



ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของ
บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

วรพล คำดี

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กันยายน 2554

๖ ๐๐๒๔๙ ๖๒๕

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ



245450

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของ
บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด



วรพล คำดี

การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กันยายน 2554

ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายพัฒนาการตลาด ของ
บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด

วรพล คำดี

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ


..... ประธานกรรมการ

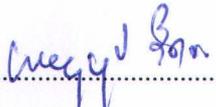
อาจารย์ ดร. ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย


.....

รองศาสตราจารย์สิริเกียรติ รัชชุสานติ


..... กรรมการ

รองศาสตราจารย์สิริเกียรติ รัชชุสานติ


..... กรรมการ

นางชมพูนุช รัตนนา

26 กันยายน 2554

© ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาและความอนุเคราะห์เป็น อย่างดีจากรองศาสตราจารย์ สิริเกียรติ รัชชชานติ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษาและแก้ไข ข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบ อิสระ และ นางชมพูนุช รัตนา กรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนการค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนกราบ ขอบพระคุณอย่างสูง

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท ดิจาโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัดทุกท่าน ที่ ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าแบบอิสระเล่มนี้จะเป็นประโยชน์ สำหรับผู้ที่สนใจศึกษาต่อไป

ปัจจัยแรงจูงใจให้ความสำคัญในระดับมาก ทุกด้านเรียงลำดับได้แก่ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรกในแต่ละด้านดังนี้ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ การได้ใช้ความสามารถและความถนัดเฉพาะตนในการปฏิบัติงานอย่างมีอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติอยู่มีความท้าทายความสามารถของท่าน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การมีโอกาเรียนรู้งานด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ บริษัทให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เช่น เพิ่มขอบเขตความรับผิดชอบกับงานปัจจุบัน และมีโครงการใหม่ๆที่จะให้ดำเนินการต่อไป

ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ระดับมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ปัจจัยบำรุงรักษาในการสำรวจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยสูงสุดลำดับแรก ในแต่ละกรณี ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ได้แก่ บริษัทมีนโยบายการบริหารจัดการและการควบคุมเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ หัวหน้างานให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ การปรึกษาหารือกันเมื่อประสบปัญหาขณะปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ได้แก่ มีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในแผนกอื่น ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสำคัญต่อบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ บริษัทมีความมั่นคง ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ครอบครัวเข้าใจและสนับสนุนในการทำงานของท่านให้กับบริษัท ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมอาคารของบริษัทมีความสะอาดทั้งภายในและภายนอก ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้แก่ รายได้ที่ท่านได้รับ

Independent Study Title Motivation Factors of Marketing Development Employees of Diageo Moet Hennessy (Thailand) Company Limited

Author Mr. Worapol Kumti

Degree Master of Business Administration

Independent Study Advisor Associate Professor Sirikiat Ratchusanti

ABSTRACT

245450

The objective of this independent study was to study motivation factors of marketing development employees of Diageo Moet Hennessy (Thailand) Company Limited. The samples were 80 marketing development employees. The data were collected by using questionnaire and then analyzed by using descriptive analysis including frequency, percentage and mean.

The results of the study showed that most questionnaire respondents were single males, 31-40 years old, with Bachelor's degree or higher. Their work period was 3 years but not exceeding 5 years. Their income was more than 50,000 baht. The Marketing executives had changed their jobs once before joining Diageo Moet Hennessy (Thailand) Company Limited. The reason for changing their jobs was low salary and the reason for joining Diageo Moet Hennessy (Thailand) Company Limited was the company's reputation.

The results of the study showed that the employees ranked maintenance factors higher than motivation factors. For motivation factors, they were ranked in the following orders: success, recognition, type of work, responsibility, opportunities for growth, and promotion.

The sub-factors that the employees ranked at the highest level in each category were as follows. For success, the employees were able to extensively employ their knowledge to their work. For recognition, the employees were able to employing professionally. For type of work, their work was challenging. For opportunities for growth, there were opportunities for continuously learning new things for personal development. For responsibility, they had been

given trust in doing their work. For promotion, the company gave them opportunities such as more job responsibility and new projects to run.

From the study of maintenance factors, the study found that the respondents ranks the factors in the following orders: career stability, relationship with co-workers, relationship with supervisors, governance, relationship with staffs from other departments, position, the company's policy and administration, personal life, work environment, and salary and benefits.

The sub-factors which were ranked at highest level in each category were as follows. For company's policy and administration, the management and control policies were in clear written document. For governance, supervisors gave advice and tips on operational staffs. For relationship with supervisors, the employees got help from the supervisors. For relationship with co-workers, the employees were able to consult with co-workers when there were problems at work. For relationship with staffs from other departments, there was good relationship among them. For position, the job assigned to them was important to the company. For career stability, the company was well-established. For personal life, their family understood the nature of their work at the company. For work environment, the office building was clean. For salary and benefits, the salary they received was the important factor.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดและทฤษฎี	6
ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท คีอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	11
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	14
ขอบเขตการศึกษา	14
วิธีการศึกษา	14
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	15
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้	15
สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล	16
ระยะเวลาในการศึกษา	16
บทที่ 4 ผลการศึกษา	17
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	17
ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท คีอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	26

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ส่วนที่ 3 ปัญหาในการทำงานของพนักงานบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	48
ส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ฝ่ายพัฒนาการตลาด ของบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน รายได้ และตำแหน่งงาน	64
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ	153
สรุปผลการศึกษา	153
อภิปรายผล	190
ข้อค้นพบ	195
ข้อเสนอแนะ	222
บรรณานุกรม	223
ภาคผนวก	228
แบบสอบถาม	229
ประวัติผู้เขียน	244

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ	18
2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ	18
3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ	19
4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการศึกษาขั้นสูงสุด	19
5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน (รวมการทำงานในบริษัทอื่นก่อนมาอยู่กับบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด)	20
6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงานเฉพาะ ในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	21
7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้	21
8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน	22
9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการเคยย้ายงานก่อนจะ มาทำงานกับบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	22
10 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยย้ายงาน	23
11 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุที่ย้ายออกจาก บริษัทเดิม	24
12 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเหตุผลที่เลือกมาทำงาน บริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	25
13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย จงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการประสบความสำเร็จในงาน	26
14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย จงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	27
15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย จงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	28
16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย จงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	29

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	30
18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	31
19 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยจูงใจใน การทำงาน	33
20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	34
21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านการบังคับบัญชา	36
22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	37
23 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	38
24 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	39
25 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านตำแหน่งงาน	40
26 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านความมั่นคงในการทำงาน	41
27 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านชีวิตส่วนตัว	42
28 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามด้านสภาพการทำงาน	43
29 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัย บำรุงรักษา จำแนกตามด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	45
30 แสดงค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยบำรุงรักษา	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจ ด้านการประสบความสำเร็จในงาน	48
32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจ ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น	49
33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	50
34 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจ ด้าน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	51
35 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน	52
36 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจ ด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน	53
37 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท	54
38 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจบำรุงรักษา ด้านการบังคับบัญชา	55
39 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	56
40 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	57
41 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น	58
42 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจบำรุงรักษา ด้านตำแหน่งงาน	59
43 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจบำรุงรักษา ด้านความมั่นคงในการทำงาน	60
44 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาที่จ้จยุงใจบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสภาพการทำงาน	62
46 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัญหาปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	63
47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการประสพ ความสำเร็จในงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	64
48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการ ยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	66
49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	67
50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	69
51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	70
52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านโอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	71
53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการ ทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	73

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อค่านโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	74
55 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบังคับบัญชา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	76
56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	77
57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	78
58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	80
59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	81
60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	82
61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	83
62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	85
63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	87
64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท ดิอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	89

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการประสบความสำเร็จในงาน จำแนกตามรายได้	90
66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามรายได้	92
67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้	93
68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้	95
69 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้	96
70 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน โอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้	97
71 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้	99
72 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท จำแนกตามรายได้	100
73 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้	102
74 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน จำแนกตามรายได้	103
75 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้	104
76 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามรายได้	106
77 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามรายได้	107
78 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามรายได้	108

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
79 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้	109
80 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้	112
81 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามรายได้	113
82 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้	115
83 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการประสบ ความสำเร็จในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	116
84 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการได้รับการ ยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น จำแนกตามตำแหน่งงาน	118
85 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านลักษณะของ งานที่ปฏิบัติ จำแนกตามตำแหน่งงาน	119
86 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	120
87 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความรับผิดชอบ ในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	122
88 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้าน โอกาสในการ เจริญเติบโตในหน้าที่การงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	123
89 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามตำแหน่งงาน	125
90 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านนโยบายและ การบริหารของบริษัท จำแนกตามตำแหน่งงาน	126
91 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านการบังคับบัญชา จำแนกตามตำแหน่งงาน	128
92 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์ กับหัวหน้างาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	129

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
93 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	130
94 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น จำแนกตามตำแหน่งงาน	131
95 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านตำแหน่งงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	132
96 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านความมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	134
97 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามตำแหน่งงาน	135
98 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน	136
99 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามตำแหน่งงาน	137
100 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน	139
101 แสดงปัจจัยย่อยของปัจจัยแรงจูงใจเรียงลำดับ มากไปน้อย 10 อันดับแรก	199
102 แสดงปัจจัยย่อยของปัจจัยบำรุงรักษา เรียงลำดับ มากไปน้อย 10 อันดับแรก	200
103 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามอายุการทำงานใน บริษัท คีอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	201
104 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัท คีอาจีโอ โมเอ็ท เฮนเนสซี่ (ประเทศไทย) จำกัด	203
105 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามรายได้	206
106 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามรายได้	208
107 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยแรงจูงใจจำแนกตามตำแหน่งงาน	211
108 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของปัจจัยบำรุงรักษา จำแนกตามตำแหน่งงาน	215
109 แสดงร้อยละของ ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด ของปัจจัยแรงจูงใจเรียง 10 อันดับแรก	219
110 แสดงร้อยละของ ปัญหาที่พบบ่อยที่สุด ของปัจจัยบำรุงรักษา เรียง 10 อันดับแรก	221