 มีจำนวนมากกว่าครึ่งมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง น้อยกว่า 11 ปี ร้อยละ 59.1 มีตำแหน่งอันดับหนึ่งเป็น เจ้าหน้าที่เฉพาะฝ่าย เช่น ครูผู้ช่วย ผู้ช่วยช่าง ฯลฯ ร้อยละ 27.4 ปฏิบัติงานที่เทศบาลเมืองกาญจนบุรีโดยสังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 25.5 รองลงมาสังกัดสำนักปลัดเทศบาล ร้อยละ 25.2 ซึ่งมีสถานภาพทางราชการโดยเป็นพนักงานร้อยละ 34.2

ตอนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2 ร้อยละและค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

(N=325)

ลำดับที่	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
1	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติสำเร็จตามเป้าหมาย	3.96	0.832	สูง
2	การดำเนินงานตามโครงการต่างๆท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	3.73	0.863	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.61	0.858	ปานกลาง
4	ท่านไม่เคยถูกร้องเรียนจากประชาชน	4.16	1.132	สูง
5	ผลงานของท่านได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.30	0.856	ปานกลาง
6	งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาsk้าวหน้าในตำแหน่งที่เป็น อย่างดี	3.33	1.016	ปานกลาง
7	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เสมอภาค	3.27	0.961	ปานกลาง
8	งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนา ก้าวหน้าเพิ่มพูนประสบการณ์อยู่ตลอดเวลา	3.47	0.963	ปานกลาง
9	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีความเหมาะสมและตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.52	0.984	ปานกลาง
10	งานที่ท่านได้รับมอบหมายเป็นงานที่ทำทนายจูงใจไม่จำเจ	3.27	1.024	ปานกลาง
11	งานที่ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติมีมากเกินไปจนท่านไม่สารณปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.92	0.986	ปานกลาง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

(N=325)

ลำดับที่	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
12	ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่อยากปฏิบัติงานในความรับผิดชอบปัจจุบัน	2.66	0.902	ปานกลาง
13	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ฝึกอบรมและดูงานเพื่อพัฒนาระดับความสามารถเสมอ	3.15	1.126	ปานกลาง
14	ท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	3.63	0.866	ปานกลาง
ภาพรวม		3.43	0.597	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ใน 14 ประเด็น พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ย 3.43 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นการที่ไม่ถูกร้องเรียนจากประชาชนมีคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งคือ 4.16 จัดอยู่ในระดับสูง ส่วนอันดับสองคือ งานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 จัดอยู่ในระดับสูงเช่นกันและอันดับสามการดำเนินงานตามโครงการต่างๆท่านมีส่วนร่วมรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย 3.73 จัดอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นประเด็น การมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ และที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอันดับที่สี่และห้าซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.63 และ 3.61 ตามลำดับ โดยความรู้สึกรู้สึกเบื่อหน่ายและไม่อยากปฏิบัติงานในความรับผิดชอบปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.66 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 ร้อยละและค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน
พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

(N=325)

ลำดับที่	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสนับสนุนในการ ปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
1	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านและเพื่อนร่วมงานด้วยความเสมอภาค	3.55	0.904	ปานกลาง
2	ผู้บังคับบัญชาเข้มงวดกวดขันในมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.52	0.849	ปานกลาง
3	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกระจายอำนาจบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	3.49	0.861	ปานกลาง
4	ผู้บังคับบัญชาสอดคล้องดูแลให้มีการประสานการทำงานอย่างใกล้ชิด	3.46	0.840	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาควบคุมกำกับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	3.49	0.846	ปานกลาง
6	ท่านมีความชัดเจนในนโยบายของหน่วยงาน	3.36	0.863	ปานกลาง
7	ท่านมีส่วนร่วมต่อการแสดงความคิดเห็นต่อการกำหนดเป้าหมายและนโยบายการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.03	1.029	ปานกลาง
8	แผนการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจนสอดคล้องกับนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนำไปปฏิบัติได้	3.31	0.881	ปานกลาง
9	สถานที่ทำงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์และเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	3.35	0.895	ปานกลาง
10	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.35	0.826	ปานกลาง
11	ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง	3.48	1.047	ปานกลาง
12	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ	3.58	0.889	ปานกลาง

ตารางที่ 3 (ต่อ)

(N=325)				
ลำดับที่	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับ
13	ท่านสามารถปรึกษางานหรือเรื่องส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาได้	2.96	1.117	ปานกลาง
14	ท่านปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดเป็นกันเอง	3.53	0.996	ปานกลาง
15	ท่านไม่ชอบผู้ใต้บังคับบัญชาบางคน	2.99	1.005	ปานกลาง
16	เพื่อนร่วมงานของท่านทำงานด้วยความสอดคล้องประสานกันเป็นอย่างดี	3.56	0.832	ปานกลาง
17	เพื่อนร่วมงานของท่านมักช่วยเหลือท่านในเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานเสมอ	3.45	0.880	ปานกลาง
18	การปฏิบัติงานในตำแหน่งของท่านได้รับการยอมรับจากคนภายนอก	3.46	0.781	ปานกลาง
19	งานในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	3.39	1.074	ปานกลาง
20	ท่านไม่เคยคิดลาออกจากงาน	3.69	1.112	ปานกลาง
21	เงินเดือนและค่าจ้างค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.39	0.906	ปานกลาง
22	ท่านมีความรู้สึกที่เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆที่ท่านได้รับยังไม่เพียงพอ	3.18	0.904	ปานกลาง
23	การปฏิบัติงานของท่านมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน	2.71	0.985	ปานกลาง
24	ท่านมีความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน	3.57	0.954	ปานกลาง
25	งานที่ท่านทำอยู่ มีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	3.63	0.900	ปานกลาง
26	ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงานของท่าน	3.69	1.011	ปานกลาง
ภาพรวม		3.40	0.586	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ต่อปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใน 26 ประเด็น พบว่าในภาพรวมมี คะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.40 จัดอยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งเหมือนกันมี 2 ประเด็น คือ ประเด็นการที่ไม่เคยคิดลาออกจากงาน และ การมีความรู้สึกรักภาคภูมิใจในหน่วยงานมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.69 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนอันดับสองคืองานที่ทำอยู่มีความสำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.63 จัดอยู่ในระดับปานกลาง และอันดับสามคือการมีผู้บังคับบัญชาที่ให้คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ มีคะแนนเฉลี่ย 3.58 จัดอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนั้นประเด็น การความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.57 จัดอยู่ในระดับปานกลาง และการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างด้วยความเสมอภาคมีคะแนนเฉลี่ย 3.55 จัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจัดเป็นอันดับที่ดีและทำตามลำดับ โดยการปฏิบัติงานของท่านมีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ประจำวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.71 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม

ตารางที่ 4 ร้อยละและค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนทางสังคม
พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

(N=325)

ลำดับที่	ความคิดเห็นที่มีต่อการสนับสนุนทางสังคม	μ	σ	ระดับ
1	ท่านได้รับความรักความห่วงใยและเอาใจใส่มาก น้อยเพียงใด	4.53	0.705	สูง
2	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญต่อครอบครัวมาก น้อยเพียงใด	4.56	0.662	สูง
3	ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นคนสำคัญต่อหน่วยงานมาก น้อยเพียงใด	3.20	1.245	ปานกลาง
4	ท่านได้รับการช่วยเหลือเมื่อเผชิญภาวะวิกฤตต่างๆ มากน้อยเพียงใด	4.00	1.067	สูง
5	ท่านรู้สึกว่าคุณสามารถพูดแบบเปิดได้ทุกเรื่องมาก น้อยเพียงใด	3.93	1.187	สูง

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ลำดับที่	ความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยสนับสนุนทางสังคม	μ	σ	ระดับ
6	ท่านได้รับการช่วยเหลือเมื่อมีอาการวิตกกังวล/ ความเครียดเพียงใด	4.00	1.045	สูง
7	ท่านได้รับการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มากนักเพียงใด	3.74	1.030	ปานกลาง
8	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในหน่วยงานมากนัก เพียงใด	2.99	1.218	ปานกลาง
9	ท่านได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการดำเนิน ชีวิตมากนักเพียงใด	4.11	0.957	สูง
10	ท่านได้รับการช่วยเหลือในการปฏิบัติงานมากนัก เพียงใด	3.83	1.069	สูง
11	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการตัดสินใจ มากนักเพียงใด	3.91	1.041	สูง
12	ท่านรู้สึกผ่อนคลายเมื่อมีความเครียดมากนัก เพียงใด	3.97	1.040	สูง
13	ท่านรู้สึกดีขึ้นเมื่อท่าน โกรธภายหลังจากการพูดคุย มากนักเพียงใด	3.96	1.068	สูง
14	ถ้าท่านต้องออกจากงานท่านจะได้รับการช่วยเหลือ มากนักเพียงใด	3.46	1.287	ปานกลาง
ภาพรวม		3.87	0.453	สูง

จากตารางที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เมืองกาญจนบุรี ต่อปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ใน 14 ประเด็น พบว่าในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ย 3.87 จัดอยู่ในระดับสูง ส่วนในประเด็นการที่เป็นคนสำคัญของครอบครัว มีคะแนนเฉลี่ยสูงเป็นอันดับหนึ่งคือ 4.56 จัดอยู่ในระดับสูงส่วนอันดับสองคือการที่ได้รับความรักความห่วงใย และเอาใจใส่ มีคะแนนเฉลี่ย 4.53 จัดอยู่ในระดับสูงและอันดับสามคือการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต มีคะแนนเฉลี่ย 4.11 จัดอยู่ในระดับสูง นอกจากนั้นประเด็น การได้รับการช่วยเหลือเมื่อ

มีอาการวิตกกังวล / ความเครียด และการได้รับการช่วยเหลือเมื่อเผชิญภาวะวิกฤต เป็นอันดับที่สี่ และห้าซึ่ง มีคะแนนเฉลี่ย 4.00 เท่ากันจัดอยู่ในระดับสูงโดยการได้รับการยกย่องชมเชยในหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 2.99 จัดอยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 5 ระดับสภาวะสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสภาวะสุขภาพ ในระยะ 2-3 สัปดาห์ที่ผ่านมา ตามแบบประเมิน GHQ- 28 จำแนกตามอาการรายชื่อ

(N=325)

สภาวะสุขภาพจิต	ปกติ		ผิดปกติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาการทางกาย				
1. ท่านรู้สึกสบายและมีสุขภาพดี	296	91.1	29	8.9
2. รู้สึกต้องการการยาบำรุงให้มีกำลังวังชา	306	94.2	19	5.8
3. รู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดี	293	90.2	32	9.8
4. รู้สึกไม่สบาย	293	90.2	32	9.8
5. เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ	289	88.9	36	11.1
6. รู้สึกตึงหรือคล้ายมีแรงกดศีรษะ	295	90.8	30	9.2
7. มีอาการวูบร้อนหรือหนาว	295	90.8	30	9.2
อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ				
8. นอนไม่หลับเพราะกังวลใจ	302	92.9	23	9.2
9. ไม่สามารถหลับได้สนิทเนื่องจากหลับแล้ว	302	92.9	23	7.1
10. รู้สึกตึงเครียดอยู่ตลอดเวลา	308	94.8	17	5.2
11. รู้สึกหงุดหงิดอารมณ์ไม่ค่อยดี	303	93.2	22	6.8
12. รู้สึกกลัวหรือตกใจโดยไม่มีเหตุผลสมควร	315	96.9	10	3.1
13. รู้สึกเรื่องต่างๆ ทับถมจนรับไม่ไหว	309	95.1	16	4.9
14. รู้สึกกระวนกระวายและเครียดอยู่ตลอดเวลา	311	95.7	14	4.3

ตารางที่ 5 (ต่อ)

สถานะสุขภาพ	ปกติ		ผิดปกติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ความบกพร่องทางสังคม				
15. หาอะไรทำให้ตัวเองไม่มีเวลาว่างได้	312	96.0	13	4.0
16. ทำอะไรช้ากว่าปกติ	311	95.7	14	4.3
17. รู้สึกว่าโดยทั่วไปแล้วทำอะไร ๆ ได้ดี	318	97.8	7	2.2
18. พอใจกับการทำงานที่ลุล่วงไป	316	97.2	9	2.8
19. รู้สึกว่าได้ทำตัวเป็นประโยชน์ในเรื่องต่างๆ	313	96.3	12	3.7
20. รู้สึกว่าสามารถตัดสินใจในเรื่องต่างๆได้	316	97.2	9	2.8
21. สามารถมีความสุขกับกิจกรรมในชีวิตประจำวันตามปกติได้	310	95.4	15	4.6
อาการซึมเศร้าที่รุนแรง				
22. คิดว่าตนเองเป็นคนไร้ค่า	317	97.5	8	2.5
23. รู้สึกว่าชีวิตนี้หม่นหมองโดยสิ้นเชิง	319	98.2	6	1.8
24. รู้สึกไม่คุ้มค่าที่จะมีชีวิตอยู่ต่อไป	321	98.8	4	1.2
25. คิดว่ามีความเป็นไปได้ที่จะจบชีวิตตัวเอง	314	96.6	11	3.4
26. รู้สึกว่าบางครั้งทำอะไรไม่ได้เลยเพราะเครียดมาก	314	96.6	11	3.4
27. พบว่าตนเองรู้สึกอยากตายไปให้พ้นๆ	322	99.1	3	0.9
28. พบว่ามีความรู้สึกที่อยากฆ่าทำลายชีวิตตัวเองเข้ามาอยู่ในความคิดเสมอ	313	96.3	12	3.7

จากตารางที่ 5 แสดงข้อมูลสถานะสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีในระยะสองถึงสามสัปดาห์ที่ผ่านมาพบว่าส่วนมากมีอาการปกติแต่เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอาการผิดปกติที่พบมากที่สุดคือกลุ่มอาการทางกายพนักงานและลูกจ้างเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ร้อยละ 11.1 ที่เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ ซึ่งมากเป็นอันดับหนึ่ง อันดับสองคือ รู้สึกไม่สบาย และรู้สึกท้อแท้และสุขภาพไม่ดีร้อยละ 9.8 ส่วนอันดับสามคือ รู้สึกตึงหรือคล้ายมีแรงกดศีรษะ มีอาการวูบร้อนหรือหนาว และนอนไม่หลับเพราะกังวลใจ ร้อยละ 9.2 จะเห็นได้ว่าอาการผิดปกติที่พบจะเป็นอาการทางกาย รองมาคืออาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของประชากรจำแนกตามสภาวะสุขภาพ ในระยะ 2–3 สัปดาห์
ที่ผ่านมา ตามแบบประเมิน GHQ- 28 จำแนกตามกลุ่มอาการ

(N=325)

สภาวะสุขภาพ	ปกติ		ผิดปกติ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อาการทางกาย	69	21.2	12	3.7
อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ	74	22.7	7	2.1
ความบกพร่องทางสังคม	76	23.4	5	1.5
อาการซึมเศร้าที่รุนแรง	78	24.0	3	0.9
สภาวะสุขภาพจิตภาพรวม	75	23.1	6	1.8

จากตารางที่ 6 แสดงข้อมูลสภาวะสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ในระยะ สองถึงสามสัปดาห์ที่ผ่านมาพบว่า ในภาพรวมพบว่ามีสภาวะสุขภาพจิตปกติ ร้อยละ 23.1 และผิดปกติ ร้อยละ 1.8 เมื่อจำแนกเป็นกลุ่มอาการพบว่าอาการทางกายปกติ ร้อยละ 21.2 มีเพียง ร้อยละ 3.7 ที่มีอาการทางกายผิดปกติ ส่วนอาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับส่วนใหญ่เป็นปกติ ร้อยละ 22.7 มีเพียงร้อยละ 2.1 ที่ผิดปกติ ในด้านความบกพร่องทางสังคมพนักงานและลูกจ้าง เทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบว่าปกติร้อยละ 23.4 ผิดปกติร้อยละ 1.5 ส่วนอาการซึมเศร้าที่รุนแรง พบว่าปกติร้อยละ 24.0 มีเพียงร้อยละ 0.9 ที่ผิดปกติ

ตอนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

จากตารางที่ 7 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตอธิบายผลเรียงลำดับตามหัวข้อที่แสดงในตารางดังนี้

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับสุขภาพจิตและระดับนัยสำคัญทางสถิติ

(N=325)

ลักษณะส่วนบุคคล	อาการทางกาย			อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ			ภาวะบกพร่องทางสังคม			อาการซึมเศร้าที่รุนแรง		
	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig
1. เพศ		1	0.062		1	0.246		1	0.704		1	0.528
ชาย	0.50			0.32			0.25			0.19		
หญิง	0.83			0.48			0.23			0.14		
2. อายุ		3	0.439		3	0.244		3	0.106		3	0.097
20-30 ปี	0.54			0.27			0.15			0.09		
31- 40 ปี	0.49			0.34			0.20			0.14		
41 – 50 ปี	.075			0.61			0.33			0.34		
51 ปีขึ้นไป	0.87			0.32			0.38			0.11		
3. สถานภาพ												
การสมรส		3	0.147		3	0.004*		3	0.191		3	0.629
โสด	0.48			0.23			0.17			0.13		0.48
คู่	0.69			0.44			0.28			0.19		0.69
หม้าย	0.17			0.00			0.00			0.00		0.17
หย่าร้าง / แยกกันอยู่	1.71			1.86			0.57			0.43		1.71
4. ระดับการศึกษา		4	1.020*		4	0.742		4	0.452		4	0.895
ประถมศึกษา	0.50			0.25			0.15			0.10		
มัธยมศึกษา	0.41			0.33			0.34			0.11		
ปวช./ ปวส.	0.48			0.38			0.21			0.14		
ปริญญาตรี	1.03			0.49			0.21			0.20		
ปริญญาโท	0.13			0.20			0.27			0.13		

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=325)

ลักษณะส่วนบุคคล	อาการทางกาย			อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ			ภาวะบกพร่องทางสังคม			อาการซึมเศร้าที่รุนแรง		
	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig
5. รายได้ต่อเดือน		5	0.018*		5	0.243		5	0.000**		5	0.261
< 5,001 บาท	1.75			0.92			1.08			0.25		
5,001–10,000	0.43			0.30			0.17			0.12		
10,001–15,000	1.02			0.58			0.26			0.19		
15,001–20,000	0.76			0.62			0.24			0.38		
20,001–25,000	0.80			0.47			0.33			0.47		
> 25,000 บาท	0.85			0.10			0.40			0.10		
6. ระยะเวลาปฏิบัติงานที่												
เทศบาล		3	0.297		3	0.296		3	0.363		3	0.543
น้อยกว่า 11 ปี	0.52			0.31			0.20			0.13		
11 – 20 ปี	0.88			0.48			0.33			0.27		
21 – 30 ปี	0.60			0.42			0.23			0.19		
มากกว่า 30 ปี	1.17			1.17			0.50			0.17		
7. ระดับตำแหน่ง		6	0.012*		6	0.454		6	0.034*		6	0.632
คนงาน	0.82			0.44			0.46			0.13		
พนักงานขับรถ	0.48			0.50			0.24			0.27		
เจ้าหน้าที่เฉพาะ	0.20			0.08			0.08			0.07		
เช่น ครูผู้ช่วย ฯลฯ												
พนักงานระดับ1-2	1.08			0.44			0.44			0.08		
พนักงานระดับ3-5	0.98			0.57			0.14			0.32		
พนักงานระดับ6-7	1.14			0.43			0.31			0.20		
พนักงานระดับ8-9	1.23			0.08			0.38			0.15		

ตารางที่ 7 (ต่อ)

(N=325)

ลักษณะส่วนบุคคล	อาการทางกาย			อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ			ภาวะบกพร่องทางสังคม			อาการซึมเศร้าที่รุนแรง		
	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig
	8. ส่วนราชการที่											
สังกัด		6	0.059		6	0.041*		6	0.004*		6	0.00**
กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	0.72			0.39			0.34			0.16		
สำนักปลัดเทศบาล	0.45			0.20			0.13			0.09		
สำนักการช่าง	0.84			0.51			0.28			0.27		
กองการศึกษา	0.33			0.24			0.09			0.07		
กองคลัง	0.68			0.59			0.32			0.50		
กองวิชาการและแผนงาน	0.23			0.38			0.15			0.00		
กองสวัสดิการสังคม	2.40			2.00			1.20			2.20		
9. สถานภาพทาง												
ราชการ		3	0.018*		3	0.119		3	0.049*		3	0.128
พนักงาน	0.97			0.47			0.28			0.25		
ลูกจ้างประจำ	0.74			0.76			0.35			0.32		
พนักงานจ้างตามภารกิจ	0.37			0.24			0.10			0.12		
พนักงานจ้างทั่วไป	0.43			0.29			0.33			0.05		

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 7 แสดงข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีที่มีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตอธิบายผลเรียงลำดับตามหัวข้อที่แสดงในตารางได้ดังนี้

1. เพศ พบว่าเพศ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .062$, $p = .246$, $p = .704$ และ $p = .528$ ตามลำดับ) ในทั้ง 4 กลุ่ม คือ อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม อาการซึมเศร้าที่รุนแรง

2. อายุ พบว่าอายุไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .439$, $p = .244$, $p = .106$ และ $p = .097$ ตามลำดับ) ในทั้ง 4 กลุ่ม คือ อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม อาการซึมเศร้าที่รุนแรง

3. สถานภาพการสมรส พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .147$, $p = .191$, และ $p = .629$ ตามลำดับ) ใน 3 กลุ่ม คือ อาการทางกาย ภาวะบกพร่องทางสังคม อาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับอาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .004$)

4. ระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .742$, $p = .452$, และ $p = .895$ ตามลำดับ) ใน 3 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม อาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับอาการทางกาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .020$)

5. รายได้ต่อเดือน พบว่ารายได้ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .249$, และ $p = .261$ ตามลำดับ) ในทั้ง 2 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ อาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่รายได้มีความสัมพันธ์อาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .018$, และ $p = .000$ ตามลำดับ)

6. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่เทศบาล พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่เทศบาลไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .297$, $p = .296$, $p = .363$ และ $p = .543$ ตามลำดับ) ในทั้ง 4 กลุ่ม คือ อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม อาการซึมเศร้าที่รุนแรง

7. ระดับตำแหน่ง พบว่าระดับตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .454$ และ $p = .632$ ตามลำดับ) ใน 3 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ อาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับอาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .012$ และ $p = .034$)

8. ส่วนราชการที่สังกัด พบว่าส่วนราชการที่สังกัดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .041$, $p = .004$ และ $p = .000$ ตามลำดับ) ในทั้ง 3 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่ส่วนราชการที่สังกัดไม่มีความสัมพันธ์กับอาการทางกาย อย่างนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .059$)

9. สถานภาพทางราชการ พบว่าสถานภาพทางราชการไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .119$, และ $p = .128$ ตามลำดับ) ในทั้ง 2 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ อาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่สถานภาพทางราชการมีความสัมพันธ์อาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคมอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .018$, และ $p = .049$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน กับสุขภาพจิตและระดับนัยสำคัญทางสถิติ

(N=325)

ปัจจัย	อาการทางกาย			อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ			ภาวะบกพร่องทางสังคม			อาการซึมเศร้าที่รุนแรง		
	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.56	13	0.339	0.32	13	0.847	0.23	13	0.248	0.15	13	0.497
- ความสำเร็จ												
ในการทำงาน	0.62	1	0.027	0.39	1	0.179	0.24	1	0.409	0.17	1	0.698
- การได้รับ												
การยอมรับ	0.62	2	0.117	0.39	2	0.025*	0.24	2	0.003*	0.17	2	0.000**
- ความก้าวหน้า												
ในหน้าที่	0.62	1	0.475	0.39	1	0.757	0.24	1	0.014*	0.17	1	0.514
- ลักษณะของ												
ตัวงาน	0.62	1	0.334	0.39	1	0.131	0.24	1	0.030*	0.17	1	0.016*
- โอกาสก้าวหน้า												
ในหน้าที่	0.63	3	0.115	0.38	3	0.139	0.24	3	0.058	0.17	3	0.778
- ความรับผิดชอบ												
ต่องาน	0.63	2	0.011*	0.38	2	0.005*	0.24	2	0.000**	0.17	2	0.006*

* $p < .05$

** $p < .01$

จากตารางที่ 8 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี กับสุขภาพจิต พบว่าในภาพรวมปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในทั้ง 4 กลุ่ม คือ อาการทางกาย อาการวิตกกังวล และนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม อาการซึมเศร้าที่รุนแรง ($p = .339, p = .847, p = .248$ และ $p = .497$ ตามลำดับ) แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่าตัวแปรความสำเร็จในการทำงานมีผลต่ออาการทางกาย ($p = .027$) ตัวแปรความก้าวหน้าในหน้าที่และลักษณะตัวแปรมีผลต่อภาวะบกพร่องทางสังคม ($p = .014$ และ $p = .030$ ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ มีผลต่ออาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง ($p = .025, p = .003$ และ $p = .000$ ตามลำดับ) และตัวแปรความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานมีผลต่อสภาวะสุขภาพจิตทั้ง 4 กลุ่มอาการ ได้แก่อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง ($p = .011, p = .005, p = 0.000$ และ $p = .006$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจการปฏิบัติงานกับสุขภาพจิตและระดับนัยสำคัญทางสถิติ

(N=325)

ปัจจัย	อาการทางกาย			อาการวิตกกังวล และนอนไม่หลับ			ภาวะบกพร่องทาง สังคม			อาการซึมเศร้า ที่รุนแรง		
	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig
ปัจจัยสนับสนุน แรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน	0.66	25	0.028*	0.39	25	0.898	0.24	25	0.012*	0.17	25	0.975
- การปกครองบังคับ บัญชา	0.63	4	0.483	0.39	4	0.285	0.24	4	0.040*	0.17	4	0.375
- นโยบายและการ บริหาร	0.63	2	0.254	0.39	2	0.796	0.24	2	0.380	0.17	2	0.556
- สภาพการทำงาน	0.63	1	0.166	0.39	1	0.185	0.24	1	0.058	0.17	1	0.072
- ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา	0.63	2	0.032*	0.39	2	0.207	0.24	2	0.207	0.17	2	0.290
- ความสัมพันธ์กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.63	1	0.000**	0.39	1	0.000**	0.24	1	0.000**	0.17	1	0.274
- ความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0.63	1	0.047*	0.39	1	0.235	0.24	1	0.066	0.17	1	0.145

ตารางที่ 9 (ต่อ)

(N=325)

ปัจจัย	อาการทางกาย			อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ			ภาวะบกพร่องทางสังคม			อาการซึมเศร้าที่รุนแรง		
	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig
- สถานภาพทางสังคม	0.63	1	0.001*	0.39	1	0.029*	0.24	1	0.032*	0.17	1	0.736
- ความมั่นคงในการทำงาน	0.63	1	0.047*	0.39	1	0.036*	0.24	1	0.023*	0.17	1	0.005*
- เงินเดือน	0.63	1	0.026*	0.39	1	0.110	0.24	1	0.210	0.17	1	0.007*
- ชีวิตส่วนตัว	0.63	3	0.041*	0.39	3	0.154	0.24	3	0.001*	0.17	3	0.062

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 9 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี กับสุขภาพจิต พบว่าในภาพรวมปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .898$, และ $p = .975$ ตามลำดับ) ในทั้ง 2 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ อาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคม อย่างนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .028$, และ $p = .012$ ตามลำดับ) และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่าตัวแปรการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อภาวะบกพร่องทางสังคม ($p = .040$) ตัวแปรความสัมพันธ์กับบังคับบัญชา และ ตัวแปรความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่ออาการทางกาย ($p = .032$, และ $p = .001$ ตามลำดับ) ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและ สถานภาพทางสังคม มีผลต่อสภาวะสุขภาพจิตทั้ง 3 กลุ่มอาการ ได้แก่อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ และภาวะบกพร่องทางสังคม ($p = .000$, $p = .000$ และ $p = .000$ ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรสถานภาพทางสังคมก็มีผลต่อสภาวะสุขภาพจิตทั้ง 3 กลุ่มอาการ ได้แก่อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ และภาวะบกพร่องทางสังคม ($p = .001$, $p = .029$ และ $p = .032$ ตามลำดับ) และตัวแปรความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะสุขภาพจิตทั้ง 4 กลุ่มอาการ ได้แก่อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง ($p = .047$, $p = .036$, $p = .023$ และ $p = .005$ ตามลำดับ) ส่วนตัวแปรเงินเดือนมีผลต่ออาการทางกายและอาการซึมเศร้าที่รุนแรง ($p = .026$ และ $p = .007$ ตามลำดับ) และตัวแปรสุดท้ายคือชีวิตส่วนตัวมีผลต่ออาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคม ($p = .041$ และ $p = .001$ ตามลำดับ)

ตารางที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคมกับสุขภาพจิตและระดับนัยสำคัญสถิติ (N=325)

ปัจจัย	อาการทางกาย			อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ			ภาวะบกพร่องทางสังคม			อาการซึมเศร้าที่รุนแรง		
	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig	μ	df	sig
ปัจจัยสนับสนุน												
ทางสังคม	0.61	13	0.599	0.41	13	0.246	0.24	13	0.100	0.15	13	0.937
- ด้านอารมณ์	0.63	9	0.073	0.38	9	0.131	0.24	9	0.082	0.17	9	0.012*
- ด้านข้อมูลข่าวสาร	0.63	1	0.003*	0.38	1	0.000**	0.24	1	0.009*	0.17	1	0.360
- ด้านสิ่งของ	0.63	1	0.218	0.38	1	0.088	0.24	1	0.294	0.17	1	0.266

* $p < .05$ ** $p < .01$

จากตารางที่ 10 แสดงข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนทางสังคม พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี กับสุขภาพจิต พบว่าในภาพรวมปัจจัยสนับสนุนทางสังคม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = .599, p = .246, p = .100$ และ $p = 0.937$ ตามลำดับ) ในทั้ง 4 กลุ่ม คือ อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ภาวะบกพร่องทางสังคม และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง และเมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรด้านอารมณ์มีผลต่ออาการซึมเศร้าที่รุนแรง ($p = .012$) แต่ตัวแปรการสนับสนุนด้านข่าวสาร มีผลต่อสภาวะสุขภาพจิตทั้ง 3 กลุ่มอาการ ได้แก่อาการทางกาย อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ และภาวะบกพร่องทางสังคม ($p = .003, p = .000$ และ $p = .009$ ตามลำดับ)

ตอนที่ 7 ข้อเสนอแนะและข้อวิจารณ์

ข้อเสนอแนะ ด้านต่างๆ ในการทำงาน

1. ด้านสภาพการทำงาน

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีมีความคิดเห็นดังนี้

1.1 ควรมีการปรับปรุงด้านสภาพการทำงาน โดยมีการชี้แจงในแต่ละหน้าที่ให้ชัดเจน เพื่อลดขั้นตอนและความซ้ำซ้อนในการดำเนินงาน

1.2 ควรมีการพัฒนา หรือการต่อยอดจากงานเดิมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 ควรปรับปรุงอุปกรณ์การทำงานให้สะดวกใช้ และทันสมัยเสมอ

1.4 ในบางครั้งรู้สึกเบื่อกับที่ต้องคอยทำงานให้กับคนอื่นด้วยเพราะบางคนชอบอู้งาน

1.5 การทำงานราบรื่นดี เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตนเอง

1.6 ยานพาหนะไม่เพียงพอ

1.7 งานที่ปฏิบัติมีความหลากหลาย แต่ค่อนข้างมีอิสระในการทำงาน

1.8 บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงกับสายงานน้อย

1.9 ไม่สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ต้องขอรับฟังจากผู้บังคับบัญชา

1.10 ควรมีการจัดประชุมอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้งเพื่อรับทราบนโยบายและซักซ้อมความเข้าใจในการทำงาน

1.11 ใช้คนไม่ตรงกับหน้าที่ของตนเอง

1.12 ควรมีการประเมินผลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงาน

1.13 ควรปรับปรุงสัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

2. สถานที่ทำงานและการจัดการ

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีมีความคิดเห็นดังนี้

2.1 ควรจัดให้มีการทำ 5 ส อย่างสม่ำเสมอ หรือเป็นประจำทุกสัปดาห์ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยของหน่วยงาน

2.2 ควรมีการประหยัดทรัพยากรวัสดุ อุปกรณ์ภายในสำนักงาน เช่น การรณรงค์หารสอง หรือการรีไซเคิล ให้มากกว่านี้

2.3 สถานที่ทำงานคับแคบแต่อบอุ่น

2.4 สถานที่ทำงานควรจัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อยกว่านี้ พื้นที่รอบบริเวณที่ปฏิบัติงานคับแคบ

2.5 สถานที่ทำงานเปลี่ยนแปลงเป็นบางกอง บางงาน มีการจัดการที่ดีขึ้นมาก

2.6 ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นธรรมชาติมากกว่านี้

3. ค่าจ้าง

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่า ค่าจ้างหรือเงินเดือนน้อยไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบัน ควรเพิ่มสวัสดิการ หรือมีโบนัสพิเศษให้บ้าง หรือถ้าทำงานล่วงเวลาควรมีค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจ

4. ชั่วโมงในการทำงาน

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีมีความคิดเห็นดังนี้

4.1 เหมาะสมกับเวลา

4.2 เพียงพอ แต่ในกรณีงานเร่งด่วนควรเปิดสถานที่ทำงานได้ในวันหยุด

4.3 มากเกินไปสำหรับงาน Creative ควรเพิ่มเวลาพัก

4.4 8 ชั่วโมงปกติ บางครั้งมากกว่า 8 ชั่วโมงโดยไม่มีค่าล่วงเวลา

5. เพื่อนร่วมงาน

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีมีความคิดเห็นว่าที่หลากหลาย เช่น

5.1 ควรประสานงานกัน ให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันก่อนปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

5.2 ควรร่วมกันรับผิดชอบเมื่อมีปัญหา ก็ควรร่วมกันแก้ไขปัญหามาบ่ายเบี่ยง หรือ โยนความผิด

5.3 เพื่อนร่วมงานบางคน ลืมตัว บ้าอำนาจ บางคนก็ดี

5.4 เพื่อนร่วมงานเข้ากันได้ดี หลากๆ คนให้กำลังใจ และคอยช่วยเหลือ

5.5 ขาดความคล่องตัว ความเข้าใจในการทำงานเป็นทีมทำให้ประสิทธิภาพต่ำ

5.6 ไม่ค่อยดี ควรสามัคคีกัน และมีน้ำใจช่วยเหลือกันให้มากกว่านี้

6. การปกครองและการบังคับบัญชา

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีมีความคิดเห็นดังนี้

- 6.1 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการดูแลติดตามและให้คำแนะนำในเรื่องงาน
- 6.2 ผู้บังคับบัญชาควรแจ้งนโยบายหน่วยงานให้ทราบอย่างชัดเจน
- 6.3 ควรดูแลปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทั่วถึง
- 6.4 ผู้บังคับบัญชาเอาแต่พรรคพวกลูกน้องของตนเอง
- 6.5 เป็นไปตามการปกครองที่มีระดับสูงและต่ำ
- 6.6 เป็นไปตามการปกครองโดยทั่วไป

7. การเลื่อนตำแหน่ง

พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีมีความคิดเห็นดังนี้

- 7.1 ควรพิจารณาจากปริมาณงาน ตลอดจนผลสัมฤทธิ์ของงานในการพิจารณา ไม่ใช่พิจารณาว่าเป็นคนของใคร
- 7.2 ช้ามาก ไร้อนาคต เลิกหวัง โอกาสน้อยเพราะไม่มีเส้นสาย
- 7.3 ยังมีระบบอุปถัมภ์ ทำให้ขาดประสิทธิภาพในด้านความตั้งใจในการทำงาน
- 7.4 สามารถเลื่อนตำแหน่งได้เพราะมีผลงานในปริมาณที่เพียงพอต่อการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งได้
- 7.5 ควรพิจารณาการเลื่อนขั้นอย่างบริสุทธิ์ ยุติธรรม

ข้อวิจารณ์

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสุขภาพจิต :กรณีศึกษาพนักงานและลูกจ้างของเทศบาล เมืองกาญจนบุรี ได้ทำการศึกษากับพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ประกอบด้วย พนักงาน ลูกจ้างประจำ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ เทศบาลเมืองกาญจนบุรีทุกคน ที่ปฏิบัติราชการอยู่ในเทศบาลเมืองกาญจนบุรีสังกัด สำนักปลัดเทศบาล กองคลัง สำนักการช่าง กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองวิชาการและแผนงาน กองการศึกษา กองสวัสดิการสังคมและหน่วยตรวจสอบภายใน ทั้งหมดจำนวน 325 คน สามารถเก็บข้อมูลได้ครบ เมื่อพิจารณาผลการศึกษาและวิเคราะห์ค่าทางสถิติ พบว่า

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบว่า พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี 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

ด้านปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่า พบว่า การที่ไม่ถูกร้องเรียนจากประชาชนมีผลต่อการจุดใจในการปฏิบัติ (คะแนนเฉลี่ย 4.16) ทั้งนี้เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลและลูกจ้างเป็นงานที่เกี่ยวกับชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน และการให้บริการประชาชนที่ดี มีคุณภาพ โปร่งใสและ เป็นธรรม การไม่เคยถูกร้องเรียนจากประชาชนจึงเป็นการรับรองคุณภาพการบริการและการปฏิบัติงาน จึงทำให้ข้อการที่ไม่ถูกร้องเรียนจากประชาชนทำให้ พนักงานมีแรงจุดใจในการปฏิบัติ ส่วนอันดับสอง พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีคะแนนเฉลี่ย 3.96 การปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลมีการมอบหมายงานตามระดับชั้น เมื่อพนักงานสามารถทำงานได้ตามที่ได้รับมอบหมาย พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในผลงานและทำให้เกิดความสำเร็จในงานมีผลต่อทั้งตัวพนักงาน และองค์กร และอันดับสาม พบว่าการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ พนักงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย คะแนนเฉลี่ย 3.73 ด้วยการดำเนินงานของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี เน้นการทำงานเป็นทีม การได้ร่วมรับผิดชอบในโครงการของหน่วยงาน แสดงถึงการยอมรับความสามารถของพนักงานจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ด้านปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานเทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบว่า พนักงานและลูกจ้างมีความคิดเห็นว่าการไม่เคยคิดลาออกจากงาน และการมีความรู้สึภักดีภาคภูมิใจ ในหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.69 ส่วนอันดับสองคือ งานที่ทำอยู่มีความสำคัญและมีผล ต่อความสำเร็จของหน่วยงาน มีคะแนนเฉลี่ย 3.63 ทั้งนี้สัมพันธ์กับการ การมีผู้บังคับบัญชาที่ให้ คำแนะนำปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานมีความ สะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงาน และการที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อพนักงานและลูกจ้างด้วย ความเสมอภาค จะเห็นว่าพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีมีความคิดเห็น ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีความสำคัญในการสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ด้านปัจจัยสนับสนุนทางสังคมพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี พบว่า การ ที่เป็นคนสำคัญของครอบครัว และการที่ได้รับความรักความห่วงใย และเอาใจใส่ (คะแนนเฉลี่ย 4.56 และ 4.53 ตามลำดับ) เป็นความต้องการของบุคคลและสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ ขั้นที่ 3 ความต้องการมีส่วนร่วมหรือความต้องการทางสังคม (Belongingness of social needs) ความต้องการเหล่านี้รวมถึงความต้องการเพื่อน ความต้องการความรัก ความต้องการความเมตตา ปรานี ส่วนการได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินชีวิต (คะแนนเฉลี่ย 4.11) เป็นความ ต้องการข้อมูลข่าวสารจากบุคคลในครอบครัวที่เป็นประโยชน์ ส่วนการได้รับการช่วยเหลือเมื่อมี อาการวิตกกังวล / ความเครียด และการได้รับการช่วยเหลือเมื่อเผชิญภาวะวิกฤตต่างๆ มีคะแนน เฉลี่ย 4.00 เท่ากัน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่า คนในครอบครัวเป็นส่วน สนับสนุนทางสังคมที่สำคัญในการสนับสนุนทางสังคม โดยพบว่าผู้ที่ให้การสนับสนุนทางสังคม มากที่สุดคือ พ่อ /แม่ รองลงมาคือ สามี / ภรรยา ซึ่งเป็นคู่สมรสของตนเอง ส่วนในเรื่องการ ปฏิบัติงานผู้ที่ให้การสนับสนุนมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือเพื่อนร่วมงาน

ด้านระดับสุขภาพจิต พนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรีในระยะ สองถึง สามสัปดาห์ที่ผ่านมาพบว่า ในภาพรวมมีสุขภาพจิตปกติ ร้อยละ 92.0 และผิดปกติ ร้อยละ 8.0 เมื่อ จำแนกเป็นกลุ่มอาการพบว่าอาการทางกายปกติ ร้อยละ 84.9 มีเพียงร้อยละ 15.1 ที่มีอาการทางกาย ผิดปกติ ส่วนอาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับส่วนใหญ่เป็นปกติ ร้อยละ 91.4 มีเพียงร้อยละ 8.6 ที่ ผิดปกติ ในด้านความบกพร่องทางสังคมพนักงานและลูกจ้างเทศบาลพบว่าปกติร้อยละ 93.8 ผิดปกติ ร้อยละ 6.2 ส่วนอาการซึมเศร้าที่รุนแรงพบว่าปกติร้อยละ 96.0 มีเพียงร้อยละ 4.0 ที่ผิดปกติ โดยเมื่อ พิจารณารายชื่อพบว่าอาการผิดปกติที่พบมากที่สุดคือกลุ่มอาการทางกายพนักงานและลูกจ้างเทศบาล เมืองกาญจนบุรีร้อยละ 11.1 ที่เจ็บหรือปวดบริเวณศีรษะ ซึ่งมากเป็นอันดับหนึ่ง อันดับสองคือ รู้สึก ไม่สบาย และรู้สึกทรุดโทรมและสุขภาพไม่ดีร้อยละ 9.8 ส่วนอันดับสามคือ รู้สึกดีหรือคล้ายมี

แรงกดศีรษะ มีอาการวูบร้อนหรือหนาว และนอนไม่หลับเพราะกังวลใจ ร้อยละ 9.2 จะเห็นได้ว่าอาการผิดปกติที่พบจะเป็นอาการทางกาย รองมาคืออาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานและลูกจ้างเทศบาลส่วนใหญ่มีวิธีการในการผ่อนคลายความเครียด ได้รับการสนับสนุนจากครอบครัวและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อมีปัญหาที่สามารถจะปรึกษาจากบุคคลในครอบครัวและผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้

สำหรับการทดสอบสมมติฐานในการศึกษารั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ตั้งสมมติฐาน คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยสนับสนุนทางสังคม มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลเมืองกาญจนบุรี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่เทศบาล ไม่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตทั้ง 4 กลุ่มอาการ ส่วนสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง ส่วนราชการที่สังกัด และสถานภาพทางราชการ มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตในบางกลุ่มอาการเท่านั้น ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของศิริมาศ (2542) ที่พบว่าสถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน และระดับชั้นที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของวิภา(2542) ที่พบว่าตำรวจที่มีชั้นยศแตกต่างกันมีความเครียดในการทำงานแตกต่างกัน ในส่วนของรายได้ชั่วคราว (2540) ศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานที่ทำงานในโรงงานขนาดเล็ก คือ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนี้การศึกษาของสุดฤทัย (2541) ที่ทำการศึกษาถึงผลกระทบผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ มีผลต่อการสนับสนุนทางสังคมและความเครียด

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

โรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุ และอายุงานแตกต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกัน ซึ่งความเครียดมีผลต่อร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในส่วนของตัวแปรส่วนราชการที่สังกัดมีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิต นั้น อาจเนื่องจากกองสวัสดิการและสังคมมีพนักงานที่ปฏิบัติงานจำนวนน้อย คือ มีพนักงาน จำนวน 5 คน และพนักงานลูกจ้าง 1 คน ลักษณะงาน คือ มีโครงการจำนวนมาก โครงการส่งเสริมอาชีพ เบี้ยยังชีพให้กับชุมชน SML ให้กับชุมชน มีโครงการเทศบาลเคลื่อนที่ ตรวจสุขภาพ การออกเยี่ยมชุมชน ดูแลผู้ทุพพลภาพ ผู้สูงอายุ คู่มือทั้ง 28 ชุมชนในเขตเทศบาลเมือง และมีงานในสำนักงานคือ การบริการสวัสดิการแก่ประชาชนที่มาติดต่อ เป็นลักษณะงานเชิงรุกและเชิงรับ เมื่อเปรียบเทียบปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร จะเห็นว่าปริมาณงานมากกว่าบุคลากร เป็นสาเหตุให้พนักงานในส่วนราชการนี้มีภาวะสุขภาพจิตที่มีปัญหา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ดารา และคณะ (2536) ที่ศึกษาความเครียดของพยาบาลที่ปฏิบัติงานกับผู้ป่วยในโรงพยาบาลสมเด็จพระยาพอบว่าหน่วยงานที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม ไม่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตในทั้ง 4 กลุ่มอาการ แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรการได้รับการยอมรับนับถือ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพจิตตั้งแต่ 3 กลุ่มอาการขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ชั้นที่ 4 ความต้องการการยอมรับคุณค่า (Esteem needs) ความต้องการในขั้นนี้เป็นความต้องการที่บุคคลต้องการรู้สึกว่ามีคุณค่าและคนอื่นคิดว่าเขามีคุณค่า และเขาคิดว่าคนอื่นมีคุณค่าด้วย

นอกจากนั้นยังพบว่าตัวแปรความสำเร็จในการทำงานมีผลต่ออาการทางกาย 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

ปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิตใน 2 กลุ่ม คือ อาการวิตกกังวลและนอนไม่หลับ และอาการซึมเศร้าที่รุนแรง แต่มีอิทธิพลต่อระดับภาวะสุขภาพจิต ในอีก 2 กลุ่ม คือ อาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคม เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สถานภาพทางสังคม และความมั่นคงในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสภาวะสุขภาพจิตตั้งแต่ 3 กลุ่มอาการขึ้นไป ส่วนตัวแปรการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อภาวะบกพร่องทางสังคม และตัวแปรความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่ออาการทางกาย ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ศุภชัย (2525) ที่กล่าวว่าตัวแปรสำคัญที่นำมา ซึ่งความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน ความไม่แน่ใจเกี่ยวกับขอบเขตของตนเอง และความรับผิดชอบในการควบคุมบังคับบัญชาผู้อื่น การเปลี่ยนแปลงในงานที่ปฏิบัติสามารถทำให้เครียดได้เท่าๆ กับงานที่ซ้ำซากจำเจ งานที่กำกวมหาขอบเขตแน่นอนไม่ได้ มักจะมีปัญหาข้อขัดแย้งบ่อยๆ มักนำมาซึ่งความเครียด สถานการณ์ที่นำมาซึ่งความเครียดมากมักจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและองค์กร เช่นเดียวกับการศึกษาของ วรธนา (2541) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้ให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ในหน่วยงานสังกัดกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ ปัจจัยเกี่ยวกับภาวะสุขภาพ ความรู้สึก ความนึกคิดและอารมณ์มีผลต่อความเครียดในระดับต่ำ ส่วนปัจจัยภายนอก บุคคลซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยด้านกายภาพ คือ สภาพแวดล้อมในห้องให้บริการปรึกษาทางโทรศัพท์ อุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวก ระยะเวลาและระยะทางจากบ้านมาที่ทำงานและปัจจัยด้านองค์กร 4 ด้าน คือ หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา ลักษณะงาน และผู้ร่วมงานมีผลต่อความเครียดในระดับปานกลาง

นอกจากนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่าตัวแปรเงินเดือนมีผลต่ออาการทางกายและอาการซึมเศร้าที่รุนแรง และตัวแปรชีวิตส่วนตัวมีผลต่ออาการทางกาย และภาวะบกพร่องทางสังคม ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ อมรากุล และคณะ ที่ได้สำรวจความคิดเห็นประชาชนทั่วไปเกี่ยวกับการทำงาน พบว่า ปัญหาที่ก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพจิต คือ การเดินทางไปกลับระหว่างบ้านกับที่ทำงาน ลักษณะที่ทำงานไม่เหมาะสมขาดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานและขาดสวัสดิการ

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 แสดงว่าสถานภาพของการทำงานอาจไม่เหมาะสมและการจัดองค์การอาจไม่ดี 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

ปัจจัยสนับสนุนทางสังคมในภาพรวม ไม่มีอิทธิพลต่อระดับสุขภาพจิตในทั้ง 4 กลุ่มอาการ แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดแต่ละตัวแปรพบว่า ตัวแปรการสนับสนุนด้านข่าวสารมีความสัมพันธ์กับสถานะสุขภาพจิตใน 3 กลุ่มอาการขึ้นไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Alquilera and Messick ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเผชิญความเครียดซึ่งหนึ่งในหลายปัจจัยได้แก่ การรับรู้ต่อเหตุการณ์ เมื่อบุคคลรับรู้ต่อเหตุการณ์ถูกต้องตามความเป็นจริง จะช่วยบรรเทาปัญหา และลดความเครียดได้ แต่ถ้ารับรู้เหตุการณ์ผิดแก้ปัญหาไม่สำเร็จความเครียดก็ยังคงอยู่ต่อไปเช่นเดียวกับแนวคิดของ Goldstein *et al.* (1979) ที่กล่าวว่าบุคคลที่มีความบกพร่องด้านทักษะทางสังคม มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปสู่ภาวะสุขภาพจิตไม่ดี เช่น ความก้าวร้าว การเป็นปฏิปักษ์ต่อสังคมหรือหน่วยงาน หนีงาน และถอยหนีจากสังคม แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของสตูดทซ์ (2541) ที่ทำการศึกษาถึงผลกระทบผลกระทบบของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางความเครียด