

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปราย ข้อค้นพบ

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ซึ่งทำให้ทราบถึงระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบถึงระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ ตลอดจนข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปเป็นแนวทาง ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพและศักยภาพของพนักงานสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้

การศึกษาในครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 40 คนโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) อัตราร้อยละ (Percentage) และ ค่าเฉลี่ย (Mean) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบของตารางสามารถสรุปผลการศึกษาอภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีอายุ 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าคิดเป็นร้อยละ 85.0 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 72.5 ทำงานในกองธุรการคิดเป็นร้อยละ 37.5 รายได้ระหว่าง 10,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.0 ทำงานในสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้มากกว่า 25 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจุดใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยรักษาสุขภาพลักษณะจิตใจ

ปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจโดยภาพรวมมีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.85 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพการทำงาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละปัจจัยพบว่า

ด้านชีวิตส่วนตัวโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 4.29 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านชีวิตส่วนตัวที่มีให้มีความสำคัญในระดับมาก คือ นอกจากการทำงานแล้วยังมีเวลาในการดูแลตัวเองและครอบครัว ด้วย ค่าเฉลี่ย 4.45

ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 4.14 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ ความมั่นคง ชื่อเสียง และภาพพจน์ขององค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 4.23

ด้านนโยบายและการบริหารของสถานียศพลองยาสูบแม่โจ้โดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.03 ซึ่งในปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญระดับมากคือ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วยค่าเฉลี่ย 4.13

ด้านตำแหน่งงานโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 4.00 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านตำแหน่งงานที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ อาชีพและตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก ค่าเฉลี่ย 4.08

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกันโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.98 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกันที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมแผนกในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย ด้วยค่าเฉลี่ย 4.13

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.88 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่นที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้งานสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลต่างแผนก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านการบังคับบัญชาโดยรวมในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.86 โดยปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญระดับมาก คือ มีการทำโครงสร้างงานที่ชัดเจนก่อนการมอบหมายงานและสั่งงานให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติจริง ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.98

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.76

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.65 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ สวัสดิการในการรักษาพยาบาล ด้วยค่าเฉลี่ย 4.15

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.57 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผลงานและการปรับปรุงการทำงานมากกว่าการตำหนิหรือหาคนผิด ด้วยค่าเฉลี่ย 3.83

ด้านสภาพการทำงานโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.56 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านสภาพการทำงานที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานมีเนื้อที่ และ แสงสว่างเพียงพอ ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.90

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงานโดยภาพรวมมีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ส่วนด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานมีความสำคัญในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแต่ละปัจจัยพบว่า

ด้านความสำเร็จในการทำงานโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 4.01 ซึ่งในปัจจัยย่อย ด้านความสำเร็จในการทำงานที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ การตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานของตนได้สำเร็จ และ การได้ใช้ความรู้และความสามารถที่มีอยู่ในตนเองในการทำงาน ด้วยค่าเฉลี่ย 4.08 เท่ากัน

ด้านลักษณะงานที่ทำโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.96 ซึ่งในปัจจัยย่อยด้านลักษณะงานที่ทำผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก คือ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด ด้วยค่าเฉลี่ย 4.18

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานโดยรวม ในระดับมาก ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.77 ซึ่งในปัจจัยย่อย ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร ด้วยค่าเฉลี่ย 3.88

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดทดลองยาสูบแม่โจ้โดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.72 ซึ่งในปัจจุบันย่อยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดทดลองยาสูบแม่โจ้ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับ และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ด้วยค่าเฉลี่ย 3.90

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานโดยรวม ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.58 ซึ่งในปัจจุบันย่อยด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่มีความสำคัญในระดับมาก คือ สามารถสร้างประสบการณ์ ทักษะ และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ ด้วยค่าเฉลี่ย 4.05

ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานโดยรวม ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.41 ซึ่งในปัจจุบันย่อยด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก คือ องค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถมากกว่าอาวุโส และการกำหนดหลักเกณฑ์หรือพิจารณาตัวบุคคลให้รับตำแหน่งที่สูงขึ้นได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ด้วย ค่าเฉลี่ย 3.50 เท่ากัน

ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

โดยภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่าไม่มีปัญหาที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานไม่ว่าจะเป็นในด้านใด มีเพียงผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนเท่านั้นที่เห็นว่าเกิดปัญหาที่ทำให้ไม่พึงพอใจในงาน หากจะพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัจจัยกระตุ้นในการทำงานที่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาคือ

- 1.ปัญหาด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสรรหาคัดเลือก และบรรจุแต่งตั้งพนักงานไม่มีความโปร่งใส (ไม่มีเส้นสาย) ไม่มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และ ไม่มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงานมีความยุติธรรมและเป็นไปตามหลักคุณธรรม
- 2.ปัญหาด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีโอกาสศึกษาต่อคู่งาน
- 3.ปัญหาด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน
- 4.ปัญหาด้านลักษณะงานที่ทำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับ ความถนัด และ งานที่ทำเป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ศึกษามา

5.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานี
ทดลองยาสูบแม่โจ้โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

6.ปัญหาด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีอิสระในการใช้
วิจารณญาณของตนเองในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

หากพิจารณารายละเอียดของแต่ละปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจที่ผู้ตอบ
แบบสอบถามพบปัญหาคือ

1.ปัญหาด้านนโยบายและการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีการเขียนและไม่แจ้
นโยบายให้ทราบโดยทั่วถึง และ ไม่มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบก่อนการปฏิบัติงาน
จริง

2.ปัญหาด้านการบังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม
ในการพิจารณาผลงาน

3.ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการและผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งผู้อำนวยการไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน

4.ปัญหาด้านสภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจำนวนพนักงานไม่เหมาะสมกับ
ปริมาณงาน

5.ปัญหาด้านความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงานในแต่ละแผนก โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่
มีการปรึกษาหารือระหว่างบุคคลต่างแผนก

6.ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ใต้บังคับบัญชา
ไม่กระตือรือร้นในการปฏิบัติตามคำสั่ง

7.ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีความรู้สึกมั่นคงใน
องค์กร และ อาชีพและตำแหน่งงานไม่มีความยั่งยืนยาวนานและไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ

8.ปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่มีความยุติธรรมใน
การเลื่อนขั้นเงินเดือน

9.ปัญหาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ไม่มีการ
ช่วยเหลือกันของเพื่อนร่วมแผนกในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

10.ด้านตำแหน่งงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งงานที่ท่านทำไม่ตรงกับความ
ต้องการ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติในปัจจุบันเป็นตำแหน่งงานที่ไม่มีเกียรติมีศักดิ์ศรีอาชีพและ

ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติไม่ได้รับการยอมรับจากครอบครัวและสังคมภายนอก และไม่มี ความพึงพอใจ ในตำแหน่งปัจจุบัน

11.ด้านชีวิตส่วนตัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีความรู้สึกที่เราทำงานที่ไม่มีประโยชน์ ต่อสังคมและครอบครัว

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการให้ความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการ ทำงานจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน รายได้ อายุงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิต ใจจำแนกตาม เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับมาก ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก ทุกปัจจัยโดย ปัจจัยที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านชีวิตส่วนตัว ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในรายละเอียด ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการ ทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่ ใจ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานส่วนผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับ มาก คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจาก บุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่ใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การ งาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41-50 ปี และ อายุ 50 ปี ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับมาก ในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปีให้ ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่มี อายุ 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบ แบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้าน

ชีวิตส่วนตัว ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี อายุ 31 – 40 ปี อายุ 41-50 ปี และอายุ 50 ปี ขึ้นไปให้ความสำคัญในระดับมากในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก คือปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี ให้ความสำคัญโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากคือปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน พนักงานที่มีอายุ 50 ปี ขึ้นไปให้ความสำคัญต่อโดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษาในปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนพนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในรายละเอียด พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงานพนักงานที่มีการศึกษาในปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านชีวิตส่วนตัว พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านชีวิตส่วนตัว มากกว่าปัจจัยด้านอื่น

ในด้านปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น การศึกษาในปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมาก ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในปริญญาตรีให้ความสำคัญในระดับมากโดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทให้ความสำคัญในระดับมากโดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสด ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ให้ความสำคัญในระดับ มาก ในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสด ให้ความสำคัญในระดับมาก โดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้วให้ความสำคัญในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านชีวิตส่วนตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

ที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้ายให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสด ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้ว ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย ให้ความสำคัญในระดับ มากในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นโสด ผู้ตอบแบบสอบถามที่สมรสแล้วให้ความสำคัญในระดับมาก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือ เป็นหม้ายให้ความสำคัญในระดับมาก ทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่ถูกรับค่าให้ความสำคัญมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่หย่าร้าง หรือเป็นหม้ายให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะ จิตใจ จำแนกตามตำแหน่งงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองธูกรการ กองเกษตรกรรม กองดินและปฎิย กองโรควิทยา กองกิติวิทยา กองเกษตรวิศวกรรมให้ความสำคัญในระดับ มากในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองธูกรการ ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามกองเกษตรกรรม ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามกองดินและปฎิย ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามกองโรควิทยา ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกิติวิทยา ให้ความสำคัญในระดับ คือ ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรวิศวกรรมให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ ด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิต ใจจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5 ถึง 9 ปี อายุงาน 10 ถึง 14 ปี อายุงาน 15 ถึง 19 ปี อายุงาน 20 ถึง 24 ปี ทำงานอายุงาน 25 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับ มากในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญในระดับ มากคือด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 5 ถึง 9 ปีให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 10 ถึง 14 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 15 ถึง 19 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในมากที่สุดคือปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 20 ถึง 24 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านนโยบายและการบริหาร

ผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยกระตุ้นในการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี อายุงาน 5 ถึง 9 ปี อายุงาน 10 ถึง 14 ปี อายุงาน 20 ถึง 24 ปี ทำงานอายุงาน 25 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับ มาก ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 15 ถึง 19 ปี ให้ความสำคัญในระดับ ปานกลาง ในรายละเอียด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปีให้ความสำคัญในระดับ มากทุกปัจจัยโดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 5 ถึง 9 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่ถูกให้ความสำคัญมากที่สุดคือด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 10 ถึง 14 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 15 ถึง 19 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 20 ถึง 24 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานที่มีอายุงาน 25 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากที่สุดคือปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

เมื่อพิจารณาทั้งปัจจัยบำรุงรักษาสุขลักษณะจิตใจ และ ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อทั้งสองปัจจัยในระดับมาก

ปัจจัยบำรุงรักษาสุขลักษณะจิตใจ โดยภาพรวมมีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก โดยให้ความสำคัญต่อด้านชีวิตส่วนตัว มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จารุมาส ปาละรัตน์ (2548) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงาน ธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานภาคเหนือ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาสุขลักษณะจิตใจระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของโสภิตา เฟื่องทอง (2545) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมูลนิธิโครงการหลวง ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจในกลุ่มปัจจัยรักษาสุขภาพจิตโดยรวมในระดับมากและให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวเป็นอันดับแรก

ในส่วนของปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน โดยภาพรวมมีความสำคัญต่อผู้ตอบแบบสอบถามในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านความสำเร็จในการทำงาน มากที่สุด ซึ่งผลที่ได้จากการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของ ผลงานวิจัยของวันทนา ทาตาล (2549) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานในส่วนสำนักงานของบริษัทผู้ปูนในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยกระตุ้นการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับแรก แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัย โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับ ปัจจัยกระตุ้นในการทำงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่ทำและความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ทั้งนี้การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของมูลนิธิโครงการหลวงนั้นศึกษากับพนักงานระดับปฏิบัติการ ต่างกับการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของสถานียทอลองยาสูบแม่โจ้ ที่ศึกษาจากพนักงานรายเดือนที่ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญด้าน โอกาสการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ในขณะที่พนักงานมูลนิธิโครงการหลวงจะให้ความสำคัญกับ ปัจจัยการยกย่องชมเชย จากผู้อื่น ความก้าวหน้าในหน้าที่ ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ สุบิน รักเหล่า(2545)ได้ทำการศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานหลังนำISO 9002 มาใช้ในการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อระดับปานกลางต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยพบว่าปัจจัยที่

พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน ทั้งนี้เนื่องจากการศึกษาปัจจัยเชิงใจในการทำงานของพนักงานกรไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดลำพูนซึ่งเป็นพนักงาน ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการถึงพนักงานระดับบริหารซึ่งจะพนักงานให้ความสำคัญต่ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในระดับปานกลาง

5.3 ข้อค้นพบ

ปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจโดยรวม จำแนกตามอายุ แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากขึ้นจะให้ความสำคัญต่อ ปัจจัยสภาพการทำงาน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการมากขึ้น แต่ให้ความสำคัญต่ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานน้อยลง

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญเรื่องความต้องการให้เกิดการการแก้ไขปัญหภายในให้ดีขึ้น เพราะปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจนั้นเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานดังนั้นการแก้ไขปัญหาด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จะทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความสำคัญของปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจ เพิ่มสูงขึ้นนั้นหมายถึงองค์กรสามารถจะรักษาระดับความสุขของผู้ตอบแบบสอบถามไว้ได้และ ทำให้พนักงานสร้างผลงานที่มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 41-50 ปีให้ความสำคัญต่อด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับปานกลาง โดยเฉพาะเรื่องมีโอกาสศึกษาต่อดูงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 20-30 ปี ต้องการให้องค์กรเพิ่มความสำคัญต่อเรื่องด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปีต้องการให้เพิ่มความสำคัญต่อด้าน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานเช่นเดียวกันกับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 41-50 ปี ให้องค์กรความสำคัญต่อด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-40 ปีและที่มีอายุ 41-50 ปี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20-30 ปี ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง ดังนั้นหากทางสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ ให้ความสำคัญต่อยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากขึ้นโดยการเพิ่มความสะดวกในการติดต่อประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา จะเป็นการเพิ่มความสำคัญต่อยปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจของพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี 31-40 ปี และ 41-50 ปี และ หากสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้เพิ่มเครื่องมืออุปกรณ์อำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ รวมถึงอาจจะมีการจัดบริเวณพื้นที่ทำงานให้มีระเบียบ

และมีพื้นที่ใช้สอยมากขึ้นจะเป็นการให้ความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขภาพลักษณะจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20–30 ปี

เมื่อพิจารณาระดับความสำคัญของปัจจัยกระตุ้นในการทำงานพบว่าหากสถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ให้ความสำคัญต่อการการสรรหาพนักงานให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม และ มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นการเพิ่มความสำคัญกับปัจจัยกระตุ้นในการทำงานทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 20- 30 ปี และ 31–40 ปี และ 41–50 ปีมีความสุขในการทำงานมากทำงานเพิ่มมากขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลาง ดังนั้นหากองค์กรให้ความสำคัญต่อการทำนโยบายและการบริการโดยมีการกำหนดรายชื่อบุคคลที่ต้องรับผิดชอบโครงการต่างๆ และมีการประกาศติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ขององค์กรจะสามารถรักษาระดับความสุขของพนักงานได้มากขึ้น

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาปริญญาโทให้ความสำคัญต่อด้านการบังคับบัญชา(ค่าเฉลี่ย 3.50) ในระดับปานกลาง ดังนั้นเพื่อเป็นการเพิ่มความสำคัญต่อปัจจัยองค์กรควรจัดให้มีการประชุมมากขึ้นทั้งนี้เนื่องจากการประชุมประจำเดือนละครั้ง อาจจะน้อยไปทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกว่าจะไม่ได้มีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และหลังการประชุม หัวหน้าแผนกควรจะทำการสื่อสารผลการประชุมเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามรับทราบนโยบายนั้นๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานในระดับปานกลาง โดยเฉพาะปัจจัยมีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน มีโอกาสในการเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอมีโอกาสศึกษาต่อสูงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงาน ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ ดังนั้นหากต้องการเพิ่มความสุขและระดับความสำคัญแก่ปัจจัยเหล่านี้ควรเพิ่มโอกาสในการดูงาน รวมไปถึงมีการจัดอบรมแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและสร้างแผนภาพว่าผู้ตอบแบบสอบถามจะมีทิศทางเจริญเติบโตไปในแนวทางไหนเพื่อทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบถึงโอกาสการเติบโตที่ชัดเจน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ดังนั้นหากต้องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานียทคลองยาสูบแม่โจ้ ควรให้ความสำคัญกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งเป็นพิเศษ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน หากองค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดแนวทางการเลื่อนตำแหน่งเป็นพิเศษ และเปิดโอกาสรับสมัครบุคคลภายนอกอย่างโปร่งใส

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในระดับปานกลางแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีการกำหนดนโยบาย

ให้เป็นชัดเจนและในด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับน้อยแสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้การติดต่อสื่อสารกับผู้อำนวยการสะดวกขึ้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมแผนกเดียวกันผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีความสนิทสนมกันมากขึ้น และมีการช่วยเหลือปรึกษาหารือระหว่างกันและเปิดโอกาสให้ทุกคนเสนอความคิด ความเห็นนอกเหนือใจกับความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีความกระตือรือร้นในการรับคำสั่ง ร่วมมือในการทำงาน และขอคำปรึกษาเมื่อมีปัญหา และมีวิธีที่เหมาะสมในการสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาและยอมรับผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ปรับงานให้มีความสำคัญกับองค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามรู้สึกที่ผู้ตอบแบบสอบถามไม่มีความสำคัญต่อองค์กร

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีโอกาสให้ความสำคัญต่อ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดตลงยาสูบแม่โจ้ ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามต้องการได้รับการยกย่องและชมเชยภายในองค์กร และต้องการได้รับรางวัลเมื่อมีความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติงาน ในด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงานผู้ตอบแบบสอบถามต้องการโอกาสในการศึกษาต่อดูงาน และ ต้องการโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ในด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้องค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่ง มีการสรรหาคนอย่างโปร่งใส การกำหนดหลักเกณฑ์คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และหลักเกณฑ์ประเมินผลงานที่ไม่ยุติธรรม

ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานสมรสแล้วให้ความสำคัญต่อปัจจัย มากทุกปัจจัย แต่สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานหย่าร้าง หมายถึง ให้ความสำคัญต่อด้าน โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานในระดับน้อยในบางปัจจัยย่อย แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่าร้างหรือเป็นหม้าย ต้องการให้องค์กรมีการกำหนดแนวทางในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน ในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้มีปริมาณงานที่เหมาะสม และต้องการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางในการปฏิบัติงาน และได้รับการมอบหมายงานเป็นพิเศษ มีโอกาสแสดงความสามารถ และผลงานที่ได้เป็นผลสำเร็จขององค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามกองธูกรการให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง โดยเฉพาะด้านการสรรหา คัดเลือกบุคคลเข้าทำงานควรมีความโปร่งใส การเลื่อนตำแหน่งควรใช้หลักความรู้มากกว่าระบบอาวุโส การกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานต้องให้หลักเกณฑ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และ ต้องการให้มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง มีหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรวิศวกรรมต้องการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานีดตลงยาสูบแม่โจ้ใน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยเรื่อง โอกาสดูงาน การเลื่อนตำแหน่ง และ การ

ได้รับการสนับสนุนในเรื่องความก้าวหน้าและของงาน ด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองกองกฏวิฑิตยาให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง และชมเชยจากบุคคลภายในสถานิตทดลองยาสูบแม่โจ้ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงานที่ทํา ด้านความรับผิดชอบในการทํางาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานในกองเกษตรวิศวกรรมให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ในแง่ของ ความยุติธรรมในการสรรหาบุคคลอย่างยุติธรรม ดังนั้นถ้าสถานิตทดลองยาสูบต้องการการกระตุ้นการทํางานของกองเกษตรวิศวกรรม ควรให้ความสำคัญด้านโอกาสการเติบโตในการทํางานมากขึ้นจะทำให้องค์กรเพิ่มปัจจัยกระตุ้นในการทํางานผู้ตอบแบบสอบถามกองเกษตรวิศวกรรมได้มากขึ้นดังนั้นองค์กรสามารถพิจารณาว่าจะให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาในเรื่องใดเพื่อเป็นการเพิ่มความสุ้ให้กับผู้ตอบแบบสอบถามในกองที่ต้องการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ตํ่ากว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับปานกลางดังนั้นจะหากสถานิตทดลองยาสูบแม่โจ้สามารถเพิ่มปัจจัยเหล่านี้ซึ่งเป็นในแง่ของการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล และหากต้องการให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 10,000 – 30,000 บาทมีความสุขในการทํางานควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนโยบายในการทํางานให้มีความชัดเจนมากขึ้น และด้านสภาพการทํางานให้มีจำนวนพนักงาน เครื่องมือ เหมาะสมกับปริมาณงาน และหากต้องการเพิ่มระดับความสำคัญของปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 40,001 – 60,000 บาท สถานิตทดลองยาสูบแม่โจ้ ต้องเน้นการแก้ไขให้การติดต่อสื่อสารกับผู้อํานวยการง่ายขึ้น และบ่อยขึ้น และหากต้องการเพิ่มปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 60,001 – 70,000 บาท องค์กรควรให้ความสำคัญต่อด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทํางาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

หากสถานิตทดลองยาสูบแม่โจ้ ต้องการจะเพิ่มความสุ้ให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ตํ่ากว่า 10,000 บาท 10,000 – 30,000 บาท ต้องทำการเพิ่มความสุ้ต่อปัจจัยด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามรายได้ 30,001 – 40,000 บาท 60,001 – 70,000 บาท ควรให้ความสำคัญต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพการงานโดยเพิ่มโอกาสในการศึกษาดูงาน

หากสถานิตทดลองยาสูบแม่โจ้ต้องการเพิ่มความสุ้ต่อปัจจัยรักษาสุขลักษณะจิตใจในการทํางานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานนํอยกว่า 5 ปี องค์กรควรให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในด้านการเขียนนโยบาย และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทํางาน โดยเฉพาะในด้านจำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน

หากองค์กรต้องการจะเพิ่มความสำคัญต่อปัจจัยรักษาสุขภาพลักษณะจิตใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา หากองค์กรต้องการเพิ่มความสุขให้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 5 – 9 ปี ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ส่วนสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงาน 10 – 14 ปี ผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้องค์กรเพิ่มพูนความสำคัญด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงาน 15 – 19 ปี จะมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้นเมื่อการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาดีขึ้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 20 – 24 ปี ต้องการให้องค์กรให้ความสำคัญต่อปัจจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมแผนกเดียวกัน และผู้ได้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

องค์กรสามารถเพิ่มความสุขให้กับผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี โดยการเพิ่มโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงานของพนักงาน และหากต้องการกระตุ้นการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 15 – 19 ปี องค์กรต้องให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ โอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 20 – 24 ปี องค์กรควรเพิ่มความสำคัญกับปัจจัยด้านการยอมรับ ยกย่องพนักงาน และเพิ่มความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน

5.4 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของ พนักงานสถานีทดลองยาสูบแม่โจ้ จังหวัดเชียงใหม่ในครั้งนี้สิ่งที่ผู้ศึกษาต้องการเสนอให้กับองค์กรเพื่อพัฒนาให้พนักงานเกิดความสุคือ

ปัจจัยกระตุ้นในการทำงาน

1.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากแต่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในเรื่องไม่มีโอกาสได้ศึกษาดูงาน ดังนั้นจึงควรเพิ่มโอกาสในการดูงานนอกสถานที่และหลักสูตรการอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรเพื่อพัฒนาความสามารถของพนักงาน และเพิ่มพูนความสำคัญต่อปัจจัยความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.ด้านลักษณะงานที่ทำผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในเรื่องงานที่ทำไม่ตรงตามความถนัดและไม่ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา ดังนั้นควรเพิ่มคุณสมบัติของผู้สมัครงานให้เจาะจงและละเอียดมากขึ้นทั้งนี้เพื่อให้การรับสมัครพนักงานที่ตรงกับคุณสมบัติที่ต้องการและได้ใช้ความรู้ที่ศึกษามาได้อย่างเต็มที่

3.ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก แต่พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในเรื่องการไม่มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นวางแผนงานและกำหนดนโยบายต่างๆ ดังนั้นผู้อำนวยการควรเพิ่มการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในการกำหนดนโยบายต่างๆ

ปัจจัยรักษาสุขภาพลักษณะจิตใจ

1. ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในเรื่องไม่มีการประกาศนโยบายอย่างทั่วถึงและไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบงานอย่างชัดเจน ดังนั้นหลังการประชุมของระดับหัวหน้าองค์กรควรมีการประกาศหรือการติดบอร์ดข้อมูลเพื่อกระจายข้อมูลและนโยบายเพื่อให้มีการรับทราบนโยบายทั่วกัน

2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหาในเรื่องไม่มีการติดต่อสื่อสารระหว่างกับผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ ควรเพิ่มให้มียกย่องรับฟังความคิดเห็นของพนักงานทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพราะในปัจจุบันไม่มียกย่องรับความคิดเห็นจากพนักงาน และควรมีการเพิ่มความถี่ของการประชุมให้มากขึ้นเพราะตามปกติจะมีการประชุมเดือนละ 1 ครั้งเพื่อเป็นการอนุมัติ นโยบายต่างๆประจำเดือนทั้งนี้เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้ผู้อำนวยการ ได้มากขึ้น