

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคความพึงพอใจของผู้แทนยาของบริษัท ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยาบริษัทไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ต จำกัด ในประเทศไทย โดยในการศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นผู้แทนยาของบริษัท จำนวน 122 ราย ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แทนยา (ตารางที่ 1-9)
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 10 - 19)
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลสรุปการให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 20)
- ส่วนที่ 4 ข้อมูลการให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ทิมขาย และอายุการทำงานรวม ในบริษัท (ตารางที่ 21 - 24)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	39	31.97
หญิง	83	68.03
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัท เป็นเพศหญิง จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 68.03 และเป็นเพศชาย จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.97

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	39	31.97
25 – 30 ปี	45	36.89
31 – 35 ปี	31	25.41
36 – 40 ปี	5	4.10
มากกว่า 40 ปี	2	1.64
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัทมีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 36.89 อายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 31.97 และอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 25.41 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	90	73.77
สมรส	30	24.59
ม่าย	2	1.64
อื่นๆ	0	0.00
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัท ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 73.77 สถานภาพสมรส จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.59 และสถานภาพม่าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

เงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	0.82
10,001 – 15,000 บาท	52	42.62
15,001 – 20,000 บาท	50	40.98
20,001 – 25,000 บาท	12	9.84
25,001 – 30,000 บาท	4	3.28
มากกว่า 30,000 บาท	3	2.46
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัท ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 42.62 ได้รับเงินเดือนในปัจจุบันระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 40.98 และได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามอายุงานรวมในบริษัท ไฟเซอร์ และบริษัท วอนเนอร์-แลมเบิร์ต

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	43	35.25
1 – 2 ปี	23	18.85
มากกว่า 2 ปี – 3 ปี	12	9.84
มากกว่า 3 ปี – 4 ปี	8	6.56
มากกว่า 4 ปี	36	29.51
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัทที่มีประสบการณ์ในการทำงานรวมในบริษัท ไฟเซอร์ และบริษัท วอนเนอร์-แลมเบิร์ต ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 35.25 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 4 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 29.51 มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 2 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.85 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 2 – 3 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 9.84 และมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 3 – 4 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.56

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	115	94.26
ปริญญาโท	7	5.74
อื่นๆ	0	0.00
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัทส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 94.26 และระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามสาขาที่จบในระดับปริญญาตรี

สาขาที่จบ	จำนวน	ร้อยละ
เภสัชศาสตร์	76	66.09
เทคนิคการแพทย์	3	2.61
วิทยาศาสตร์	7	6.09
นิเทศศาสตร์	1	0.87
บริหารธุรกิจ	1	0.87
พยาบาลศาสตร์	6	5.22
เศรษฐศาสตร์	1	0.87
สังคมศาสตร์	1	0.87
อื่นๆ (ไม่ระบุ)	19	16.52
รวม	115	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ในจำนวนผู้แทนยา 115 คนของบริษัท ที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาจากคณะเภสัชศาสตร์ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 66.09 ไม่ระบุสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 16.52 สำเร็จการศึกษาจาก คณะวิทยาศาสตร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09 สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามสาขาที่จบในระดับปริญญาโท

สาขาที่จบ	จำนวน	ร้อยละ
บริหารธุรกิจ	3	42.86
สื่อสารมวลชน	1	14.29
อื่นๆ	3	42.86
รวม	7	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ในจำนวนผู้แทนยา 7 คนของบริษัท ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ และที่ไม่ระบุสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา มีจำนวนเท่ากันคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และที่สำเร็จการศึกษาจากคณะสื่อสารมวลชน จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามทีมขายในปัจจุบัน

ทีมขาย	จำนวน	ร้อยละ
Spirit	30	24.59
Victory 1	18	14.75
Victory 2	15	12.30
Phoenix 1	13	10.66
Phoenix 2	15	12.30
Platinum 1	16	13.11
Platinum 2	15	12.30
รวม	122	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้แทนยาส่วนใหญ่อยู่ในทีมขาย “Spirit” มากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 24.59 ทีมขาย “Victory1” จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 14.75 ทีมขาย “Platinum1” จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 13.11 ทีมขาย “Victory2”, ทีมขาย “Phoenix2” และทีมขาย “Platinum2” อย่างละเท่าๆ กัน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.30 และเป็นทีมขาย “Phoenix1” จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 10.66 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยาต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงาน ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนยา จำแนกตามความพึงพอใจในปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ												รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ				
1. ความสำเร็จของงานที่ได้กระทำ	35	28.69	64	52.46	21	17.21	1	0.82	1	0.82	4.07	มาก		
2. ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จของงาน	13	10.66	71	58.20	35	28.69	3	2.46	-	-	3.77	มาก		
3. การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	18	14.75	69	56.56	32	26.23	3	2.46	-	-	3.84	มาก		
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน	36	25.91	60	49.18	24	19.67	2	1.64	-	-	4.07	มาก		
ค่าเฉลี่ยรวม											3.94	มาก		

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงใจด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.94) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ความสำเร็จของงานที่ได้กระทำ(4.07) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน(4.07) การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม(3.84) และความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จของงาน(3.77)



ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนยา จำนวนตามความพึงพอใจในปัจจุบันด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ														รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ				
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ						
1. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	18	14.75	51	41.80	47	38.52	5	4.10	1	0.82	3.66	มาก				
2. การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	12	9.84	61	50.00	48	39.34	1	0.82	-	-	3.69	มาก				
3. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน	21	17.21	56	45.90	43	35.25	2	1.64	-	-	3.79	มาก				
4. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน	21	17.21	59	48.36	42	34.43	-	-	-	-	3.83	มาก				
5. การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	29	23.77	53	43.44	34	27.87	6	4.92	-	-	3.86	มาก				
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวท่าน	19	15.57	65	53.28	35	28.69	3	2.46	-	-	3.82	มาก				
7. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน	14	11.48	71	58.20	36	29.51	-	0.82	-	-	3.80	มาก				
ค่าเฉลี่ยรวม											3.78	มาก				

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจที่ยังพอใจต่อการยอมรับโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.78) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ(3.86) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน(3.83) ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวท่าน(3.82) เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน(3.80) การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน(3.79) การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน(3.69) และการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา(3.66)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนยา จำแนกตามความพึงพอใจในปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงาน

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	ระดับความพึงพอใจ												รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ				
1. พื้นที่การขายที่รับผิดชอบ	20	16.39	66	54.10	32	26.23	3	2.46	1	0.82	3.83	มาก		
2. ชนิดของสินค้าที่รับผิดชอบ	25	20.49	62	50.82	28	22.95	5	4.10	2	1.64	3.84	มาก		
3. ความท้าทายของงาน	36	29.51	65	53.28	18	14.75	3	2.46	-	-	4.10	มาก		
ค่าเฉลี่ยรวม											3.92	มาก		

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านลักษณะและขอบเขตของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.92) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ความท้าทายของงาน(4.10) ชนิดของสินค้าที่รับผิดชอบ(3.84) และพื้นที่การขายที่รับผิดชอบ (3.83)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนยา จำแนกตามความพึงพอใจในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ												รวม		
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย					น้อยที่สุด
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย
1. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงาน	15	12.30	67	54.92	34	27.87	6	4.92	-	-	-	-	-	3.75	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมาย	16	13.11	75	61.48	31	25.41	-	-	-	-	-	-	-	3.88	มาก
3. ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	15	12.30	78	63.93	29	23.77	-	-	-	-	-	-	-	3.89	มาก
4. ความเหมาะสมของเป้าหมายการงานที่ได้รับ	16	13.11	53	43.44	39	31.97	11	9.02	3	2.46	-	-	-	3.56	มาก
5. โอกาสในการแสดงความสามารถ	14	11.48	72	59.02	32	26.23	4	3.28	-	-	-	-	-	3.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม														3.77	มาก

จากการตารางที่ 13 พบว่า ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.77) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ความสำคัญองงานที่ได้รับมอบหมาย(3.88) งานที่ได้รับมอบหมาย(3.88) โอกาสในการแสดงความสามารถ (3.79) โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงาน(3.75) และความเหมาะสมของเป้าหมายการงานที่ได้รับ(3.56)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนฯ จำแนกตามความพึงพอใจในปัจจัยด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ										รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		
1. ระบบการประเมินผลงาน	11	9.02	51	41.80	48	39.34	11	9.02	1	0.82	3.49	ปานกลาง
2. การได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	20	16.39	52	42.62	41	33.61	9	7.38	-	-	3.68	มาก
3. บริษัทให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	15	12.30	55	45.08	43	35.25	8	6.56	1	0.82	3.61	มาก
4. วิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง	11	9.02	42	34.43	58	47.54	10	8.20	1	0.82	3.43	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม											3.55	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้แทนฯของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.55) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง(3.68) และบริษัทให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง(3.61) ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ระบบการประเมินผลงาน(3.49) และวิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง(3.43)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนฯ จำแนกตามความพึงพอใจในปีจัดดำเนินการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ												รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ				
1. การกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติงาน	13	10.66	61	50.00	41	33.61	7	5.74	-	-	3.66	มาก		
2. การถ่ายทอดนโยบายของบริษัท	10	8.20	61	50.00	46	37.70	5	4.10	-	-	3.62	มาก		
3. การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	15	12.30	60	49.18	39	31.97	8	6.56	-	-	3.67	มาก		
4. การรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	18	14.75	60	49.18	36	29.51	7	5.74	1	0.82	3.71	มาก		
5. ระดับของการให้อิสระในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา	21	17.21	63	51.64	31	25.41	6	4.92	1	0.82	3.80	มาก		
6. วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงาน	10	8.20	58	47.54	49	40.16	4	3.28	1	0.82	3.59	มาก		
7. การสนใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	18	14.75	51	41.80	42	34.43	9	7.38	2	1.64	3.61	มาก		
8. การช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน	19	15.57	65	53.28	27	22.13	9	7.38	2	1.64	3.74	มาก		
9. การสร้างขวัญและกำลังใจของทีม	25	20.49	58	47.54	27	22.13	8	6.56	4	3.28	3.75	มาก		
ค่าเฉลี่ยรวม											3.68	มาก		

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้แทนขายของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3.68) ส่วนโดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ระดับของการให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา(3.80) การสร้างขวัญและกำลังใจของทีม(3.75) การช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน(3.74) การรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา(3.71) การติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชา(3.67) การกำหนดของเขตของการปฏิบัติงาน(3.66) การถ่ายทอดนโยบายของบริษัท(3.62) การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน(3.61) และวิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงาน(3.59)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนฯ จำแนกตามความพึงพอใจในปีจัดด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ												รวม			
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย					น้อยที่สุด	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	จำนวน (คน)	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความ พึงพอใจ
	1. จำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	8	6.56	59	48.36	53	43.44	2	1.64	-	-	-	-	-	3.60	มาก
2. การสนับสนุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ ในการทำงาน	20	16.39	66	54.10	26	21.31	9	7.38	1	0.82				3.78	มาก	
3. ความเสมอภาคในการเอาใจใส่จากบริษัท	11	9.02	53	43.44	49	40.16	7	5.74	2	1.64				3.52	มาก	
4. ความเหมาะสมของจำนวนเงินของ บ่งชี้ปัญหา	8	6.56	60	49.18	51	41.80	3	2.46	-	-				3.60	มาก	
ค่าเฉลี่ยรวม														3.63	มาก	

จากการที่ 16 พบว่า ผู้แทนฯของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจจัดด้านสภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.63) โดยที่ปัจจัย  
ย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ การสนับสนุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน(3.78) ความเหมาะสมของจำนวนเงินของงบ  
บ่งชี้(3.60) จำนวนพนักงานกับปริมาณงาน (3.60) และความเสมอภาคในการเอาใจใส่จากบริษัท(3.52)



ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนยา จำนวนตามความพึงพอใจในปีจัดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความพึงพอใจ												รวม			
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ				
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ						
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา																
1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว	14	11.48	50	40.98	41	33.61	16	13.11	1	0.82	3.49	ปานกลาง				
2. ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	13	10.66	52	42.62	43	35.25	12	9.84	2	1.64	3.51	มาก				
3. ความเสียสละ	22	18.03	43	35.25	46	37.70	9	7.38	2	1.64	3.61	มาก				
4. ความเป็นกันเองและสนิทสนม	28	22.95	54	44.26	34	27.87	4	3.28	2	1.64	3.84	มาก				
ค่าเฉลี่ยรวม											3.61	มาก				
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน																
1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว	20	16.39	66	54.10	33	27.05	3	2.46	-	-	3.84	มาก				
2. ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	16	13.11	74	60.66	30	24.59	2	1.64	-	-	3.85	มาก				
3. ความเสียสละ	17	13.93	67	54.92	35	28.69	2	1.64	1	0.82	3.80	มาก				
4. ความเป็นกันเองและสนิทสนม	32	26.23	67	54.92	21	17.21	2	1.64	-	-	4.06	มาก				
ค่าเฉลี่ยรวม											3.89	มาก				
ค่าเฉลี่ยรวม											3.75	มาก				

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้แทนของบริษัทยอมรับระดับความพึงพอใจปัจจัยจุดใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก(3.75) ปัจจัยความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้แทนของบริษัทยอมรับระดับความพึงพอใจ โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความเป็นกันเองสนิทสนม(3.84) ความเสียสละ(3.61) ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ(3.51)ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว(3.49)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานผู้แทนของบริษัทยอมรับระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.89) โดยที่ปัจจัยย่อยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ความเป็นกันเองสนิทสนม(4.06) ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ(3.85) การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว(3.84) และความเสียสละ(3.80)

ส่วนตัว(3.84) และความเสียสละ(3.80)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนฯ จำนวนตามความพึงพอใจในปีจัดด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง

ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง	ระดับความพึงพอใจ												รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ				
1. เงินเดือน	18	14.75	46	37.70	46	37.70	10	8.20	2	1.64	3.56	มาก		
2. รางวัลการขยายประจำเดือน	18	14.75	58	47.54	41	33.61	3	2.46	2	1.64	3.71	มาก		
3. รางวัลการขยายประจำปีไตรมาส	17	13.93	64	52.46	36	29.51	5	4.10	-	-	3.76	มาก		
4. รางวัลการขยายประจำปี	19	15.57	61	50.00	34	27.87	8	6.56	-	-	3.75	มาก		
5. รางวัลการขยาย	18	14.75	49	40.16	40	32.79	15	12.30	-	-	3.57	มาก		
6. โบนัสประจำปี	16	13.11	43	35.25	40	32.79	21	17.21	2	1.64	3.41	ปานกลาง		
7. ค่ารักษาพยาบาลส่วนตัว	15	12.30	53	43.44	35	28.69	15	12.30	4	3.28	3.49	ปานกลาง		
8. ประกันชีวิต	14	11.48	50	40.98	44	36.07	12	9.84	2	1.64	3.51	มาก		
9. ชุดพนักงาน	14	11.48	50	40.98	47	38.2	10	8.20	1	0.82	3.54	มาก		
10. ค่าน้ำมันรถ	14	11.48	43	35.25	39	31.97	26	21.31	-	-	3.37	ปานกลาง		
11. ค่าเช่ารถ	13	10.66	48	39.34	50	40.98	11	9.02	-	-	3.52	มาก		
12. การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ	28	22.95	47	38.52	30	24.59	13	10.66	4	3.28	3.67	มาก		
13. ขนาดของบริษัท	34	27.87	67	54.92	19	15.57	2	1.64	-	-	4.09	มาก		
14. ความมั่นคงในการจ้างงาน	25	20.49	56	45.90	35	28.69	6	4.92	-	-	3.82	มาก		
15. ความมั่นคงในรายได้	26	21.31	48	39.34	34	27.87	13	10.66	1	0.82	3.70	มาก		
ค่าเฉลี่ยรวม											3.63	มาก		

จากการวิจัยที่ 18 พบว่า ผู้แทนของบริษัทที่มีความพึงพอใจด้านปัจจัยจุดใจด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงโดยรวมในระดับมาก (3.63) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ขนาดของบริษัท(4.09) ความมั่นคงในการจ้างงาน(3.82) รางวัลการขยายประจำปี(3.76) รางวัลการขยายประจำปี(3.75) รางวัลการขยายประจำปี(3.71) การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ(3.67) รางวัลการขยาย(3.57) เงินเดือน(3.56) ชุดพนักงาน(3.54) ค่าเช่ารถ(3.52) และประกันชีวิต(3.51) ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลส่วนตัว (3.49) โบนัสประจำปี(3.41) และค่าน้ำมันรถ(3.37)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยของผู้แทนฯ จำนวนตามความพอใจในปัจจัยด้านนโยบาย และการบริหารงาน

ด้านนโยบายและการบริหารงาน	ระดับความพึงพอใจ												รวม					
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย					น้อยที่สุด			
	จำนวน (คน)			จำนวน (คน)			จำนวน (คน)			จำนวน (คน)			จำนวน (คน)					
	ร้อยละ			ร้อยละ			ร้อยละ			ร้อยละ			ร้อยละ					
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	20	16.39	59	48.36	37	30.33	5	4.10	1	0.82	3.75							
2. การแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	17	13.93	56	45.90	43	35.25	6	4.92	-	-	3.69						มาก	
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	16	13.11	58	47.54	42	34.43	6	4.92	-	-	3.69						มาก	
4. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท	18	14.75	56	45.90	43	35.25	4	3.28	1	0.82	3.70						มาก	
5. ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	6	4.92	49	40.16	55	45.08	10	8.20	2	1.64	3.39						ปานกลาง	
ค่าเฉลี่ยรวม																		3.64

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้แทนฯของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.64) โดยปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร(3.75) ความชัดเจนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท(3.70) การแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง(3.69) และความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย(3.69) ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน(3.39)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลสรุปการให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยาต่อปัจจัยเชิงจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน  
ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้แทนยา จำแนกตามระดับความพึงพอใจของผู้แทนยาในการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ												รวม	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ				
ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)														
1. ด้านความสำเร็จของงาน	102	20.90	264	54.10	112	22.95	9	1.84	1	0.21	3.94	มาก		
2. ด้านการยอมรับ	134	15.69	416	48.71	285	33.37	18	2.11	1	0.12	3.78	มาก		
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	81	22.13	193	52.73	78	21.31	11	3.01	3	0.82	3.92	มาก		
4. ด้านความรับผิดชอบ												มาก		
5. ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน	76	12.46	345	56.56	165	27.05	21	3.44	3	0.49	3.77	มาก		
	57	11.68	200	40.98	190	38.93	38	7.79	3	0.62	3.55	มาก		
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน											3.78	มาก		

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ปัจจัย	ระดับความพึงพอใจ												รวม			
	มากที่สุด			มาก			ปานกลาง			น้อย			น้อยที่สุด		ระดับความพึงพอใจ	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ		ค่าเฉลี่ย
ปัจจัยเชิงปัจจัยรักษา (Hygiene Factors)																
6. ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา	149	13.57	537	48.91	338	30.78	63	5.74	11	1.00					3.68	มาก
7. ด้านสภาพการทำงาน	47	9.63	238	48.77	179	36.68	21	4.30	3	0.62					3.63	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	162	16.60	473	48.46	283	29.00	50	5.12	8	0.82					3.75	มาก
9. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง	289	15.79	783	42.79	570	31.15	170	9.29	18	0.98					3.63	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	77	12.62	278	45.57	220	36.07	31	5.08	4	0.66					3.64	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมปัจจัยบำรุงรักษา															3.67	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม															3.71	มาก

จากการรายงานแสดงที่ 20 พบว่า ผู้แทนของบริษัทยอมรับระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.71) ด้านปัจจัยเชิงจิตที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน(Motivation Factors) มีระดับความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับมาก(3.78) โดยที่ปัจจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน(3.94) ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน(3.92) ด้านการยอมรับ(3.78) ด้านความรับผิดชอบ(3.77) และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในการทำงาน(3.55) ส่วนปัจจัยเชิงจิตบำรุงรักษา(Hygiene Factors)ผู้แทนของบริษัทยอมรับระดับความพึงพอใจปัจจัยเชิงจิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.67) โดยที่ปัจจัยทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(3.75) ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา(3.68) ด้านนโยบายและการบริหารงาน(3.64) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง(3.63) และด้านสภาพการทำงาน(3.63)



ส่วนที่ 4 ข้อมูลการให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน ทักษะ และอายุการทำงานรวมในบริษัท

ตารางที่ 21 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่า การให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยาต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	เพศ			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
<b>ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b> (Motivation Factors)				
<b>ความสำเร็จของงาน</b>				
1. ความสำเร็จของงานที่ได้กระทำ	4.00	มาก	4.11	มาก
2. ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จของงาน	3.72	มาก	4.80	มากที่สุด
3. การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม	3.92	มาก	4.80	มากที่สุด
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน	3.95	มาก	4.12	มาก
รวม	3.90	มาก	4.46	มาก
<b>ด้านการยอมรับ</b>				
1. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.64	มาก	3.66	มาก
2. การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.67	มาก	3.70	มาก
3. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน	3.72	มาก	3.82	มาก
4. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน	3.85	มาก	3.82	มาก
5. การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.08	มาก	3.76	มาก
6. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวท่าน	3.85	มาก	3.81	มาก
7. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน	3.82	มาก	3.80	มาก
รวม	3.80	มาก	3.77	มาก
<b>ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน</b>				
1. พื้นที่การขายที่รับผิดชอบ	3.97	มาก	3.76	มาก
2. ชนิดของสินค้าที่รับผิดชอบ	3.92	มาก	3.81	มาก
3. ความท้าทายของงาน	4.13	มาก	4.08	มาก
รวม	4.01	มาก	3.88	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัจจัยงูใจ	เพศ			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>				
1. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงาน	3.74	มาก	3.75	มาก
2. งานที่ได้รับมอบหมาย	3.85	มาก	3.89	มาก
3. ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย	3.87	มาก	3.89	มาก
4. ความเหมาะสมของเป้าหมายการขายที่ได้รับ	3.62	มาก	3.53	มาก
5. โอกาสในการแสดงความสามารถ	3.85	มาก	3.76	มาก
รวม	3.79	มาก	3.76	มาก
<b>ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>				
1. ระบบการประเมินผลงาน	3.51	มาก	3.48	ปานกลาง
2. การได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.85	มาก	3.60	มาก
3. บริษัทให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.72	มาก	3.57	มาก
4. วิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง	3.51	มาก	3.39	ปานกลาง
รวม	3.65	มาก	3.51	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยงูใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b>	<b>3.83</b>	<b>มาก</b>	<b>3.88</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยงูใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors)</b>				
<b>ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา</b>				
1. การกำหนดขอบเขตของการทำงาน	3.59	มาก	3.69	มาก
2. การถ่ายทอดนโยบายของบริษัท	3.59	มาก	3.64	มาก
3. การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา	3.69	มาก	3.66	มาก
4. การรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	3.77	มาก	3.69	มาก
5. ระดับของการให้อิสระในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา	3.77	มาก	3.81	มาก
6. วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงาน	3.56	มาก	3.60	มาก
7. การงูใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	3.56	มาก	3.63	มาก
8. การช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน	3.69	มาก	3.76	มาก
9. การสร้างขวัญและกำลังใจของทีม	3.82	มาก	3.72	มาก
รวม	3.67	มาก	3.69	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	เพศ			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>				
1. จำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.54	มาก	3.63	มาก
2. การสนับสนุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	3.74	มาก	3.80	มาก
3. ความเสมอภาคในการเอาใจใส่จากบริษัท	3.51	มาก	3.53	มาก
4. ความเหมาะสมของจำนวนชั้นของการบังคับบัญชา	3.67	มาก	3.57	มาก
รวม	3.62	มาก	3.63	มาก
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>				
<b>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>				
1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.59	มาก	3.45	ปานกลาง
2. ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	3.59	มาก	3.47	ปานกลาง
3. ความเสียสละ	3.74	มาก	3.54	มาก
4. ความเป็นกันเองและสนิทสนม	4.03	มาก	3.75	มาก
<b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b>				
1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.92	มาก	3.81	มาก
2. ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	3.87	มาก	3.84	มาก
3. ความเสียสละ	3.90	มาก	3.75	มาก
4. ความเป็นกันเองและสนิทสนม	4.23	มาก	3.98	มาก
รวม	3.86	มาก	3.70	มาก
<b>ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง</b>				
1. เงินเดือน	3.49	ปานกลาง	3.59	มาก
2. รางวัลการขายประจำเดือน	3.72	มาก	3.71	มาก
3. รางวัลการขายประจำไตรมาส	3.64	มาก	3.82	มาก
4. รางวัลการขายประจำปี	3.67	มาก	3.78	มาก
5. รางวัลการขาย	3.65	มาก	3.58	มาก
6. โบนัสประจำปี	3.44	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
7. ค่ารักษาพยาบาลส่วนตัว	3.49	ปานกลาง	3.49	ปานกลาง
8. ประกันชีวิต	3.44	ปานกลาง	3.54	มาก

ตารางที่ 21 (ต่อ)

ปัจจัยเชิงใจ	เพศ			
	เพศชาย		เพศหญิง	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
9. ชุมพนักงาน	3.54	มาก	3.54	มาก
10. ค่าน้ำมันรถ	3.31	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง
11. ค่าเช่ารถ	3.46	ปานกลาง	3.54	มาก
12. การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ	3.51	มาก	3.75	มาก
13. ขนาดของบริษัท	4.13	มาก	4.07	มาก
14. ความมั่นคงในการจ้างงาน	3.79	มาก	3.83	มาก
15. ความมั่นคงในรายได้	3.62	มาก	3.73	มาก
รวม	3.59	มาก	3.65	มาก
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>				
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.77	มาก	3.75	มาก
2. การแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.82	มาก	3.63	มาก
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.79	มาก	3.64	มาก
4. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท	3.72	มาก	3.70	มาก
5. ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.49	มาก	3.34	ปานกลาง
รวม	3.72	มาก	3.61	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจบำรุงรักษา</b>	<b>3.69</b>	<b>มาก</b>	<b>3.66</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจโดยรวม</b>	<b>3.76</b>	<b>มาก</b>	<b>3.77</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 21 พบว่า เพศชายและเพศหญิงให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมในระดับเดียวกันคือ มีความพึงพอใจมาก โดยในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เพศชายและเพศหญิงให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมระดับมาก และในแต่ละปัจจัยย่อย ทั้งเพศชายและหญิงให้ความพึงพอใจในระดับเดียวกันคือระดับความพึงพอใจมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจของเพศชายคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเรียงลำดับความพึงพอใจของเพศหญิงคือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เพศชายและเพศหญิงให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจบำรุงรักษาโดยรวมในระดับมาก และในรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อย ทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ความพึงพอใจในระดับเดียวกัน คือ ระดับความพึงพอใจมาก โดยเรียงตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของเพศชาย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง และเรียงตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยย่อยของเพศหญิง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงาน



ตารางที่ 22 (ต่อ)

ปัจจัย	เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน												
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001 – 15,000 บาท		15,001 – 20,000 บาท		20,001 – 25,000 บาท		25,001 – 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	
<b>ด้านลักษณะขอบเขตของงาน</b>													
1. พื้นที่การทำงานที่รับผิดชอบ	4.00	มาก	3.81	มาก	3.82	มาก	4.00	มาก	3.75	มาก	3.67	มาก	มาก
2. ชนิดของสินค้าที่รับผิดชอบ	4.00	มาก	3.87	มาก	3.80	มาก	3.83	มาก	4.50	มากที่สุด	3.33	ปานกลาง	ปานกลาง
3. ความท้าทายของงาน	4.00	มาก	4.12	มาก	4.08	มาก	4.17	มาก	3.75	มาก	4.33	มาก	มาก
รวม	4.00	มาก	3.93	มาก	3.90	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.78	มาก	มาก
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b>													
1. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.00	ปานกลาง	3.83	มาก	3.64	มาก	3.75	มาก	3.50	มาก	4.67	มากที่สุด	มากที่สุด
2. งานที่ได้รับมอบหมาย	3.00	ปานกลาง	3.85	มาก	3.84	มาก	4.00	มาก	4.25	มาก	4.33	มาก	มาก
3. ความสำคัญของการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	มาก	3.92	มาก	3.80	มาก	4.08	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก	มาก
4. ความเหมาะสมของเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย	3.00	ปานกลาง	3.73	มาก	3.40	ปานกลาง	3.50	มาก	3.75	มาก	3.33	ปานกลาง	ปานกลาง
5. โอกาสในการแสดงความสามารถ	3.00	ปานกลาง	3.92	มาก	3.64	มาก	3.83	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก	มาก
รวม	3.20	ปานกลาง	3.85	มาก	3.66	มาก	3.83	มาก	3.85	มาก	4.00	มาก	มาก
<b>ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่งาน</b>													
1. ระบบการประเมินผลงาน	4.00	มาก	3.63	มาก	3.40	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.67	มาก	มาก
2. การได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.00	มาก	3.88	มาก	3.48	ปานกลาง	3.50	มาก	3.50	มาก	4.33	มาก	มาก
3. บริษัทให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.00	ปานกลาง	3.77	มาก	3.52	มาก	3.25	ปานกลาง	3.75	มาก	4.00	มาก	มาก
4. วิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง	3.00	ปานกลาง	3.52	มาก	3.40	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.50	มาก	3.40	มาก	มาก
รวม	3.50	มาก	3.70	มาก	3.45	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.50	มาก	4.00	มาก	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b>	3.60	มาก	3.84	มาก	3.73	มาก	3.82	มาก	3.83	มาก	3.98	มาก	มาก

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ปัจจัย	เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน													
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001 - 15,000 บาท		15,001 - 20,000 บาท		20,001 - 25,000 บาท		25,001 - 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท			
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
ปัจจัยจุดใจป่วงักษา (Hygiene Factors) ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา 1. การกำหนดขอบเขตของกรปฏิบัติงาน 2. การถ่ายโอนนโยบายของบริษัท 3. การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา 4. การรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา 5. ระดับของการให้อิสระในการทำงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชา 6. วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงาน 7. การจูงใจให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 8. การช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน 9. การสร้างขวัญและกำลังใจของทีม รวม	4.00	มาก	3.65	มาก	3.64	มาก	3.75	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก
	4.00	มาก	3.60	มาก	3.64	มาก	3.75	มาก	3.25	ปานกลาง	3.67	มาก	3.67	มาก
	4.00	มาก	3.71	มาก	3.62	มาก	3.75	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก	3.67	มาก
	4.00	มาก	3.88	มาก	3.50	มาก	3.83	มาก	3.75	มาก	3.67	มาก	3.67	มาก
	4.00	มาก	3.90	มาก	3.62	มาก	3.83	มาก	4.00	มาก	4.33	มาก	4.33	มาก
	4.00	มาก	3.65	มาก	3.56	มาก	3.58	มาก	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง
	4.00	มาก	3.77	มาก	3.46	ปานกลาง	3.50	มาก	3.75	มาก	3.33	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
	4.00	มาก	3.94	มาก	3.52	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก	3.67	มาก
	4.00	มาก	4.06	มาก	3.52	มาก	3.67	มาก	3.25	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
	4.00	มาก	3.80	มาก	3.56	มาก	3.70	มาก	3.61	มาก	3.59	มาก	3.59	มาก
ด้านสภาพการทำงาน 1. จำนวนพนักงานกับปริมาณงาน 2. การสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน 3. ความสะอาดภายในอาคารเอาใจใส่จากบริษัท 4. ความเหมาะสมของจำนวนชิ้นงานบังคับบัญชา รวม	3.00	ปานกลาง	3.65	มาก	3.58	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก
	3.00	ปานกลาง	3.92	มาก	3.68	มาก	3.58	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
	4.00	มาก	3.60	มาก	3.48	ปานกลาง	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง	3.67	มาก	3.67	มาก
	4.00	มาก	3.50	มาก	3.64	มาก	3.67	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
3.50	มาก	3.67	มาก	3.60	มาก	3.56	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	3.84	มาก	



ตารางที่ 22 (ต่อ)

ข้อชี้แจง	เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน												
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001 - 15,000 บาท		15,001 - 20,000 บาท		20,001 - 25,000 บาท		25,001 - 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b> <b>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b> 1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว 2. ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ 3. ความเสียสละ 4. ความเป็นกันเองและสนิทสนม <b>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน</b> 1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว 2. ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ 3. ความเสียสละ 4. ความเป็นกันเองและสนิทสนม <b>รวม</b>	3.00	ปานกลาง	3.69	มาก	3.36	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.50	มาก	2.67	ปานกลาง	
	4.00	มาก	3.79	มาก	3.28	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง	
	4.00	มาก	3.85	มาก	3.34	ปานกลาง	3.67	มาก	3.75	มาก	3.33	ปานกลาง	
	4.00	มาก	4.02	มาก	3.70	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	3.33	ปานกลาง	
	3.00	ปานกลาง	3.96	มาก	3.78	มาก	3.83	มาก	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง	
	3.00	ปานกลาง	3.92	มาก	3.84	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	3.67	มาก	
	3.00	ปานกลาง	3.88	มาก	3.78	มาก	3.75	มาก	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง	
	4.00	มาก	4.13	มาก	4.04	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก	
	3.50	มาก	3.91	มาก	3.64	มาก	3.66	มาก	3.75	มาก	3.29	ปานกลาง	
	<b>ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง</b> 1. เงินเดือน 2. รางวัลการขยายประจำเดือน 3. รางวัลการขยายประจำปี 4. รางวัลการขยายประจำปี 5. รางวัลการขยาย 6. โบนัสประจำปี 7. ค่ารักษาพยาบาลส่วนตัว 8. ประกันชีวิต	4.00	มาก	3.40	ปานกลาง	3.62	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก
		4.00	มาก	3.67	มาก	3.74	มาก	3.67	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก
		4.00	มาก	3.69	มาก	3.82	มาก	3.67	มาก	3.75	มาก	4.33	มาก
		4.00	มาก	3.62	มาก	3.86	มาก	3.58	มาก	4.00	มาก	4.33	มาก
4.00		มาก	3.63	มาก	3.50	มาก	3.58	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก	
4.00		มาก	3.58	มาก	3.32	ปานกลาง	2.92	ปานกลาง	3.50	มาก	3.67	มาก	
3.00		ปานกลาง	3.60	มาก	3.54	มาก	3.00	ปานกลาง	3.75	มาก	2.67	ปานกลาง	
4.00		มาก	3.52	มาก	3.60	มาก	3.17	ปานกลาง	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง	

ตารางที่ 22 (ต่อ)

ปัจจัย	เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน											
	ต่ำกว่า 10,000 บาท		10,001 - 15,000 บาท		15,001 - 20,000 บาท		20,001 - 25,000 บาท		25,001 - 30,000 บาท		มากกว่า 30,000 บาท	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
9. สุขพนักงน	3.00	ปานกลาง	3.54	มาก	3.56	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก
10. ค่าน้ำมันรถ	4.00	มาก	3.35	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.75	มาก	4.00	มาก
11. ค่าเช่ารถ	4.00	มาก	3.54	มาก	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง	3.50	มาก	4.00	มาก
12. การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ	4.00	มาก	3.94	มาก	3.50	มาก	3.50	มาก	2.75	ปานกลาง	3.67	มาก
13. ขนาดของบริษัท	4.00	มาก	4.15	มาก	4.10	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก
14. ความมั่นคงในการจ้างงาน	4.00	มาก	3.94	มาก	3.78	มาก	3.75	มาก	3.25	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
15. ความมั่นคงในรายได้	4.00	มาก	3.77	มาก	3.64	มาก	3.50	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก
รวม	3.87	มาก	3.66	มาก	3.63	มาก	3.47	ปานกลาง	3.60	มาก	3.73	มาก
<b>ค่านโยบายและการบริหารงาน</b>												
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.00	มาก	3.75	มาก	3.74	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
2. การแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.00	ปานกลาง	3.73	มาก	3.62	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.00	ปานกลาง	3.79	มาก	3.58	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	3.67	มาก
4. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท	4.00	มาก	3.79	มาก	3.68	มาก	3.58	มาก	3.75	มาก	3.00	ปานกลาง
5. ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	4.00	มาก	3.46	ปานกลาง	3.30	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.50	มาก	3.67	มาก
รวม	3.60	มาก	3.70	มาก	3.58	มาก	3.57	มาก	3.85	มาก	3.67	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อปัจจัยบริหารงาน</b>	<b>3.69</b>	<b>มาก</b>	<b>3.75</b>	<b>มาก</b>	<b>3.60</b>	<b>มาก</b>	<b>3.59</b>	<b>มาก</b>	<b>3.66</b>	<b>มาก</b>	<b>3.62</b>	<b>มาก</b>
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจโดยรวม</b>	<b>3.65</b>	<b>มาก</b>	<b>3.79</b>	<b>มาก</b>	<b>3.67</b>	<b>มาก</b>	<b>3.71</b>	<b>มาก</b>	<b>3.75</b>	<b>มาก</b>	<b>3.80</b>	<b>มาก</b>

จากตาราง 22 พบว่า เมื่อจำแนกผู้แทนขยายของบริษัทตามระดับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า ผู้แทนขยายทุกกลุ่มมีระดับความพึงพอใจต่อ  
ปัจจัยใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า

ปัจจัยใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ผู้แทนขยายทุกกลุ่มเงินเดือนให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยใจที่กระตุ้นการทำงาน  
โดยรวมในระดับมาก โดยผู้แทนขยายทุกกลุ่มมีความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับมาก ผู้แทนยาที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท 10,001-15,000 บาท  
และ 25,001-30,000 บาท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยใจที่กระตุ้นการทำงานทุกด้านในระดับมาก ผู้แทนยาที่ได้รับเงินเดือน 15,001-20,000 บาท และ  
20,001-25,000 บาท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยใจของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความ  
รับผิดชอบในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยใจด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในระดับปานกลาง ผู้แทนยาที่ได้รับ  
เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยใจของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านการพัฒนา และ  
ความก้าวหน้าในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยใจด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบในระดับปานกลาง

ปัจจัยใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors) โดยรวม ผู้แทนขยายทุกกลุ่มให้ความพึงพอใจต่อบำรุงรักษาในระดับมาก ใน  
รายละเอียดของแต่ละกลุ่มพบว่า ผู้แทนยาที่ได้รับเงินเดือน 10,001-15,000 บาท ต่ำกว่า 10,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท ให้  
ความพึงพอใจต่อบำรุงรักษาทุกด้านในระดับมาก ผู้แทนยาที่ได้รับเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ให้ความพึงพอใจต่อบำรุงรักษาปัจจัยใจด้านการบังคับ  
บัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานในระดับมาก แต่ให้ความ  
พึงพอใจต่อบำรุงรักษา ค่าตอบแทน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ผู้แทนยาที่ได้รับเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท ให้ความ  
พึงพอใจต่อบำรุงรักษาทุกด้าน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านการบังคับบัญชา  
ของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจต่อบำรุงรักษาปัจจัยใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับปานกลาง

ตารางที่ 23 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่า การให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยกตัวอย่างใจในการทำงานด้านความถี่ของงาน จำแนกตามทีมขาย

ปัจจัย	ทีมขาย													
	Spirit		Victory 1		Victory 2		Phoenix 1		Phoenix 2		Platinum 1		Platinum 2	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
ปัจจัยใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านความถี่ของงาน	3.83	มาก	4.39	มาก	4.33	มาก	3.69	มาก	4.20	มาก	4.13	มาก	4.07	มาก
1. ความสำเร็จของงานที่ได้กระทำ	3.67	มาก	4.00	มาก	3.80	มาก	3.46	ปานกลาง	3.93	มาก	3.62	มาก	3.93	มาก
2. ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความถี่ของงาน	3.87	มาก	3.72	มาก	3.80	มาก	3.85	มาก	3.87	มาก	3.69	มาก	4.07	มาก
3. การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานได้ตามความเหมาะสม	4.07	มาก	4.00	มาก	4.13	มาก	4.08	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.20	มาก
4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความถี่ของงาน	3.86	มาก	4.03	มาก	4.02	มาก	3.77	มาก	4.00	มาก	3.86	มาก	4.07	มาก
รวม														
ด้านการยอมรับ														
1. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา	3.67	มาก	3.28	ปานกลาง	3.67	มาก	3.62	มาก	3.73	มาก	3.69	มาก	4.00	มาก
2. การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน	3.57	มาก	3.61	มาก	3.67	มาก	3.85	มาก	3.80	มาก	3.56	มาก	3.93	มาก
3. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาร่วมในผลงานของท่าน	3.77	มาก	3.72	มาก	3.53	มาก	3.77	มาก	3.80	มาก	3.75	มาก	4.20	มาก
4. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน	3.73	มาก	3.94	มาก	3.60	มาก	3.69	มาก	4.07	มาก	3.75	มาก	4.07	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)	ทีมชาย														
	Spirit		Victory 1		Victory 2		Phoenix 1		Phoenix 2		Platinum 1		Platinum 2		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	
ปัจจัย	5. ได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น	3.93	มาก	3.72	มาก	3.87	มาก	3.69	มาก	4.07	มาก	3.50	มาก	4.20	มาก
	อย่างอิสระ														
	6. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวท่าน	3.80	มาก	3.61	มาก	3.93	มาก	3.62	มาก	3.93	มาก	3.81	มาก	4.07	มาก
	7. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน	3.80	มาก	3.83	มาก	3.87	มาก	3.54	มาก	4.00	มาก	3.56	มาก	4.00	มาก
	รวม	3.75	มาก	3.67	มาก	3.73	มาก	3.68	มาก	3.91	มาก	3.66	มาก	4.07	มาก
ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน	1. พื้นที่การขยายที่รับผิดชอบ	3.83	มาก	3.72	มาก	3.47	ปานกลาง	3.92	มาก	3.73	มาก	3.88	มาก	4.27	มาก
	2. ชนิดของสินค้าที่รับผิดชอบ	4.23	มาก	3.94	มาก	3.00	ปานกลาง	3.85	มาก	3.73	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก
	3. ความท้าทายของงาน	4.30	มาก	4.00	มาก	3.93	มาก	4.15	มาก	4.07	มาก	3.81	มาก	4.27	มาก
	รวม	4.12	มาก	3.89	มาก	3.47	ปานกลาง	3.97	มาก	3.84	มาก	3.81	มาก	4.18	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	1. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.56	มาก	3.73	มาก	3.62	มาก	3.33	มาก	3.62	ปานกลาง	4.13	มาก
	2. งานที่ได้รับมอบหมาย	3.93	มาก	3.89	มาก	3.87	มาก	3.85	มาก	3.60	มาก	3.75	มาก	4.20	มาก
	3. ความสำคัญของการงานที่ได้รับมอบหมาย	4.00	มาก	3.94	มาก	3.73	มาก	4.15	มาก	3.47	มาก	3.62	ปานกลาง	4.20	มาก
	4. ความเหมาะสมของเป้าหมายการงานที่ได้รับ	3.70	มาก	3.17	ปานกลาง	3.53	มาก	3.77	มาก	3.27	มาก	3.50	ปานกลาง	3.93	มาก
	5. โอกาสในการแสดงความสามารถ	3.87	มาก	3.72	มาก	3.47	ปานกลาง	3.85	มาก	3.67	มาก	3.75	มาก	4.13	มาก
	รวม	3.90	มาก	3.66	มาก	3.67	มาก	3.84	มาก	3.47	ปานกลาง	3.65	ปานกลาง	4.12	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัจจัย	ทีมชาย													
	Spirit		Victory 1		Victory 2		Phoenix 1		Phoenix 2		Platinum 1		Platinum 2	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
<b>ด้านการพัฒนา และสภาพก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b> 1. ระบบการประเมินผลงาน 2. การได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3. บริษัทให้ออกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 4. วิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง รวม	3.53	มาก	3.50	มาก	3.27	ปานกลาง	3.62	มาก	3.13	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.93	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b> บัญชีเงินเดือนบ้างรักษา (Hygiene Factors) <b>ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา</b> 1. การกำหนดขอบเขตของงานปฏิบัติงาน 2. การถ่ายทอดนโยบายของบริษัท 3. การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา 4. การรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของผู้บังคับบัญชา	3.83	มาก	3.83	มาก	3.47	ปานกลาง	3.77	มาก	3.27	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.93	มาก
	3.77	มาก	3.44	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.62	มาก	3.60	มาก	3.50	มาก	4.00	มาก
	3.57	มาก	3.33	ปานกลาง	3.07	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.87	มาก
	3.68	มาก	3.53	มาก	3.27	ปานกลาง	3.62	มาก	3.32	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.93	มาก
	3.86	มาก	3.76	มาก	3.63	มาก	3.78	มาก	3.71	มาก	3.68	มาก	4.07	มาก
	3.87	มาก	3.39	ปานกลาง	3.67	มาก	3.69	มาก	3.27	ปานกลาง	3.62	มาก	3.93	มาก
	3.67	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก	3.69	มาก	3.33	ปานกลาง	3.56	มาก	3.93	มาก
	3.83	มาก	3.33	ปานกลาง	3.60	มาก	3.77	มาก	3.40	ปานกลาง	3.69	มาก	4.00	มาก
	4.03	มาก	3.22	ปานกลาง	3.87	มาก	3.69	มาก	3.40	ปานกลาง	3.56	มาก	4.00	มาก

ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัจจัย	ทีมชาย													
	Spirit		Victory 1		Victory 2		Phoenix 1		Phoenix 2		Platinum 1		Platinum 2	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
5. ระดับของการให้สาระในการทำงานแก่ผู้บังคับบัญชา	4.00	มาก	3.50	มาก	3.87	มาก	3.69	มาก	3.40	ปานกลาง	3.81	มาก	4.13	มาก
6. รับผิดชอบต่อผู้บังคับบัญชา	3.70	มาก	3.44	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.69	มาก	3.33	ปานกลาง	3.69	มาก	3.73	มาก
7. การช่วยให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	3.83	มาก	3.39	ปานกลาง	3.60	มาก	3.62	มาก	3.33	ปานกลาง	3.56	มาก	3.73	มาก
8. การช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน	4.03	มาก	3.33	ปานกลาง	3.60	มาก	3.54	มาก	3.60	มาก	3.88	มาก	3.93	มาก
9. การสร้างขวัญและกำลังใจให้ทีม	4.03	มาก	3.17	ปานกลาง	3.67	มาก	3.92	มาก	3.60	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก
รวม	3.89	มาก	3.36	ปานกลาง	3.67	มาก	3.70	มาก	3.41	ปานกลาง	3.68	มาก	3.93	มาก
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>														
1. จำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.77	มาก	3.56	มาก	3.53	มาก	3.69	มาก	3.27	ปานกลาง	3.62	มาก	3.60	มาก
2. การสนับสนุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	4.03	มาก	3.78	มาก	3.20	ปานกลาง	3.54	มาก	3.60	มาก	3.94	มาก	4.07	มาก
3. ความเสมอภาคการเอาใจใส่จากบริษัท	3.63	มาก	3.56	มาก	3.33	ปานกลาง	3.08	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.75	มาก	3.80	มาก
4. ความเหมาะสมของจำนวนชั้นของการบังคับบัญชา	3.63	มาก	3.67	มาก	3.40	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.75	มาก	3.73	มาก
รวม	3.77	มาก	3.64	มาก	3.37	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.77	มาก	3.80	มาก
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>														
ความเต็มใจกับผู้ที่บังคับบัญชา														
1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.57	มาก	2.94	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.53	มาก	3.56	มาก	4.00	มาก

ปัจจัย	ทีมชาย													
	Spirit		Victory 1		Victory 2		Phoenix 1		Phoenix 2		Platinum 1		Platinum 2	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
2. ความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.67	มาก	3.06	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.50	มาก	3.93	มาก
3. ความเสียสละ	3.97	มาก	3.11	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.23	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.63	มาก	4.07	มาก
4. ความมุ่งมั่นตนเองและสนิทสนม	4.07	มาก	3.39	ปานกลาง	3.73	มาก	3.62	มาก	3.73	มาก	4.00	มาก	4.13	มาก
ความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน														
1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.73	มาก	3.56	มาก	3.80	มาก	3.85	มาก	4.20	มาก	3.88	มาก	4.07	มาก
2. ความสนใจในสุขภาพร่างกายและจิตใจ	3.83	มาก	3.78	มาก	3.73	มาก	3.62	มาก	4.13	มาก	3.94	มาก	3.93	มาก
3. ความเสียสละ	3.83	มาก	3.61	มาก	3.67	มาก	3.62	มาก	4.13	มาก	3.81	มาก	3.87	มาก
4. ความมุ่งมั่นตนเองและสนิทสนม	4.10	มาก	3.83	มาก	3.93	มาก	4.00	มาก	4.27	มาก	4.06	มาก	4.20	มาก
รวม	3.85	มาก	3.41	ปานกลาง	3.66	มาก	3.59	มาก	3.87	มาก	3.80	มาก	4.03	มาก
ด้านค่าตอบแทน														
สวัสดิการและ														
ความมั่นคง														
1. เงินเดือน	3.77	มาก	3.61	มาก	3.13	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.80	มาก
2. รางวัลการขอยุทธศาสตร์	3.73	มาก	3.83	มาก	3.33	ปานกลาง	3.77	มาก	3.33	ปานกลาง	3.88	มาก	4.07	มาก
3. รางวัลการขอยุทธศาสตร์	3.77	มาก	4.06	มาก	3.47	ปานกลาง	3.62	มาก	3.40	ปานกลาง	3.94	มาก	4.00	มาก
4. รางวัลการขอยุทธศาสตร์	3.73	มาก	4.00	มาก	3.60	มาก	3.62	มาก	3.33	ปานกลาง	3.81	มาก	4.07	มาก
5. รางวัลการขอยุทธศาสตร์	3.63	มาก	3.72	มาก	3.00	ปานกลาง	3.62	มาก	3.27	ปานกลาง	3.81	มาก	3.87	มาก
6. โบนัสประจำปี	3.43	ปานกลาง	3.83	มาก	2.87	ปานกลาง	3.62	มาก	3.20	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.40	มาก
7. ค่ารักษาพยาบาลส่วนตัว	3.73	มาก	3.67	มาก	2.53	ปานกลาง	3.69	มาก	3.33	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	3.80	มาก
8. ประกันชีวิต	3.70	มาก	3.78	มาก	2.87	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.27	ปานกลาง	3.63	มาก	3.67	มาก
9. ชุดพนักงาน	3.47	ปานกลาง	3.78	มาก	2.53	ปานกลาง	3.62	มาก	3.53	มาก	4.00	มาก	3.87	มาก



ตารางที่ 23 (ต่อ)

ปัจจัย	ทั้งหมด													
	Spirit		Victory 1		Victory 2		Phoenix 1		Phoenix 2		Platinum 1		Platinum 2	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
10. ค่าน้ำมันรด	3.47	ปานกลาง	3.44	ปานกลาง	2.73	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.62	มาก	3.87	มาก
11. ค่าเช่ารถ	3.67	มาก	3.56	มาก	2.87	ปานกลาง	3.62	มาก	3.13	ปานกลาง	3.63	มาก	4.00	มาก
12. การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ	3.97	มาก	3.67	มาก	2.73	ปานกลาง	3.69	มาก	3.40	ปานกลาง	3.75	มาก	4.20	มาก
13. ขนาดของบริษัท	4.10	มาก	4.11	มาก	4.13	มาก	4.08	มาก	3.80	มาก	4.06	มาก	4.33	มาก
14. ความมั่นคงในการจ้างงาน	4.00	มาก	3.67	มาก	3.40	ปานกลาง	3.85	มาก	3.73	มาก	3.75	มาก	4.20	มาก
15. ความมั่นคงในรายได้	3.77	มาก	3.78	มาก	3.07	ปานกลาง	3.69	มาก	3.60	มาก	3.75	มาก	4.13	มาก
รวม	3.73	มาก	3.77	มาก	3.08	ปานกลาง	3.63	มาก	3.39	ปานกลาง	3.73	มาก	3.95	มาก
<b>ด้านนโยบายและการบริหารงาน</b>														
1. การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.83	มาก	3.72	มาก	3.47	ปานกลาง	3.62	มาก	3.80	มาก	3.69	มาก	4.07	มาก
2. การแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.67	มาก	3.72	มาก	3.27	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.87	มาก	3.75	มาก	4.13	มาก
3. ความชัดเจนในการปฏิบัติงานตามนโยบาย	3.73	มาก	3.56	มาก	3.20	ปานกลาง	3.54	มาก	3.87	มาก	3.75	มาก	4.13	มาก
4. ความชัดเจนในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท	3.73	มาก	3.44	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	3.77	มาก	3.80	มาก	4.00	มาก	3.80	มาก
5. ความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	3.37	ปานกลาง	3.22	ปานกลาง	2.87	ปานกลาง	3.46	ปานกลาง	3.60	มาก	3.56	มาก	3.67	มาก
รวม	3.67	มาก	3.53	มาก	3.24	ปานกลาง	3.55	มาก	3.79	มาก	3.75	มาก	3.96	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษา</b>	3.78	มาก	3.54	มาก	3.40	มาก	3.58	มาก	3.58	มาก	3.75	มาก	3.93	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจโดยรวม</b>	3.82	มาก	3.65	มาก	3.52	มาก	3.68	มาก	3.64	มาก	3.72	มาก	4.00	มาก

จากตารางที่ 23 พบว่า เมื่อจำแนกผู้แทนยาของบริษัทตามทีมขายพบว่า ผู้แทนยาทุกทีมขายมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยงานโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัยงาน (Motivation Factors) ผู้แทนยาทุกทีมขายให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานที่กระตือรือร้นการทำงาน โดยรวมในระดับ

มาก ในรายละเอียดของแต่ละทีมขายพบว่า ทีมขาย Spirit, ทีมขาย Victory1, ทีมขาย Phoenix1 และทีมขาย Platinum2 ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในระดับ การทำงานทุกด้านในระดับมาก ทีมขาย Victory2 ให้ความพึงพอใจด้านความถี่ของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบในระดับ มาก แต่ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านลักษณะและขอบเขตของงาน และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ทีมขาย Phoenix2 ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านความถี่ของงาน ด้านการยอมรับ และด้านลักษณะและขอบเขตของงานในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยงานด้านความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ทีมขาย Platinum1 ให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยงานด้านความถี่ของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ และด้านลักษณะและขอบเขตของงานในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจ ด้านความถี่ของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความถี่ของงาน แต่ให้ความพึงพอใจต่อการ พัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยงานปัจจัยการศึกษา (Hygiene Factors) ผู้แทนยาที่อยู่ในทีมขาย Spirit ทีมขาย Victory1 ทีมขาย Phoenix1 ทีมขาย Platinum1 และทีมขาย Platinum2 ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยการศึกษาโดยรวมในระดับมาก ในขณะที่ทีมขาย Victory2 ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยการศึกษาโดยรวมในระดับ ปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละทีมขายพบว่า ทีมขาย Spirit ทีมขาย Platinum1 และทีมขาย Platinum2 ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยการศึกษาทุกด้านในระดับ มาก ทีมขาย Victory1 ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานใน ระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจด้านความถี่ของบุคคลและด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ทีมขาย Victory2 ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านการบังคับบัญชา และด้านความถี่ของบุคคลในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจด้าน สภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ทีมขาย Phoenix1 ให้ความพึงพอใจต่อ ปัจจัยงานด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ด้านความถี่ของบุคคล และด้านนโยบายและการ บริหารงานในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านสภาพการทำงาน ทีมขาย Phoenix2 ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านความถี่ของบุคคล และด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับ ข้าราชการ และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในระดับปานกลาง

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และการแปลค่า การให้ระดับความพึงพอใจของผู้แทนยุคต่อปัจจัยจุดใจในการทำงาน จำนวนตามอายุการทำงานรวม

ปัจจัย	อายุงานรวมในบริษัท ไฟเซอร์ จำกัด และบริษัท วอเตอร์-เดมเบิร์ต จำกัด											
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 2 ปี		มากกว่า 2 ปี - 3 ปี		มากกว่า 3 ปี - 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
<b>ปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)</b> ด้านความพึงพอใจของงาน 1. ความพึงพอใจของงานที่ได้กระทำ 2. ความรู้สึกที่ได้รับการยอมรับต่อความสำเร็จของงาน 3. การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม 4. ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน รวม	3.98	มาก	3.91	มาก	4.42	มาก	3.88	มาก	4.22	มาก	3.81	มาก
<b>ด้านการยอมรับ</b> 1. การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา 2. การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน 3. การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน 4. การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน 5. ได้รับโอกาสแสดงความเห็นอย่างอิสระ 6. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวท่าน 7. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน รวม	3.81	มาก	3.70	มาก	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง	3.47	ปานกลาง	3.81	มาก
<b>ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน</b> 1. พื้นที่การทำงานที่รับผิดชอบ 2. ชนิดของสินค้าที่รับผิดชอบ 3. ความท้าทายของงาน รวม	3.86	มาก	3.78	มาก	3.92	มาก	3.38	ปานกลาง	3.89	มาก	3.89	มาก
	3.74	มาก	3.61	มาก	4.00	มาก	3.38	ปานกลาง	3.97	มาก	3.78	มาก
	3.88	มาก	3.74	มาก	4.00	มาก	3.38	ปานกลาง	3.81	มาก	3.75	มาก
	4.12	มาก	3.96	มาก	4.08	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
	3.93	มาก	3.81	มาก	3.99	มาก	3.63	มาก	4.00	มาก	3.81	มาก
	3.67	มาก	3.78	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก	3.67	มาก	3.67	มาก
	3.95	มาก	3.65	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก	3.86	มาก	3.86	มาก
	3.91	มาก	3.65	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก	3.69	มาก	3.69	มาก
	3.95	มาก	3.91	มาก	4.08	มาก	4.13	มาก	3.67	มาก	3.67	มาก
	3.93	มาก	3.61	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.81	มาก	3.81	มาก
	3.77	มาก	3.70	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.69	มาก	3.69	มาก
	3.86	มาก	3.79	มาก	3.92	มาก	3.50	มาก	3.89	มาก	3.89	มาก
	3.86	มาก	3.78	มาก	3.92	มาก	3.38	ปานกลาง	3.89	มาก	3.89	มาก
	3.95	มาก	3.83	มาก	4.00	มาก	3.38	ปานกลาง	3.78	มาก	3.78	มาก
	4.26	มาก	4.09	มาก	4.08	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
	4.02	มาก	3.90	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก	3.89	มาก	3.89	มาก

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	อายุงานรวมเป็นบริษัท ไฟเซอร์ จำกัด และบริษัท วอนเดอร์-แดมเบิร์ก จำกัด											
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 2 ปี		มากกว่า 2 ปี - 3 ปี		มากกว่า 3 ปี - 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
<b>ด้านความรับผิดชอบ</b> 1. โภกาศมีส่วนร่วมในการวางแผนในการปฏิบัติงาน 2. งานที่ได้รับมอบหมาย 3. ความสำคัญองงานที่ได้รับมอบหมาย 4. ความเหมาะสมของเป้าหมายการขยายที่ได้รับ 5. โอกาสในการแสดงความสามารถ <b>รวม</b>	3.86	มาก	3.91	มาก	4.00	มาก	3.88	มาก	3.88	มาก	3.39	ปานกลาง
<b>ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b> 1. ระบบการประเมินผลงาน 2. การได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3. บริษัทให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง 4. วิธีการในการเลื่อนตำแหน่ง <b>รวม</b>	3.65	มาก	3.65	มาก	3.42	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อ</b> <b>ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน</b> <b>ปัจจัยเชิงป้องกันรักษา (Hygiene Factors)</b>	3.89	มาก	3.80	มาก	3.89	มาก	3.54	มาก	3.54	มาก	3.71	มาก
<b>ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา</b> 1. การกำหนดขอบเขตของการทำงาน 2. การถ่ายทอดนโยบายของบริษัท 3. การติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา 4. การรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของผู้บังคับบัญชา 5. ระดับของการให้รางวัลผู้บังคับบัญชา	3.77	มาก	3.70	มาก	3.92	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	3.39	ปานกลาง
	3.74	มาก	3.57	มาก	3.75	มาก	3.63	มาก	3.63	มาก	3.47	ปานกลาง
	3.79	มาก	3.70	มาก	4.00	มาก	3.63	มาก	3.63	มาก	3.42	ปานกลาง
	3.95	มาก	3.78	มาก	3.92	มาก	3.63	มาก	3.63	มาก	3.33	ปานกลาง
	3.98	มาก	3.78	มาก	3.92	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก

ปัจจัย	สถานะรวมในบริษัท ไฟเซอร์ จำกัด และบริษัท วอเนอร์-แลมเบิร์ต จำกัด											
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 2 ปี		มากกว่า 2 ปี - 3 ปี		มากกว่า 3 ปี - 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		ระดับความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ
6. วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงาน	3.63	มาก	3.74	มาก	3.83	มาก	3.50	มาก	3.39	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง
7. การตั้งใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	3.84	มาก	3.61	มาก	3.92	มาก	3.50	มาก	3.25	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
8. การช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน	3.95	มาก	3.70	มาก	4.08	มาก	3.88	มาก	3.36	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง
9. การสร้างขวัญและกำลังใจของทีม	4.00	มาก	3.96	มาก	4.00	มาก	3.62	มาก	3.28	ปานกลาง	3.28	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.85</b>	<b>มาก</b>	<b>3.73</b>	<b>มาก</b>	<b>3.93</b>	<b>มาก</b>	<b>3.68</b>	<b>มาก</b>	<b>3.38</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.38</b>	<b>ปานกลาง</b>
<b>ด้านสภาพการทำงาน</b>												
1. จำนวนพนักงานกับปริมาณงาน	3.65	มาก	3.61	มาก	3.92	มาก	3.25	มาก	3.50	ปานกลาง	3.50	มาก
2. การสนับสนุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	4.02	มาก	3.61	มาก	3.92	มาก	3.38	มาก	3.64	ปานกลาง	3.64	มาก
3. ความปลอดภัยในการเอาใจใส่จากบริษัท	3.79	มาก	3.30	ปานกลาง	3.58	มาก	3.50	มาก	3.33	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
4. ความเหมาะสมของจำนวนชั้นของการบังคับบัญชา	3.63	มาก	3.39	ปานกลาง	3.75	มาก	3.75	มาก	3.61	มาก	3.61	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>มาก</b>	<b>3.48</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.79</b>	<b>มาก</b>	<b>3.47</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.50</b>	<b>ปานกลาง</b>	<b>3.50</b>	<b>มาก</b>
<b>ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>												
<b>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>												
1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.74	มาก	3.30	ปานกลาง	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง
2. ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	3.81	มาก	3.48	ปานกลาง	3.50	มาก	3.13	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง
3. ความเสียสละ	3.95	มาก	3.52	มาก	3.67	มาก	3.13	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง	3.33	ปานกลาง
4. ความเป็นกันเองและสนิทสนม	4.16	มาก	3.65	มาก	4.08	มาก	3.25	ปานกลาง	3.61	มาก	3.61	มาก
<b>ความสัมพันธ์เพื่อร่วมงาน</b>												
1. การช่วยเหลือและแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.88	มาก	3.91	มาก	4.00	มาก	3.50	มาก	3.78	มาก	3.78	มาก
2. ความสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ	3.86	มาก	3.78	มาก	4.17	มาก	3.63	มาก	3.83	มาก	3.83	มาก
3. ความเสียสละ	3.91	มาก	3.74	มาก	3.92	มาก	3.75	มาก	3.67	มาก	3.67	มาก
4. ความเป็นกันเองและสนิทสนม	4.16	มาก	4.09	มาก	4.25	มาก	3.88	มาก	3.89	มาก	3.89	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.93</b>	<b>มาก</b>	<b>3.68</b>	<b>มาก</b>	<b>3.89</b>	<b>มาก</b>	<b>3.41</b>	<b>มาก</b>	<b>3.60</b>	<b>มาก</b>	<b>3.60</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ปัจจัย	อายุงานรวมในบริษัท ไฟเซอร์ จำกัด และบริษัท วอนอร์-แอมเบิร์ต จำกัด											
	ต่ำกว่า 1 ปี		1 - 2 ปี		มากกว่า 2 ปี - 3 ปี		มากกว่า 3 ปี - 4 ปี		มากกว่า 4 ปี		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย	ระดับความพึงพอใจ		
ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง												
1. เงินเดือน	3.60	มาก	3.30	ปานกลาง	3.83	มาก	3.63	มาก	3.56	มาก	มาก	
2. รางวัลการขยายประจำเดือน	3.79	มาก	3.57	มาก	4.08	มาก	3.38	ปานกลาง	3.67	มาก	มาก	
3. รางวัลการขยายประจำปีไตรมาส	3.84	มาก	3.52	มาก	4.00	มาก	3.75	มาก	3.75	มาก	มาก	
4. รางวัลการขยายประจำปี	3.81	มาก	3.48	ปานกลาง	3.92	มาก	3.88	มาก	3.75	มาก	มาก	
5. รางวัลการขยาย	3.74	มาก	3.35	ปานกลาง	3.67	มาก	3.38	ปานกลาง	3.53	มาก	มาก	
6. โบนัสประจำปี	3.70	มาก	3.22	ปานกลาง	3.58	มาก	3.50	มาก	3.11	ปานกลาง	ปานกลาง	
7. ค่ารักษาพยาบาลส่วนตัว	3.67	มาก	3.57	มาก	3.50	มาก	3.13	ปานกลาง	3.31	ปานกลาง	ปานกลาง	
8. ประกันชีวิต	3.56	มาก	3.43	ปานกลาง	3.58	มาก	3.25	ปานกลาง	3.53	มาก	มาก	
9. ชุดพนักงาน	3.58	มาก	3.39	ปานกลาง	3.67	มาก	3.25	ปานกลาง	3.61	มาก	มาก	
10. ค่าน้ำมันรถ	3.42	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.50	มาก	3.25	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	ปานกลาง	
11. ค่าเช่ารถ	3.60	มาก	3.43	ปานกลาง	3.75	มาก	3.38	ปานกลาง	3.42	ปานกลาง	ปานกลาง	
12. การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ	3.91	มาก	3.78	มาก	3.83	มาก	3.25	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	ปานกลาง	
13. ขนาดของบริษัท	4.40	มาก	3.87	มาก	4.17	มาก	3.63	มาก	3.94	มาก	มาก	
14. ความมั่นคงในการจ้างงาน	4.05	มาก	3.78	มาก	4.08	มาก	3.63	มาก	3.53	มาก	มาก	
15. ความมั่นคงในรายได้	4.07	มาก	3.52	มาก	3.75	มาก	3.63	มาก	3.36	ปานกลาง	ปานกลาง	
รวม	3.78	มาก	3.50	มาก	3.79	มาก	3.46	ปานกลาง	3.52	มาก	มาก	



จากตารางที่ 24 พบว่า เมื่อจำแนกผู้แทนตามอายุการทำงานรวมในบริษัท เฟเซอร์ จำกัด และบริษัท วอร์เนอร์-แลมเบิร์ต จำกัด พบว่า ผู้แทนทุกกลุ่มมีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยงานในระดับมาก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) โดยรวม ผู้แทนทุกกลุ่มอายุงานรวมให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานที่กระตุ้นการทำงานในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละกลุ่มพบว่า ผู้แทนที่มีอายุงานรวมต่ำกว่า 1 ปี, 1-2 ปี และมากกว่า 2 ปี-3 ปี ให้ความพึงพอใจต่อการกระตุ้นการทำงานในระดับมาก ผู้แทนที่มีอายุงานรวมมากกว่า 3 ปี-4 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และด้านลักษณะและขอบเขตของงานในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง ผู้แทนที่มีอายุงานมากกว่า 4 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบต่อด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง

ปัจจัยปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) โดยรวม ผู้แทนที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี, 1-2 ปี, มากกว่า 2 ปี-3 ปี และมากกว่า 4 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาในระดับมาก ในขณะที่กลุ่มที่มีอายุงานรวมมากกว่า 3 ปี-4 ปี ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละกลุ่มพบว่า กลุ่มผู้แทนที่มีอายุงานรวมมากกว่า 1-2 ปี ให้ความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคงในระดั้มาก แต่ให้ความพึงพอใจด้านสภาพการทำงานในระดับปานกลาง กลุ่มผู้แทนที่มีอายุงานรวมมากกว่า 3 ปี-4 ปี ให้ความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ในขณะที่ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านนโยบายและการบริหารงานในระดับปานกลาง กลุ่มผู้แทนที่มีอายุงานรวมมากกว่า 4 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงานในระดับมาก แต่ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยงานด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง