

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 80 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย สามารถสรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.5 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 71.3 สถานภาพโสด ร้อยละ 76.3 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 72.4 ประสบการณ์การทำงาน(รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 33.33 อายุการทำงานเฉพาะในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 36.3 รายได้ได้ต่อเดือน มากกว่า 50,000 บาทในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด ร้อยละ 47.5 เคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ร้อยละ 86.3 ย้ายงาน มาแล้ว 1 ครั้ง ร้อยละ 42.02 สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิมคือ เงินเดือนน้อย ร้อยละ 60.0 เหตุผลที่เลือกมาทำงานบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 83.8

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิจิทัล โอมิเอท เชนเนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญ ในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.20) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.13) และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) เท่ากัน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.24) และ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) เท่ากัน การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมา งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา การมีโอกาสได้เข้ารับ

การอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.13) การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมา การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) การมีโอกาสได้รับมอบหมายในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆ ที่จะทำให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.11) และบริษัทมีความยุติธรรมหลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) เท่ากัน รองลงมา บริษัทให้ความสำคัญและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.10) บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05) เท่ากัน

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.51) ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.30) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.23) ด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.19) ด้านชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.04) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.34) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมา แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) เท่ากัน หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) เท่ากัน รองลงมา การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.98) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.64) ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.36) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมา มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.25) การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.39) ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.35) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.66) รองลงมา บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.64) บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.59)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนใน

การทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมา ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.09) รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.01)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.16) บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ในปัจจัยย่อยให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.03) สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท ดิโอจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ร้อยละ 38.8) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าคุณผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ร้อยละ 37.5) และท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความสามารถของคุณในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ 15.0)

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (ร้อยละ 47.5) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ร้อยละ 20.0) และท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ร้อยละ 20.0) เท่ากัน และท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างาน (ร้อยละ 7.5)

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความน่าสนใจที่จะสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ร้อยละ 45.0) รองลงมา ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่

ไม่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา (ร้อยละ 21.3) และ ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ท้าทายความสามารถของท่าน (ร้อยละ 13.8)

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านไม่มีโอกาสได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม (ร้อยละ 41.2) รองลงมา ท่านไม่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ร้อยละ 27.5) และ ท่านไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ร้อยละ 16.2)

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือท่านไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 40.0) รองลงมา ท่านไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ร้อยละ 35.0) และท่านไม่มีโอกาสได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน (ร้อยละ 16.3)

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ร้อยละ 46.3) รองลงมา บริษัทไม่มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านอย่างชัดเจน (ร้อยละ 18.8) และ ท่านไม่มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน (ร้อยละ 16.3)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 46.3) รองลงมา นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ไม่ชัดเจน (ร้อยละ 26.3) และบริษัทไม่มีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 17.5)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ขาดการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ (ร้อยละ 25.0) และ ขาดการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ร้อยละ 25.0) เท่ากัน รองลงมา ขาดความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ในการบังคับบัญชา (ร้อยละ 21.3) และขาดความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ในการพิจารณาผลงาน (ร้อยละ 18.8)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ร้อยละ 33.8) รองลงมา ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ร้อยละ 26.3) และไม่ได้ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ร้อยละ 15.0)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้ (ร้อยละ 40.0) รองลงมา ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานไม่ดี ขาดความจริงใจให้กันทำให้ทำงานอย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่มีความสุข (ร้อยละ 21.3) และไม่มี การช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ร้อยละ 20.0)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ไม่มีการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ร้อยละ 52.5) รองลงมา ไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ร้อยละ 22.5) และไม่มี การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ร้อยละ 13.8)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา มากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ร้อยละ 43.8) รองลงมา ท่านรู้สึกไม่พอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ร้อยละ 22.5) และท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความสำคัญต่อบริษัท (ร้อยละ 18.8)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา มากที่สุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการเติบโตและขยายขนาดของธุรกิจให้ใหญ่ขึ้น (ร้อยละ 20.0) และบริษัทไม่เคยมอบโอกาสที่ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 20.0) เท่ากัน รองลงมา บริษัทไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ให้ท่านรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ร้อยละ 17.5) และบริษัทไม่มีความมั่นคง (ร้อยละ 15.0)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา มากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านไม่มีเวลาในการดูแลตนเองและครอบครัว (ร้อยละ 36.3) รายได้จากบริษัทไม่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 25.0) และครอบครัวของท่านไม่สนับสนุนการทำงานของท่านกับบริษัท (ร้อยละ 16.3)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหา มากที่สุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ร้อยละ 35.0) รองลงมา

บริษัทไม่มีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ 30.0) และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยถูกสุขลักษณะหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน(ร้อยละ 25.0)

ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านไม่พอใจกับรายได้ที่ท่านได้รับ (ร้อยละ 43.8) รองลงมา ท่านไม่พอใจกับเงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ร้อยละ 17.5) และท่านไม่พอใจกับเงินรางวัลพิเศษ เงินช่วยเหลือสวัสดิการ และสวัสดิการด้านสังคมของบริษัทที่ท่านได้รับ (ร้อยละ 17.5) เท่ากัน และท่านไม่พอใจกับค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ (ร้อยละ 15.0)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาดของบริษัท ดิจิตอล โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิจิตอล โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

1) ปัจจัยแรงจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงาน ในบริษัท ดิจิตอล โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.29) และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.15) รองลงมาคือด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.10) และด้านลักษณะของงานที่ทำ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.33) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.15)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมา คือ ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.16) และ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.29) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) เท่ากัน รองลงมา คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.31) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.21) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.13) และการได้ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.13) เท่ากัน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.16) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.03) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 4.32)

รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.30) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.09) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.03) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.21) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.04)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.19) และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) เท่ากัน และการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.15) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.01)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน

(ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา บริษัทให้ความสำคัญและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05) และบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 3.97) บริษัทให้ความสำคัญและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) เท่ากัน

2) ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.54) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.32) และด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.49) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.47) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.24) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.26) และบริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.26) เท่ากัน และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.30) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.26) และหัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.26) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.21) และหัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.21) เท่ากัน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.28) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมา คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมาคือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) และการได้รับ

ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.27) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.49)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 5.11) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.37) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.37) เท่ากัน และ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.32) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.33) และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมา มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.13) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.08) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) เท่ากัน

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.23) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมาคือ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.54) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.47)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.69) รองลงมาคือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.67) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.66) รองลงมาคือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.58) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.55)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.04) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.07) เท่ากัน รองลงมาคือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.13) และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.13) เท่ากัน รองลงมาคือ ท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.97) และรายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.06) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.01)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.19) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) และสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.11) เท่ากัน และสภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า – ออก (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.99) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 3.80)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.12) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.98) และสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.98) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.00) รองลงมาคือ เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.92) และสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.89)

4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของ บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้

1) ปัจจัยแรงจูงใจ จำแนกตามรายได้

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.19) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.14) และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.14) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือการได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.47) รองลงมาคือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.15) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.17) และการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.17) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน

อย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.29) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.03) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.14) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.37) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.02) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และการมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.97) และ การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.97) เท่ากัน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมกรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.07) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.07) และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) เท่ากัน และการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และการมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมกรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.97) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมาคือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.00) และบริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.98)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34) รองลงมาคือ บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และบริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ปัจจัยแรงจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.15) และด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมา ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.24) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.22)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) เท่ากัน และด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.16) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.49) และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.07) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.21) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.21) และบริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.21) เท่ากัน รองลงมา คือ บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.19) และบริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือ บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.50)

บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.39) และ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.39) เท่ากัน

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.16) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.43)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา คือ หัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.14) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.12) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.63) รองลงมา คือ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.45) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.39)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.27) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) และการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.24) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมาคือการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.39) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.98) รองลงมา คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.29) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.26)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.45) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.42) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.09) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา คือ การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.10) และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.42) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.39) และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.39) เท่ากัน และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท และรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.16) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.33) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.26) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.37) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.43) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.59)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมาคือ บริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.52) และบริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.52) เท่ากัน และ บริษัทที่มีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.79) รองลงมาคือ บริษัทที่มีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.76) และบริษัทที่มีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.66)

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.96) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมา คือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.18) และครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.18) เท่ากัน รองลงมาครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.16) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.00) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา คือ บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.07) เท่ากัน และ สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า – ออก (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.26) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.80) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือรายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.05) รองลงมา เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมาเงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.03)

4.3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของ บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน

1) **ปัจจัยแรงจูงใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน** ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.26) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.07) และด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.28) ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.20) เจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.21) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมาคือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมา คือความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.24) และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.25) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด(ค่าเฉลี่ย 4.28) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.26) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.40) รองลงมาคือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.32) และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.28) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน(ค่าเฉลี่ย 4.28) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมา คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.29) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน และการได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.09) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) เท่ากัน และการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.31) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31) เท่ากัน รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตน

ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.25) และการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.40) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.32) เท่ากัน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.23) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.19) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.19) เท่ากัน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.97) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 3.88)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.09) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.20) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.97) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.12) และการได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมา คือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.24) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และการได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 4.18) เท่ากัน

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.14) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และการมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) และการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.20)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.06) การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) รองลงมา คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.23) รองลงมาคือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.95) การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.95) และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.95) เท่ากัน

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือ การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และการมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.10) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.12) บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุก

คนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และบริษัทที่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมา คือ บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06) เท่ากัน

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) เท่ากัน รองลงมาคือ บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.06) และบริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.51) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.39) และด้านตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้าให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน(ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) และด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.33)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ ด้านการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.30) และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาดให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.46) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.39) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.29) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.23) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมา บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.36) บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.32) บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.32) และบริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.41) และบริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.41) เท่ากัน รองลงมา คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.35) และ บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.35) เท่ากัน และบริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.32) และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือ บริษัทที่มีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.19) และบริษัทที่มีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.19) เท่ากัน และบริษัทที่มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.27) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.33) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.30) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมา คือ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.29) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน และหัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมาคือ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และหัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานชาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.25) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.25) และ

หัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.25) เท่ากัน และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.29) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.18) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.39)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา การได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมา คือ การได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.53) หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.41)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) เท่ากัน

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) เท่ากัน และ หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.39) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.24) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.48) รองลงมา การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.40) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.29) และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน รองลงมา คือ การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.24) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) เท่ากัน และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 5.55) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.38) การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.38) และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) เท่ากัน รองลงมาคือการช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.31) และ การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25)

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.34) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.24) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.36) และ

การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.28) และการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.29) การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.00) และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.00) เท่ากัน

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.37) รองลงมาคือ การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.25) การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.25) เท่ากัน

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.37) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.19) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.15) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมา ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.48) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท

(ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมา คือ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.41) รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.27) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคืองานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.19) และ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.19) เท่ากัน และโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.51) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.56) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.46)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.76) รองลงมา บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.72) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.76) รองลงมา คือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.71) และ บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.65)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.64) รองลงมาคือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.59) และบริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.55)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.56) รองลงมา คือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และ บริษัทมีการเติบโต

ขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และบริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.37) และบริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) เท่ากัน

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.28) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.08) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.08) รองลงมา รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.04) และครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.29) ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.29) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน รองลงมา คือ รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.09) และรายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 3.94) และ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.94) เท่ากัน รองลงมา คือ รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.87) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.15) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนา

ลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.04) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.97) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมา บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.20) และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.20) เท่ากัน และบริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.16)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.29) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.12) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.09) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และบริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 3.97) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.28) และเงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.12) และค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาคือ สวัสดิการ

ด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.12) และเงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ในปีจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.09) รองลงมาคือเงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ในปีจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา คือ เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิดใน 1, 2, 3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.81) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.81) เท่ากัน และสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.75)

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจิ โอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด นำทฤษฎี Motivation Hygiene หรือที่เรียกว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Frederick Herzberg ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ ส่วนปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivational Factors) ประกอบด้วย 1) การประสบความสำเร็จในงาน 2) การได้รับการยอมรับนับถือ 3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4) ความรับผิดชอบ 5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการ 6) การเจริญเติบโต ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ประกอบไปด้วย 1) นโยบายการบริหารของบริษัท 2) การบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 4) สภาพการทำงาน 5) ค่าตอบแทน 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 7) ชีวิตส่วนตัว 8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 9) สถานภาพ 10) ความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวมในระดับมากลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกคต ตั้งโกคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวมในระดับมาก ลำดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภดล ตั้งโกคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องคั้มแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ให้ความสำคัญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยบำรุงรักษา ให้ความสำคัญในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยแรงจูงใจในแต่ละด้าน

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภดล ตั้งโกคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องคั้มแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองที่มีในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่ไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ บริษัทให้ความสำคัญสนับสนุนทำให้งานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภดล ตั้งโกคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องคั้มแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในอาชีพ และไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ บริษัทมีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักในกลุ่มธุรกิจ

ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภดล

ตั้งโศกานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่ทำอยู่ตรงกับความต้องการ และไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ความน่าสนใจของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกมล ตั้งโศกานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย ลำดับแรกคือ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะและประสบการณ์ในงานที่ได้รับผิดชอบ ไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ บริษัทให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับผิดชอบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกมล ตั้งโศกานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของเป้าหมาย เช่น เรื่องการขาย

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกมล ตั้งโศกานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการ

ทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ย ลำดับแรก คือ การกำหนดหลักเกณฑ์หรือเงื่อนไขการพิจารณาตัวบุคคลในการเลื่อนตำแหน่งได้คำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

ปัจจัยบำรุงรักษาในแต่ละด้าน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกคต ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานชายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ มีการจัดทำระเบียบข้อบังคับในการทำงานที่ชัดเจน และไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนบริษัทชายข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน

ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกคต ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานชายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ วิธีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกคต ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานชายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และการเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน และไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนบริษัทชายข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ความเป็นกันเองและความสนิทสนม

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา

ของ นภคด ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภคด ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการทำงาน

ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืองานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภคด ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันมีความเหมาะสม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บริษัทมีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นภคด ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานขายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ความมั่นคงและความเจริญเติบโตขององค์กรในการดำเนินกิจการ แต่ไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ความมั่นคงในผลตอบแทน

ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกคณ ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานชายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานให้กับองค์กร แต่ไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ การมีเวลาให้กับครอบครัว

ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกคณ ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานชายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ จำนวนพนักงานมีความเหมาะสมต่อปริมาณงาน และไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ ความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ รายได้ที่ท่านได้รับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นกคณ ตั้ง โภคานนท์ (2552) ความพึงพอใจของพนักงานชายต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในอุตสาหกรรมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์ในจังหวัดเชียงใหม่ ที่ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ การให้สิทธิ ลาป่วย ลากิจ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล/ประกันชีวิต และไม่สอดคล้องกับ นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยลำดับแรกคือ รางวัลการขาย

ข้อค้นพบ

การศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจิ โอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด มีข้อค้นพบจากการศึกษาดังนี้

พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานเฉพาะในบริษัท คืออายุ 30-40 ปี (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่ 3 ปีแต่ไม่เกิน 5 ปี และส่วนใหญ่เคยย้ายงานก่อนจะมาทำงานกับบริษัท ดิ อายโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด โดยจำนวนครั้งที่ย้ายงานมากที่สุดคือ จำนวน 1 ครั้ง

สาเหตุที่พนักงานย้ายงานมากที่สุดคือ เงินเดือนน้อย รายได้อื่นๆน้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และอื่นๆ และไม่พอใจด้านสวัสดิการ

เหตุผลที่มาทำงานกับบริษัท ดิ อายโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง รongลงมาคือ รายได้สูงกว่าที่เคยได้รับ

ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ด้านการประสบความสำเร็จในงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ แต่เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ได้ให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน

2. ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือการได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ แต่เมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน และรายได้ พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท และได้ให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง การได้รับความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญมากที่สุดคือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน แต่เมื่อจำแนกตามรายได้ พบว่า ผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 50,000 บาทได้ให้ค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ในเรื่อง งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต

4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา และเมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน พบว่าให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องเดียวกัน

5. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และเมื่อจำแนกตาม อายุการทำงาน และรายได้ พบว่า ผู้ที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปและมีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ได้ให้ความสำคัญในเรื่อง การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน

6. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก และปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญมากที่สุด คือ บริษัทมีความยุติธรรมหลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน และเมื่อจำแนกตาม อายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป รายได้ต่ำกว่า 50,000 บาท ผู้บริหารการตลาด และ พนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญในเรื่อง บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป

ปัจจัยบำรุงรักษา

1. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมาก และเมื่อจำแนกตาม รายได้ และตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท และผู้บริหารการตลาด ได้ให้ค่าเฉลี่ย ในระดับ มากที่สุด ของปัจจัยย่อยในเรื่อง บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร

2. ด้านการบังคับบัญชา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นเรื่อง หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ที่ให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน และการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน และเมื่อจำแนกตามรายได้ และตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท และพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ได้ให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่อง การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน และ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความช่วยเหลือ จากหัวหน้างาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเกือบทุกปัจจัยย่อย ยกเว้นเรื่อง การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ที่ให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

พบว่า ผู้ที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท และพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ได้ให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในเรื่องเดียวกัน

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น และเมื่อจำแนกตามอายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ได้ให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น

6. ด้านตำแหน่งงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท และเมื่อจำแนกตามรายได้ และตำแหน่งงาน พบว่าผู้ที่มีรายได้ มากกว่า 50,000 บาท และผู้บริหารการตลาด ได้ให้ค่าเฉลี่ยในเรื่องนี้ ในระดับ มากที่สุด

7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยมากที่สุดเกือบทุกปัจจัยย่อย โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง บริษัทมีความมั่นคง

8. ด้านชีวิตส่วนตัว พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท

9. ด้านสภาพการทำงาน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายนอกและภายใน และเมื่อจำแนกตาม อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป และพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ได้ให้ความสำคัญมากที่สุด ในเรื่อง สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ

10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยให้ความสำคัญมากที่สุดในเรื่อง รายได้ที่ท่านได้รับ

ตารางที่ 101 แสดงปัจจัยย่อยของปัจจัยแรงจูงใจเรียงลำดับ มากไปน้อย 10 อันดับแรก

ปัจจัยย่อยของปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ ความสำคัญ	ลำดับที่
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.36	มาก	1
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	4.35	มาก	2
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต	4.30	มาก	3
ความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.28	มาก	4
การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	4.25	มาก	5
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	4.24	มาก	6
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.24	มาก	6
ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	4.20	มาก	7
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	4.20	มาก	7
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.20	มาก	7
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	4.18	มาก	8
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.18	มาก	8
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	4.14	มาก	9
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.14	มาก	9
การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.13	มาก	10

จากตารางที่ 101 พบว่า ปัจจัยย่อยของปัจจัยแรงจูงใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.35) และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 4.30) ตามลำดับ

ตารางที่ 102 แสดงปัจจัยย่อยของปัจจัยบำรุงรักษา เรียงลำดับ มากไปน้อย 10 อันดับแรก

ปัจจัยย่อยของปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
บริษัทมีความมั่นคง	4.66	มากที่สุด	1
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.64	มากที่สุด	2
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน	4.64	มากที่สุด	2
บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ	4.59	มากที่สุด	3
หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน	4.50	มากที่สุด	4
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	4.43	มาก	5
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	4.43	มาก	5
งานที่ทำได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	4.39	มาก	6
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	4.36	มาก	7
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.36	มาก	7
บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน	4.36	มาก	7
ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.35	มาก	8
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	4.34	มาก	9
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.34	มาก	9
บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.30	มาก	10

จากตารางที่ 102 พบว่า ปัจจัยย่อยของปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.66) รองลงมา คือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.64) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 103 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจ จำแนกตามอายุการทำงานใน บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.45)	การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.26)
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.16)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.43)	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.32)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.24)	การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.16)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.29)	การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.08)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆ ที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.08)

จากตารางที่ 103 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในแต่ละด้านของปัจจัย แรงจูงใจจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท คือ จีไอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน

สำหรับผู้ที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆ ที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป

ตารางที่ 104 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงาน ในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานใน บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.43)	บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.29)
ด้านการบังคับบัญชา	หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.45)	หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.40)	การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.47)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.38)	การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 5.11)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.36)	มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.21)
ด้านตำแหน่งงาน	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.43)	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.34)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.69)	บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.66)

ตารางที่ 104 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานใน บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
ด้านชีวิตส่วนตัว	รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.07)	ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.13)
ด้านสภาพการทำงาน	สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.33)	สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.13)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.26)	รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

จากตารางที่ 104 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในแต่ละด้านของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ที่มีอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการบังคับบัญชา คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคโนโลยีงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ ด้านชีวิตส่วนตัว คือ รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อม

อาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ที่ท่านได้รับ

สำหรับผู้ที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการบังคับบัญชา คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ บริษัทมีความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว คือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ที่ท่านได้รับ

ตารางที่ 105 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามรายได้

ปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามรายได้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.26)	การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.47)
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.21)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.32)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	งานที่ปฏิบัติคือมีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.33)	งานที่ปฏิบัติคือมีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.14)	การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.26)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.17)	การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.21)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.05)	บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.34)

จากตารางที่ 105 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในแต่ละด้านของปัจจัย แรงจูงใจจำแนกตามรายได้ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป

สำหรับผู้ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน

ตารางที่ 106 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร, บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และบริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.21)	บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.53)
ด้านการบังคับบัญชา	หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38)	หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.63)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	การได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.36)	การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.55)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.98)	ความสนับสนุนความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.45)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.14)	มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.42)
ด้านตำแหน่งงาน	ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.33)	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.53)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.55)	บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.79)

ตารางที่ 106 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท
ด้านชีวิตส่วนตัว	ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.05)	รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน และครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.18)
ด้านสภาพการทำงาน	สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.14)	สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.32)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.05)	รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.24)

จากตารางที่ 106 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ในแต่ละด้านของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้ ผู้ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร, บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และบริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ ด้านการบังคับบัญชา คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การได้รับความสนิทนุมน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน คือ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ บริษัทมีความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ที่ท่านได้รับ

สำหรับผู้ที่มียาได้มากกว่า 50,000 บาท ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารของ บริษัท คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการ บังคับบัญชา คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน คือ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนก อื่น คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน คือ งานที่ท่านได้รับ มอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ บริษัทมีความมั่นคง ด้านชีวิต ส่วนตัว คือ รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน และครอบครัวมีความอบอุ่น ท่าน สามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมี ความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก และ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ที่ท่านได้รับ

ตารางที่ 107 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน	ผู้บริหารการตลาด	พนักงานการตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงานการตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ธุรการ ด้านการตลาด
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.56)	การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.41)	ความรู้ลึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27)	ความรู้ลึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38)
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	การได้ใช้ความสามารถและคุณลักษณะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.40)	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.35)	การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.14)	การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.44)	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.41)	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.32)	งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต , งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 107 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน	ผู้บริหารการตลาด	พนักงานการตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงานการตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ธุรการ ด้านการตลาด
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.21)	การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.35)	การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.23)	การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.13)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.32)	การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น, การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.06)	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.23)	การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.31)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆ ที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.24)	บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆ ที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.18)	บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14)	บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13)

จากตารางที่ 107 พบว่า ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้บริหารการตลาด ด้านการประสบความสำเร็จในงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป

พนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ด้านการประสบความสำเร็จในงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น, การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป

พนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต และงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน

เจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ด้านการประสบความสำเร็จในงาน คือ ความรู้สึกถึง การเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ และการ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความ น่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต ,งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทาย ความสามารถของท่าน และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มี ของท่าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ รับผิดชอบ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์ และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 108 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	ผู้บริหารการตลาด	พนักงานการตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงานการตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ธุรการด้าน การตลาด
ด้านนโยบายและการ บริหารของบริษัท	บริษัทมีนโยบายการ บริหารการจัดการ และการควบคุมเป็น ลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.56)	บริษัทมีการชี้แจง นโยบายให้ทราบ อย่างทั่วถึง และ บริษัทมีความชัดเจน ในการปฏิบัติตาม นโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.41)	บริษัทมีนโยบายการ บริหารการจัดการ และการควบคุมเป็น ลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.36)	บริษัทมีความชัดเจน ในการปฏิบัติตาม นโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.31)
ด้านการบังคับบัญชา	หัวหน้างานให้คำ แนะนำในภาคปฏิบัติ งานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.44)	หัวหน้างานให้คำ แนะนำในภาคปฏิบัติ งานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.53)	หัวหน้างานให้คำ แนะนำในภาคปฏิบัติ งานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.55)	หัวหน้างานให้คำ แนะนำในภาคปฏิบัติ งานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50)
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	การได้รับความ ช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.44)	การได้รับความ ช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.59)	การได้รับความสนิท สนม ความจริงใจ ความร่วมมือจาก หัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.36)	การได้รับความสนิท สนม ความจริงใจ ความร่วมมือจาก หัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.50)
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ความสนิทสนมความ จริงใจ และความเป็น กันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.48)	ความสนิทสนมความ จริงใจ และความเป็น กันเอง และการเปิด โอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็น และรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.29)	การปรึกษาหารือกัน เมื่อประสบปัญหา ขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 5.55)	ความสนิทสนมความ จริงใจ และความเป็น กันเอง, การเปิด โอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็น และรับฟังความ คิดเห็นซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือ กันเมื่อประสบปัญหา ขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38)

ตารางที่ 108 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	ผู้บริหารการตลาด	พนักงานการตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงานการตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ธุรการด้าน การตลาด
ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	มีความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนร่วมงานใน แผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.44)	มีความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนร่วมงานใน แผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.35)	การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือกันในการ ทำงานให้สำเร็จตาม นโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.14)	มีความสัมพันธ์อันดี กับผู้บังคับบัญชาใน แผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.37)
ด้านตำแหน่งงาน	งานที่ท่านได้รับ มอบหมายมี ความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.52)	งานที่ท่านได้รับ มอบหมายมี ความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.41)	ความพอใจของท่าน กับตำแหน่งงานใน ปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.41)	งานที่ท่านได้รับ มอบหมายมี ความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.31)
ด้านความมั่นคงใน การทำงาน	บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.76)	บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.76)	บริษัทมีการเติบโต ขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.64)	บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.56)
ด้านชีวิตส่วนตัว	ครอบครัวเข้าใจและ สนับสนุนในการ ทำงานของท่านให้กับ บริษัท และท่านมีเวลา เพียงพอในการดูแล ตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.05)	ครอบครัวมีความ อบอุ่น ท่านสามารถ จัดการปัญหา ครอบครัวได้, ครอบครัวเข้าใจและ สนับสนุนในการ ทำงานของท่านให้กับ บริษัท และท่านมีเวลา เพียงพอในการดูแล ตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.29)	ครอบครัวมีความ อบอุ่น ท่านสามารถ จัดการปัญหา ครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.14)	ครอบครัวมีความ อบอุ่น ท่านสามารถ จัดการปัญหา ครอบครัวได้ และ ครอบครัวเข้าใจและ สนับสนุนในการ ทำงานของท่านให้กับ บริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.94)
ด้านสภาพการทำงาน	สภาพแวดล้อมอาคาร ของบริษัทมีความ สะอาดทั้ง ภายในและ ภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.32)	สภาพแวดล้อมใน พื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.29)	สภาพแวดล้อมอาคาร ของบริษัทมีความ สะอาดทั้ง ภายในและ ภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.14)	สภาพแวดล้อมอาคาร ของบริษัทมีความ สะอาดทั้ง ภายในและ ภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ตารางที่ 108 (ต่อ) แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตาม ตำแหน่งงาน	ผู้บริหารการตลาด	พนักงานการตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงานการตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ธุรการ ด้านการตลาด
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	รายได้ที่ท่านได้รับ และ เงินโบนัสประจำปีที่ ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.28)	รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.18)	รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.09)	รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.94)

จากตารางที่ 108 ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน ผู้บริหารการตลาด ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการบังคับบัญชา คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ บริษัทมีความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว คือ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ที่ท่านได้รับ และเงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ

พนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท คือ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง และบริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ ด้านการบังคับบัญชา คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง และการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน คือ งาน

ที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ บริษัทมีความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว คือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้, ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ที่ท่านได้รับ

พนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการบังคับบัญชา คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท ด้านตำแหน่งงาน คือ ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ ด้านชีวิตส่วนตัว ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ที่ท่านได้รับ

เจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ ด้านการบังคับบัญชา คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง, การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และการปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ บริษัทบริษัทมีความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว คือ ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ และครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ รายได้ที่ท่านได้รับ

ตารางที่ 109 แสดงร้อยละของ ปัญหาที่พบบมากที่สุด ของปัจจัยแรงจูงใจเรียง 10 อันดับแรก

ปัจจัยแรงจูงใจ	ปัญหาที่พบบมากที่สุด	ร้อยละ	ลำดับที่
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น	ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น	47.5	1
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	บริษัทไม่มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	46.3	2
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความน่าสนใจที่จะสามารถเพิ่มพูน ประสิทธิภาพในสายธุรกิจการผลิต	45.0	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ท่านไม่มีโอกาสได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	41.2	4
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ท่านไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	40.0	5
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	38.8	6
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	ท่านรู้สึกว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	37.5	7
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ท่านไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น หรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	35.0	8
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ท่านไม่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	27.5	9
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	21.3	10

จากตารางที่ 109 พบว่า ปัญหาของปัจจัยแรงจูงใจพบมากที่สุด เรียง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ร้อยละ 47.5) รองลงมา ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน คือ บริษัทไม่มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ร้อยละ 46.3) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความน่าสนใจที่จะสามารถเพิ่มพูน ประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ร้อยละ 45.0) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 110 แสดงร้อยละของ ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด ของปัจจัยบำรุงรักษา เรียง 10 อันดับแรก

ปัจจัยบำรุงรักษา	ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด	ร้อยละ	ลำดับที่
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ไม่มีการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	52.5	1
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	46.3	2
ด้านตำแหน่งงาน	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	43.8	3
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ท่านไม่พอใจกับรายได้ที่ท่านได้รับ	43.8	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้	40.0	4
ด้านชีวิตส่วนตัว	ท่านไม่มีเวลาในการดูแลตนเองและครอบครัว	36.3	5
ด้านสภาพการทำงาน	บริษัทไม่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	35.0	6
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ไม่ได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	33.8	7
ด้านการบังคับบัญชา	ขาดการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ และขาดการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้บังคับบัญชา	25.0	8
ด้านชีวิตส่วนตัว	รายได้จากบริษัทไม่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	25.0	8
ด้านสภาพการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยถูกสุขลักษณะหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน	25.0	8
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	21.3	9
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	บริษัทไม่มีการเติบโตและขยายขนาดของธุรกิจให้ใหญ่ขึ้น และบริษัทไม่เคยมอบโอกาสที่ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	20.0	10
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน และท่านรู้สึกว่าตนเองไม่ได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	20.0	10

จากตารางที่ 110 พบว่า ปัญหาของปัจจัยบำรุงรักษา พบมากที่สุด เรียง 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น คือ ไม่มีการร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ร้อยละ 52.5) รองลงมา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 46.3) และด้านตำแหน่งงาน คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ร้อยละ 43.8) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด 2 ปัจจัย แต่ค่าเฉลี่ยของปัจจัยบำรุงรักษามากกว่าปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งตามแนวคิดของเฟรดริก เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ได้กล่าวว่า หากปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา อยู่ในระดับต่ำกว่าที่พนักงานคาดหวังจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย ไม่อยากทำงาน และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน หากเป็นเช่นนั้นจะส่งผลเสียต่อองค์กรในอนาคตได้ ดังนั้นผู้บริหารของบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จึงควรปรับปรุงทั้งปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษา ให้พนักงานได้รับตามความคาดหวัง เพื่อป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ โดยผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

ปัจจัยแรงจูงใจ

ตำแหน่งผู้บริหาร

1. ด้านการประสบความสำเร็จในงาน พบว่าให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากที่สุดทุกปัจจัยย่อย โดยทางบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ควรให้ผู้บริหารในแต่ละเขตมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย ให้ประเมินส่วนคล่องทางการตลาดในแต่ละเขตตามลำดับขั้นไป เช่น เขตเชียงใหม่ต้องการส่วนครองตลาดเพิ่มอีก 25% เป็นต้น ซึ่งอาจให้มีการกำหนดเป็นรายไตรมาส หรือ มีการปรับเป้าหมายในระหว่างไตรมาส ตามผลกระทบจากปัจจัยภายนอก เช่น สภาพการเมือง เศรษฐกิจ หรือ สังคม ที่ผันผวนอย่างรวดเร็ว

2. ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จากการศึกษาพบว่าในระดับผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ดังนั้นบริษัท คีอากิ โอ โม เอ็ท เฮนเนสซี (ประเทศไทย) จำกัด ควรที่จะให้มีการประกาศผลการบริหารงานในแต่ละเขตที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ เช่น ผู้บริหารเขตในจังหวัดเชียงใหม่ สามารถได้ส่วนคล่องทางการตลาดเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ควรมีการแข่งขันที่ประจวบในรับทราบ จะได้เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ เป็นต้น

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยเฉพาะงานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถ ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญกับเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถของอยู่เสมอๆ และควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนการทำงาน เพื่อเรียนรู้งานใหม่และลดความซ้ำซากในการทำงาน เปิดโอกาสให้ได้รับความท้าทายใหม่ในการปฏิบัติงานอีกด้วย

4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยเฉพาะการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นบริษัทควรมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำเปิดโอกาสให้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ และสามารถมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายสามารถมากขึ้น

ตำแหน่งพนักงาน

1. ด้านการประสบความสำเร็จในงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย ดังนั้น บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน ให้พนักงานได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ และสอดคล้องกับการวางแผนของฝ่ายบริหาร รวมทั้งการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง

2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยเฉพาะงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญในการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเสนอการแนวคิดใหม่ ๆ เช่น กิจกรรมส่งเสริมการตลาด เพื่อให้การปฏิบัติงานในองค์กรสามารถที่จะแข่งขันทางการตลาดได้อย่างเหมาะสม และสร้างความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในองค์กร เป็นต้น นอกจากนี้ อาจ

ให้พนักงานมีส่วนในการกำหนดกลยุทธ์การตลาดในแต่ละจังหวัดได้เอง เช่น ให้พนักงานเลือกการโฆษณา ผ่านช่องทางวิทยุท้องถิ่นได้เอง เป็นต้น

3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยเฉพาะการมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ ดังนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานที่ขยันในการทำงานได้มีโอกาสเรียนรู้งานด้านการตลาดในมุมมองกว้างจากสถานการณ์ที่เป็นจริง เช่น การนำเอาระบบสื่อสารแบบ 3 G มาปรับกับงานด้านการส่งเสริมการตลาด เปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในต่างประเทศ เป็นต้น

4. ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากทุกปัจจัยย่อย โดยเฉพาะการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และมีการติดตามงานอย่างเป็นระยะๆ แทนการติดตามรายวันดังในปัจจุบัน ดังนั้นบริษัทควรมอบหมายความรับผิดชอบในงานที่ทำเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับผิดชอบงานโดยประเมินจากเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแต่ละไตรมาส โดยพนักงานมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

5. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน บริษัทควรคำนึงถึงความเหมาะสมในการให้โอกาสเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน มีความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม กำหนดหลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงานให้ชัดเจน หลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งมีการนำผลการทำงานในแต่ละปี มาประเมินความสามารถอย่าง ยุติธรรมและเป็นตามหลักคุณธรรม มีความเสมอภาคในการเลื่อนตำแหน่ง และควรกำหนดช่องทางในการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจน โดยคำนึงถึงองค์กรเป็นหลัก เพื่อเป็นการจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา

ตำแหน่งผู้บริหาร

1. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกปัจจัย ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ดังนั้นบริษัทควรที่จะมีการชี้แจงในเรื่องของนโยบายของบริษัทให้แก่ผู้บริหารให้ทั่วถึงและทุกระดับ โดยอาจจะใช้การสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น สื่อออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือการจัดทำกิจกรรมภายใน

องค์กรที่ทำให้ผู้บริหารสามารถทราบถึงนโยบายได้อย่างทั่วถึง และเมื่อผู้บริหารทราบถึงนโยบายของบริษัทแล้ว ก็จะสามารถแจ้งและสั่งการให้พนักงานปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของบริษัท และพนักงานสามารถทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานได้ดีขึ้นอีกด้วย

2. ด้านบังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ดังนั้นบริษัทควรที่จะให้หัวหน้างานมีการอบรมในเรื่อง การบริหารทรัพยากรบุคคลและเทคนิคในทางการตลาด หรือวิธีการกำหนดกลยุทธ์ส่วนประสมการตลาด เพื่อที่จะได้เพิ่มพูนความสามารถและถ่ายทอดให้แก่ระดับรองลงมาได้

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น จัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และมีการวางแผนการตลาดร่วมกันระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน นอกจากนี้ทางบริษัทควรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงาน ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มอีก เช่น การจัดสัมมนาออกสถานที่ โดยมีการจัดการประชุม พร้อมกับการจัดกิจกรรมร่วมกันให้มากกว่าในปัจจุบัน เช่น กำหนดการประชุมร่วมกันเป็นไตรมาสละหนึ่งครั้ง เพื่อประกาศเกียรติคุณแก่ผู้บริหาร และพนักงานที่สร้างคุณประโยชน์แก่บริษัท เป็นต้น

4. ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกปัจจัยในระดับมาก ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างความมั่นใจในการทำงานตามตำแหน่งงานและให้โอกาสผู้บริหารได้แสดงความสามารถด้วยความเป็นเอกภาพ มอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท เช่น การมอบอำนาจการตัดสินใจในแต่ละโครงการทางการตลาดอย่างชัดเจน โดยไม่มีการแทรกแซงการบริหารจากผู้บริหารฝ่ายอื่นๆ เป็นต้น

5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากที่สุดในเรื่องบริษัทมีความมั่นคง ซึ่งจากการที่บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ มีการเติบโตขยายขนาดธุรกิจอย่างต่อเนื่องในหลายประเทศ และดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมากกว่า 25 ปี จึงทำให้ในปัจจุบัน บริษัทจะมีอัตราการเข้าออกน้อยลงอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม บริษัทก็ควรปรับปรุงระบบการทำงานของบริษัทเน้นการสื่อสารกันในองค์กรให้ดี

ยิ่งขึ้นกว่าเดิม นอกจากนั้นอาจพิจารณาให้สิทธิในการซื้อหุ้นของบริษัทในราคาต่ำกว่า ราคาตลาด เพื่อให้ผู้บริหารเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของบริษัท อีกด้วย

6. ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก โดยเฉพาะในเรื่องของสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก ดังนั้นบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทให้มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะห้องประชุมควรมีระบบการประชุมผ่านวิดีโอคอนเฟอเรนซ์ (Video Conferencing) เพื่อให้ผู้บริหารหรือพนักงานที่อยู่ต่างจังหวัดสามารถเข้าร่วมประชุมได้ และเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางของบริษัทอีกด้วย รวมถึงระบบรักษาความปลอดภัยที่ดียิ่งขึ้นกว่าในปัจจุบัน เช่น มีการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัยเพิ่มเติม เนื่องจากมีการทำงานในเวลากลางคืน เป็นต้น

ตำแหน่งพนักงาน

1. ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกปัจจัย ในระดับมาก โดยปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดคือ บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ ดังนั้นบริษัทควรที่จะมีการชี้แจงในเรื่องของนโยบายของบริษัทให้แก่พนักงานให้ทั่วถึง โดยอาจจะใช้การสื่อสารในรูปแบบต่างๆ เช่น สื่อออนไลน์ บอร์ดประชาสัมพันธ์ หรือการจัดทำกิจกรรมภายในองค์กรที่ทำให้พนักงานสามารถทราบถึงนโยบายได้อย่างทั่วถึง และบริษัทควรปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้กับพนักงาน และเมื่อพนักงานรับรู้ว่ามีบริษัทได้ปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัดทุกประการแล้วก็จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายของบริษัท และทำให้พนักงานสามารถทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบในงานได้ดีขึ้นอีกด้วย

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยในด้านนี้โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานทุกระดับให้มากยิ่งขึ้น เช่น จัดกิจกรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายงานต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย มีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน และมีการวางแผนการตลาดร่วมกันระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน นอกจากนั้น

ทางบริษัทควรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงาน ได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพิ่มอีก เช่น การทำกิจกรรมกลุ่มย่อย การประกวดแผนการตลาดภายในองค์กร เป็นต้น

3. ด้านตำแหน่งงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกปัจจัยในระดับมาก ดังนั้นบริษัทจึงควรสร้างความมั่นใจในการทำงานตามตำแหน่งงานและให้โอกาสพนักงานได้แสดงความสามารถ โดยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้และความสามารถของพนักงาน เช่น พนักงานที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ควรได้รับความรับผิดชอบงานการตลาดในจังหวัดเชียงใหม่ หรือให้โอกาสพนักงานมีส่วนร่วมเป็นผู้เลือกโครงการการตลาดเอง เป็นต้น

4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนี้ในระดับมากที่สุดในเรื่องบริษัทมีความมั่นคง ซึ่งจากการที่บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ มีการเติบโตขยายขนาดธุรกิจอย่างต่อเนื่องในหลายประเทศ และดำเนินธุรกิจในประเทศไทยมากกว่า 25 ปี จึงทำให้ในปัจจุบัน บริษัทจะมีอัตราการเข้าออกของพนักงานน้อยลงอย่างต่อเนื่อง แต่อย่างไรก็ตาม ก็ควรปรับปรุงระบบการทำงานของบริษัทเน้นการสื่อสารกันภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม รวมถึงการสร้างสายความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากในปัจจุบัน ผู้บริหารยังขาดการอธิบายให้พนักงานแต่ละรายทราบถึง สายความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่งของตน

5. ด้านชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยย่อยทุกปัจจัยในระดับมาก ดังนั้น บริษัทควรสร้างแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความอยากทำงาน พิจารณาสวัสดิการช่วยเหลือลดรายจ่ายของพนักงาน เช่น ช่วยเหลือค่าใช้จ่ายในการเดินทางมากยิ่งขึ้น โดยปรับตามน้ำมันที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน บริษัทเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต เพราะหากพนักงานรู้สึกว่างานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต จะทำให้พนักงานทุ่มเทความรู้ความสามารถให้กับงานเป็นอย่างมาก

6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยในระดับมาก ดังนั้นบริษัทควรที่จะให้ความสำคัญ และพิจารณา นโยบายด้านนี้อย่าง ยุติธรรม และวัดผลได้ โดยการประเมินผลงานเป็นไตรมาส รวมทั้งคำนึงถึงความเหมาะสม ตามสภาพเศรษฐกิจ เช่น ในสภาพเศรษฐกิจถดถอย ทำให้ส่วนแบ่งการตลาด หรือ ยอดขายของพนักงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทางผู้บริหารอาจจะมีการลดเป้าหมายในปีที่เศรษฐกิจถดถอยให้แก่พนักงาน เป็นต้น นอกจากนี้บริษัทควรพิจารณาการขึ้นเงิน โบนัสประจำปี สวัสดิการต่างๆ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต และเงินเดือนที่ได้รับให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน อีกด้วย

อย่างไรก็ดีในการพิจารณาว่า จะปรับปรุงแก้ไขในด้านใดอย่างไรนั้น บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เสนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ควรคำนึงถึง ความเหมาะสมต่างๆ ตามสภาพของบริษัท โดยให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน หรือ ปรับปรุงให้เท่าเทียมกับหน่วยงานหรือองค์กรที่อยู่ในระดับเดียวกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อันจะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลต่อความก้าวหน้าและความสำเร็จของบริษัทต่อไปในอนาคต



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved