

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณณ์ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับเขาวน้อารมณณ์ของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต
3. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณณ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเขาวน้อารมณณ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต
6. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต จำนวนทั้งสิ้น 147 คน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากรทั้งหมด และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์กลับคืนมาจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 80.27

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยแบบสอบถามทั้งหมด 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ส่วนที่ 2 แบบทดสอบเขาวน้อารมณณ์ ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบที่พัฒนาโดย ผศ.ธีระศักดิ์ กำบรรณารักษ์

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบปัจจัยความเครียดในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบที่พัฒนาโดย เสาวรส วงศาสุลักษณ์ (2549)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แบบทดสอบที่พัฒนาโดย อมรรัตน์ อ่อนนุช (2546)

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS PC⁺) เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

ลักษณะกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 87.3 มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 46.6 มีสถานภาพโสด จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 60.2 และมีประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 58.5

2. ลักษณะข้อมูลเชาวน์อารมณ์ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อมูลของเชาวน์อารมณ์

ในการวัดระดับของเชาวน์อารมณ์จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีเชาวน์อารมณ์ในแต่ละด้านและเชาวน์อารมณ์โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์โดยรวมเท่ากับ 2.53 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยของเชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 2.68 และรองลงมาได้แก่ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน ($\bar{X} = 2.58$) ด้านการมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 2.57$) ด้านการร่วมรู้สึก ($\bar{X} = 2.48$) และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.35

ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการทำงาน

ในการวัดปัจจัยความเครียดในการทำงานจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.21 และรองลงมาได้แก่ ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์การ ($\bar{X} = 3.20$) ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.13$) และปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.97

ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการศึกษาครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และเมื่อพิจารณาจากองค์ประกอบในแต่ละด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.85 และด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.81$) และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความภูมิใจในองค์การ ($\bar{X} = 3.60$)

ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.30$) ด้านภาวะอิสระ
จากงาน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.74$) และด้านความปลอดภัย
ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.73

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 5.1

ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u> มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .255 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
สมมติฐานที่ 1.1 ชาวน์อารมณ์ด้านการ ตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 1.2 ชาวน์อารมณ์ด้านการจัด ระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u> มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .201 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานที่ 1.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจ ตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u> มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .280 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
สมมติฐานที่ 1.4 ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วม รู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 1.5 ชาวน์อารมณ์ด้านการมี ทักษะทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u> มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .257 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 2.1 ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 2.2 ชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 2.3 ชาวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 2.4 ชาวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 2.5 ชาวน์อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน	<u>ยอมรับสมมติฐาน</u> มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.216 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)
ตารางสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน
สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบ
สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	<u>ปฏิเสธสมมติฐาน</u> ไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผลการวิจัย

ลักษณะของเซวาร์อาร์มณีย์ ความเครียดในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เซวาร์อาร์มณีย์

จากการศึกษาระดับของเซวาร์อาร์มณีย์ครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีเซวาร์อาร์มณีย์ในระดับสูงถึงร้อยละ 78.8 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 เมื่อพิจารณาระดับของเซวาร์อาร์มณีย์ในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีคะแนนองค์ประกอบของเซวาร์อาร์มณีย์ด้านการจูงใจตนเองสูงที่สุด ($\bar{X} = 2.68$) รองลงมาคือ ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน ($\bar{X} = 2.58$) ด้านการมีทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 2.57$) ด้านการร่วมรู้สึก ($\bar{X} = 2.48$) และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X} = 2.35$) ตามลำดับ

ผู้วิจัยได้พิจารณาลักษณะของผู้ที่มีเซวาร์อาร์มณีย์ด้านการจูงใจตนเองจะเป็นบุคคลที่มีความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อให้ได้มาตรฐานมากขึ้น มีความยึดมั่นและ

เชื่อมโยงเป้าหมายของตนเข้ากับเป้าหมายของกลุ่มหรือเป้าหมายขององค์กร มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์และพร้อมที่จะปฏิบัติเมื่อมีโอกาส และมีความพยายามมุ่งสู่เป้าหมายถึงแม้มีอุปสรรค หรือปัญหา มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ โดยผู้วิจัยเห็นว่า เจ้าหน้าที่กรม สุขภาพจิตจะต้องมีความสามารถในการจูงใจตนเองสูง เนื่องมาจากบทบาทหน้าที่ในการทำงาน และนโยบายขององค์กรที่จะต้องถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริม ป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพจิต และบริการสุขภาพจิตที่มีคุณภาพมาตรฐานเป็น ธรรม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี มีความรู้ ความเข้าใจในความสำคัญของสุขภาพจิต มี ทักษะที่ดีต่อผู้ที่อยู่กับปัญหาสุขภาพจิต สามารถดูแลและจัดการกับปัญหาสุขภาพจิต ทั้งของ ตนเอง ครอบครัว และผู้อื่นในชุมชนได้ ซึ่งเจ้าหน้าที่จะต้องมีความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้น มี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการถ่ายทอดความรู้ให้ประชาชนมีความเข้าใจได้ง่าย และต้อง ปฏิบัติงานโดยยึดมั่นนโยบายที่องค์กรกำหนดไว้ และได้รับค่าตอบแทนในรูปของเงินเดือนไม่มาก นึก การจูงใจตนเองจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากในการที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ องค์กรกำหนดไว้

เขาวินิจฉัยด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน มีระดับความสามารถรองลงมาของ เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต การจัดระเบียบอารมณ์ของตนช่วยให้บุคคลสามารถบริหารจัดการกับ อารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม และปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เพื่อให้แสดงอารมณ์ออกมา ในทางที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่าลักษณะงานของเจ้าหน้าที่กรม สุขภาพจิตเป็นงานที่ให้คำปรึกษา แนะนำ ให้ความรู้ และการบริการด้านสุขภาพจิตแก่ประชาชน เจ้าหน้าที่จึงต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ที่แตกต่างกันออกไปได้ รวมทั้งต้อง สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ด้านลบที่เกิดขึ้นได้ในขณะปฏิบัติงาน ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่ สามารถควบคุมอารมณ์หรือจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อการ ปฏิบัติงาน ส่วนความสามารถด้านการมีทักษะทางสังคม จะช่วยให้บุคคลสร้างความสัมพันธ์เพื่อ ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีปฏิภาณไหวพริบในการเจรจาแก้ไขปัญหาคความขัดแย้ง ซึ่ง ผู้วิจัยเห็นว่า ลักษณะงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตเป็นงานที่จะต้องมีการสื่อสารกับประชาชน ต้องมีการสื่อสารเพื่อให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ และโน้มน้าวให้ประชาชนเห็นความสำคัญ ของสุขภาพจิต และสามารถดูแล จัดการกับปัญหาสุขภาพจิตได้ จึงจำเป็นต้องมีความสามารถในการ สื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ การมีทักษะทางสังคมจึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ส่วนด้านการร่วมรู้สึกจะช่วยให้บุคคลตระหนักรู้ถึง ความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่น ผู้วิจัยเห็นว่าเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจะต้องเป็นผู้ที่สามารถ

เข้าใจ และรับรู้ถึงปัญหาที่แท้จริงของผู้ที่มีปัญหาสุขภาพจิตได้เป็นอย่างดี เพื่อที่จะกำหนดวิธีป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพจิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ช่วยให้บุคคลมีความเข้าใจตนเอง รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองทำให้สามารถประเมินตนเองได้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง ซึ่งเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจำเป็นต้องมีความเข้าใจถึงอารมณ์ของตนเอง ต้องรู้ถึงจุดเด่นและจุดด้อยของตนเองจึงจะสามารถสร้างความมั่นใจให้กับตนเองในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของเขาวนอารมณ์ในแต่ละด้านมีความสำคัญด้วยกันทั้งหมด ซึ่งในแต่ละองค์ประกอบก็จะมีสำคัญแตกต่างกันออกไป

อย่างไรก็ตามงานวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุदारัตน์ หนูหอม (2544) ที่พบว่า พยาบาลส่วนใหญ่มีระดับของเขาวนอารมณ์ในระดับสูง และมีองค์ประกอบด้านการงูใจตนเองสูงที่สุด และงานวิจัยของ พิมลมาศ จินะวัฒน์ (2546) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีเขาวนอารมณ์อยู่ในระดับสูง และมีองค์ประกอบด้านการงูใจตนเองสูงที่สุด โดยผู้วิจัยเห็นว่าทั้งอาชีพพยาบาลและเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นงานภาคราชการที่ให้บริการประชาชนเหมือนกับงานของกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้

ปัจจัยความเครียดในการทำงาน

จากการศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงานครั้งนี้พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 71.2 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานแต่ละด้านพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานทำให้เกิดความเครียดในการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.21$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านโครงสร้างนโยบาย และบรรยากาศขององค์การ ($\bar{X} = 3.20$) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพ ($\bar{X} = 3.13$) และปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 2.97$) ตามลำดับ

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานแล้วพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์การ มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกันคือ $\bar{X} = 2.21$ และ 2.20 ตามลำดับ ความเครียดในการทำงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานอาจเนื่องมาจากปริมาณงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับมีจำนวนมาก งานมีความยาก มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น การใช้ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งอาจทำให้เจ้าหน้าที่บางคนไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีดังกล่าว จึงทำให้เจ้าหน้าที่เกิด

ความเครียดในการทำงานได้ ซึ่งคูเปอร์และคาร์ตไรท์ (Cooper and Cartwright, 1997, p.14) กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงานที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการทำงานคือ สภาพการทำงานที่รุ้กรู้สึกของบุคคลและกระทบต่อภาวะอารมณ์และจิตใจ ปริมาณงานที่มากเกินไปเกินความสามารถของคนทำงาน งานที่ยากและมีความซับซ้อนเกินไปหรือปริมาณงานที่น้อยเมื่อพนักงานเปรียบเทียบกับงานที่ตนได้รับกับคนอื่น ทำให้รู้สึกว่ามีโอกาสแสดงความสามารถ งานเป็นกะ งานที่ต้องใช้ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน งานที่ต้องมีความเสี่ยงต่อร่างกาย งานที่ต้องเดินทางบ่อยๆ และการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้ทำให้พนักงานต้องปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีใหม่ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามย่อยในด้านนี้พบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เมื่อฉันขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานระดับใด” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ $\bar{X} = 3.45$ การที่เจ้าหน้าที่รู้สึกที่ตนเองขาดทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จึงอาจเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานในระดับปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาจากปัจจัยด้านลักษณะงาน ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเกิดจากรูปแบบการบริหารในหน่วยงานที่มีสายการบังคับบัญชาที่ค่อนข้างยาว ทำให้ขาดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานเป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง บางครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตัวผู้บริหารนโยบายการปฏิบัติงานก็อาจมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ซึ่งเป็นสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพ และปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตต่างเข้าใจในลักษณะงานเป็นอย่างดี และมีการพึ่งพาอาศัย ช่วยเหลือกันและกันในการทำงาน ก่อให้เกิดความสัมพันธอันดีในการทำงาน จึงทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานโดยไม่เครียดเท่าใดนัก ถึงแม้ว่าความก้าวหน้าในอาชีพโดยเฉพาะการเลื่อนตำแหน่งเป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดได้บ้างแต่ก็ไม่สูงมากนัก อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่ทราบแล้วว่าตำแหน่งระดับสูงมีจำนวนน้อย และการเลื่อนตำแหน่งต้องใช้ระยะเวลานาน

อย่างไรก็ตามความเครียดในระดับปานกลางนี้เป็นสิ่งกระตุ้นและเป็นตัวเร่งในกระบวนการแก้ปัญหา พันฝ่าอุปสรรคต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม มีความกระตือรือร้นที่จะทำงาน (เกษม ต้นติผลลาชีวะ, 2544, น.1-4) แต่ถ้ามีระดับความเครียดที่สูงมากเกินไป จะส่งผลให้มีการผัดวันประกันพรุ่ง หลีกเลียงงาน ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง มีการใช้ยาในทางที่ผิดมากขึ้น ก้าวร้าว มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับ

เพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว และอาจจะฆ่าตัวตายได้ (Rice, 1992, pp.182 อ้างถึงใน มนทกานต์ งามสง่า, 2546)

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของพิมลมาศ จีนะวัฒน์ (2546) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่มีความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีความเครียดในการทำงานจากปัจจัยด้านลักษณะงานสูงที่สุด โดยผู้วิจัยเห็นว่าทั้งอาชีพตำรวจเป็นงานภาคราชการที่ให้บริการประชาชนเหมือนกับงานของกลุ่มประชากรในการศึกษาครั้งนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานครั้งนี้ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางคิดเป็นร้อยละ 71.2 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.85 และด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.81$) และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.63$) ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.60$) ด้านลักษณะการบริหารงาน ($\bar{X} = 3.37$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.30$) ด้านภาวะอิสระจากงาน ($\bar{X} = 3.13$) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.74$) และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 2.73$) ตามลำดับ

การที่เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงจากองค์ประกอบด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ เนื่องมาจากองค์การแห่งนี้เกิดขึ้นมาจากการปรับเปลี่ยนโครงสร้างของรัฐบาล จึงเป็นองค์การขนาดเล็ก เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่องค์การแห่งนี้เป็นเวลาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป เจ้าหน้าที่ทุกคนจึงรู้จักคุ้นเคยกันเป็นอย่างดี นอกจากนี้องค์การยังได้มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน เช่น กีฬาสี งานสัปดาห์สุขภาพจิต การทำบุญในวันสำคัญต่างๆ จึงทำให้เจ้าหน้าที่มีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร มีความเอื้ออาทรกัน ซึ่งอาจเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์สูงกว่าด้านอื่นๆ และเนื่องจากองค์การแห่งนี้เป็นหน่วยงานภาคราชการเจ้าหน้าที่จึงรับรู้ถึงความมั่นคงในอาชีพที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงด้วยเช่นกัน

สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่รับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวว่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ กล่าวคือ ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้น อาจเนื่องมาจากองค์การเป็นภาค

ราชการรัฐบาลจึงเป็นผู้กำหนดอัตราเงินเดือน ซึ่งอัตราเงินเดือนของข้าราชการจะขึ้นอยู่กับอายุงาน และระดับตำแหน่ง แต่ไม่ได้มีนำสายงานมาร่วมพิจารณา กำหนดอัตราเงินเดือน ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 5 ซึ่งเป็นตำแหน่งสายงานสนับสนุน อาจมีเงินเดือนสูงกว่าเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนักจิตวิทยา ระดับ 5 ซึ่งเป็นสายงานหลักของกรมสุขภาพจิตก็ได้

เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ ระดับ 5 มีอายุงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำแหน่งนักจิตวิทยา ระดับ 5 ทั้งๆ ที่ภาระหน้าที่ของสายงานสนับสนุนและสายงานหลักมีความแตกต่างกัน หรือบางครั้งภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ในสายงานเดียวกันแต่มีระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ไม่มี ความแตกต่างกันเลย จึงอาจทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณค่าตนเองได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และรายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาวะปัจจุบันที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานนั้น ตามทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory of Motivation) ตามแนวคิดของเฮร์เบอร์ก (Herzberg 1959, p.1-150) สรุปได้ว่า ปัจจัยกระตุ้นคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจยิ่งมีมากก็จะยิ่งเพิ่มความพึงพอใจให้กับพนักงานมาก เป็นปัจจัยที่สามารถนำสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเพิ่มผลผลิตได้ ปัจจัยค้ำจุนคือ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นองค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงาน (Job Context) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จะตอบสนองความต้องการทางร่างกายเป็นส่วนใหญ่ และเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สามารถจูงใจให้พนักงานทำงานอยู่กับนายจ้างได้ในระดับหนึ่ง สภาพการทำงานได้แก่ สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่เสียงอันตราย ทำให้คนมีสุขภาพจิตดี เพราะไม่ต้องคอยหวาดกลัวอันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน สนองความต้องการด้านความปลอดภัย และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามย่อยในด้านนี้พบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “องค์การนี้มีการกวดขันเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ $\bar{X} = 2.44$ ผู้วิจัยเห็นว่า อาจเนื่องมาจากองค์การมีงบประมาณจำกัด และภารกิจขององค์การที่ต้องดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ และให้บริการด้านสุขภาพจิต เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดีนั้นมีความสำคัญ จึงทำให้การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำได้ในระดับหนึ่งเท่านั้น

งานวิจัยนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประไพพร สิงหเดช (2539) ที่พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยผู้วิจัยเห็นว่ากลุ่มประชากรเป็นข้าราชการเหมือนกัน

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ คือ ชาวน์อารมณ์โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของโกลแมน (1998) กล่าวว่า ชาวน์อารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น เพื่อการสร้างแรงจูงใจในตนเอง และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆ ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของตน และอารมณ์ที่เกิดจากความสัมพันธ์อื่นๆ เพื่อสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น ดังนั้น หากเจ้าหน้าที่มีระดับชาวน์อารมณ์สูงก็จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงตามไปด้วย เพราะฉะนั้นชาวน์อารมณ์จึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ทำให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร วิทยาพันธ์ (2550) ที่พบว่า ชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.1 ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร วิทยาพันธ์ (2550) ที่พบว่า ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของโกลแมน (1998) สรุปได้ว่า ผู้ที่ตระหนักรู้ในตนเอง จะสามารถตระหนักรู้ถึงความรู้สึกความชอบและความสามารถของตน สามารถทราบถึงอารมณ์ของตนและผลของอารมณ์ที่เกิดขึ้น สามารถประเมินตนเองได้ตามจริง รู้จักจุดเด่นจุดด้อยของตน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองระดับสูง ย่อมสามารถรับรู้อารมณ์ของตนและผลของอารมณ์ที่เกิดขึ้น ก็น่าจะทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แต่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องจากเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) แต่ชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีค่าเฉลี่ยในระดับสูง ($\bar{X} = 2.35$) จึงทำให้ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ข้อความย่อยของเขาวนอารมณ์ในด้านนี้เพิ่มเติมพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เมื่อมีโอกาสฉันมักจะตรวจสอบอารมณ์ของฉันแต่ละวันแล้ว จดบันทึกในสมุดบันทึกของฉัน” มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ $\bar{X} = 1.45$ ดังที่ปัจจุบันรัฐบาลได้มีการปรับปรุงระบบราชการ จึงทำให้ภาระหน้าที่ที่เจ้าหน้าที่ได้รับมีปริมาณเพิ่มมากขึ้นทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้อยลง และเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตอาจไม่มีเวลาที่จะตรวจสอบอารมณ์ของตนเองในแต่ละวันได้ ดังนั้น จึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.2 เขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ คือ เขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของ โกลแมน (1998) สรุปได้ว่า การจัดระเบียบอารมณ์ของตน เป็นความสามารถควบคุมและจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อให้แสดงอารมณ์ออกมาในทางที่เกิดประโยชน์ต่อตนเองและในการทำงาน สามารถปรับตัวให้ยืดหยุ่นกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และเมื่อพิจารณาข้อความย่อยพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เมื่อใครทำให้ฉันโกรธ ฉันจะระงับความโกรธด้วยความคิดว่า คนเราไม่เหมือนกัน เขาก็คือเขา เราก็คือเรา” มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .225^*$) ด้วยลักษณะงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตที่ต้องให้บริการด้านสุขภาพจิตแก่ประชาชน เจ้าหน้าที่จะต้องสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ และจัดการกับอารมณ์ที่เป็นด้านลบที่เกิดขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและในการทำงาน ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่สามารถบริหารจัดการกับอารมณ์ของตนเองอย่างเหมาะสมแล้ว จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีตามไปด้วย ดังนั้น เขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ธิยาพันธ์ (2550) ที่พบว่า เขาวนอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.3 เซวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ คือ เซวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของโกลแมน (1998) สรุปได้ว่า การจูงใจตนเอง เป็นแนวโน้มของอารมณ์ที่นำไปสู่เป้าหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความพยายามที่จะปรับปรุงและพัฒนาตนเอง มีความคิดริเริ่ม เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การ และมีความพยายามมุ่งสู่เป้าหมายถึงแม้มีอุปสรรคหรือปัญหา ดังนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้ตนเองเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์การกำหนดไว้ย่อมจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานที่กำลังทำ” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง ผู้วิจัยเห็นว่า เมื่อเจ้าหน้าที่มั่นใจว่าตนเองจะไม่ถูกถอดถอนจากงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ จึงพร้อมที่ปรับปรุงและพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ทำให้เกิดการจูงใจในตนเองในการทำงานสูงขึ้น ดังนั้น เซวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร วิทยาพันธ์ (2550) ที่พบว่า เซวน์อารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.4 เซวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเซวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของของโกลแมน (1998) สรุปได้ว่า การร่วมรู้สึกเป็นการตระหนักถึงความรู้สึก ความต้องการและข้อห่วงใยของผู้อื่น ทำให้เกิดการเข้าใจถึงความรู้สึก และข้อวิตกกังวลของผู้อื่น

ผู้วิจัยมีความเห็นว่ากรณีที่เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีเซวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกระดับสูง ย่อมสามารถตระหนักถึงความรู้สึก ความต้องการและข้อห่วงใยของผู้อื่น สามารถที่จะรับรู้และตอบสนองความต้องการของผู้อื่นได้ ก็น่าจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แต่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องจากเซวน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกเป็นการรับรู้ถึงความต้องการของผู้อื่น และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายข้อ

แล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “องค์การนี้มีการลดชั้นเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ $\bar{X} = 2.44$ การที่เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเห็นว่า องค์การไม่มีการลดชั้นเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุอย่างเข้มงวด อาจทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความกังวลถึงความปลอดภัยในการทำงาน ผู้วิจัยเห็นว่า ถึงแม้เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจะมีเขาวงกตารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกอยู่ในระดับสูง แต่เมื่อองค์การไม่ทราบถึงข้อวิตกกังวลเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของเจ้าหน้าที่ จึงอาจจะมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ไม่ตรงกับความต้องการของเจ้าหน้าที่เท่าใดนัก ดังนั้น จึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเขาวงกตารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 1.5 เขาวงกตารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ คือ เขาวงกตารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของโกลแมน (1998) สรุปได้ว่า การมีทักษะทางสังคมเป็นความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน สามารถสื่อสารได้ชัดเจนและมีความน่าเชื่อถือ และโน้มน้าวใจผู้อื่นได้ ดังนั้น การที่เจ้าหน้าที่มีทักษะทางสังคมสูงจะสามารถเจรจาต่อรองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และสามารถจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตามได้ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า องค์ประกอบด้านสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด $\bar{X} = 3.85$ และเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของข้อคำถามย่อยในด้านนี้พบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ $\bar{X} = 3.95$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง การที่เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันย่อมจะส่งผลดีในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้น เขาวงกตารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมจึงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ธิยาพันธ์ (2550) ที่พบว่า เขาวงกตารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2 เซวาร์นอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศขององค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับเซวาร์นอารมณ์

จากแนวคิดของโกลแมน (อ้างถึงในกรมสุขภาพจิต, 2543 น.22) กล่าวว่า บุคคลที่มีเซวาร์นอารมณ์สูงจะเป็นผู้ที่มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีการตัดสินใจที่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้ มีความเข้าใจในจิตใจของผู้อื่น สามารถเข้าใจสถานการณ์ทางสังคมได้ ไม่ย่อท้อหรือยอมแพ้ง่าย สามารถแก้ปัญหาชีวิตได้ และไม่ปล่อยให้ความเครียดท่วมทับจนทำอะไรไม่ถูก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าการที่เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีเซวาร์นอารมณ์อยู่ในระดับสูง ก็น่าจะสามารถจัดการกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ แต่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาข้อคำถามปัจจัยความเครียดในการทำงานเป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ถ้าฉันมีผู้บังคับบัญชาที่ไม่ยุติธรรม เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ $\bar{X} = 3.73$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ของความเครียดในการทำงานระดับสูง และข้อคำถามที่ถามว่า “ถ้าบรรยากาศในองค์กรไม่มีมิตรภาพ เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือ $\bar{X} = 3.54$ ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่จะมีเซวาร์นอารมณ์อยู่ในระดับสูง แต่ถ้าเจ้าหน้าที่รู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศการทำงานในองค์กรไม่มีความเป็นมิตรระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือกับผู้บังคับบัญชาก็จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

สมมติฐานที่ 2.1 เซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเซวาร์นอารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศขององค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับเซวาร์นอารมณ์

ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองระดับสูง ย่อมสามารถรับรู้ได้ว่าตนเองอยู่ในสภาวะอารมณ์เช่นใด ก็น่าจะจัดการกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ แต่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาข้อคำถามเชาวน์อารมณ์ในด้านนี้เป็นรายข้อแล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ฉันเป็นคนมองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น” มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ $\bar{X} = 2.72$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ของเชาวน์อารมณ์ระดับสูง แต่อาจเนื่องมาจากเชาวน์อารมณ์เป็นความสามารถของบุคคลในการจัดการกับอารมณ์อย่างมีประสิทธิภาพ เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตอาจจะสามารถตระหนักรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน โดยเฉพาะอย่างยิ่งนโยบายขององค์การที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนว่า องค์การจะต้องถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริม ป้องกัน บำบัดรักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพด้านสุขภาพจิต และบริการสุขภาพจิตที่มีคุณภาพมาตรฐานเป็นธรรม เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งเป็นเรื่องที่องค์การให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จากนโยบายขององค์การดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดในการทำงานในระดับสูงตามไปด้วยก็ได้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยดังกล่าวกับปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน พบว่า ข้อคำถามย่อยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยของปัจจัยความเครียดในการทำงานพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เมื่อฉันพบการทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจะมีเชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองในระดับสูง สามารถตระหนักรู้ในความสามารถของตนแต่ถ้างานที่ได้รับมอบหมายมีความรับผิดชอบสูงก็ย่อมจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานในระดับสูงได้ ดังนั้น เชาวน์อารมณ์ด้านการตระหนักรู้ในตนเองจึงไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตในงานวิจัยครั้งนี้

สมมติฐานที่ 2.2 เชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเชาวน์อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเองกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้าน

สัมพันธ์ภาพ และด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศขององค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับ
 เซาว์นอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่เจ้าหน้าที่มีเซาว์นอารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของ
 ตนในระดับสูง ย่อมจะสามารถจัดการกับอารมณ์ด้านลบที่เกิดขึ้น แสดงอารมณ์ออกมาได้อย่าง
 เหมาะสม และสามารถจัดการกับปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ แต่ผลการวิจัยไม่
 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตสามารถควบคุมอารมณ์
 และจัดการกับอารมณ์ของตนเองให้มีการแสดงออกอย่างเหมาะสมต่อบทบาทหน้าที่ความ
 รับผิดชอบ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม แต่ก็อาจจะทำให้เจ้าหน้าที่
 บางคนเกิดความรู้สึกอึดอัดต่อการแสดงอารมณ์ที่เหมาะสมออกมาอยู่ตลอดเวลา และเมื่อพิจารณา
 ข้อคำถามย่อยในด้านนี้แล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ฉันชอบพูดประชดประชันเมื่อเกิดความไม่
 พอใจขึ้น” มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ $X = 2.42$ การที่เจ้าหน้าที่ต้องพยายามจัดการกับอารมณ์ที่เป็นด้าน
 ลบ เพื่อแสดงอารมณ์ที่เหมาะสมออกนั้นอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความเครียดในการ
 ทำงานระดับสูงตามไปด้วย เนื่องจากต้องควบคุมอารมณ์ด้านลบไว้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์หา
 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยดังกล่าวกับปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน พบว่า ข้อ
 คำถามย่อยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน และเมื่อ
 พิจารณาข้อคำถามย่อยของปัจจัยความเครียดในการทำงานพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ถ้าฉันมี
 ปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานใน
 ระดับใด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจะมีเซาว์น
 อารมณ์ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนในระดับสูง สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์แต่
 เมื่อพบปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานก็อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการ
 ทำงานในระดับสูงได้ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเซาว์นอารมณ์ด้านการจัด
 ระเบียบอารมณ์ของตนกับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

สมมติฐานที่ 2.3 เซาว์นอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัย ความเครียดในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเซาว์นอารมณ์ด้านการจูงใจตนเองกับ
 ปัจจัยความเครียดในการทำงาน และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ
 ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธ์ภาพ และด้านโครงสร้าง

นโยบายและบรรยากาศขององค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ด้านการงูใจตนเอง

การที่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีการงูใจตนเองเพื่อให้งูปฏิบัติงานได้มาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นเรื่อยๆ โดยมุงมั่นที่จะทำงานให้งูบรรลุเป้าหมายขององค์กร ถึงแม้ว่าจะพบกับปัญหาในการทำงาน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยในด้านนี้แล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในชีวิต ฉันสามารถให้งูกำลังใจตนเองและเตือนสติหรือสั่งสอนตนเองได้” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ $X = 2.85$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ของเขาวนอารมณ์ระดับสูง การที่เจ้าหน้าที่สามารถงูใจตนเองให้งูปฏิบัติงานต่อไปได้แม้ว่าจะเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน จึงอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานในระดับที่สูงด้วย ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยดังกล่าวกับปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้านพบว่า ข้อคำถามย่อยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยของปัจจัยความเครียดในการทำงานพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เมื่อฉันขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจะมีเขาวนอารมณ์ด้านการงูใจตนเองในระดับสูงแต่เมื่อรู้สึกว่าตนเองขาดทักษะในการปฏิบัติงาน ก็อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ด้านการงูใจตนเองกับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

สมมติฐานที่ 2.4 เขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกรู้ใจมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกรู้ใจกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน และเมื่อวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสัมพันธภาพ และด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับเขาวนอารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกรู้ใจ

การที่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงความรู้สึก และความต้องการของผู้อื่น เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อื่น และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยในด้านนี้แล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ฉันให้

ความสนใจต่อความรู้สึกของคนอื่นเสมอ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ $X = 2.78$ ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ของ เซาวัน์อารมณ์ระดับสูง การที่เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตให้ความสนใจ และตระหนักรู้ถึงความรู้สึก และความต้องการของคนอื่นเสมอๆ บ่อยครั้งเข้าก็อาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในระดับที่สูงตามไปด้วย ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยดังกล่าวกับปัจจัย ความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน พบว่า ข้อคำถามย่อยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับ ปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยของปัจจัยความเครียด ในการทำงานพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ถ้าขาดการเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 ผู้วิจัยมี ความเห็นว่า ถึงแม้เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจะมีเซาวัน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึกในระดับสูงแต่ถ้า ไม่มีการให้รางวัล คำชมเชย และกำลังใจในการทำงานก็อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียด ในการทำงานได้ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเซาวัน์อารมณ์ด้านการร่วมรู้สึก กับปัจจัยความเครียดในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

สมมติฐานที่ 2.5 เซาวัน์อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับ ปัจจัยความเครียดในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า เซาวัน์อารมณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางลบ กับปัจจัยความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.216^*$) และเมื่อ วิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการทำงานเป็นรายด้านพบว่า เซาวัน์อารมณ์ด้านการมีทักษะทาง สังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.269^{**}$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.283^{**}$) และด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศขององค์กร อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.217^*$) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเซาวัน์อารมณ์ด้านการ มีทักษะทางสังคมกับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพ

จากแนวคิดของโกลแมน (1998) สรุปได้ว่า การมีทักษะทางสังคมเป็นความสามารถใน การโน้มน้าวใจผู้อื่น การเจรจาต่อรอง การสร้างความสัมพันธ์ และแก้ไขความไม่ลงรอยกัน เพื่อให้ เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ฉัน รู้วิธีที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นอย่างดี” มีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.309^*$) และเป็นข้อคำถามเพียงข้อเดียวที่มี

ความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = -.223^*$) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.365^{**}$) ด้านสัมพันธภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.240^{**}$) และด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = -.244^{**}$) ผู้วิจัยเห็นว่าการมีทักษะทางสังคมระดับสูงเป็นปัจจัยที่ทำให้ความเครียดในการทำงานลดลงได้ ทำให้บรรยากาศของการทำงานมีความเป็นมิตรระหว่างบุคคลกับบุคคลและระหว่างบุคคลกับหน่วยงาน และเกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน เกิดเป็นสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นส่วนสำคัญที่เกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีมสามารถจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเพื่อให้เกิดความร่วมมือได้อีกด้วย ดังนั้น เซวรณ์อรามณ์ด้านการมีทักษะทางสังคมจึงมีความสัมพันธ์ทางลบกับปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ และ ด้านโครงสร้าง นโยบายและบรรยากาศขององค์กร

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากแนวคิดของคูเปอร์และคาร์ตไรท์ (Cooper and Cartwright, 1997, p.14) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เป็นต้นเหตุของความเครียดในการทำงานมี 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยที่นอกเหนือจากงาน ผู้วิจัยมีความเห็นว่าความเครียดในการทำงานจากปัจจัยดังกล่าว ย่อมจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต แต่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และเมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดในการทำงานพบว่าเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.21$) ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ถึงข้อคำถามย่อยในด้านนี้พบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เมื่อฉันขาดทักษะในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.45 แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตกลับไม่ต่ำลง ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ $\bar{X} = 3.85$ และเมื่อพิจารณาถึงข้อคำถามย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านสังคมสัมพันธ์พบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือ” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงคือ $\bar{X} = 3.92$ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตจะเกิดความเครียดในการทำงานเมื่อพบว่าตนเองขาดทักษะในการปฏิบัติงานแต่เมื่อได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานจึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ได้แย่งลง ดังนั้น งานวิจัยครั้งนี้จึงไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของคูเปอร์และคาร์ตไรท์ (Cooper and Cartwright, 1997, p.14) สรุปได้ว่า ปริมาณงานที่มากเกินไป และงานที่มีคุณภาพสูงเป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นต้นเหตุของความเครียดในการทำงาน

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าลักษณะงานที่มีปริมาณมาก และต้องมีความรับผิดชอบสูง ย่อมส่งผลทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากเมื่อเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ จะต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบในการทำงานสูง อาจทำให้รู้สึกว่าได้มีการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานแล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เมื่อฉันพบการทำงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูง เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง คือ $\bar{X} = 3.38$ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามย่อยดังกล่าวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ข้อคำถามย่อยดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น ความเครียดในการทำงานจากลักษณะงานที่ต้องมีความรับผิดชอบสูงจึงไม่ได้ส่งผลเสียกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

สมมติฐานที่ 3.2 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของคูเปอร์และคาร์ตไรท์ (Cooper and Cartwright, 1997, p.14) สรุปได้ว่า ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน หากบุคคลได้ตั้งความหวังไว้กับงานที่ทำในเรื่องของความก้าวหน้าในอนาคต ความต้องการโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ เพิ่มเติม การได้รับมอบหมายให้ทำในสิ่งใหม่ๆ มีรายรับเพิ่มขึ้น แต่ถ้าสิ่งที่คาดหวังไม่เกิดขึ้นหรือไม่ดำเนินไปตามที่ต้องการ ความเครียดในการทำงานก็จะเกิดขึ้นได้ และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยในด้านนี้แล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ถ้างานของฉันไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับสอง คือ $\bar{X} = 2.99$ แต่ก็ไม่ได้ส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า องค์ประกอบด้านสังคมสัมพันธ์และด้านความมั่นคงในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง คือ $\bar{X} = 3.85$ และ 3.81 ตามลำดับ ผู้วิจัยมีความเห็นไปถึงแม้งานที่ปฏิบัติไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้จะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน แต่เมื่อเจ้าหน้าที่รับรู้ว่างานที่ตนเองปฏิบัติมีความมั่นคงในอาชีพและเจ้าหน้าที่ในองค์กรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จึงไม่ได้ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแย่ลง ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

สมมติฐานที่ 3.3 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธภาพมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .351^{**}$) จากแนวคิดของคูเปอร์และคาร์ตไรท์ (Cooper and Cartwright, 1997, p.14) สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีระหว่างสมาชิกจึงเป็นสิ่งสำคัญและเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทั้งคนและองค์กร ส่วนความสัมพันธ์ที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานนั้น เกิดจากการไม่ได้รับการเอาใจใส่หรือการไม่ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน หรือการที่หัวหน้างานให้

ความสนใจในงานมากกว่าบุคคลและมีความคิดว่าการสร้างความสัมพันธ์กับลูกน้องเป็นเรื่องที่ไม่จำเป็น หรือเกิดจากการแข่งขัน การขาดการสนับสนุนทางสังคมในหมู่เพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานที่ต้องทำงานติดต่อกันให้บริการมีแนวโน้มจะเกิดความเครียดในการทำงานสูง

ผู้วิจัยเห็นว่าการที่สัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในองค์กรไม่ดี ย่อมจะส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน และทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแย่ลงด้วย แต่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องมีการติดต่อ เชื่อมโยงกัน ซึ่งการทำงานที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกันจะทำให้เจ้าหน้าที่เกิดการรู้จักกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน แต่บางครั้งก็อาจเกิดความขัดแย้งกันในการทำงานขึ้นไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน หรือความขัดแย้งกับหัวหน้างาน และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยในด้านนี้ แล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ถ้าสัมพันธ์ภาพของฉันกับผู้บังคับบัญชาไม่ดี เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” และข้อคำถาม ที่ถามว่า “ถ้าฉันมีปัญหาความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตมีความเครียดในการทำงานในระดับใด” มีค่าเฉลี่ยสูงใกล้เคียงกัน คือ $\bar{X} = 3.46$ และ 3.45 ตามลำดับ แม้ว่าสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจะเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานสูงสุดในด้านนี้ แต่ก็ไม่ได้ส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์ถึงข้อคำถามย่อยของคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “เวลาที่มีคนถามว่าท่านทำงานที่ไหนท่านจะตอบอย่างภูมิใจว่าทำงานที่นี่” มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ถึงแม้ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพจะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานกับเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต แต่เจ้าหน้าที่ก็ยังมีความรู้สึกภูมิใจว่าตนเองได้ทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านสัมพันธ์ภาพไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

สมมติฐานที่ 3.4 ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากแนวคิดของคูเปอร์และคาร์ตไรท์ (Cooper and Cartwright, 1997, p.14) สรุปได้ว่า โครงสร้างการบริหารงานที่แน่นอนตายตัว ขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศภายในองค์กรไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการ

ตัดสินใจ การถูกจำกัดในการสื่อสาร การเมืองภายในองค์กร สิ่งต่างๆ เหล่านี้ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

ผู้วิจัยมีความเห็นว่าโครงสร้าง นโยบายการบริหารงานที่ขาดการยืดหยุ่น และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เป็นปัจจัยที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลงไปด้วย แต่ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อาจเนื่องมาจากเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตของตนเองเป็นภาคประชาการ โครงสร้างและนโยบายขององค์กรถูกกำหนดจากรัฐบาล จึงต้องปฏิบัติงานตามนโยบายที่รัฐบาลกำหนด และปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ การปฏิบัติงานดังกล่าวอาจเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ แต่ในทางกลับกันการไม่ปฏิบัติตามนโยบาย และกฎระเบียบของทางราชการ จะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผิด ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอาจทำให้ถูกถอดถอนจากงานที่ทำ และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วพบว่า องค์ประกอบด้านความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง คือ $\bar{X} = 3.81$ และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยในด้านความมั่นคงในอาชีพแล้วพบว่า ข้อคำถามที่ถามว่า “ท่านมั่นใจว่าจะไม่ถูกถอดถอนจากงานที่ทำ” มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ $\bar{X} = 3.88$ และเมื่อพิจารณาข้อคำถามย่อยข้ออื่นๆ ในด้านนี้แล้วพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูงเช่นกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตอาจเห็นว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน แต่ก็ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงพอสรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านโครงสร้าง นโยบาย และบรรยากาศขององค์กรไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิต

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร

1. ผลการวิจัยเกี่ยวกับเชาวน์อารมณ์พบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีเชาวน์อารมณ์ในระดับสูง และเชาวน์อารมณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของเชาวน์อารมณ์ รักษาระดับเชาวน์อารมณ์ให้อยู่ในระดับนี้ นอกจากนี้องค์กรควรพิจารณาเชาวน์อารมณ์ของเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ด้วย เช่น เพิ่มการอบรมเรื่องเชาวน์อารมณ์ให้กับเจ้าหน้าที่บรรจุใหม่ เพื่อสร้างสัมพันธภาพอันดีในการปฏิบัติงาน
2. ผลการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการทำงานพบว่า ปัจจัยความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยความเครียดในการทำงานด้านลักษณะงานมี

ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดที่จะทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ดังนั้น องค์การควรจัดให้มีกิจกรรมที่ทำให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายความเครียดบ้าง เช่น งานกีฬา การทำบุญตักบาตรในวันสำคัญต่างๆ เป็นต้น

3. ผลการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วพบว่าองค์ประกอบด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความมั่นคงในอาชีพ อยู่ในเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง ซึ่งถือว่าความมั่นคงในอาชีพเป็นจุดแข็งขององค์การ แต่เมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบด้านความปลอดภัยในการทำงานแล้วพบว่าอยู่ในระดับต่ำที่สุดจากทุกองค์ประกอบ ดังนั้น องค์การควรทำการสำรวจว่ามีสิ่งใดบ้างที่ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าจะไม่ได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ปรับปรุงสภาพการทำงาน และจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น มีรถรับส่งเจ้าหน้าที่จากกรมสุขภาพจิตไปส่งที่ด้านหน้ากระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกเหนือไปจากเขาวงกตอารมณ์ และความเครียดในการทำงาน เช่น ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรค (AQ) ความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการขยายแนวคิดในการศึกษา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์การต่อไป
2. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ เจ้าหน้าที่กรมสุขภาพจิตที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางเท่านั้น ผลจากการศึกษาไม่สามารถอ้างอิงได้ในระดับภาพรวม ผู้ที่สนใจศึกษาเรื่องนี้อาจทำการศึกษากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้จากการศึกษา
3. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณี ดังนั้น การนำผลการวิจัยไปใช้จึงควรพิจารณาอย่างรอบคอบ