

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท คีอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท คีอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท คีอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท คีอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ อายุการทำงานในบริษัท คีอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด รายได้ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	74	92.5
หญิง	6	7.5
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.5 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 7.5

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	10	12.5
31-40 ปี	57	71.2
41-50 ปี	13	16.3
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 71.2 รองลงมาอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 16.3 และอายุ 20-30 ปี ร้อยละ 12.5

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	61	76.3
สมรส	19	23.7
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 76.3 รองลงมา เป็นสมรส ร้อยละ 23.7

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด

การศึกษาขั้นสูงสุด	จำนวน	ร้อยละ
ปวส. หรือ ปวท. หรือ อนุปริญญา	1	1.3
ปริญญาตรี	58	72.4
สูงกว่าปริญญาตรี	21	26.3
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด ปริญญาตรี ร้อยละ 72.4 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 26.3 และ ปวส. หรือ ปวท. หรือ อนุปริญญา ร้อยละ 1.3

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด)

ประสบการณ์การทำงาน(รวมการทำงานในบริษัท อื่นก่อนมาอยู่กับบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	7	10.15
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	23	33.33
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	20	28.98
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	13	18.85
มากกว่า 10 ปี	6	8.69
รวม	69	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน(รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด) คือ ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 33.33 รองลงมาตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 28.98 ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 18.85 ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 10.15 และมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 8.69

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะในบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุการทำงานเฉพาะในบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	2	2.5
ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี	11	13.8
ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี	29	36.3
ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี	23	28.7
มากกว่า 10 ปี	15	18.7
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุการทำงานเฉพาะในบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด คือ ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ร้อยละ 36.3 รองลงมา ตั้งแต่ 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี ร้อยละ 28.7 มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 18.7 ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 13.8 และ ต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 2.5

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	2	2.5
20,001-30,000 บาท	7	8.8
30,001-40,000 บาท	19	23.7
40,001-50,000 บาท	14	17.5
มากกว่า 50,000 บาท	38	47.5
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่รายได้ที่ได้รับ มากกว่า 50,000 บาท ร้อยละ 47.5 รองลงมา 30,001-40,000 บาท ร้อยละ 23.7 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 17.5 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 8.8 และต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท ร้อยละ 2.5

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารการตลาด	25	31.3
พนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า	17	21.3
พนักงานการตลาด/พัฒนารูทกิจ	22	27.4
เจ้าหน้าที่ธุรการการตลาด	16	20.0
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงาน ผู้บริหารการตลาด ร้อยละ 31.3 รองลงมา พนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ร้อยละ 27.4 พนักงานการตลาด/พัฒนารูทกิจ ร้อยละ 21.3 และ เจ้าหน้าที่ธุรการการตลาด ร้อยละ 20.0

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายงานก่อนจะมาทำงานกับบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

การเคยย้ายงานก่อนจะมาทำงานกับบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เคย	11	13.7
เคย	69	86.3
รวม	80	100.0

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเคยย้ายบริษัท และสถานที่ทำงานก่อนที่จะมาทำงานกับบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด ร้อยละ 86.3 ไม่เคยย้ายงาน ร้อยละ 13.7

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน

จำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	29	42.02
2 ครั้ง	14	20.29
3 ครั้ง	11	15.94
4 ครั้ง	10	14.49
5 ครั้ง	1	1.45
6 ครั้ง	4	5.79
รวม	69	100.0

หมายเหตุ: จากผู้ตอบที่เคยย้ายงาน จำนวน 69 ราย

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จำนวนครั้งที่ย้ายงานคือ 1 ครั้ง ร้อยละ 42.02 รองลงมา 2 ครั้ง ร้อยละ 20.29 และ 3 ครั้ง ร้อยละ 15.94 เท่ากัน

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม

สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม	จำนวน	ร้อยละ
สถานประกอบกิจการปิดกิจการ หรือ เลิกจ้าง	7	8.8
เงินเดือนน้อย	48	60.0
รายได้อื่นๆน้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และ อื่นๆ	25	31.3
ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน	11	13.8
ไม่พอใจตำแหน่งงาน	10	12.5
ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท	7	8.8
งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย	8	10.0
ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	16	20.0
ไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7	8.8
ไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน	1	1.3
ไม่พอใจผู้บังคับบัญชา	8	10.0
ไม่พอใจนโยบายบริษัท	5	6.3
ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท	4	5.0
งานที่ทำเกินความสามารถ	5	6.3
ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น	5	6.3
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย	13	16.3

หมายเหตุ: จากผู้ตอบที่เคยย้ายงาน จำนวน 69 ราย

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สาเหตุที่ย้ายออกจากบริษัทเดิม คือ เงินเดือนน้อย ร้อยละ 60 รองลงมา รายได้อื่นๆน้อย เช่น โบนัส เบี้ยขยัน ค่าอาหาร ค่าน้ำมัน และ อื่นๆ ร้อยละ 31.3 ไม่พอใจด้านสวัสดิการ ร้อยละ 20 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งมีน้อย ร้อยละ 16.3 ไม่มีความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ร้อยละ 13.8 ไม่พอใจตำแหน่งงาน ร้อยละ 12.5 งานที่ทำไม่มีความปลอดภัย ร้อยละ 10 และไม่พอใจผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 10 เท่ากัน สถานประกอบกิจการปิดกิจการ หรือ เลิกจ้าง ร้อยละ 8.8 ไม่มั่นใจในความมั่นคงของบริษัท ร้อยละ 8.8

และไม่พอใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร้อยละ 8.8 เท่ากัน ไม่พอใจนโยบายบริษัท ร้อยละ 6.3 งานที่ทำเกินความสามารถ ร้อยละ 6.3 และไม่มีโอกาสในการเรียนรู้งานมากขึ้น ร้อยละ 6.3 เท่ากัน ไม่พอใจในระบบการทำงานของบริษัท ร้อยละ 5.0 และไม่พอใจเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 1.3 เท่ากัน

ตารางที่ 12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือกมาทำงาน บริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

เหตุผลที่เลือกมาทำงานบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	จำนวน	ร้อยละ
รายได้สูงกว่าที่เคยได้รับ	62	77.5
มีสวัสดิการดี	56	70.0
มีคนชักชวนให้เข้ามาทำงาน	43	53.8
บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง	67	83.8
สภาพแวดล้อมในการทำงานดี	36	45.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 ราย

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เหตุผลที่เลือกมาทำงานบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด คือ บริษัทมีชื่อเสียง มีความมั่นคง ร้อยละ 83.8 รองลงมา รายได้สูงกว่าที่เคยได้รับ ร้อยละ 77.5 มีสวัสดิการดี ร้อยละ 70.0 มีคนชักชวนให้เข้ามาทำงาน ร้อยละ 53.8 และสภาพแวดล้อมในการทำงานดี ร้อยละ 45.0

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาดของ บริษัท ดิอ
จิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการประสบความสำเร็จในงาน

ด้านการประสบความสำเร็จใน งาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้ใช้ความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	33 (41.3)	43 (53.8)	4 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)	1
ความสำเร็จของงานเป็นไป ตามเป้าหมาย	20 (25.0)	56 (70.0)	4 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20 (มาก)	3
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหา ในงานของตนเองได้สำเร็จ	17 (21.3)	57 (71.3)	6 (7.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14 (มาก)	4
ความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่ง ของความสำเร็จในงาน	27 (33.8)	48 (60.0)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.25 (มาก)	

จากตารางที่ 13 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยใน
ระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย
4.36) รองลงมา ความรู้สึกรับรู้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) ความสำเร็จ
ของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.20) และการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเอง
ได้สำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 4.14)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน	20 (25.0)	48 (60.0)	11 (13.8)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	4
การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและ เป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็น ตัวอย่างแก่ผู้อื่น	20 (25.0)	54 (67.5)	6 (7.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.18 (มาก)	3
การได้ใช้ความสามารถและ ความถนัดเฉพาะตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	22 (27.5)	56 (70.0)	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25 (มาก)	1
การได้รับความไว้วางใจในการ ทำงาน และมอบหมายหน้าที่ สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	25 (31.3)	49 (61.3)	6 (7.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	2
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	22 (27.5)	55 (68.8)	3 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.20 (มาก)	

จากตารางที่ 14 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.25) รองลงมา การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.24) และ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) เท่ากัน การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับ

ในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.18) และการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน	32 (40.0)	42 (52.5)	4 (5.0)	2 (2.5)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	2
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	33 (41.3)	42 (52.5)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)	1
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	27 (33.8)	43 (53.8)	9 (11.3)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.20 (มาก)	3
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	17 (21.3)	40 (50.0)	14 (17.5)	9 (11.3)	0 (0.0)	3.81 (มาก)	5
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	14 (17.5)	51 (63.8)	14 (17.5)	1 (1.3)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.13 (มาก)	

จากตารางที่ 15 พบว่าด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.35) รองลงมา งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.20) งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มี

โอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (ค่าเฉลี่ย 3.98) และงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา(ค่าเฉลี่ย 3.81)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	23 (28.8)	44 (55.0)	13 (16.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.13 (มาก)	2
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	21 (26.3)	54 (67.5)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.20 (มาก)	1
การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	20 (25.0)	43 (53.8)	16 (20.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.03 (มาก)	3
การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	19 (23.8)	42 (52.5)	16 (20.0)	1 (1.3)	2 (2.5)	3.94 (มาก)	4
การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	16 (20.0)	46 (57.5)	16 (20.0)	1 (1.3)	1 (1.3)	3.94 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.05 (มาก)	

จากตารางที่ 16 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.20) รองลงมา การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.13) การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.03) การได้รับการปรับ

ตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.94) และ การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 3.94) เท่ากัน

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การมีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	20 (25.0)	48 (60.0)	12 (15.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10 (มาก)	3
การมีโอกาสมีสวนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	17 (21.3)	54 (67.5)	9 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.10 (มาก)	3
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	18 (22.5)	58 (72.5)	4 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.18 (มาก)	1
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน	20 (25.0)	51 (63.8)	9 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.14 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.13 (มาก)	

จากตารางที่ 17 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.13) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.18) รองลงมาการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) การมีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.10) และ การมีโอกาสมีสวนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.10) เท่ากัน

จากตารางที่ 18 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.08) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.11) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11) เท่ากัน รองลงมา บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.10) บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05) และบริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.05) เท่ากัน

ตารางที่ 19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัย
แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	4.25	มาก	1
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจาก ผู้อื่น	4.20	มาก	2
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.13	มาก	3
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.05	มาก	6
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.13	มาก	3
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	4.08	มาก	5
รวม	4.14	มาก	

จากตารางที่ 19 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในภาพรวมมีความสำคัญในระดับมาก (4.14) เมื่อทุกด้านให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ 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) ตามลำดับ

2.2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	36 (45.0)	37 (46.3)	7 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)	1
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	28 (35.0)	48 (60.0)	4 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	3
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	29 (36.3)	49 (61.3)	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34 (มาก)	2
บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	24 (30.0)	53 (66.3)	3 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	4
บริษัทมีนโยบายการแบ่งงานจัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน	26 (32.5)	46 (57.5)	8 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22 (มาก)	6
บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	24 (30.0)	51 (63.8)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	5
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	21 (26.3)	38 (47.5)	18 (22.5)	2 (2.5)	1 (1.3)	3.95 (มาก)	8
บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	22 (27.5)	34 (42.5)	18 (22.5)	5 (6.3)	1 (1.3)	3.89 (มาก)	9

ตารางที่ 20 (ต่อ) แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ด้านนโยบายและการบริหาร ของบริษัท	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	29 (36.3)	35 (43.8)	13 (16.3)	3 (3.8)	0 (0.0)	4.13 (มาก)	7
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.19 (มาก)	

จากตารางที่ 20 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารของบริษัทผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากที่สุดได้แก่ บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.34) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.30) บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.26) บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.24) บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.22) บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.13) บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.95) และบริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง (ค่าเฉลี่ย 3.89)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
หัวหน้างานให้คำแนะนำใน ภาคปฏิบัติงานและเทคนิค งาน	45 (56.3)	30 (37.5)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.50 (มากที่สุด)	1
แผนกบุคคล-ธุรการระบุ โครงสร้างองค์กรที่มีความ ชัดเจน	30 (37.5)	40 (50.0)	10 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25 (มาก)	2
หัวหน้างานมีความยุติธรรม ในการพิจารณาผลงาน	29 (36.3)	42 (52.5)	9 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25 (มาก)	2
หัวหน้างานมีความยุติธรรม ในการบังคับบัญชา	28 (35.0)	43 (53.8)	9 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	3
หัวหน้างานมีการรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นมี การรับฟังความคิดเห็นของ พนักงานขาย หรือพนักงาน ส่งเสริมการขาย เป็นต้น	24 (30.0)	51 (63.8)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	3
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.30 (มาก)	

จากตารางที่ 21 พบว่าด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.30) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากที่สุดได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) ในปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.25) และ หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) เท่ากัน รองลงมา

หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.24) และ หัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นมีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขายหรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.24) เท่ากัน

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	38 (47.5)	38 (47.5)	4 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43 (มาก)	1
การได้รับความสนทนมนความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	36 (45.0)	42 (52.5)	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.43 (มาก)	1
การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	24 (30.0)	51 (63.8)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.24 (มาก)	3
การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	25 (31.3)	50 (62.5)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25 (มาก)	2
หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	23 (28.8)	52 (65.0)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.31 (มาก)	

จากตารางที่ 22 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.31) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) และการได้รับความสนทนมนความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.43) เท่ากัน รองลงมา การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.25) การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) และ หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.22)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ
ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	29 (36.3)	44 (55.0)	7 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28 (มาก)	4
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	30 (37.5)	42 (52.5)	8 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.28 (มาก)	4
ความสนิทสนมความ จริงใจ และความเป็น กันเอง	35 (43.8)	39 (48.8)	6 (7.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.36 (มาก)	2
การเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและรับ ฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	30 (37.5)	47 (58.8)	3 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34 (มาก)	3
การปรึกษาหารือกันเมื่อ ประสบปัญหาขณะ ปฏิบัติงาน	25 (31.3)	48 (60.0)	6 (7.5)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.64 (มากที่สุด)	1
(ค่าเฉลี่ยรวม) (แปลผล)						4.38 (มาก)	

จากตารางที่ 23 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.38) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.64) ปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.34) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.28) และการร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.28) เท่ากัน

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลใน แผนกอื่น	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
การให้คำแนะนำช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้สำเร็จตาม นโยบายของบริษัท	27 (33.8)	43 (53.8)	10 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21 (มาก)	3
การร่วมกันวางแผนปรึกษา หารือกันระหว่างแผนกเมื่อ ประสบปัญหาการทำงาน	26 (32.5)	43 (53.8)	11 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.19 (มาก)	4
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงานในแผนกอื่น	28 (35.0)	45 (56.3)	7 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26 (มาก)	1
มีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น	30 (37.5)	40 (50.0)	10 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.25 (มาก)	2
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.23 (มาก)	

จากตารางที่ 24 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมา มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.25) การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.21) การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	35 (43.8)	41 (51.3)	4 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.39 (มาก)	1
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	23 (28.8)	51 (63.8)	6 (7.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.21 (มาก)	3
ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	30 (37.5)	48 (60.0)	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35 (มาก)	2
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของท่าน	15 (18.8)	46 (57.6)	17 (21.3)	1 (1.3)	1 (1.3)	3.91 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.22 (มาก)	

จากตารางที่ 25 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญโดยรวมให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.22) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.39) ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.35) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.21) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.91)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปดผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีความมั่นคง	55 (68.6)	23 (28.8)	2 (2.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.66 (มากที่สุด)	1
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดี ในวงการธุรกิจ	54 (67.5)	24 (30.0)	1 (1.3)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.64 (มากที่สุด)	2
บริษัทมีการเติบโตขยายขนาด ของธุรกิจ	49 (61.3)	30 (37.5)	0 (0.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.59 (มากที่สุด)	3
บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	31 (38.8)	42 (52.5)	7 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30 (มาก)	5
บริษัทมีความชัดเจนของการ กำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบ ของแต่ละตำแหน่งงาน	34 (42.5)	42 (52.5)	3 (3.8)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.36 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปดผล)						4.51 (มากที่สุด)	

จากตารางที่ 26 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุดได้แก่ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.66) รองลงมา บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.64) บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.59) ปัจจัยย่อยที่มีความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมา บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.30)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว

ด้านชีวิตส่วนตัว	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
รายได้จากบริษัทเพียงพอกับ รายจ่ายในชีวิตประจำวัน	20 (25.0)	43 (53.8)	15 (18.8)	2 (2.5)	0 (0.0)	4.01 (มาก)	3
ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่าน สามารถจัดการปัญหา ครอบครัวได้	21 (26.3)	46 (57.5)	12 (15)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.09 (มาก)	2
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุน ในการทำงานของท่านให้กับ บริษัท	21 (26.3)	47 (58.8)	11 (13.8)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.10 (มาก)	1
ท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแล ตนเองและครอบครัว	21 (26.3)	38 (47.5)	19 (23.8)	2 (2.5)	0 (0.0)	3.98 (มาก)	4
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.05 (มาก)	

จากตารางที่ 27 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.05) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.10) รองลงมาครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.09) รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.01) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.98)



ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ลำดับ ที่
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อย ที่สุด	ไม่สำคัญ		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	15 (18.8)	48 (60.0)	14 (17.5)	3 (3.8)	0 (0.0)	3.94 (มาก)	5
บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	20 (25.0)	48 (60.0)	10 (12.5)	2 (2.5)	0 (0.0)	4.08 (มาก)	3
สภาพแวดล้อมอาคารของ บริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก	26 (32.5)	46 (57.5)	8 (10.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.22 (มาก)	1
สภาพแวดล้อมในพื้นที่ ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ	23 (28.8)	48 (60.0)	8 (10.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	4.16 (มาก)	2
สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัท เช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า- ออก	13 (16.3)	53 (66.3)	12 (15.0)	2 (2.5)	0 (0.0)	3.96 (มาก)	4
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มี พื้นที่ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่องเก็บของ ที่ จอดรถ ห้องพักผ่อนและส่วน ออกกำลังกาย	10 (12.5)	52 (65.0)	15 (18.8)	2 (2.5)	1 (1.3)	3.85 (มาก)	6
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)						4.04 (มาก)	

จากตารางที่ 28 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ในปัจจัยย่อยให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยในระดับมากเรียงลำดับ ได้แก่ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทที่มีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.22) รองลงมา สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.16) บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ค่าเฉลี่ย 4.08) สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ถนนจอดรถ รั้ว ทางเข้า – ออก (ค่าเฉลี่ย 3.96) บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.94) และสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีพื้นที่ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่างเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อนและส่วนออกกำลังกาย (ค่าเฉลี่ย 3.85)

จากตารางที่ 29 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.91) ในปัจจัยย่อยมีความสำคัญในระดับมากเรียงลำดับได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.03) สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 3.94) เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 3.93) เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.85) ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่งบริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยบำรุงรักษา

ปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ	ลำดับที่
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.19	มาก	7
ด้านการบังคับบัญชา	4.30	มาก	4
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.31	มาก	3
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.38	มาก	2
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.23	มาก	5
ด้านตำแหน่งงาน	4.22	มาก	6
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.51	มากที่สุด	1
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.05	มาก	8
ด้านสภาพการทำงาน	4.04	มาก	9
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.91	มาก	10
รวม	4.21	มาก	

จากตารางที่ 30 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมาก (4.21) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.51) ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.38) รองลงมา 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) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาดของบริษัท ดิอาจิ โอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

3.1 ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ

ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	จำนวน	ร้อยละ
ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	31	38.8
ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความสามารถของคุณในการปฏิบัติงาน	12	15.0
ท่านรู้สึกว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ	30	37.5
ท่านไม่มีโอกาสได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหางานของคุณเองได้สำเร็จ	7	8.8
ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	5	6.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 31 พบว่าปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 38.8) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ (ค่าเฉลี่ย 37.5) และท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความสามารถของคุณในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 15.0)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	จำนวน	ร้อยละ
ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	16	20.0
ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น	38	47.5
ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	16	20.0
ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างาน	6	7.5
ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	5	6.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 32 พบว่าปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 47.5) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 20.0) และท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 20.0) เท่ากัน และท่านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับความไว้วางใจในการทำงานและมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างาน(ค่าเฉลี่ย 7.5)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความน่าสนใจที่จะสามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต	36	45.0
ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ท้าทายความสามารถของท่าน	11	13.8
ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	6	7.5
ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	17	21.3
ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่มีโอกาสที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	7	8.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 33 พบว่าปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่มีความน่าสนใจที่จะสามารถเพิ่มพูน ประสบการณ์ในสายธุรกิจการผลิต (ค่าเฉลี่ย 45.0) รองลงมา ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ไม่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา (ค่าเฉลี่ย 21.3) และ ท่านรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ท้าทายความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 13.8)

ตารางที่ 34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	จำนวน	ร้อยละ
ท่านไม่มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	8	10.0
ท่านไม่มีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	9	11.3
ท่านไม่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	22	27.5
ท่านไม่มีโอกาสได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	33	41.2
ท่านไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	13	16.2

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 34 พบว่าปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านไม่มีโอกาสได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 41.2) รองลงมา ท่านไม่มีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 27.5) และ ท่านไม่มีโอกาสได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่ (ค่าเฉลี่ย 16.2)

ตารางที่ 35 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	จำนวน	ร้อยละ
ท่านไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	28	35.0
ท่านไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	32	40.0
ท่านไม่มีโอกาสได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน	13	16.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 35 พบว่าปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือท่านไม่มีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 40.0) รองลงมา ท่านไม่มีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 35.0) และท่านไม่มีโอกาสได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 16.3)

ตารางที่ 36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน

ปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	จำนวน	ร้อยละ
ท่านไม่มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน	13	16.3
บริษัทไม่มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	37	46.3
บริษัทไม่มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านอย่างชัดเจน	15	18.8
บริษัทไม่ให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	9	11.3
บริษัทไม่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	6	7.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 36 พบว่าปัญหาปัจจัยแรงจูงใจ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 46.3) รองลงมา บริษัทไม่มีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 18.8) และ ท่านไม่มีโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 16.3)

3.2 ปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	37	46.3
นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ไม่ชัดเจน	21	26.3
บริษัทไม่มีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	14	17.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 37 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ นโยบายการบริหารงานของบริษัทเข้าใจยากไม่ชัดเจน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (ร้อยละ 46.3) รองลงมา นโยบายในการปรับค่าจ้าง เลื่อนตำแหน่ง และสวัสดิการต่างๆ ไม่ชัดเจน (ร้อยละ 26.3) และบริษัทไม่มีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ร้อยละ 17.5)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา
ด้านการบังคับบัญชา

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา	จำนวน	ร้อยละ
ขาดการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ	20	25.0
ขาดความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ในการพิจารณาผลงาน	15	18.8
ขาดความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ในการบังคับบัญชา	17	21.3
ขาดการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา	20	25.0

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 38 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ขาดการแนะนำหรือสอนงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ทำงานขาดประสิทธิภาพ (ร้อยละ 25.0) และ ขาดการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา (ร้อยละ 25.0) เท่ากัน รองลงมา ขาดความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ในการบังคับบัญชา (ร้อยละ 21.3) และขาดความยุติธรรมจากหัวหน้างาน ในการพิจารณาผลงาน (ร้อยละ 18.8)

ตารางที่ 39 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	12	15.0
ไม่ได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	7	8.8
ไม่ได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	9	11.3
ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	21	26.3
ไม่ได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	27	33.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 39 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ไม่ได้รับการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ร้อยละ 33.8) รองลงมา ไม่ได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ร้อยละ 26.3) และไม่ได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ร้อยละ 15.0)

ตารางที่ 40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	จำนวน	ร้อยละ
ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ไม่ดี ขาดความจริงใจให้กันทำให้ทำงานอย่างไม่มี ประสิทธิภาพและไม่มีความสุข	17	21.3
เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้	32	40.0
ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย	16	20.0
ไม่มีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	11	13.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 40 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานไม่มีความกระตือรือร้นในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าให้ได้ (ร้อยละ 40.0) รองลงมา ความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ไม่ดี ขาดความจริงใจให้กันทำให้ทำงานอย่างไม่มี ประสิทธิภาพและไม่มีความสุข (ร้อยละ 21.3) และ ไม่มีการช่วยเหลือกันในการทำงาน เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมาย (ร้อยละ 20.0)

ตารางที่ 41 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฐกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	42	52.5
ไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น	18	22.5
ไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท	11	13.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 41 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ไม่มีการร่วมกันวางแผนปฐกษาหารือ หรือช่วยเหลือกันระหว่างแผนกที่เกี่ยวข้องเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน (ร้อยละ 52.5) รองลงมา ไม่มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ร้อยละ 22.5) และไม่มีการให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ร้อยละ 13.8)

ตารางที่ 42 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมาย ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	35	43.8
ท่านรู้สึกไม่พอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	18	22.5
ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายไม่มีความสำคัญต่อบริษัท	15	18.8

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 42 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมาย ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ร้อยละ 43.8) รองลงมา ท่านรู้สึกไม่พอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ร้อยละ 22.5) และ ท่านรู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายไม่มีความสำคัญต่อบริษัท (ร้อยละ 18.8)



ตารางที่ 43 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทไม่มีความมั่นคง	12	15.0
บริษัทมีภาพพจน์ไปในทางที่ไม่ดีในวงการธุรกิจ	11	13.8
บริษัทไม่มีการเติบโตและขยายขนาดของธุรกิจให้ใหญ่ขึ้น	16	20.0
บริษัทไม่เคยมอบ โอกาสที่ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	16	20.0
บริษัทไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ให้ท่านรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน	14	17.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 43 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีการเติบโตและขยายขนาดของธุรกิจให้ใหญ่ขึ้น (ร้อยละ 20.0) และบริษัทไม่เคยมอบโอกาสที่ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (ร้อยละ 20.0) เท่ากัน รองลงมา บริษัทไม่มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ให้ท่านรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ร้อยละ 17.5) และบริษัทไม่มีความมั่นคง (ร้อยละ 15.0)

ตารางที่ 44 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
รายได้จากบริษัทไม่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	20	25.0
ครอบครัวของท่านไม่อบอุ่น และท่านไม่สามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้	10	12.5
ครอบครัวของท่านไม่สนับสนุนการทำงานของท่่านกับบริษัท	13	16.3
ท่านไม่มีเวลาในการดูแลตนเองและครอบครัว	29	36.3

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 44 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถาม พบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านไม่มีเวลาในการดูแลตนเองและครอบครัว (ร้อยละ 36.3) รายได้จากบริษัทไม่เพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ร้อยละ 25.0) และครอบครัวของท่านไม่สนับสนุนการทำงานของท่่านกับบริษัท (ร้อยละ 16.3)

ตารางที่ 45 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทไม่มีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	24	30.0
บริษัทไม่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	28	35.0
สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยถูกสุขลักษณะหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน	20	25.0
ไม่มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น เป็นต้น	6	7.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 45 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ บริษัทไม่มีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน (ร้อยละ 35.0) รองลงมา บริษัทไม่มีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ 30.0) และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เอื้ออำนวยถูกสุขลักษณะหรือไม่ปลอดภัยในการทำงาน (ร้อยละ 25.0)

ตารางที่ 46 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	จำนวน	ร้อยละ
ท่านไม่พอใจกับรายได้ที่ท่านได้รับ	35	43.8
ท่านไม่พอใจกับค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ	12	15.0
ท่านไม่พอใจกับเงิน โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ	14	17.5
ท่านไม่พอใจกับเงินรางวัลพิเศษ เงินช่วยเหลือสวัสดิการ และสวัสดิการ ด้านสังคมของบริษัทที่ท่านได้รับ	14	17.5

หมายเหตุ: ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ จากจำนวน 80 คน

จากตารางที่ 46 พบว่าปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามพบปัญหามากที่สุดลำดับแรก คือ ท่านไม่พอใจกับรายได้ที่ท่านได้รับ (ร้อยละ 43.8) รองลงมา ท่านไม่พอใจกับเงิน โบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ร้อยละ 17.5) และท่านไม่พอใจกับเงินรางวัลพิเศษ เงินช่วยเหลือสวัสดิการ และสวัสดิการด้านสังคมของบริษัทที่ท่านได้รับ (ร้อยละ 17.5) เท่ากัน และท่านไม่พอใจกับค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ (ร้อยละ 15.0)

3.3 ข้อเสนอแนะ

- เวลาที่มาประชุมควรจะมาประชุมให้ครบทุกคน ทั้งหัวหน้าและลูกน้อง เพื่อที่จะแชร์ปัญหา และร่วมกันแก้ปัญหาให้ตรงจุด (1 คน)
- อยากให้เพิ่มค่าคอมมิชชั่น (1 คน)
- ควรให้สวัสดิการพนักงานส่งเสริมการขายมากกว่านี้ (1 คน)
- ควรมีการอบรม เสริมความรู้ทักษะในทางด้านการบริการ และเพิ่มมาตรฐานการทำงานที่เป็นสากล (1 คน)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญต่อปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เสนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยงูใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เสนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

ปัจจัยแรงงูใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงาน ในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เสนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เสนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เสนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.45 (มาก)	4.26 (มาก)	4.36 (มาก)
ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	4.24 (มาก)	4.16 (มาก)	4.20 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	4.19 (มาก)	4.08 (มาก)	4.14 (มาก)
ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.43 (มาก)	4.11 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.33 (มาก)	4.15 (มาก)	4.25 (มาก)

จากตารางที่ 47 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน 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) รองลงมาคือ ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.16) และ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิจิไอโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	อายุการทำงานในบริษัท ดิจิไอโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน	4.21 (มาก)	3.95 (มาก)	4.08 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่ผู้อื่น	4.21 (มาก)	4.13 (มาก)	4.17 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	4.36 (มาก)	4.13 (มาก)	4.25 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	4.31 (มาก)	4.16 (มาก)	4.24 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.36 (มาก)	4.11 (มาก)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.29 (มาก)	4.10 (มาก)	4.20 (มาก)

จากตารางที่ 48 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.29) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.10)

- ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) เท่ากัน รองลงมา คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.31) การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการได้

ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่งู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.21) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างาน เสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.16) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นอย่างแก่งู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.13) และการได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.13) เท่ากัน และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.11)

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน	4.43 (มาก)	4.16 (มาก)	4.29 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	4.38 (มาก)	4.32 (มาก)	4.35 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	4.26 (มาก)	4.13 (มาก)	4.19 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	3.83 (มาก)	3.79 (มาก)	3.81 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.05 (มาก)	3.89 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.19 (มาก)	4.05 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 49 พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.16) อายุการทำงาน 5-10 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.03) และอายุการทำงาน 10 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 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)

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.21 (มาก)	4.03 (มาก)	4.12 (มาก)
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.24 (มาก)	4.16 (มาก)	4.20 (มาก)
การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4.05 (มาก)	4.00 (มาก)	4.03 (มาก)
การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	3.98 (มาก)	3.89 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	3.95 (มาก)	3.92 (มาก)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.09 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)

จากตารางที่ 50 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 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)

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	4.19 (มาก)	4.00 (มาก)	4.09 (มาก)
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	4.17 (มาก)	4.03 (มาก)	4.10 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.29 (มาก)	4.05 (มาก)	4.17 (มาก)
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.19 (มาก)	4.08 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.21 (มาก)	4.04 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 51 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน 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) และการมีโอกาสมิมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป	4.14 (มาก)	4.08 (มาก)	4.11 (มาก)
บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ	4.12 (มาก)	3.97 (มาก)	4.05 (มาก)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน	4.05 (มาก)	4.05 (มาก)	4.05 (มาก)
บริษัทให้ความสำคัญและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	4.21 (มาก)	3.97 (มาก)	4.09 (มาก)
บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน	4.24 (มาก)	3.97 (มาก)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.15 (มาก)	4.01 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 52 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.15) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.01)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา บริษัทให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (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) บริษัทให้ความสำคัญเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 3.97) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 3.97) เท่ากัน

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	4.33 (มาก)	4.15 (มาก)	4.25 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	4.29 (มาก)	4.10 (มาก)	4.20 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	4.19 (มาก)	4.05 (มาก)	4.13 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.09 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.21 (มาก)	4.04 (มาก)	4.13 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	4.15 (มาก)	4.01 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 53 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงานไม่เกิน 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)

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	4.43 (มาก)	4.29 (มาก)	4.36 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.36 (มาก)	4.24 (มาก)	4.30 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	4.40 (มาก)	4.26 (มาก)	4.33 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	4.26 (มาก)	4.26 (มาก)	4.26 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน	4.26 (มาก)	4.18 (มาก)	4.22 (มาก)
บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.29 (มาก)	4.18 (มาก)	4.24 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	4.00 (มาก)	3.89 (มาก)	3.95 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.93 (มาก)	3.84 (มาก)	3.89 (มาก)
บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	4.24 (มาก)	4.00 (มาก)	4.12 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.24 (มาก)	4.13 (มาก)	4.19 (มาก)

จากตารางที่ 54 พบว่าค่านโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.24) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.13)

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

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

ตารางที่ 55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านการบังคับบัญชา	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน	4.45 (มาก)	4.55 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน	4.31 (มาก)	4.18 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.24 (มาก)	4.26 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.26 (มาก)	4.21 (มาก)	4.24 (มาก)
หัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น	4.26 (มาก)	4.21 (มาก)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.30 (มาก)	4.28 (มาก)	4.30 (มาก)

จากตารางที่ 55 พบว่าด้านการบังคับบัญชาผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน 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 มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขาย 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 มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.21) เท่ากัน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	4.38 (มาก)	4.47 (มาก)	4.43 (มาก)
การได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	4.40 (มาก)	4.45 (มาก)	4.43 (มาก)
การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	4.19 (มาก)	4.29 (มาก)	4.24 (มาก)
การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	4.24 (มาก)	4.26 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	4.17 (มาก)	4.29 (มาก)	4.23 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.28 (มาก)	4.35 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 56 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 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) รองลงมาคือการได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.45) และการได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) และหัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.19 (มาก)	4.37 (มาก)	4.27 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.26 (มาก)	4.29 (มาก)	4.27 (มาก)
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.38 (มาก)	4.34 (มาก)	4.36 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.31 (มาก)	4.37 (มาก)	4.34 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน	4.21 (มาก)	5.11 (มากที่สุด)	4.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.27 (มาก)	4.49 (มาก)	4.38 (มาก)

จากตารางที่ 57 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.27) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.49)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 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 ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท	4.33 (มาก)	4.08 (มาก)	4.21 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.29 (มาก)	4.08 (มาก)	4.19 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น	4.31 (มาก)	4.21 (มาก)	4.26 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น	4.36 (มาก)	4.13 (มาก)	4.25 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.32 (มาก)	4.12 (มาก)	4.23 (มาก)

จากตารางที่ 58 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.32) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 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

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านตำแหน่งงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	4.43 (มาก)	4.34 (มาก)	4.39 (มาก)
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.17 (มาก)	4.26 (มาก)	4.21 (มาก)
ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.38 (มาก)	4.32 (มาก)	4.35 (มาก)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของท่าน	3.95 (มาก)	3.87 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.23 (มาก)	4.19 (มาก)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 59 พบว่าด้านตำแหน่งงาน 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) รองลงมา

คือ 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)

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง	4.67 (มาก)	4.66 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.69 (มากที่สุด)	4.58 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ	4.62 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)
บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ	4.36 (มาก)	4.24 (มาก)	4.30 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน	4.38 (มาก)	4.34 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.54 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 60 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมากที่สุด ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.54) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.47)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.69) รองลงมาคือ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.67) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.62)

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

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านชีวิตส่วนตัว	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจิโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	4.07 (มาก)	3.95 (มาก)	4.01 (มาก)
ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้	4.05 (มาก)	4.13 (มาก)	4.09 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท	4.07 (มาก)	4.13 (มาก)	4.10 (มาก)
ท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	3.98 (มาก)	3.97 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.04 (มาก)	4.05 (มาก)	4.05 (มาก)

จากตารางที่ 61 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.04) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.07) และ

ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.07) เท่ากัน รองลงมา คือ 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 รองลงมา คือ ท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.97) และรายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 3.95)

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านสภาพการทำงาน	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	3.98 (มาก)	3.89 (มาก)	3.94 (มาก)
บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	4.05 (มาก)	4.11 (มาก)	4.07 (มาก)
สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก	4.33 (มาก)	4.11 (มาก)	4.23 (มาก)
สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ	4.19 (มาก)	4.13 (มาก)	4.16 (มาก)
สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า-ออก	3.95 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีพื้นที่ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่างเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อน และส่วนออกกำลังกาย	3.86 (มาก)	3.84 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.06 (มาก)	4.01 (มาก)	4.04 (มาก)

จากตารางที่ 62 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกอายุการทำงาน ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ดังนี้ อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.06) และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.01)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุการทำงานไม่เกิน 5 ปี ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง 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) และสภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.11) เท่ากัน และสภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ถนนจอดรถ ร้ว ทางเข้า – ออก (ค่าเฉลี่ย 3.97)

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้ที่ท่านได้รับ	4.26 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ	3.88 (มาก)	3.66 (มาก)	3.78 (มาก)
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ	4.12 (มาก)	3.92 (มาก)	4.03 (มาก)
เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี	3.90 (มาก)	3.79 (มาก)	3.85 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น	3.98 (มาก)	3.87 (มาก)	3.93 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่ง บริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก	3.83 (มาก)	3.53 (มาก)	3.69 (มาก)
สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต	3.98 (มาก)	3.89 (มาก)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.99 (มาก)	3.80 (มาก)	3.91 (มาก)

จากตารางที่ 63 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 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)

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา
จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

ปัจจัยบำรุงรักษา	อายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด		
	ไม่เกิน 5 ปี	5 ปีขึ้นไป	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.24 (มาก)	4.13 (มาก)	4.19 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	4.30 (มาก)	4.28 (มาก)	4.30 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.28 (มาก)	4.35 (มาก)	4.31 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.27 (มาก)	4.49 (มาก)	4.38 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.32 (มาก)	4.12 (มาก)	4.23 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.23 (มาก)	4.19 (มาก)	4.22 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.54 (มากที่สุด)	4.47 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.04 (มาก)	4.05 (มาก)	4.05 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	4.06 (มาก)	4.01 (มาก)	4.04 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.99 (มาก)	3.80 (มาก)	3.91 (มาก)

จากตารางที่ 64 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามอายุการทำงาน ไม่เกิน 5 ปี ให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย

4.54) รองลงมาคือ 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)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการประเมินความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้

ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.26 (มาก)	4.47 (มาก)	4.36 (มาก)
ความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย	4.14 (มาก)	4.26 (มาก)	4.20 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ	4.14 (มาก)	4.13 (มาก)	4.14 (มาก)
ความรู้ถึงถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.24 (มาก)	4.32 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.19 (มาก)	4.29 (มาก)	4.25 (มาก)

จากตารางที่ 65 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน 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) และการตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาในงานของตนเองได้สำเร็จ (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)

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามรายได้

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและ ชมเชยจากผู้อื่น	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจาก หัวหน้างาน	4.05 (มาก)	4.13 (มาก)	4.09 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมี อาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็น ตัวอย่างแก่ผู้อื่น	4.17 (มาก)	4.18 (มาก)	4.18 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะ ตนในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ	4.21 (มาก)	4.29 (มาก)	4.25 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และ มอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	4.17 (มาก)	4.32 (มาก)	4.24 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.19 (มาก)	4.29 (มาก)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.15 (มาก)	4.24 (มาก)	4.20 (มาก)

จากตารางที่ 66 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น 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 การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.21) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19) การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็น

ตัวอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.17) และการได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.17) เท่ากัน

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความไว้วางใจในการทำงาน และมอบหมายหน้าที่สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาคือ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.29) และการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29) เท่ากัน และการได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน	4.12 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.30 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	4.33 (มาก)	4.37 (มาก)	4.35 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	4.14 (มาก)	4.26 (มาก)	4.20 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	3.67 (มาก)	3.97 (มาก)	3.81 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.93 (มาก)	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.03 (มาก)	4.22 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 67 พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 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)

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและ ประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.05 (มาก)	4.21 (มาก)	4.13 (มาก)
การมีโอกาสดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ตลอดเวลา	4.14 (มาก)	4.26 (มาก)	4.20 (มาก)
การมีโอกาสดำเนินมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)	4.03 (มาก)
การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความ เหมาะสม	3.90 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของ งานที่ปฏิบัติอยู่	3.95 (มาก)	3.92 (มาก)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.02 (มาก)	4.06 (มาก)	4.05 (มาก)

จากตารางที่ 68 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.02) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.06)

ในปีวิจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสดำเนินงานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมาคือ การมีโอกาสดำเนินมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และการมีโอกาสดำเนินการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.26) รองลงมาคือ การมีโอกาได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.21) และการมีโอกาได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (ค่าเฉลี่ย 3.97) และ การได้รับการปรับตำแหน่ง เลื่อนขั้นตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.97) เท่ากัน

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	4.07 (มาก)	4.13 (มาก)	4.10 (มาก)
การมีโอกามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	4.00 (มาก)	4.21 (มาก)	4.10 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.17 (มาก)	4.18 (มาก)	4.18 (มาก)
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.07 (มาก)	4.21 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.07 (มาก)	4.18 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 69 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.07) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.18)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่

รับผิดชอบ(ค่าเฉลี่ย 4.17) รองลงมาคือ การมีโอกาสดำเนินการรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น(ค่าเฉลี่ย 4.07) และการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) เท่ากัน และการมีโอกาสมมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

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

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้

ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมี โครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป	4.05 (มาก)	4.18 (มาก)	4.11 (มาก)
บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้าน อื่นๆ	3.95 (มาก)	4.16 (มาก)	4.05 (มาก)
บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านใน แผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน	4.00 (มาก)	4.11 (มาก)	4.05 (มาก)
บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่ง ให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	3.98 (มาก)	4.24 (มาก)	4.10 (มาก)
บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับ ตำแหน่งงาน	3.90 (มาก)	4.34 (มาก)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.97 (มาก)	4.20 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 70 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 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)

ตารางที่ 71 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	4.19 (มาก)	4.29 (มาก)	4.25 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	4.15 (มาก)	4.24 (มาก)	4.20 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.03 (มาก)	4.22 (มาก)	4.13 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.02 (มาก)	4.06 (มาก)	4.04 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	4.07 (มาก)	4.18 (มาก)	4.13 (มาก)
ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	3.97 (มาก)	4.20 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 71 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน 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)

ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้

ตารางที่ 72 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามรายได้

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุม เป็นลายลักษณ์อักษร	4.21 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.36 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.21 (มาก)	4.39 (มาก)	4.30 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ ชี้แจงไว้	4.19 (มาก)	4.50 (มาก)	4.34 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการ บริหารงานต่างๆ	4.21 (มาก)	4.32 (มาก)	4.26 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขต การปฏิบัติงาน	4.14 (มาก)	4.32 (มาก)	4.23 (มาก)
บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับ มอบหมาย	4.17 (มาก)	4.32 (มาก)	4.24 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการปรับค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	3.88 (มาก)	4.03 (มาก)	3.95 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	3.74 (มาก)	4.05 (มาก)	3.89 (มาก)
บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ	3.88 (มาก)	4.39 (มาก)	4.13 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.07 (มาก)	4.31 (มาก)	4.19 (มาก)

จากตารางที่ 72 พบว่าด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.07) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ในปีจ้ยย่อผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (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 บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือ บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.50) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.39) และ บริษัทมีนโยบายด้านสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.39) เท่ากัน

ตารางที่ 73 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้

ด้านการบังคับบัญชา	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน	4.38 (มาก)	4.63 (มาก)	4.50 (มาก)
แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน	4.07 (มาก)	4.45 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.12 (มาก)	4.39 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.12 (มาก)	4.37 (มาก)	4.24 (มาก)
หัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น	4.14 (มาก)	4.34 (มาก)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.16 (มาก)	4.43 (มาก)	4.30 (มาก)

จากตารางที่ 73 พบว่าด้านการบังคับบัญชา 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 เป็น

ต้น (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)

ตารางที่ 74 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามรายได้

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	4.31 (มาก)	4.55 (มากที่สุด)	4.43 (มาก)
การได้รับความสนับสนุน ความจริงใจ ความร่วมมือ จากหัวหน้างาน	4.36 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.43 (มาก)
การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	4.24 (มาก)	4.24 (มาก)	4.24 (มาก)
การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	4.24 (มาก)	4.26 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	4.24 (มาก)	4.21 (มาก)	4.23 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.27 (มาก)	4.35 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 74 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 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)

ตารางที่ 75 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.24 (มาก)	4.32 (มาก)	4.27 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.21 (มาก)	4.34 (มาก)	4.27 (มาก)
ความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.29 (มาก)	4.45 (มาก)	4.36 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟัง ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.26 (มาก)	4.42 (มาก)	4.34 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน	4.98 (มากที่สุด)	4.26 (มาก)	4.64 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.39 (มาก)	4.35 (มาก)	4.35 (มาก)

จากตารางที่ 75 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.39) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.35)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถาม 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)

ตารางที่ 76 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามรายได้

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท	4.05 (มาก)	4.39 (มาก)	4.21 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.10 (มาก)	4.29 (มาก)	4.19 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น	4.14 (มาก)	4.39 (มาก)	4.26 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น	4.10 (มาก)	4.42 (มาก)	4.25 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.09 (มาก)	4.37 (มาก)	4.23 (มาก)

จากตารางที่ 76 พบว่าด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.09) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.37)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม 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) และมี

ความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.39) เท่ากัน และการร่วมกันวางแผน
ปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ตารางที่ 77 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามรายได้

ด้านตำแหน่งงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท	4.26 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.39 (มาก)
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	4.12 (มาก)	4.32 (มาก)	4.21 (มาก)
ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.33 (มาก)	4.37 (มาก)	4.35 (มาก)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของท่าน	3.93 (มาก)	3.89 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.16 (มาก)	4.27 (มาก)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 77 พบว่าด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือ
เท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 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) และ
งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.12)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3
ลำดับแรก คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.53) รองลงมาคือ ความ

พอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.37) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.32)

ตารางที่ 78 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีความมั่นคง	4.55 (มากที่สุด)	4.79 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ	4.52 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ	4.52 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)
บริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบ	4.29 (มาก)	4.32 (มาก)	4.30 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้ รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน	4.31 (มาก)	4.42 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.43 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 78 พบว่าด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.43) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.59)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.55) รองลงมา คือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.52) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของ

ธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.52) เท่ากัน และ บริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.31)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.79) รองลงมาคือ บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.76) และบริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.66)

ตารางที่ 79 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้

ด้านชีวิตส่วนตัว	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	3.86 (มาก)	4.18 (มาก)	4.01 (มาก)
ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้	4.00 (มาก)	4.18 (มาก)	4.09 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท	4.05 (มาก)	4.16 (มาก)	4.10 (มาก)
ท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว	3.93 (มาก)	4.03 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.96 (มาก)	4.13 (มาก)	4.05 (มาก)

จากตารางที่ 79 พบว่าด้านชีวิตส่วนตัว 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 ท่านสามารถจัดการปัญหา

ครอบครัวยุติ (ค่าเฉลี่ย 4.00) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้จากบริษัทเพียงพอกับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน (ค่าเฉลี่ย 4.18) และครอบครัว มีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหาครอบครัวได้ (ค่าเฉลี่ย 4.18) เท่ากัน รองลงมาครอบครัว เข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.16) และท่านมีเวลาเพียงพอในการดูแลตนเองและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 4.03)



ตารางที่ 80 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน	3.86 (มาก)	4.03 (มาก)	3.94 (มาก)
บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	4.07 (มาก)	4.08 (มาก)	4.07 (มาก)
สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายใน และภายนอก	4.14 (มาก)	4.32 (มาก)	4.23 (มาก)
สภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียง ดัง อุณหภูมิ	4.07 (มาก)	4.26 (มาก)	4.16 (มาก)
สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า – ออก	3.95 (มาก)	3.97 (มาก)	3.96 (มาก)
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีพื้นที่ส่วนรับประทานอาหาร อาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่างเก็บของ ที่จอดรถ ห้องพักผ่อน และส่วนออกกำลังกาย	3.93 (มาก)	3.76 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.00 (มาก)	4.07 (มาก)	4.04 (มาก)

จากตารางที่ 80 พบว่าด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.00) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.07)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก (ค่าเฉลี่ย 4.14) รองลงมา คือ บริษัทมีระบบรักษาความปลอดภัยที่มีมาตรฐาน

(ค่าเฉลี่ย 4.07) และสภาพแวดล้อมในพื้นที่ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ (ค่าเฉลี่ย 4.07) เท่ากัน และ สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ถนนจราจร รั้ว ทางเข้า – ออก (ค่าเฉลี่ย 3.95)

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

ตารางที่ 81 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้ที่ท่านได้รับ	4.05 (มาก)	4.24 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ	3.60 (มาก)	3.97 (มาก)	3.78 (มาก)
เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ	3.95 (มาก)	4.11 (มาก)	4.03 (มาก)
เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช่สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี	3.74 (มาก)	3.97 (มาก)	3.85 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่ายสมทบ งานบวช งานแต่งงาน งานศพ เงินกู้ เป็นต้น	3.90 (มาก)	3.95 (มาก)	3.93 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่ง บริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก	3.50 (มาก)	3.89 (มาก)	3.69 (มาก)
สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต	3.86 (มาก)	4.03 (มาก)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	3.80 (มาก)	4.02 (มาก)	3.91 (มาก)

จากตารางที่ 81 พบว่าด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาทและรายได้มากกว่า 50,000 บาท ให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.80) รายได้มากกว่า 50,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.02)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้ที่ท่านได้รับ (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) รองลงมา เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และสวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.03)

ตารางที่ 82 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา
จำแนกตามรายได้

ปัจจัยบำรุงรักษา	รายได้		
	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาท	รวม
	n=42	n=38	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	4.07 (มาก)	4.31 (มาก)	4.19 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	4.16 (มาก)	4.43 (มาก)	4.30 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.27 (มาก)	4.35 (มาก)	4.31 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.27 (มาก)	4.49 (มาก)	4.38 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	4.09 (มาก)	4.37 (มาก)	4.23 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.16 (มาก)	4.27 (มาก)	4.22 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.43 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.51 (มากที่สุด)
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.96 (มาก)	4.13 (มาก)	4.05 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	4.00 (มาก)	4.07 (มาก)	4.04 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.80 (มาก)	4.02 (มาก)	3.91 (มาก)

จากตารางที่ 82 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีรายได้ต่ำกว่าหรือ
เท่ากับ 50,000 บาท ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน
(ค่าเฉลี่ย 4.43) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) และด้านความสัมพันธ์

กับเพื่อนร่วมงาน (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)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 83 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการประสบความสำเร็จ ในงาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.56 (มากที่สุด)	4.41 (มาก)	4.18 (มาก)	4.25 (มาก)	4.36 (มาก)
ความสำเร็จของงานเป็นไป ตามเป้าหมาย	4.24 (มาก)	4.24 (มาก)	4.14 (มาก)	4.19 (มาก)	4.20 (มาก)
การตัดสินใจหรือแก้ไข ปัญหาในงานของตนเองได้ สำเร็จ	4.28 (มาก)	4.12 (มาก)	4.09 (มาก)	4.00 (มาก)	4.14 (มาก)
ความรู้สึกรับรู้ถึงการเป็นส่วน หนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.36 (มาก)	4.06 (มาก)	4.27 (มาก)	4.38 (มาก)	4.27 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.20 (มาก)	4.28 (มาก)	4.17 (มาก)	4.21 (มาก)	4.25 (มาก)

จากตารางที่ 83 พบว่าด้านการประสบความสำเร็จในงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.28) ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.20) เจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.21) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนารุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.17)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนารุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.27) รองลงมาคือ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ (ค่าเฉลี่ย 4.18) และความสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.14)

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

ตารางที่ 84 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนา ธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการ ด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับการยอมรับ ยกย่อง และชมเชยจากหัวหน้างาน	4.12 (มาก)	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	4.13 (มาก)	4.09 (มาก)
การได้ใช้ความรู้ในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและ เป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็น ตัวอย่างแก่ผู้อื่น	4.28 (มาก)	4.35 (มาก)	4.14 (มาก)	3.87 (มาก)	4.18 (มาก)
การได้ใช้ความสามารถและ ความถนัดเฉพาะตนในการ ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ	4.40 (มาก)	4.24 (มาก)	4.09 (มาก)	4.25 (มาก)	4.25 (มาก)
การได้รับความไว้วางใจในการ ทำงาน และมอบหมายหน้าที่ สำคัญจากหัวหน้างานเสมอ	4.32 (มาก)	4.29 (มาก)	4.05 (มาก)	4.31 (มาก)	4.24 (มาก)
การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	4.28 (มาก)	4.29 (มาก)	4.09 (มาก)	4.31 (มาก)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.28 (มาก)	4.26 (มาก)	4.07 (มาก)	4.17 (มาก)	4.20 (มาก)

จากตารางที่ 84 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.28) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.26) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.17)

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

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (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 การได้ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและเป็นที่ยอมรับในบริษัทให้เป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่น (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 การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ (ค่าเฉลี่ย 4.25) และการได้รับการยอมรับ ยกย่องและชมเชยจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ตารางที่ 85 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความน่าสนใจ สามารถเพิ่มพูนประสบการณ์ในสายงาน	4.40 (มาก)	4.24 (มาก)	4.32 (มาก)	4.19 (มาก)	4.30 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน	4.44 (มาก)	4.41 (มาก)	4.32 (มาก)	4.19 (มาก)	4.35 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความถนัดและความชำนาญพิเศษที่มีของท่าน	4.28 (มาก)	4.06 (มาก)	4.23 (มาก)	4.19 (มาก)	4.20 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ท่านได้ศึกษามา	3.92 (มาก)	3.71 (มาก)	3.73 (มาก)	3.88 (มาก)	3.81 (มาก)
งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.08 (มาก)	3.94 (มาก)	3.95 (มาก)	3.97 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.22 (มาก)	4.07 (มาก)	4.11 (มาก)	4.08 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 85 พบว่าด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.22) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.08)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารด้านการตลาด 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)

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

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด 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)

ตารางที่ 86 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ	4.12 (มาก)	4.24 (มาก)	4.14 (มาก)	4.00 (มาก)	4.13 (มาก)
การมีโอกาสเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา	4.21 (มาก)	4.35 (มาก)	4.23 (มาก)	4.13 (มาก)	4.20 (มาก)
การมีโอกาสได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	4.00 (มาก)	4.18 (มาก)	4.00 (มาก)	3.94 (มาก)	4.03 (มาก)
การได้รับการปรับตำแหน่งเลื่อนขั้นตามความเหมาะสม	4.04 (มาก)	4.18 (มาก)	3.73 (มาก)	3.81 (มาก)	3.94 (มาก)
การได้รับการสนับสนุนเรื่องความก้าวหน้าของงานที่ปฏิบัติอยู่	4.08 (มาก)	4.06 (มาก)	3.77 (มาก)	3.81 (มาก)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.09 (มาก)	4.20 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)	4.05 (มาก)

จากตารางที่ 86 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.09) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.20) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.97) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.94)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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

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

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

ตารางที่ 87 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนารูรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น	4.32 (มาก)	4.06 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)	4.10 (มาก)
การมีโอกาสมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของงานในส่วนที่รับผิดชอบ	4.20 (มาก)	4.06 (มาก)	3.95 (มาก)	4.19 (มาก)	4.10 (มาก)
การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.16 (มาก)	4.00 (มาก)	4.23 (มาก)	4.31 (มาก)	4.18 (มาก)
การได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน	4.28 (มาก)	4.06 (มาก)	3.95 (มาก)	4.25 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.24 (มาก)	4.05 (มาก)	4.02 (มาก)	4.19 (มาก)	4.13 (มาก)

จากตารางที่ 87 พบว่าด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.24) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนารูรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.02) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การมีโอกาสได้รับผิดชอบในงานที่สูงขึ้นหรือท้าทายความสามารถมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย 4.32) รองลงมาการได้ทำงานตามความเหมาะสมของปริมาณงาน (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)

ตารางที่ 88 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทให้โอกาสในการ เพิ่มพูนความรู้ความ สามารถ เช่น เพิ่มขอบเขต ความรับผิดชอบกับงาน ปัจจุบัน และมีโครงการ ใหม่ๆที่จะให้ท่าน ดำเนินการต่อไป	4.24 (มาก)	4.18 (มาก)	3.95 (มาก)	4.06 (มาก)	4.11 (มาก)
บริษัทมีการหมุนเวียนงาน เพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งาน ด้านอื่นๆ	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)	4.00 (มาก)	4.05 (มาก)
บริษัทมีการกำหนด โครงสร้างตำแหน่งงานของ ท่านในแผนผังของบริษัท อย่างชัดเจน	4.08 (มาก)	4.06 (มาก)	4.14 (มาก)	3.87 (มาก)	4.05 (มาก)
บริษัทให้ความเสมอภาค และโอกาสในการปรับ ตำแหน่งให้กับท่านและ พนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน	4.12 (มาก)	4.12 (มาก)	4.09 (มาก)	4.06 (มาก)	4.10 (มาก)
บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลใน การปรับตำแหน่งงาน	4.12 (มาก)	4.06 (มาก)	4.14 (มาก)	4.13 (มาก)	4.11 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.07 (มาก)	4.10 (มาก)	4.07 (มาก)	4.10 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 88 พบว่าด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.07) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.10) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนารูทิจ (ค่าเฉลี่ย 4.07) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.24) รองลงมา บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.12) บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.12) และบริษัทมีความยุติธรรม 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

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนารูทิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการกำหนดโครงสร้างตำแหน่งงานของท่านในแผนผังของบริษัทอย่างชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.14) และบริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) เท่ากัน รองลงมาคือ บริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่งให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.09) และ บริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.05)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความยุติธรรม หลักเกณฑ์และเหตุผลในการปรับตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.13) รองลงมาคือ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ท่านดำเนินการต่อไป (ค่าเฉลี่ย 4.06) และบริษัทให้ความเสมอภาคและโอกาสในการปรับตำแหน่ง

ให้กับท่านและพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย 4.06) และบริษัทมีการหมุนเวียนงานเพื่อให้ท่านได้เรียนรู้งานด้านอื่นๆ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

ตารางที่ 89 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยแรงจูงใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านการประสบความสำเร็จ ในงาน	4.20 (มาก)	4.28 (มาก)	4.17 (มาก)	4.21 (มาก)	4.25 (มาก)
ด้านการได้รับการยอมรับยก ย่องและชมเชยจากผู้อื่น	4.28 (มาก)	4.26 (มาก)	4.07 (มาก)	4.17 (มาก)	4.20 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.22 (มาก)	4.07 (มาก)	4.11 (มาก)	4.08 (มาก)	4.13 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	4.09 (มาก)	4.20 (มาก)	3.97 (มาก)	3.94 (มาก)	4.05 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ การงาน	4.24 (มาก)	4.05 (มาก)	4.02 (มาก)	4.19 (มาก)	4.13 (มาก)
ด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	4.07 (มาก)	4.10 (มาก)	4.07 (มาก)	4.10 (มาก)	4.08 (มาก)

จากตารางที่ 89 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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)

2) ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตารางที่ 90 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร	4.56 (มากที่สุด)	4.35 (มาก)	4.36 (มาก)	4.06 (มาก)	4.36 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.36 (มาก)	4.41 (มาก)	4.27 (มาก)	4.13 (มาก)	4.30 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้	4.32 (มาก)	4.41 (มาก)	4.32 (มาก)	4.31 (มาก)	4.34 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ	4.32 (มาก)	4.35 (มาก)	4.18 (มาก)	4.19 (มาก)	4.26 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการแบ่งงาน จัดการงาน แบ่งขอบเขตการปฏิบัติงาน	4.32 (มาก)	4.24 (มาก)	4.18 (มาก)	4.13 (มาก)	4.23 (มาก)
บริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย	4.24 (มาก)	4.29 (มาก)	4.23 (มาก)	4.19 (มาก)	4.24 (มาก)

ตารางที่ 90 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบาย และการบริหารของบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีนโยบายการปรับ ค่าจ้าง, เงินเดือนประจำปี	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	3.73 (มาก)	3.94 (มาก)	3.95 (มาก)
บริษัทมีนโยบายการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	4.12 (มาก)	3.94 (มาก)	3.64 (มาก)	3.81 (มาก)	3.89 (มาก)
บริษัทมีนโยบายด้าน สวัสดิการ	4.24 (มาก)	4.06 (มาก)	4.09 (มาก)	4.06 (มาก)	4.13 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.29 (มาก)	4.23 (มาก)	4.11 (มาก)	4.09 (มาก)	4.19 (มาก)

จากตารางที่ 90 พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.29) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.23) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.11) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.09)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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 บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.35) และ บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.35) เท่ากัน และบริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีนโยบายการบริหารการจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 4.36) รองลงมาคือ บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.32) และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายที่ได้ชี้แจงไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.31) รองลงมาคือ บริษัทมีความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.19) และบริษัทมีความยืดหยุ่นในการจัดการงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.19) เท่ากัน และบริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 4.13)

ตารางที่ 91 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการจัดการบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านการบังคับบัญชา	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
หัวหน้างานให้คำแนะนำ ในภาคปฏิบัติงานและ เทคนิคงาน	4.44 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)
แผนกบุคคล-ธุรการระบุ โครงสร้างองค์กรที่มี ความชัดเจน	4.16 (มาก)	4.29 (มาก)	4.32 (มาก)	4.25 (มาก)	3.54 (มาก)
หัวหน้างานมีความ ยุติธรรมในการพิจารณา ผลงาน	4.32 (มาก)	4.29 (มาก)	4.18 (มาก)	4.19 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานมีความ ยุติธรรมในการบังคับ บัญชา	4.24 (มาก)	4.29 (มาก)	4.18 (มาก)	4.25 (มาก)	4.24 (มาก)
หัวหน้างานมีการรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอ แนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิด เห็น ของพนักงานขาย หรือพนักงานส่งเสริมการ ขาย เป็นต้น	4.20 (มาก)	4.24 (มาก)	4.27 (มาก)	4.25 (มาก)	4.24 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.27 (มาก)	4.33 (มาก)	4.30 (มาก)	4.29 (มาก)	4.30 (มาก)

จากตารางที่ 91 พบว่า ด้านการบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.27) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.33) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.30) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.29)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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 มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.24)

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

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน (ค่าเฉลี่ย 4.50) รองลงมาคือ แผนกบุคคล-ธุรการระบุโครงสร้างองค์กรที่มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 4.25) หัวหน้างานมีความยุติธรรมในการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.25) และหัวหน้างานมีการรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น มีการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานขาย หรือพนักงานส่งเสริมการขาย เป็นต้น (ค่าเฉลี่ย 4.25) เท่ากัน และหัวหน้างานมีความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน (ค่าเฉลี่ย 4.19)

ตารางที่ 92 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	4.44 (มาก)	4.59 (มากที่สุด)	4.32 (มาก)	4.38 (มาก)	4.43 (มาก)
การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน	4.36 (มาก)	4.53 (มากที่สุด)	4.36 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.43 (มาก)
การได้รับความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	4.20 (มาก)	4.35 (มาก)	4.09 (มาก)	4.38 (มาก)	4.24 (มาก)
การได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน	4.24 (มาก)	4.35 (มาก)	4.09 (มาก)	4.38 (มาก)	4.25 (มาก)
หัวหน้างานเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของท่าน	4.20 (มาก)	4.41 (มาก)	4.05 (มาก)	4.31 (มาก)	4.23 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.29 (มาก)	4.45 (มาก)	4.18 (มาก)	4.39 (มาก)	4.31 (มาก)

จากตารางที่ 92 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.29) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.45) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.18) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.39)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา การได้รับความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมจากหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 4.24)

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

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

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

ตารางที่ 93 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.40 (มาก)	4.24 (มาก)	4.14 (มาก)	4.31 (มาก)	4.27 (มาก)
การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.36 (มาก)	4.24 (มาก)	4.23 (มาก)	4.25 (มาก)	4.27 (มาก)
ความสนิทสนมความ จริงใจ และความเป็น กันเอง	4.48 (มาก)	4.29 (มาก)	4.27 (มาก)	4.38 (มาก)	4.36 (มาก)
การเปิดโอกาสให้ทุกคน แสดงความคิดเห็นและรับ ฟังความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน	4.36 (มาก)	4.29 (มาก)	4.32 (มาก)	4.38 (มาก)	4.34 (มาก)
การปรึกษาหารือกันเมื่อ ประสบปัญหาขณะ ปฏิบัติงาน	4.36 (มาก)	4.12 (มาก)	5.55 (มากที่สุด)	4.38 (มาก)	4.64 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.39 (มาก)	4.24 (มาก)	4.50 (มาก)	4.34 (มาก)	4.38 (มาก)

จากตารางที่ 93 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.39) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.24) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.34)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 5.55) รองลงมาคือ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และความสนิทสนมความจริงใจ และความเป็นกันเอง (ค่าเฉลี่ย 4.27)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด 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)

ตารางที่ 94 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
การให้คำแนะนำช่วยเหลือกัน ในการทำงานให้สำเร็จตาม นโยบายของบริษัท	4.28 (มาก)	4.18 (มาก)	4.14 (มาก)	4.25 (มาก)	4.21 (มาก)
การร่วมกันวางแผน ปรึกษาหารือกันระหว่างแผนก เมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.28 (มาก)	4.12 (มาก)	4.09 (มาก)	4.25 (มาก)	4.19 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อน ร่วมงานในแผนกอื่น	4.44 (มาก)	4.35 (มาก)	4.00 (มาก)	4.25 (มาก)	4.26 (มาก)
มีความสัมพันธ์อันดีกับ ผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น	4.36 (มาก)	4.29 (มาก)	4.00 (มาก)	4.37 (มาก)	4.25 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.34 (มาก)	4.24 (มาก)	4.06 (มาก)	4.28 (มาก)	4.23 (มาก)

จากตารางที่ 94 พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.34) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.24) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.06) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.28)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.44) รองลงมา มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาในแผนกอื่น (ค่าเฉลี่ย 4.36) และการให้คำแนะนำช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามนโยบายของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 4.28) และ

การร่วมกันวางแผนปรึกษาหารือกันระหว่างแผนกเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (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

ตารางที่ 95 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมี ความสำคัญต่อบริษัท	4.52 (มากที่สุด)	4.41 (มาก)	4.27 (มาก)	4.31 (มาก)	4.39 (มาก)
งานที่ท่านได้รับมอบหมาย ตรงกับความรู้ความสามารถ ของท่าน	4.36 (มาก)	4.12 (มาก)	4.14 (มาก)	4.19 (มาก)	4.21 (มาก)
ความพอใจของท่านกับ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน	4.48 (มาก)	4.24 (มาก)	4.41 (มาก)	4.19 (มาก)	4.35 (มาก)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สูงขึ้นของท่าน	4.12 (มาก)	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	3.69 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.37 (มาก)	4.19 (มาก)	4.15 (มาก)	4.10 (มาก)	4.22 (มาก)

จากตารางที่ 95 พบว่า ด้านตำแหน่งงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้
ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.37) ตำแหน่งพนักงาน
การตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.19) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.15) และ
เจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.10)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด ให้
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ การงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท
(ค่าเฉลี่ย 4.52) รองลงมา ความพอใจของท่านกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน (ค่าเฉลี่ย 4.48) และงานที่
ท่านได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 4.36)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า ให้
ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 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)

ตารางที่ 96 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทที่มีความมั่นคง	4.76 (มากที่สุด)	4.76 (มากที่สุด)	4.55 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)	4.66 (มากที่สุด)
บริษัทมีภาพพจน์ชื่อเสียง ที่ดีในวงการธุรกิจ	4.72 (มากที่สุด)	4.71 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)
บริษัทมีการเติบโตขยาย ขนาดของธุรกิจ	4.56 (มากที่สุด)	4.65 (มากที่สุด)	4.64 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.59 (มากที่สุด)
บริษัทมอบโอกาส ก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ รับผิดชอบ	4.20 (มาก)	4.29 (มาก)	4.36 (มาก)	4.37 (มาก)	4.30 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนของ การกำหนดหน้าที่ให้ รับผิดชอบของแต่ละ ตำแหน่งงาน	4.32 (มาก)	4.41 (มาก)	4.36 (มาก)	4.37 (มาก)	4.36 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.51 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.46 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)

จากตารางที่ 96 พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.51) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.56) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.46) *

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ บริษัทที่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 4.76) รองลงมา บริษัทมี

ภาพพจน์ชื่อเสียงที่ดีในวงการธุรกิจ (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 บริษัทมีการเติบโตขยายขนาดของธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และบริษัทมอบโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 4.37) และบริษัทมีความชัดเจนของการกำหนดหน้าที่ให้รับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน (ค่าเฉลี่ย 4.37) เท่ากัน

ตารางที่ 97 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านชีวิตส่วนตัว	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนารูทกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้จากบริษัทเพียงพอ กับรายจ่ายในชีวิตประจำวัน	4.04 (มาก)	4.24 (มาก)	3.91 (มาก)	3.87 (มาก)	4.01 (มาก)
ครอบครัวมีความอบอุ่น ท่านสามารถจัดการปัญหา ครอบครัวได้	4.00 (มาก)	4.29 (มาก)	4.14 (มาก)	3.94 (มาก)	4.09 (มาก)
ครอบครัวเข้าใจและ สนับสนุนในการทำงาน ของท่านให้กับบริษัท	4.08 (มาก)	4.29 (มาก)	4.09 (มาก)	3.94 (มาก)	4.10 (มาก)
ท่านมีเวลาเพียงพอในการ ดูแลตนเองและครอบครัว	4.08 (มาก)	4.29 (มาก)	3.82 (มาก)	3.69 (มาก)	3.97 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.05 (มาก)	4.28 (มาก)	3.99 (มาก)	3.86 (มาก)	4.05 (มาก)

จากตารางที่ 97พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.05) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.28) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนารูทกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.99) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.86)

ในปัจจุบันย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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)

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

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด 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)

ตารางที่ 98 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนารูรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
บริษัทมีอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อ ความปลอดภัยในการ ทำงาน	4.16 (มาก)	3.94 (มาก)	3.82 (มาก)	3.75 (มาก)	3.94 (มาก)
บริษัทมีระบบรักษาความ ปลอดภัยที่มีมาตรฐาน	4.20 (มาก)	4.06 (มาก)	4.05 (มาก)	3.94 (มาก)	4.07 (มาก)
สภาพแวดล้อมอาคารของ บริษัทมีความสะอาดทั้ง ภายในและภายนอก	4.32 (มาก)	4.12 (มาก)	4.14 (มาก)	4.31 (มาก)	4.23 (มาก)
สภาพแวดล้อมในพื้นที่ ปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ	4.20 (มาก)	4.29 (มาก)	4.09 (มาก)	4.06 (มาก)	4.16 (มาก)
สภาพแวดล้อมรอบๆ บริษัทเช่น ลานจอดรถ รั้ว ทางเข้า – ออก	4.04 (มาก)	3.94 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.96 (มาก)
สิ่งอำนวยความสะดวก เช่น มีพื้นที่ส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ตู้เย็น ช่อง เก็บของ ที่จอดรถ ห้องพัก ผ่อนและส่วนออกกำลังกาย	4.00 (มาก)	3.88 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	3.85 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.15 (มาก)	4.04 (มาก)	3.97 (มาก)	3.93 (มาก)	4.04 (มาก)

จากตารางที่ 98 พบว่า ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.15) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 4.04) ตำแหน่งพนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.97) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.93)

ในปัจจัยย่อยผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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)

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

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

ตารางที่ 99 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
รายได้ที่ท่านได้รับ	4.28 (มาก)	4.18 (มาก)	4.09 (มาก)	3.94 (มาก)	4.14 (มาก)
ค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับ	4.08 (มาก)	3.76 (มาก)	3.55 (มาก)	3.63 (มาก)	3.78 (มาก)
เงินโบนัสประจำปีที่ท่าน ได้รับ	4.28 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.69 (มาก)	4.03 (มาก)
เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้ สิทธิลาทุกชนิดใน 1,2,3 ปี, ทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี	3.84 (มาก)	3.94 (มาก)	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)	3.85 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่เป็น ตัวเงิน เช่น เงินช่วยเหลือ ค่ารักษาพยาบาล, ค่าใช้จ่าย สมทบ งานบวช งานแต่ง งาน งานศพ เงินกู้เป็นต้น	4.04 (มาก)	3.94 (มาก)	3.86 (มาก)	3.81 (มาก)	3.93 (มาก)
เงินช่วยเหลือสวัสดิการที่ไม่ เป็นตัวเงิน เช่น รถรับ-ส่ง บริษัท อาหารกลางวัน กองทุนประจำแผนก	3.84 (มาก)	3.82 (มาก)	3.41 (มาก)	3.69 (มาก)	3.69 (มาก)
สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การ ประกันชีวิต	4.12 (มาก)	4.12 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)	3.94 (มาก)
ค่าเฉลี่ยรวม (แปลผล)	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)	3.78 (มาก)	3.76 (มาก)	3.91 (มาก)

จากตารางที่ 99 พบว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกตำแหน่งงานให้ความสำคัญโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผู้บริหารการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.07) พนักงานการตลาด/พัฒนาลูกค้า (ค่าเฉลี่ย 3.97) พนักงานการตลาด/พัฒนาธุรกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.78) และเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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 สวัสดิการด้านสังคม เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การประกันชีวิต (ค่าเฉลี่ย 4.12) และเงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 4.00)

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

ในปัจจุบันผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการด้านการตลาด ให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ รายได้ที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.94) รองลงมา คือ เงินรางวัลพิเศษ เช่น ไม่ใช้สิทธิลาทุกชนิดใน 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)

ตารางที่ 100 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ปัจจัยบำรุงรักษา	ตำแหน่งงาน				
	ผู้บริหาร การตลาด	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาลูกค้า	พนักงาน การตลาด/ พัฒนาธุรกิจ	เจ้าหน้าที่ ธุรการด้าน การตลาด	รวม
	n=25	n=17	n=22	n=16	N=80
	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านนโยบายและการ บริหารของบริษัท	4.29 (มาก)	4.23 (มาก)	4.11 (มาก)	4.09 (มาก)	4.19 (มาก)
ด้านการบังคับบัญชา	4.27 (มาก)	4.33 (มาก)	4.30 (มาก)	4.29 (มาก)	4.30 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับ หัวหน้างาน	4.29 (มาก)	4.45 (มาก)	4.18 (มาก)	4.39 (มาก)	4.31 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	4.39 (มาก)	4.24 (มาก)	4.50 (มากที่สุด)	4.34 (มาก)	4.38 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์กับ บุคคลในแผนกอื่น	4.34 (มาก)	4.24 (มาก)	4.06 (มาก)	4.28 (มาก)	4.23 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.37 (มาก)	4.19 (มาก)	4.15 (มาก)	4.10 (มาก)	4.22 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการ ทำงาน	4.51 (มากที่สุด)	4.56 (มากที่สุด)	4.50 (มากที่สุด)	4.46 (มาก)	4.51 (มากที่สุด)
ด้านชีวิตส่วนตัว	4.05 (มาก)	4.28 (มาก)	3.99 (มาก)	3.86 (มาก)	4.05 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	4.15 (มาก)	4.04 (มาก)	3.97 (มาก)	3.93 (มาก)	4.04 (มาก)
ด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	4.07 (มาก)	3.97 (มาก)	3.78 (มาก)	3.76 (มาก)	3.91 (มาก)

จากตารางที่ 100 พบว่าปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งผู้บริหารการตลาด 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/พัฒนารูทกิจให้ระดับความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 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)