

ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของบริษัท เฟรเชนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พฤษภาคม 2558

ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด



การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

พฤษภาคม 2558

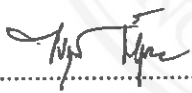
ความพึงพอใจของผู้แทนเขตพื้นที่ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด


ชัยรัตน์ ละพรม


การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต


คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ที่ปรึกษา


..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยวุฒิ ตั้งสมชัย)


.....
(รองศาสตราจารย์ศิริเกียรติ รัชชานันติ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศิริเกียรติ รัชชานันติ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชวณ สิงห์ทรัพย์)

27 พฤษภาคม 2558

© ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์และความกรุณาอย่างสูงจากรองศาสตราจารย์ศิริเกียรติ รัชชานันติ ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้และคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำและตรวจทานแก้ไขข้อบกพร่องจนกระทั่งทำให้การค้นคว้า แบบอิสระนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้เขียนขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโทที่คอยให้ความห่วงใย ให้การช่วยเหลือ ใถ่ถาม และปลุกคั่นกันระหว่างเพื่อนๆ เพื่อให้สำเร็จการศึกษา

ขอขอบคุณผู้แทนเวชภัณฑ์ของ บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าตอบแบบสอบถามที่ทำให้ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด และข้อมูลส่วนตัวจนครบถ้วนสมบูรณ์ หากท่านเหล่านี้ไม่เสียสละเวลาให้แก่ผู้ศึกษาแล้ว ผู้เขียนคงจะไม่ได้ข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ผลการศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัว ที่ให้กำลังใจมาโดยตลอด และช่วยกระตุ้นให้ผู้ศึกษามีความมุ่งมั่น เกิดความขยันหมั่นเพียรให้สำเร็จการศึกษาได้

ชัยรัตน์ ละพรม

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

หัวข้อการค้นคว้าแบบอิสระ ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด

ผู้เขียน นายชัยรัตน์ ละพรม

ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สิริเกียรติ รัชชานันติ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามโดยทำการสอบถามพนักงานผู้แทนเวชภัณฑ์ บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 75 คน ในการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม โดยใช้อาศัยทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยค่าจูง สิทธิที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26-30 ปี สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุงานมากกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000-60,000 บาท และสำเร็จการศึกษามาจากสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยย่อยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยย่อย เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านนโยบายและการบริหาร วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

Independent Study Title Satisfaction of Medical Representatives Towards Motivation Factors of Fresenius Kabi (Thailand) Limited

Author Mr. Chairat Laprom

Degree Master of Business Administration

Advisor Associate Professor Sirikiat Ratchusanti

ABSTRACT

This study aimed to study the satisfaction of medical representatives towards motivation factors of Fresenius Kabi (Thailand) Limited. The data collection was done through the use of questionnaires giving to 75 medical representatives. The study was based on Herzberg's Two Factor Theory, motivation factors, and maintenance factors. The data were analyzed by descriptive statistics in terms of frequency, percentage and mean.

The results of this study revealed that most respondents were 26-30 years old married female with a bachelor degree. Their working duration with the company was more than 5 years. They earned 40,000 – 60,000 baths of salary and graduated from Health Science Program.

The respondents ranked the importance of the motivation factors at high level. The sub factors were the work itself, recognition, achievement, responsibilities, and the advancement and growth, respectively.

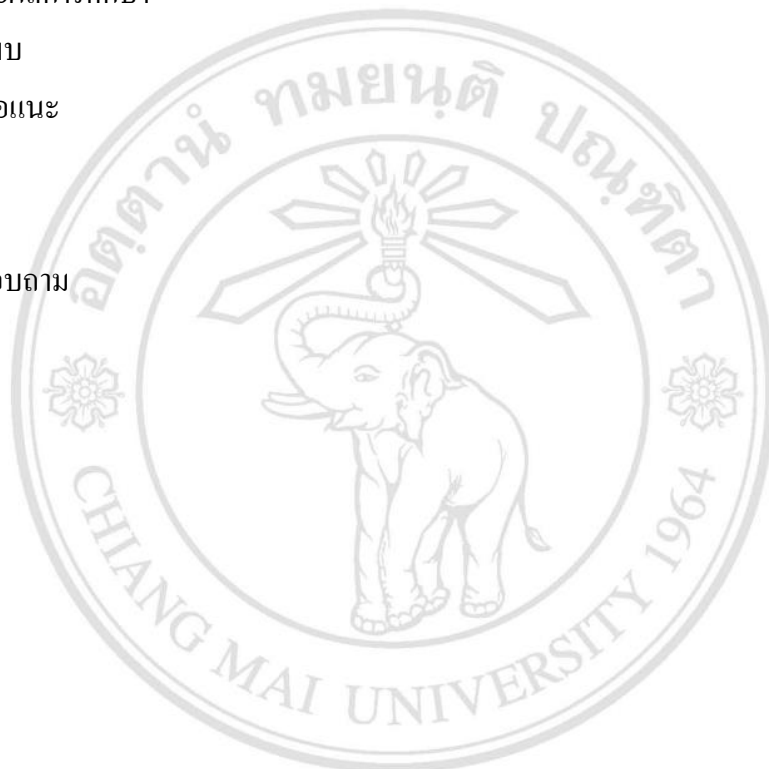
The respondents ranked the importance of the Maintenance factors at high level. The sub-factors were opportunity for advancement, interpersonal relation with superiors, personal life, working condition, status, salary and benefits, policy and administration, supervision, job security, and interpersonal relation with peers factors, respectively.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	3
นิยามศัพท์	3
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง	5
แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ	5
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ	5
เอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง	7
บทที่ 3 ระเบียบวิธีการศึกษา	11
ขอบเขตและวิธีการศึกษา	11
สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา	13
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์	14
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	15
ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	18
2.1 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน	18
2.2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน	23
2.3 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	34
ส่วนที่ 3 ปัญหา	108

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปลงการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ	110
สรุปลงการศึกษา	110
อภิปรายผลการศึกษา	119
ข้อค้นพบ	122
ข้อเสนอแนะ	125
บรรณานุกรม	127
ภาคผนวก	128
แบบสอบถาม	129
ประวัติผู้เขียน	137



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ 1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	15
ตารางที่ 2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	15
ตารางที่ 3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	15
ตารางที่ 4	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	16
ตารางที่ 5	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน	16
ตารางที่ 6	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน	16
ตารางที่ 7	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความสำเร็จการศึกษาจากสาขา	17
ตารางที่ 8	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน	18
ตารางที่ 9	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการการยอมรับ	19
ตารางที่ 10	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	20
ตารางที่ 11	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	21
ตารางที่ 12	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	22
ตารางที่ 13	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	23
ตารางที่ 14	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	24
ตารางที่ 15	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านจุนด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	25

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 16	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	26
ตารางที่ 17	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ	27
ตารางที่ 18	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	28
ตารางที่ 19	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน	29
ตารางที่ 20	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว	30
ตารางที่ 21	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	31
ตารางที่ 22	แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	32
ตารางที่ 23	สรุปค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจและปัจจัยต่ำใจของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตารางที่ 24	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	34
ตารางที่ 25	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจด้านการยอมรับจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	35
ตารางที่ 26	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	37
ตารางที่ 27	แสดงค่าเฉลี่ย และให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
ตารางที่ 28	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยสูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	40

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 29	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	41
ตารางที่ 30	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	43
ตารางที่ 31	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	44
ตารางที่ 32	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 33	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	47
ตารางที่ 34	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	49
ตารางที่ 35	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	50
ตารางที่ 36	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัวจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	52
ตารางที่ 37	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	53
ตารางที่ 38	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม	54
ตารางที่ 39	สรุปค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ	56
ตารางที่ 40	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	66
ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	71
ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	74
ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านสถานะทางอาชีพจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 51	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 78
ตารางที่ 52	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 79
ตารางที่ 53	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 81
ตารางที่ 54	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 82
ตารางที่ 55	สรุปค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน 84
ตารางที่ 56	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม 87
ตารางที่ 57	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม 89
ตารางที่ 58	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม 91
ตารางที่ 59	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม 93
ตารางที่ 60	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม 95
ตารางที่ 61	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม 97
ตารางที่ 62	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม 98

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า	
ตารางที่ 63	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	100
ตารางที่ 64	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	102
ตารางที่ 65	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	104
ตารางที่ 66	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	106
ตารางที่ 67	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	108
ตารางที่ 68	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	109
ตารางที่ 69	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	111
ตารางที่ 70	แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านวิสัยทัศน์องค์กรของบัณฑิตจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม	112
ตารางที่ 71	สรุปค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน	114
ตารางที่ 72	แสดงจำนวน และร้อยละ ของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงใจ	118

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ 73	แสดงจำนวน และร้อยละ ของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย ค่าจูน	119
ตารางที่ 74	แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด 10 ลำดับแรก	133
ตารางที่ 75	แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยสุด 10 ลำดับแรก	134



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

การรักษาโรคเป็นหนึ่งในปัจจัย 4 ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตและสุขภาพของมนุษย์ การพัฒนาของอุตสาหกรรมยาจึงเป็นการเสริมความมั่นคงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของประชากร ซึ่งส่งผลต่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศในระยะยาว ปัจจุบันตลาดยาในประเทศไทยมีมูลค่าไม่ต่ำกว่า 1 แสนล้านบาท โดยในช่วงปี 2551-2554 มูลค่าการนำเข้ายารักษาโรคขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง จาก 33,581.61 ล้านบาท ในปี 2551 เป็น 39,678.40 ล้านบาทในปี 2554 มีอัตราการเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 10 ต่อปี ตลาดสำคัญของไทยได้แก่ สหรัฐอเมริกา เยอรมนี ฝรั่งเศส สวิตเซอร์แลนด์ และสหราชอาณาจักร ซึ่งยาที่นำเข้าจากประเทศเหล่านี้ส่วนใหญ่เป็นยาสิทธิบัตรซึ่งไม่สามารถผลิตได้ในประเทศ การนำเข้าจากประเทศดังกล่าวมีมูลค่าเฉลี่ยปีละ 16,264.50 ล้านบาท หรือกว่าร้อยละ 40 ของมูลค่าการนำเข้ายารักษาโรคทั้งหมด นอกจากนี้การที่ความต้องการยาสามัญในประเทศมีมากขึ้น ทำให้มูลค่าการนำเข้ายาสามัญจากประเทศอินเดีย และจีน (ซึ่งเป็นประเทศที่มีความได้เปรียบด้านต้นทุน เพราะสามารถผลิตวัตถุดิบตัวยาได้เอง) มีมูลค่าเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมูลค่าการนำเข้าจากจีนและอินเดีย เพิ่มขึ้นประมาณ 1 เท่าตัว จาก 1,964.43 ล้านบาท ในปี 2551 เป็น 4,127.85 ล้านบาท ในปี 2554 (สรุปภาวะอุตสาหกรรมปี 2555 และแนวโน้มปี 2556, 2555: ออนไลน์)

เนื่องด้วยธุรกิจเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ยา เป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันค่อนข้างสูง รูปแบบการให้ข้อมูลและการติดต่อสื่อสารจะเป็นการติดต่อโดยตรงไปถึงแพทย์ซึ่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ในเรื่องของสรรพคุณและประโยชน์ของตัวยาต่างๆ ซึ่งต้องมีการให้บริการลูกค้าและต้องใช้ความสามารถในการจูงใจเพื่อให้แพทย์มีความมั่นใจในคุณภาพและมีการเลือกใช้ยา พนักงานที่เป็นตัวแทนของบริษัทจึงต้องมีความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี และถือเป็นทรัพยากรที่มีสำคัญต่อความสำเร็จของธุรกิจเป็นอย่างมาก หากพนักงานที่เป็นตัวแทนเกิดความไม่พึงพอใจ ระบบการทำงานก็ไม่สามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงานตกต่ำ คุณภาพของงานจะลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงานหรือปัญหาในด้านต่างๆก็จะตามมา เช่น ปัญหาการถูกซื้อตัวของพนักงานที่มีความสามารถสูง นอกนี้ความพึงพอใจในการทำงานยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพในการทำงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ดังนั้นหากบริษัทให้ความสำคัญของ

การสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และองค์กรก็จะมีความมั่นคงอย่างยั่งยืน มีความได้เปรียบในการแข่งขัน

บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทข้ามชาติ สัญชาติเยอรมัน ที่ดำเนินธุรกิจด้านอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2542 จากการควบรวมกิจการที่ตั้งสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ ประเทศเยอรมัน ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมดกว่า 30,214 คน ใน 55 ประเทศทั่วโลก มียอดขายกว่า 4.5 พันล้านยูโร ในปี 2012 (Fresenius kabi Company profile, 2556: ออนไลน์) ส่วนที่ตั้งสาขาประเทศไทยตั้งอยู่ที่ อาคารจีพีเอฟวิทย์ ตึกบี ชั้น 10 เลขที่ 93/1 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ ปัจจุบันมีพนักงานภายในบริษัทฯ ทั้งหมด 141 คน ประกอบด้วยพนักงานในส่วนของ การสนับสนุนงานด้านการขายและการตลาด 18 คน ฝ่ายทรัพยากรบุคคล และการเงิน 21 คน ฝ่ายการขาย และการตลาดจำนวน 102 คน แบ่งเป็น ระดับบริหาร 27 คน พนักงานผู้แทนเวชภัณฑ์ทั้งหมด 75 คน ทั้งในเขตปริมณฑลและเขตภูมิภาค โดยแบ่งเป็น 6 หน่วยธุรกิจ คือ Nephrology, Oncology, Clinical Nutrition, Infusion Therapy, Standard Solution และ Medical devices บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ต้องการที่จะเป็นผู้นำด้านการรักษาสุขภาพ อย่างครบวงจร เพื่อแก้ปัญหาด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพ ผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทฯช่วยให้คนไข้ได้เข้าถึงการรักษาได้อย่างครบวงจร และมีอัตราการรอดชีวิตที่เพิ่มขึ้น บริษัทฯดำเนินงานด้วยความรับผิดชอบและมีจริยธรรมต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม พัฒนาความสัมพันธ์และใกล้ชิดลูกค้าให้ได้มากที่สุดเพราะลูกค้าเป็นกุญแจสำคัญต่อความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งการติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับบริษัทฯและผลิตภัณฑ์ก็คือการนำเสนอข้อมูลยาและเวชภัณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถชักจูงหรือโน้มน้าวลูกค้าได้ โดยเป็นหน้าที่รับผิดชอบหลักของผู้แทนฯ ที่ทำหน้าที่เหมือนเป็นตัวแทนของบริษัท การที่บริษัทสามารถเก็บรักษาผู้แทนที่มีความสามารถไว้กับองค์กรได้จึงเป็นปัจจัยหนึ่งของความสำเร็จในระยะยาวขององค์กรได้ (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด, 2556: สัมภาษณ์) โดยในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา บริษัทมีการเจริญเติบโตและขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ซึ่งองค์ประกอบของความสำเร็จนั้นเกิดจากการที่มีพนักงานผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพ ทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และการที่พนักงานผู้แทนอยู่ในองค์กรเป็นเวลานานทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการอบรมสอนงานพนักงานใหม่ การดำเนินงานสามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง ช่วยให้บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารที่จะต้องรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเหล่านี้ให้ทำงานอยู่ในองค์กรให้นานที่สุด โดยอาศัยปัจจัยมุ่งใจในการทำงานที่เหมาะสมตรงตามความต้องการของพนักงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการจูงใจพนักงานผู้แทนเวชภัณฑ์ในการปฏิบัติงานให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแนวทางให้ผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของนำไปใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด
2. สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหาร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป

นิยามศัพท์

ความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนคือ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานซึ่งจะมีผลให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะและขอบเขตของงาน ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ โอกาสก้าวหน้า การยอมรับและปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ได้แก่ ตำแหน่งงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา นโยบายการบริหารงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

ผู้แทนเวชภัณฑ์ หมายถึง ตัวแทนของบริษัทฯและเวชภัณฑ์ที่มีหน้าที่ในการเข้าพบบุคลากรทางการแพทย์เพื่อนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด หมายถึง บริษัทข้ามชาติที่ดำเนินธุรกิจด้าน
อุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ในประเทศไทย ซึ่งดำเนินกิจกรรมด้านการ ขาย หรือนำเข้าเภสัชภัณฑ์
รวมถึงอุปกรณ์และเครื่องมืออย่างครบวงจร เพื่อที่ช่วยรักษาให้ผู้ป่วยหายหรือรอดชีวิตภายหลังจาก
ได้รับการรักษาพยาบาลหรือการผ่าตัด ตั้งอยู่ที่ อาคารจีพีเอฟวิทย์ ดิเกบี ชั้น10 เลขที่ 93/1 ถนนวิทย์
แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานว่าเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ซึ่งผลตอบแทนคือ ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพอใจและกระตือรือร้นในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการทำงาน ซึ่งจะมีผลให้เกิดความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (อ้างในสมยศ นาวิกาน, 2540, หน้า 148-150) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งสรุปว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคลกล่าวคือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ใน การยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การ

ให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5) ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยค้ำจุนหรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ บุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4) สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อ สื่อสารภายในองค์การ

6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ อีกด้วย

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุขและพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9) วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

ดังนั้นในการศึกษาทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg เป็นการศึกษาเพื่อที่จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นมี 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นทฤษฎีที่สามารถจัดองค์ประกอบแรงจูงใจได้อย่างชัดเจนและครอบคลุม เมื่อบุคคลเกิดความพึงพอใจในปัจจัยต่างๆเหล่านี้แล้วก็จะทำให้พวกเขาเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเมื่อเกิดแรงจูงใจในการทำงานแล้วพวกเขาจะทำงานโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย เพื่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งเมื่อพวกเขาเกิดความรู้สึกเหล่านี้แล้วก็จะกลายเป็น ความรู้สึกจงรักภักดีและสั่งสมจนกลายเป็นความผูกพันต่อองค์กรต่อไปจนไม่คิดที่จะลาออกไปทำงานที่อื่น

เอกสารและการศึกษาที่เกี่ยวข้อง

ปัญญวิชญ์ จิตเมธิพงษ์ (2552) การศึกษารั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด ในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม โดยทำการสอบถามพนักงานผู้แทนเวชภัณฑ์ บริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 250 คน ในการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม โดยใช้อาศัยทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ยผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 25 ปีสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000–60,000 บาทความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีปัจจัยย่อยที่มีอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีปัจจัยย่อยที่มีอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบาย

และการบริหารส่วนปัจจัยย่อย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจตามลำดับ

โอกาส เรื่องวรักรัษีศรี (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในประเทศไทย โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สร้างขึ้นโดยอาศัย สร้างขึ้นโดยอาศัย ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮร์สเบิร์ก คือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และศึกษาปัจจัยบำรุงรักษา 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการ และความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท โดยศึกษาในกลุ่มผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ในประเทศไทยทุกคนรวม 122 คน พบว่า ผู้แทนยามีความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมมาก โดยที่มีปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับมาก โดยที่มีปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

บริษัท เฟรเซนียูส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด

บริษัท เฟรเซนียูส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด เป็นบริษัทข้ามชาติ สัญชาติเยอรมัน ที่ดำเนินธุรกิจด้านอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ. 2542 จากการควบรวมกิจการ ที่ตั้งสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ ประเทศเยอรมัน ปัจจุบันมีพนักงานทั้งหมดกว่า 30,214 คน ใน 55 ประเทศทั่วโลก มียอดขายกว่า 4.5 พันล้านยูโร ในปี 2012 (Fresenius kabi Company profile, 2556: ออนไลน์) ส่วนที่ตั้งสาขาประเทศไทยตั้งอยู่ที่ อาคารจีพีเอฟวิทย์ ตึกบี ชั้น 10 เลขที่ 93/1 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน จังหวัดกรุงเทพฯ แบ่งการบริหารงานเป็น 6 หน่วยธุรกิจ คือ Nephrology, Oncology, Clinical Nutrition, Infusion Therapy, Standard Solution และ Medical devices โดยในช่วงระยะเวลา 10 ปีที่ผ่านมา บริษัทมีการเจริญเติบโตอย่างสม่ำเสมอและขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง

นโยบายฝ่ายบุคคลสำหรับผู้แทนเวชภัณฑ์ ของบริษัท เฟรเซนไออุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด

การทดลองงาน พนักงานทุกคนก่อนที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ จะต้องผ่านระยะเวลาในการทดลองงาน 4 เดือน และในระบะเวลาดังกล่าว หากมีผลการปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าพอใจ อาจถูกปลดออกหรือเลิกจ้างได้ทันที โดยไม่ได้รับค่าตอบแทนใดๆทั้งสิ้น นอกจากค่าจ้างในวันที่ปฏิบัติงานจนถึงวันที่ปลดออก

การปรับบรรจุ พนักงานที่ได้รับการบรรจุ เป็นพนักงานประจำจะต้องผ่านระยะเวลาทดลองงาน 4 เดือน

การเลื่อนตำแหน่ง บริษัทฯ ต้องการส่งเสริมพนักงานทุกคนให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีรายได้สูง ดังนั้น หากมีตำแหน่งใดในบริษัทฯ วางลง ก็จะทำการพิจารณาพนักงานของบริษัทฯ ก่อน แต่ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานด้วย หากพนักงานของบริษัทฯ ไม่มีผู้ใดที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง บริษัทฯ ก็จะพิจารณานักบุคคลภายนอก

การเปลี่ยนแปลงโยกย้าย บริษัทฯ มีสิทธิที่จะเปลี่ยนแปลงหน้าที่หรือโยกย้ายพนักงานจากหน่วยธุรกิจหนึ่งไปยังอีกหน่วยธุรกิจหนึ่งก็ได้ทั้งนี้แล้วแต่ทางบริษัทฯ จะพิจารณาเห็นสมควร

การประเมินผลงาน การประเมินจะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย Financial, Customer, People และ Internal Process มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 80 ของคะแนนทั้งหมด และ พฤติกรรมองค์กร มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 20 ของคะแนนทั้งหมด ในแต่ละหน่วยธุรกิจจะเป็นผู้กำหนดรายละเอียดปลีกย่อย ในส่วนของความสำเร็จในการทำงานของทีมงานตัวเอง

วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

- บริษัทฯ แบ่งประเภทวันหยุดออกเป็น 3 ประเภท คือ วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี
- วันหยุดประจำสัปดาห์ บริษัทฯ กำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์ของพนักงานคือ วันเสาร์ และวันอาทิตย์
- วันหยุดตามประเพณี วันหยุดตามประเพณีนิยม ปีละ 15 วัน ซึ่งทางบริษัทฯ จะประกาศให้ทราบล่วงหน้า
- วันหยุดพักผ่อนประจำปี พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ ได้รับสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี 10 วัน

การบทลงโทษทางวินัย การลงโทษพนักงานกระทำได้ตามความรุนแรงของโทษดังต่อไปนี้

- การตักเตือนด้วยวาจา
- การตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร

- การตกเดือน โดยการพักผ่อน
- การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

ค่าชดเชย

พนักงานที่ถูกเลิกจ้างหรือพ้นสภาพการเป็นพนักงาน บริษัทฯจะจ่ายค่าชดเชยให้ตามอัตราดังนี้
พนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 120 วัน แต่ไม่ครบ 1 ปี บริษัทฯจะจ่ายค่าชดเชยให้เท่ากับค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายไม่น้อยกว่า 30 วัน

พนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 1 ปี แต่ไม่ครบ 3 ปี บริษัทฯจะจ่ายค่าชดเชยให้เท่ากับค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายไม่น้อยกว่า 90 วัน

พนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 3 ปี แต่ไม่ครบ 6 ปี บริษัทฯจะจ่ายค่าชดเชยให้เท่ากับค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายไม่น้อยกว่า 180 วัน

พนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 6 ปี แต่ไม่ครบ 10 ปี บริษัทฯจะจ่ายค่าชดเชยให้เท่ากับค่าจ้าง
อัตราสุดท้ายไม่น้อยกว่า 240 วัน

พนักงานที่ทำงานติดต่อกันครบ 10 ปีขึ้นไป บริษัทฯจะจ่ายค่าชดเชยให้เท่ากับค่าจ้างอัตรา
สุดท้ายไม่น้อยกว่า 300 วัน

ค่าเดินทาง เบี้ยเลี้ยงและค่าที่พัก สำหรับผู้แทนเวชภัณฑ์ที่เดินทางไปทำงานต่างจังหวัด นอกเขต
กรุงเทพ และปริมณฑล สามารถเบิกค่าที่พักและเบี้ยเลี้ยงค่าอาหารได้ หากกระยะทางไกล สามารถ
เดินทางโดยเครื่องบินได้

ค่าเช่ารถ น้ำมัน และโทรศัพท์ สำหรับผู้แทนเวชภัณฑ์ทุกคน จะได้รับค่าเช่ารถเป็นรายเดือน
มีบัตรสำหรับเติมน้ำมันเพื่อใช้ในการเดินทาง และมีค่าโทรศัพท์สำหรับใช้ในการทำงาน

สวัสดิการอื่นๆ

- สวัสดิการด้านสายตาและทันตกรรม
- สวัสดิการด้านค่ารักษาพยาบาล
- การตรวจสุขภาพตามโปรแกรมมาตรฐานประจำปี ปีละ 1 ครั้ง
- เงินรางวัลอายุการทำงาน สำหรับพนักงานที่ปฏิบัติงานกับบริษัทต่อเนื่องจนอายุการทำงานครบ 5 ปี, 10 ปี, 15 ปี, 20 ปี, 25 ปี และ 30 ปี บริบูรณ์ ในวันที่บริษัทดำเนินการแจก
รางวัล
- สวัสดิการช่วยเหลือกรณีพนักงานหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต

(ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เฟรเซนีอูส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด, 2556: สัมภาษณ์)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ระเบียบวิธีการศึกษา ดังต่อไปนี้

ขอบเขตและวิธีการศึกษา

1. ขอบเขตของการศึกษา

1.1 ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ในครั้งนี้ แบ่งเป็นความพึงพอใจในด้านต่างๆ ได้แก่

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน
2. ด้านการยอมรับนับถือ
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ปัจจัยล้าจูงที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่

1. ด้านเงินเดือน
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต
3. ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา
4. ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านสถานะของอาชีพ
6. ด้านนโยบายและการบริหาร
7. ด้านสภาพการทำงาน
8. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
9. ด้านความมั่นคงในการทำงาน
10. ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ค่าเฉลี่ยที่ได้ นำมาจัดทำเป็นเกณฑ์วัดระดับแบ่งผลตามช่วงความสำคัญ โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงเท่าๆ กัน และแปรผลดังนี้

$$\begin{aligned}(\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด})/\text{จำนวนชั้นที่จะแบ่ง} &= (5-1)/5 \\ &= 0.80\end{aligned}$$

ดังนั้นแต่ละระดับจะสามารถแบ่งคะแนนค่าเฉลี่ย และแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ยได้ 5 ระดับดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.40 - 4.19 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจมาก

ค่าเฉลี่ย 2.60 - 3.39 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.80 - 2.59 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00- 1.79 หมายความว่า ระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

สถานที่ที่ใช้ในการศึกษา

บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด อาคารจีพีเอฟวิทย์ ตึกบี ชั้น 10 เลขที่ 93/1 ถนนวิทย์ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์

การศึกษาความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากแบบสอบถาม มาทำการวิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูล ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุ งาน รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน สำเร็จการศึกษาจากสาขาใด

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ

2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยก้ำจุนที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

2.3 ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ, อายุงาน และรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	23	30.7
หญิง	52	69.3
รวม	75	100.0

จากตารางที่ 1 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.3 และเพศชาย ร้อยละ 30.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ 20 – 25 ปี	5	6.7
อายุ 26 – 30 ปี	31	41.3
อายุ 31 – 35 ปี	20	26.7
อายุ 36 – 40 ปี	15	20.0
มากกว่า 40 ปี	4	5.3
รวม	75	100

จากตารางที่ 2 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 26 – 30 ปี ร้อยละ 41.3 รองลงมา อายุ 31–35 ปี ร้อยละ 26.7 อายุ 36–40 ปี ร้อยละ 20 อายุ 20-25 ปี ร้อยละ 6.7 และมากกว่า 40 ปี ร้อยละ 5.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	56	74.7
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	19	25.3
รวม	75	100

จากตารางที่ 3 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ จบปริญญาตรี ร้อยละ 74.7 และปริญญาโท หรือสูงกว่า 25.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	34	45.3
สมรส	41	54.7
รวม	75	100

จากตารางที่ 4 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถานภาพ สมรสแล้ว ร้อยละ 54.7 โสด ร้อยละ 45.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	10	13.3
1 – 3 ปี	21	28.0
4 – 5 ปี	21	28.0
มากกว่า 5 ปี	23	30.7
รวม	75	100

จากตารางที่ 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ร้อยละ 30.7 อายุ 4 – 5 ปี ร้อยละ 28 อายุ 1 – 3 ปี ร้อยละ 28 และน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 13.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน

รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 40,000 บาท	10	13.3
40,000 – 60,000 บาท	31	41.3
60,001 – 80,000 บาท	23	30.7
80,001 – 100,000 บาท	10	13.3
มากกว่า 100,001 บาท	1	1.4
รวม	75	100

จากตารางที่ 6 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ร้อยละ 41.3 รองลงมา 60,001 – 80,000 บาท ร้อยละ 30.7 รายได้ระหว่าง 80,001 – 100,000 บาท ร้อยละ 13.3 รายได้ต่ำกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 13.3 รายได้มากกว่า 100,001 บาท ร้อยละ 1.3 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความสำเร็จการศึกษาจากสาขา

สาขาที่สำเร็จการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
วิทยาศาสตร์ – เทคโนโลยี	24	32.0
วิทยาศาสตร์สุขภาพ	35	46.7
สังคมศาสตร์	16	21.3
รวม	75	100

จากตารางที่ 7 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษามาจากสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ร้อยละ 46.7 รองลงมา วิทยาศาสตร์ – เทคโนโลยี ร้อยละ 32 และสังคมศาสตร์ ร้อยละ 21.3 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

2.1 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงาน

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ	1 (1.3)	61 (81.3)	13 (17.3)			3.84	มาก
ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	1 (1.3)	37 (49.3)	37 (49.3)			3.52	มาก
การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม	4 (5.3)	40 (53.3)	31 (41.3)			3.64	มาก
การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ	2 (2.7)	50 (66.7)	23 (30.7)			3.72	มาก
ค่าเฉลี่ย	10.6 (2.7)	250.6 (62.7)	138.6 (34.7)			3.68	มาก

จากตารางที่ 8 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตทางด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมาคือ การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 การได้รับ โอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสมอยู่

ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 และความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 3.52 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับ

ด้านการยอมรับ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน	5 (6.7)	43 (57.3)	26 (34.7)	1 (1.3)		3.69	มาก
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน	5 (6.7)	50 (66.7)	19 (25.3)	1 (1.3)		3.79	มาก
การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	5 (6.7)	49 (65.3)	20 (26.7)	1 (1.3)		3.77	มาก
การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	8 (10.7)	43 (57.3)	23 (30.7)	1 (1.3)		3.77	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวท่าน	7 (9.3)	41 (54.7)	27 (36.7)			3.73	มาก
เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน	6 (8)	45 (60)	24 (32)			3.76	มาก
ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	8 (10.7)	52 (69.3)	15 (20)			3.91	มาก
ค่าเฉลี่ย	58.8 (8.4)	430.6 (61.45)	206.1 (29.41)	5.2 (1.3)		3.77	มาก

จากตารางที่ 9 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือการที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระอยู่ในระดับ

มาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 รองลงมาคือการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
พื้นที่ที่ท่านได้รับผิดชอบ	9 (12)	43 (57.3)	23 (30.7)			3.81	มาก
กลุ่มเวชภัณฑ์ที่ท่านรับผิดชอบ	4 (5.3)	50 (66.7)	21 (28)			3.77	มาก
ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน	12 (16)	51 (68)	12 (16)			4.00	มาก
ความท้าทายของงานที่ท่านทำ	11 (14.7)	40 (53.3)	24 (32)			3.83	มาก
ความกดดันในงานที่ท่านทำ	4 (5.3)	49 (65.3)	22 (29.3)			3.76	มาก
ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ	9 (12)	48 (64)	18 (24)			3.88	มาก
ค่าเฉลี่ย	65.3 (10.89)	374.6 (62.4)	160 (26.7)			3.84	มาก

จากตารางที่ 10 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาคือความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.88 ความท้าทายของงานที่ท่านทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 กลุ่มเวชภัณฑ์ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 และความถนัดในงานที่ท่านทำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน	2 (2.7)	55 (73.3)	18 (24)			3.79	มาก
ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ	3 (4)	31 (41.3)	41 (54.7)			3.49	มาก
ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3 (4)	47 (62.7)	25 (33.3)			3.71	มาก
โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน		52 (69.3)	23 (30.7)			3.69	มาก
ค่าเฉลี่ย	10.7 (2.7)	246.6 (61.7)	142.7 (35.7)			3.67	มาก

จากตารางที่ 11 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.67

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือโอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงานอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.79 รองลงมาคือความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 และความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.49 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อบัณฑิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ระบบประเมินผลงาน ของบริษัท	2 (2.7)	40 (53.3)	31 (41.3)	2 (2.7)		3.56	มาก
การเรียนรู้งานเพื่อให้ ท่านได้พัฒนาตนเอง	3 (4)	50 (66.7)	21 (28)	1 (1.3)		3.73	มาก
ท่านได้รับการ ฝึกอบรม เพื่อพัฒนา ตนเอง	3 (5.3)	47 (61.3)	24 (32)	1 (1.3)		3.71	มาก
บริษัทเปิดโอกาสใน การเลื่อนตำแหน่ง	1 (1.3)	45 (60)	29 (38.7)			3.63	มาก
ค่าเฉลี่ย	13.3 (33.3)	241.3 (60.34)	140 (35)	5.3 (1.8)		3.66	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.66

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือการเรียนรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 รองลงมาคือท่าน ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 และระบบประเมินผลงานของบริษัทอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 ตามลำดับ

2.2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
เงินเดือนที่ท่านได้รับ	6 (8)	31 (41.3)	37 (49.3)	1 (1.3)		3.56	มาก
รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ		42 (56)	32 (42.7)	1 (1.3)		3.55	มาก
รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ	4 (5.3)	41 (54.7)	28 (37.3)	2 (2.7)		3.71	มาก
รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ	4 (5.3)	41 (54.7)	28 (37.3)	2 (2.7)		3.63	มาก
การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ	5 (6.7)	43 (57.3)	23 (30.7)	3 (4)	1 (1.3)	3.64	มาก
สวัสดิการต่างๆ	28 (37.3)	30 (40)	15 (20)	2 (2.7)		4.12	มาก
ค่าเฉลี่ย	62.6 (12.5)	304 (50.67)	217.3 (36.22)	14.7 (2.45)	1.3 (0.22)	3.70	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.70

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือสวัสดิการต่างๆอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมาคือรางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 เงินเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.56 และรางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.55 ตามลำดับ

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน	4 (5.3)	45 (60)	26 (34.7)			3.71	มาก
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน	4 (5.3)	47 (62.7)	24 (32)			3.73	มาก
เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	10 (3.3)	44 (58.7)	21 (28)			3.85	มาก
ค่าเฉลี่ย	13.9 (4.63)	181.4 (60.5)	94.7 (31.6)			3.76	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบริษัทด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อบริษัทด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 ตามลำดับ

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว	6 (8)	34 (45.3)	35 (46.7)			3.61	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม	5 (6.7)	54 (72)	16 (21.3)			3.85	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น	8 (10.7)	47 (62.7)	20 (26.7)			3.84	มาก
ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่	4 (5.3)	46 (61.3)	25 (33.3)			3.72	มาก
ค่าเฉลี่ย	30.7 (7.7)	241.3 (60.3)	128 (32)			3.76	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.85 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.84 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72 และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัวอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อน ร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ ความช่วยเหลือและ คำแนะนำปัญหาส่วนตัว	1 (1.3)	46 (61.3)	27 (36)	1 (1.3)		3.63	มาก
เพื่อนร่วมงานของท่านเป็น กันเองและความสนิทสนม		50 (66.7)	24 (32)	1 (1.3)		3.65	มาก
เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟัง ความคิดเห็น	1 (1.3)	43 (57.3)	30 (40)	1 (1.3)		3.59	มาก
เพื่อนร่วมงานของท่านดูแล และเอาใจใส่	1 (1.3)	50 (66.7)	23 (30.7)	1 (1.3)		3.68	มาก
ค่าเฉลี่ย	3.9 (1.3)	252 (63)	138.7 (34.7)	5.2 (1.3)		3.64	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือเพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 และเพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.59 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ

ด้านสถานะทางอาชีพ	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ	1 (1.3)	44 (58.7)	30 (40)			3.61	มาก
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ	2 (2.7)	49 (65.3)	24 (32)			3.71	มาก
ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	4 (5.3)	49 (65.3)	22 (29.3)			3.76	มาก
ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ	5 (6.7)	46 (61.3)	24 (32)			3.75	มาก
ค่าเฉลี่ย	16 (4)	250.6 (62.7)	133.3 (33.3)			3.71	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาคือท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.75 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และบริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	6 (8)	36 (48)	33 (44)			3.64	มาก
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง	2 (2.7)	48 (64)	24 (32)	1 (1.3)		3.68	มาก
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	4 (5.3)	43 (58.7)	28 (37.3)			3.68	มาก
บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน	8 (10.7)	43 (57.3)	23 (30.7)	1 (1.3)		3.77	มาก
ค่าเฉลี่ย	26.7 (6.65)	228 (56.82)	144 (36)	2.6 (1.3)		3.69	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อบริษัทที่มีต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือบริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่ง มีความชัดเจนอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.77 รองลงมาคือบริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และบริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.64 ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน	5 (6.7)	44 (58.7)	26 (34.7)			3.72	มาก
มีการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	7 (9.3)	46 (61.3)	22 (29.3)			3.80	มาก
บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา	7 (9.3)	35 (46.7)	31 (41.3)	2 (2.7)		3.63	มาก
กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4 (5.3)	45 (60)	26 (34.7)			3.71	มาก
ค่าเฉลี่ย	30.6 (7.7)	226.7 (56.7)	140 (35)	2.7 (2.7)		3.72	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือบริษัท ได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือบริษัท ได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.72บริษัท ได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.71 และบริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว

ด้านความเป็นส่วนตัว	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน	8 (10.7)	41 (54.7)	26 (34.7)			3.76	มาก
ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	5 (6.7)	43 (57.3)	26 (34.7)	1 (1.3)		3.69	มาก
งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น	2 (2.7)	52 (69.3)	20 (26.7)	1 (1.3)		3.73	มาก
ค่าเฉลี่ย	20.1 (6.7)	181.3 (60.4)	96.1 (32)	2.6 (1.3)		3.73	มาก

จากตารางที่ 20 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบริษัทด้านความเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อบริษัทด้านความเป็นส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.76 รองลงมาคือ งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 และท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ					ค่า เฉลี่ย	แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด		
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความ มั่นคง	8 (10.7)	36 (48)	30 (40)	1 (1.3)		3.68	มาก
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียง ภาพพจน์ดี	2 (2.7)	59 (78.7)	13 (17.3)	1 (1.3)		3.83	มาก
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความ มั่นคงในการจ้างงาน		41 (54.7)	33 (44)	1 (1.3)		3.53	มาก
ค่าเฉลี่ย	13.4 (6.7)	181.4 (60.5)	101.3 (33.8)	3.9 (1.3)		3.68	มาก

จากตารางที่ 21 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อบริษัทด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อบริษัทด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือบริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 รองลงมาคือบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 และบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความพึงพอใจ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด		
การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	3 (4)	42 (56)	30 (40)			3.64	มาก
วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	2 (2.7)	41 (54.7)	32 (42.7)			3.60	มาก
ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน	1 (1.3)	58 (77.3)	16 (21.3)			3.80	มาก
ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	1 (1.3)	49 (65.3)	25 (33.3)			3.68	มาก
ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ	5 (6.7)	46 (61.3)	23 (30.7)	1 (1.3)		3.73	มาก
ค่าเฉลี่ย	16 (3.2)	314.6 (62.7)	168 (33.61)	1.3 (1.3)		3.69	มาก

จากตารางที่ 22 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.69

เมื่อพิจารณาจากปัจจัยย่อย ปรากฏว่าปัจจัยย่อยที่มีผลความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมออยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.73 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.68 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ที่บังคับบัญชาปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.64 และวิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 23 สรุปค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย	แปลผล	อันดับที่
ปัจจัยจูงใจ	3.72	มาก	
ด้านความสำเร็จของงาน	3.68	มาก	3
ด้านการยอมรับ	3.77	มาก	2
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.84	มาก	1
ด้านความรับผิดชอบ	3.67	มาก	4
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.66	มาก	5
ปัจจัยก้ำจุน	3.71	มาก	
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.70	มาก	6
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.76	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.76	มาก	1
ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.64	มาก	10
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.71	มาก	5
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.69	มาก	7
ด้านสภาพการทำงาน	3.72	มาก	4
ด้านความเป็นส่วนตัว	3.73	มาก	3
ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.68	มาก	9
วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา	3.69	มาก	7

จากตารางที่ 23 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 3.72 โดยมีปัจจัยย่อย เรียงลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.84 ด้านการยอมรับ 3.77 ด้านความสำเร็จของงาน 3.68 ด้านความรับผิดชอบ 3.67 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.66 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยก้ำจุนอยู่ในระดับมาก 3.71 โดยมีปัจจัยย่อย เรียงลำดับดังนี้ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.76 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.76 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.73 ด้านสภาพการทำงาน 3.72 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.71 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.70 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.69 วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา 3.69 ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.68 และด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.64 ตามลำดับ

2.3 ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลในด้านต่างๆ

ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของบริษัท เฟอร์เซเนียนุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ตารางที่ 24 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสำเร็จของงาน	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ	3.80 (มาก)	3.74 (มาก)	3.90 (มาก)	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)
ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)	3.45 (มาก)	3.47 (มาก)	3.75 (มาก)
การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม	4.20 (มากที่สุด)	3.68 (มาก)	3.45 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)
การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	3.80 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.90 (มาก)	3.66 (มาก)	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน อายุ 26 – 30 ปี 31 คน อายุ 31 – 35 ปี 20 คน อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 24 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี อายุ 26 – 30 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90, 3.66, 3.65, 3.69 และ 3.75 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 4.20 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 4.00 ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.80 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.60

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.74 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.68 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.65 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.55

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.90 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.80 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.45 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.45

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.93 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.67 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.67 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.47

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 4.00 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.75 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.75 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.50

ตารางที่ 25 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการยอมรับ	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ในผลงานของท่าน	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ในผลงานของท่าน	3.40 (มาก)	3.84 (มาก)	3.75 (มาก)	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)
การยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.80 (มาก)	3.90 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
การยกย่องชมเชยจากเพื่อน ร่วมงานของท่าน	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	3.55 (มาก)	4.00 (มาก)	3.75 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับ ในตัวท่าน	4.20 (มากที่สุด)	3.71 (มาก)	3.50 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)
เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ ในตัวท่าน	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)	3.70 (มาก)	3.87 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)
ได้รับโอกาสแสดงความคิด เห็นอย่างอิสระ	4.20 (มากที่สุด)	3.81 (มาก)	3.85 (มาก)	4.20 (มากที่สุด)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.90 (มาก)	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)	3.90 (มาก)	3.86 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน อายุ 26 – 30 ปี 31 คน อายุ 31 – 35 ปี 20 คน อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 25 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับ ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี อายุ 26 – 30 ปี อายุ 31 – 35 ปี อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90, 3.76, 3.68, 3.90 และ 3.86 ตามลำดับ

อายุ 20 - 25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน 4.20 การที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 4.20 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน 4.00 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน

3.80 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน 3.80 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน
3.60 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน 3.40

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ การยก
ย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน 3.90 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน 3.84 การ
ที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 3.81 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน
3.77 ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน 3.71 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน 3.68 การ
ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน 3.58

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ การที่
ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 3.85 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน
3.75 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน 3.75 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน
3.70 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน 3.65 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน
3.55 ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน 3.50

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ การที่
ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 4.20 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน
4.00 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน 3.87 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงาน
ของท่าน 3.87 ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน 3.87 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน
3.87 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน 3.60

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อน
ร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน 4.25 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน 4.00
ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน 4.00 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน 3.75
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน 3.75 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน
3.75 การที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 3.50

Copyright © Chulalongkornrajavidyalaya University
All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ	4.40 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)
กลุ่มเวชภัณฑ์ที่ท่านรับผิดชอบ	4.20 (มากที่สุด)	3.68 (มาก)	3.90 (มาก)	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)
ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน	4.40 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)	4.15 (มาก)	3.87 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)
ความท้าทายของงานที่ท่านทำ	4.80 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)
ความถนัดในงานที่ท่านทำ	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	3.85 (มาก)	3.87 (มาก)	3.50 (มาก)
ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ	4.20 (มากที่สุด)	3.71 (มาก)	3.90 (มาก)	4.07 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.33 (มากที่สุด)	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)	3.82 (มาก)	3.79 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน อายุ 26 – 30 ปี 31 คน อายุ 31 – 35 ปี 20 คน อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 26 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33, 3.78, 3.85, 3.82 และ 3.79 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้ ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 4.80 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 4.40 ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 4.40 กลุ่มเวชภัณฑ์ที่ท่านรับผิดชอบ 4.20 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 4.20 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 4.00

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเรียงตามลำดับ ดังนี้ พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 3.87 ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน

3.87 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.87 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 3.71 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.68 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.65

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเรียงตามลำดับดังนี้ ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 4.15 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.90 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 3.90 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.85 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 3.65 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.65

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเรียงตามลำดับดังนี้ ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 4.07 ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 3.87 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.87 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 3.73 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.73 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.67

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติเรียงตามลำดับดังนี้ ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 4.25 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 4.00 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 3.75 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.75 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.50 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.50

ตารางที่ 27 แสดงค่าเฉลี่ย และให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความรับผิดชอบ	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน	3.60 (มาก)	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)
ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ	4.00 (มาก)	3.55 (มาก)	3.30 (มาก)	3.33 (มาก)	4.00 (มาก)
ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)	3.55 (มาก)	3.93 (มาก)	3.50 (มาก)
โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.55 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.90 (มาก)	3.70 (มาก)	3.53 (มาก)	3.70 (มาก)	3.81 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน อายุ 26 – 30 ปี 31 คน อายุ 31 – 35 ปี 20 คน อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 27 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90, 3.70, 3.53, 3.70 และ 3.81 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 4.00 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 4.00 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 4.00 โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.60

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.84 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.71 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.68 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.55

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.70 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.55 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.55 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.30

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.93 โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.80 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.73 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.33

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 4.00 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 4.00 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.75 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.50

ตารางที่ 28 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความก้าวหน้าใน หน้าที่การงาน	อายุ 20- 25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ระบบประเมินผลงานของบริษัท	3.60 (มาก)	3.45 (มาก)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)
การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ ท่านได้พัฒนาตนเอง	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)
ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้าน ต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.80 (มาก)	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	3.50 (มาก)
บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อน ตำแหน่งของท่าน	4.00 (มาก)	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.53 (มาก)	3.50 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.85 (มาก)	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน อายุ 26 – 30 ปี 31 คน อายุ 31 – 35 ปี 20 คน อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 28 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85, 3.58, 3.66, 3.73 และ 3.69 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 4.00 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 4.00 ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.80 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.60

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.7 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.61 ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.55 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.45

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.75 การเรียนรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.65 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.65 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.60

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 4 การเรียนรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.73 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.67 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.53

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การเรียนรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 4.00 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.75 ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.50 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.50



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 29 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	อายุ 20- 25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
เงินเดือนที่ท่านได้รับ	4.20 (มากที่สุด)	3.39 (ปานกลาง)	3.55 (มาก)	3.73 (มาก)	3.50 (มาก)
รางวัลการขายประจำเดือน ที่ท่านได้รับ	3.80 (มาก)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
รางวัลการขายประจำไตรมาส ที่ท่านได้รับ	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)
รางวัลการขายประจำปี ที่ท่านได้รับ	4.20 (มากที่สุด)	3.55 (มาก)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)
การขึ้นเงินเดือนที่ท่าน ได้รับ	4.40 (มากที่สุด)	3.61 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)
สวัสดิการต่างๆ	4.20 (มากที่สุด)	4.06 (มาก)	3.95 (มาก)	4.27 (มากที่สุด)	4.75 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ย	4.13 (มาก)	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน อายุ 26 – 30 ปี 31 คน อายุ 31 – 35 ปี 20 คน อายุ 36 – 40 ปี 15 คน
และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 29 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ของผู้ตอบ
แบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ใน
ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 3.64 3.61 3.80 และ 3.70 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ
ดังนี้ การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 4.40 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 4.20 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ
4.20 สวัสดิการต่างๆ 4.20 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 4.00 รางวัลการขายประจำเดือน
ที่ท่านได้รับ 3.80

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ ดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 4.06 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.68 การขึ้นเงินเดือนที่ท่าน ได้รับ 3.61 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.55 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.52 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.39

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ ดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 3.95 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.65 รางวัลการขายประจำปี ที่ท่านได้รับ 3.60 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.55 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.50 การขึ้น เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.40

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ ดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 4.27 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.80 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.73 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.73 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.67 รางวัลการขาย ประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.60

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับ ดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 4.75 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.75 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.50 รางวัลการขาย ประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.50 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.50 รางวัลการขายประจำปี ที่ท่านได้รับ 3.50

ตารางที่ 30 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านโอกาสที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคต	อายุ 20- 25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
การกำหนดคู่ทางการเลื่อน ตำแหน่งของท่าน	4.40 (มากที่สุด)	3.74 (มาก)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของ ท่าน	4.20 (มากที่สุด)	3.68 (มาก)	3.60 (มาก)	3.93 (มาก)	3.50 (มาก)
เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่าน ได้รับมีความยุติธรรม	4.40 (มากที่สุด)	3.87 (มาก)	3.60 (มาก)	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.33 (มากที่สุด)	3.76 (มาก)	3.58 (มาก)	3.84 (มาก)	3.67 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน อายุ 26 – 30 ปี 31 คน อายุ 31 – 35 ปี 20 คน อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 30 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของผู้ตอบแบบสอบถาม ล อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.33, 3.76, 3.58 ,3.84 และ 3.67 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 4.40 เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 4.40 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 4.20

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 3.87 การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.74 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.68

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.60 เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 3.60 การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.55

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.93 เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 3.93 การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.67

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 4.00 การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.50 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.50

ตารางที่ 31 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.80 (มาก)	3.58 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.93 (มาก)	3.50 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.75 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น	4.00 (มาก)	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	3.75 (มาก)	3.47 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.95 (มาก)	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน อายุ 26 – 30 ปี 31 คน อายุ 31 – 35 ปี 20 คน อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 31 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี, และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95, 3.75, 3.65 ,3.83 และ 3.81 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.80

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.84 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.81 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.77 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.58

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.75 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.75 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.70 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.40

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.93 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.93 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.47

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.75 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.50

ตารางที่ 32 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.60 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)	3.53 (มาก)	4.00 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและสนิทสนม	3.80 (มาก)	3.48 (มาก)	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น	3.80 (มาก)	3.52 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่	3.80 (มาก)	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.75 (มาก)	3.53 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)	3.88 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน, อายุ 26 – 30 ปี 31 คน, อายุ 31 – 35 ปี 20 คน, อายุ 36 – 40 ปี 15 คน, และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 32 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75, 3.53, 3.71, 3.65 และ 3.88 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.80 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.80 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.80 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.60

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.58 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.55 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.52 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.48

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.75 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.75 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.70 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.65

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.73 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.73 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.60 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.53

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 4.00 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 4.00 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 4.00 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.50

ตารางที่ 33 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสถานะทางอาชีพ	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ	4.00 (มาก)	3.55 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ	3.80 (มาก)	3.74 (มาก)	3.65 (มาก)	3.67 (มาก)	3.75 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)
ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)	3.80 (มาก)	3.73 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.95 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน, อายุ 26 – 30 ปี 31 คน, อายุ 31 – 35 ปี 20 คน, อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 33 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95, 3.67, 3.71, 3.70 และ 3.69 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 4.00 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 4.00 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 4.00 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.80

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.74 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.71 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.68 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.55

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.80 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.75 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.65 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.65

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.80 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.73 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.67 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.60

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.75 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.75 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.75 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.50

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านนโยบายและการบริหาร	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	4.20 (มากที่สุด)	3.61 (มาก)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง	4.20 (มากที่สุด)	3.61 (มาก)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.20 (มากที่สุด)	3.68 (มาก)	3.60 (มาก)	3.60 (มาก)	3.75 (มาก)
บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน	4.20 (มากที่สุด)	3.74 (มาก)	3.65 (มาก)	3.87 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.20 (มากที่สุด)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.70 (มาก)	3.75 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน, อายุ 26 – 30 ปี 31 คน, อายุ 31 – 35 ปี 20 คน, อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 34 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20, 3.65, 3.60, 3.70 และ 3.75 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 4.20 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 4.20 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 4.20 บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 4.20

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.74

บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.68 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.61 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.61

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.65

บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.60 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.60 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.55

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารเรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.87

บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.67 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.67 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.60

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 4.00 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.75 บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.75บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.50

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสภาพการทำงาน	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน	4.60 (มากที่สุด)	3.71 (มาก)	3.45 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน	4.20 (มากที่สุด)	3.84 (มาก)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา	4.40 (มากที่สุด)	3.52 (มาก)	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)
บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.30 (มากที่สุด)	3.70 (มาก)	3.56 (มาก)	3.70 (มาก)	3.88 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน, อายุ 26 – 30 ปี 31 คน, อายุ 31 – 35 ปี 20 คน, อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 35 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30, 3.70, 3.56, 3.70 และ 3.88 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 4.60 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 4.40 บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 4.20 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 4.00

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.84 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอน

ในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.74 บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.71 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.52

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.65 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.60 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.55 บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.45

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.73 บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.73 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.67 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.67

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 4.00 บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 4.00 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 4.00 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.50

ตารางที่ 36 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัวจำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความเป็นส่วนตัว	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน	4.40 (มากที่สุด)	3.68 (มาก)	3.60 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)
ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.60 (มาก)	3.71 (มาก)	3.75 (มาก)	3.67 (มาก)	3.50 (มาก)
งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน, อายุ 26 – 30 ปี 31 คน, อายุ 31 – 35 ปี 20 คน, อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 36 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00, 3.70, 3.67, 3.76 และ 3.83 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 4.40 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 4.00 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.60

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.71 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.71 ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.68

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.75 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.65 ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.60

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.87 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.73 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.67

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 4.00 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 4.00 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.50

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 37 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	4.60 (มากที่สุด)	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)	3.60 (มาก)	3.50 (มาก)
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี	3.80 (มาก)	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	3.80 (มาก)	3.48 (มาก)	3.50 (มาก)	3.53 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.07 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน, อายุ 26 – 30 ปี 31 คน, อายุ 31 – 35 ปี 20 คน, อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 37 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07, 3.62, 3.65 , 3.69 และ 3.75 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 4.60 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.80 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.80

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.84 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.55 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.48

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.75 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.70 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.50

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.93 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง3.60 บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.53

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 4.00 บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.75 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.50

ตารางที่ 38 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน วิถีปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านวิถีปกครองบังคับบัญชา	อายุ 20-25 ปี	อายุ 26 – 30 ปี	อายุ 31 – 35 ปี	อายุ 36 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
การสั่งงานมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	4.00 (มาก)	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)	3.73 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมให้มีการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	4.00 (มาก)	3.45 (มาก)	3.50 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือ แนะนำในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.87 (มาก)	3.60 (มาก)	3.87 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	4.20 (มากที่สุด)	3.65 (มาก)	3.55 (มาก)	3.80 (มาก)	3.50 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาการของท่านมี การติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและ สม่ำเสมอ	4.20 (มากที่สุด)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)	3.80 (มาก)	3.75 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.04 (มาก)	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)

หมายเหตุ: อายุ 20-25 ปี 5 คน, อายุ 26 – 30 ปี 31 คน, อายุ 31 – 35 ปี 20 คน, อายุ 36 – 40 ปี 15 คน และ อายุมากกว่า 40 ปี 4 คน

จากตารางที่ 38 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 20-25 ปี, อายุ 26 – 30 ปี, อายุ 31 – 35 ปี, อายุ 36 – 40 ปี และ มากกว่า 40 ปี อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 3.65 3.59 3.80 และ 3.70 ตามลำดับ

อายุ 20-25 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาเรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 4.20 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 4.20 การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 4.00 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 4.00 ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.80

อายุ 26 – 30 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาเรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.87 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.68 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.65 การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.58 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.45

อายุ 31 – 35 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาเรียงตามลำดับดังนี้ การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.65 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.65 ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.60 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.55 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.50

อายุ 36 – 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาเรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.87 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.80 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.80 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.80 การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.73

มากกว่า 40 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชาเรียงตามลำดับดังนี้ วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 4.00 ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 4.00 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.75 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.50 การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.25

ตารางที่ 39 สรุปค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (อายุ)				
	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36- 40ปี	>40ปี
ปัจจัยจูงใจ	3.98 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.90 (มาก)	3.66 (มาก)	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
ด้านการยอมรับ	3.90 (มาก)	3.76 (มาก)	3.68 (มาก)	3.90 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.33 (มากที่สุด)	3.78 (มาก)	3.85 (มาก)	3.82 (มาก)	3.79 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.90 (มาก)	3.70 (มาก)	3.53 (มาก)	3.7 (มาก)	3.81 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.85 (มาก)	3.58 (มาก)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.69 (มาก)
ปัจจัยก้ำจุน	4.07 (มาก)	3.67 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.13 (มาก)	3.64 (มาก)	3.61 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)
ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	4.33 (มากที่สุด)	3.76 (มาก)	3.58 (มาก)	3.84 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.95 (มาก)	3.75 (มาก)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)	3.81 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.75 (มาก)	3.53 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)	3.88 (มาก)
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.95 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.07 (มาก)	3.69 (มาก)

ตารางที่ 39 สรุปค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ (ต่อ)

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (อายุ)				
	20-25 ปี	26-30 ปี	31-35 ปี	36- 40ปี	>40ปี
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.20 (มากที่สุด)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.70 (มาก)	3.75 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	4.30 (มากที่สุด)	3.70 (มาก)	3.56 (มาก)	3.70 (มาก)	3.88 (มาก)
ด้านความเป็นส่วนตัว	4.00 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)
ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.07 (มาก)	3.62 (มาก)	3.65 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา	4.04 (มาก)	3.65 (มาก)	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.70 (มาก)

จากตารางที่ 39 ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุในความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ในการทำงาน อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามอายุได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 – 25 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมากที่สุดโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4.33 ด้านความสำเร็จของงาน 3.90ด้านการยอมรับ 3.90 ด้านความรับผิดชอบ 3.90 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.85

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 – 25 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยก้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 4.33 ด้านสภาพการทำงาน 4.30 ด้านนโยบายและการบริหาร 4.20 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 4.13 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4.07 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 4.04 ด้านความเป็นส่วนตัว 4.00 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.95 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.95 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.75

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 30 ปี ให้ความสำคัญพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3.78 ด้านการยอมรับ 3.76 ด้านความรับผิดชอบ 3.70 ด้านความสำเร็จของงาน 3.66 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.58

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 30 ปี ให้ความสำคัญพึงพอใจต่อปัจจัยด้านจิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.76 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.75 ด้านสภาพทำงาน 3.70 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.70 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.67 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.65 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.65 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.64 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.62 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.53

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 35 ปี ให้ความสำคัญพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.85 ด้านการยอมรับ 3.68 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.66 ด้านความสำเร็จของงาน 3.65 ด้านความรับผิดชอบ 3.53

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 35 ปี ให้ความสำคัญพึงพอใจต่อปัจจัยด้านจิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.71 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.71 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.67 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.65 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.65 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.61 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.6 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.59 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.58 ด้านสภาพการทำงาน 3.56

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 40 ปี ให้ความสำคัญพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ 3.90 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.82 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.73 ด้านความรับผิดชอบ 3.70 ด้านความสำเร็จของงาน 3.69

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 40 ปี ให้ความสำคัญพึงพอใจต่อปัจจัยด้านจิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.65 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.83 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.80 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.80 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.76 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.70 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.70 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.84 ด้านสภาพการทำงาน 3.70 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.69

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ 3.86 ด้านความรับผิดชอบ 3.81 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.79 ด้านความสำเร็จของงาน 3.75 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.69

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยค่าจ้างในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.88 ด้านสภาพการทำงาน 3.88 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.83 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.81 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.75 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.75 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.70 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.70 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.69 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.67

ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจ้างในการทำงานของบริษัท เพรเนียวส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน

ตารางที่ 40 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสำเร็จของงาน	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ	3.90 (มาก)	3.52 (มาก)	3.95 (มาก)	4.00 (มาก)
ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้ งานของท่านประสบความสำเร็จ	3.40 (ปานกลาง)	3.48 (มาก)	3.52 (มาก)	3.61 (มาก)
การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำ ได้ตามความเหมาะสม	4.00 (มาก)	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)	3.65 (มาก)
การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการ แก้ปัญหาให้งานสำเร็จ	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.81 (มาก)	3.61 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.83 (มาก)	3.54 (มาก)	3.71 (มาก)	3.72 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และอายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 40 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83, 3.54, 3.71 และ 3.72 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 4.00 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 4.00 ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.90 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.40

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.62 ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.52 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.52 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.48

อายุงาน 4 – 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.95 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.81 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.57 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.52

อายุงาน มากกว่า 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 4.00 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.65 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.61 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.61

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 41 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการยอมรับ	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน	3.40 (มาก)	3.62 (มาก)	3.81 (มาก)	3.78 (มาก)
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)	3.87 (มาก)
การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.60 (มาก)	3.81 (มาก)	3.86 (มาก)	3.74 (มาก)
การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	3.70 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)	3.78 (มาก)
เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)
การที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	3.80 (มาก)	3.90 (มาก)	3.95 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.64 (มาก)	3.75 (มาก)	3.78 (มาก)	3.84 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 41 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับ ของผู้ตอบแบบสอบถาม อายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.64, 3.75, 3.78 และ 3.84 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน 3.80 การที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

3.80 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน 3.70 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน 3.70
การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน 3.60 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน
3.50 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน 3.40

อายุงาน 1 – 3 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ การที่
ท่านได้รับ โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 3.90 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน
3.81 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน 3.76 ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน 3.76
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน 3.76 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของ
ท่าน 3.62 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน 3.62

อายุงาน 4 – 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้ การที่
ท่านได้รับ โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ 3.95 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของ
ท่าน 3.86 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน 3.86 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงาน
ของท่าน 3.81 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน 3.81 การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของ
ท่าน 3.67 ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน 3.62

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านการยอมรับ เรียงตามลำดับดังนี้
การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน 3.91 การที่ท่านได้รับ โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่าง
อิสระ 3.91 การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน 3.87 เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัว
ท่าน 3.87 การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน 3.78 ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัว
ท่าน 3.78 การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน 3.74

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 42 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้ รับผิดชอบ	4.50 (มากที่สุด)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)
กลุ่มเวชภัณฑ์ที่ท่านรับผิดชอบ	4.20 (มากที่สุด)	3.71 (มาก)	3.67 (มาก)	3.74 (มาก)
ความอิสระในระหว่างที่ท่าน ปฏิบัติงาน	4.30 (มากที่สุด)	3.95 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)
ความท้าทายของงานที่ท่านทำ	4.30 (มากที่สุด)	4.05 (มาก)	3.62 (มาก)	3.61 (มาก)
ความถนัดในงานที่ท่านทำ	3.90 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)
ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)	3.95 (มาก)	3.91 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.17 (มาก)	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 42 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17, 3.82, 3.77 และ 3.80 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 4.50 ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 4.30 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 4.30 กลุ่มเวชภัณฑ์ที่ท่านรับผิดชอบ 4.20ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.90 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 3.80

อายุงาน 1 – 3 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 4.05 ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 3.95 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 3.81 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.71 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 3.67 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.67

อายุงาน 4 – 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 3.95 ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 3.90 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.71 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 3.76 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.67 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.62

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 4.00 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 3.91 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.83 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.74 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 3.70 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.61

ตารางที่ 43 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความรับผิดชอบ	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน	3.70 (มาก)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)	3.83 (มาก)
ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ	3.60 (มาก)	3.57 (มาก)	3.43 (มาก)	3.43 (มาก)
ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.70 (มาก)	3.76 (มาก)	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)
โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน	3.80 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และอายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 43 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.70, 3.69, 3.63 และ 3.68 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.80 โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.70 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.70 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.60

อายุงาน 1 – 3 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.76 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.76 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.67 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.57

อายุงาน 4 – 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.81 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.67 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.62 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.43

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.83 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.74 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.70 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.43

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 44 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
ระบบประเมินผลงานของบริษัท	3.70 (มาก)	3.19 (ปานกลาง)	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)
การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)
ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)
บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.63 (มาก)	3.49 (มาก)	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 44 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63, 3.49, 3.74 และ 3.75 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.70 การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.70 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.60 ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.50

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.62 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.62 ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.52 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.19

อายุงาน 4 – 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.81 การเรียนรู้ในงานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.76 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.71 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.67

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.87 การเรียนรู้ในงานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.83 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.70 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.61

ตารางที่ 45 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
เงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.80 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)	3.57 (มาก)	3.65 (มาก)
รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ	3.30 (มาก)	3.48 (มาก)	3.67 (มาก)	3.61 (มาก)
รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ	3.40 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.83 (มาก)
รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ	3.40 (มาก)	3.57 (มาก)	3.81 (มาก)	3.61 (มาก)
การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.50 (มาก)	3.67 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
สวัสดิการต่างๆ	4.10 (มาก)	3.71 (มาก)	4.38 (มากที่สุด)	4.26 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ย	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และอายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 45 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58, 3.59, 3.80 และ 3.77 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 4.10 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.80 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.50 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.40 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.40 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.30

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.76 สวัสดิการต่างๆ 3.71 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.67 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.57 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.48 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.33

อายุงาน 4 – 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 4.38 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.81 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.67 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.67 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.67 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.57

อายุงาน มากกว่า 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตฯ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 4.26 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.83 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.65 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.65 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.61 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.61

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 46 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าใน อนาคต	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน	4.10 (มาก)	3.62 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน	3.90 (มาก)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)
เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)	3.62 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)	3.85 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 46 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00, 3.67, 3.65 และ 3.85 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 4.10 เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 4.00 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.90

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 3.86 การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.62 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.52

อายุงาน 4 – 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.67 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.67 เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 3.62

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 4.00 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.91 การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.65

ตารางที่ 47 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.80 (มาก)	3.43 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม	3.90 (มาก)	3.86 (มาก)	3.81 (มาก)	3.87 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)	3.62 (มาก)	3.87 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่	4.00 (มาก)	3.86 (มาก)	3.71 (มาก)	3.48 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.90 (มาก)	3.79 (มาก)	3.70 (มาก)	3.72 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 47 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90, 3.79, 3.70 และ 3.72 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.90 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.90 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.80

อายุงาน 1 – 3 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.86 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.86 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.43

อายุงาน 4 – 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.81 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.71 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.67 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.62

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.87 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.87 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.65 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.48



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 48 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัจฉัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว	3.50 (มาก)	3.76 (มาก)	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม	3.50 (มาก)	3.71 (มาก)	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น	3.70 (มาก)	3.52 (มาก)	3.67 (มาก)	3.52 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่	3.60 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.74 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และอายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 48 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อบัจฉัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.58, 3.65, 3.64 และ 3.64 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัจฉัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.70 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.60 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.50 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.50

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัจฉัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.76 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.71 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.62 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.52

อายุงาน 4 – 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.71 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.67 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.62 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.57

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.74 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.70 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.61 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.52

ตารางที่ 49 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสถานะทางอาชีพ	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ	4.00 (มาก)	3.57 (มาก)	3.62 (มาก)	3.48 (มาก)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ	3.90 (มาก)	3.67 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)	3.81 (มาก)	3.65 (มาก)
ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ	3.90 (มาก)	3.71 (มาก)	3.81 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.90 (มาก)	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.61 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และอายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 49 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90, 3.69, 3.74 และ 3.61 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 4.00 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.90 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.90 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.80

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.81 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.71 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.67 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.57

อายุงาน 4 – 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.81 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.81 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.71 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.62

อายุงาน มากกว่า 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.65 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.65 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.65 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.48

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 50 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านนโยบายและการบริหาร	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.80 (มาก)	3.52 (มาก)	3.71 (มาก)	3.61 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง	3.80 (มาก)	3.67 (มาก)	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)
บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน	3.60 (มาก)	3.81 (มาก)	3.90 (มาก)	3.70 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.73 (มาก)	3.66 (มาก)	3.74 (มาก)	3.68 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และอายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 50 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73, 3.66, 3.74 และ 3.68 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.80 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.80 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.70 บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.60

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.81 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.67 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.62 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.52

อายุงาน 4 – 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.90 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.71 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.71 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.62

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.70 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.70 บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.70 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.61

ตารางที่ 51 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสภาพการทำงาน	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน	4.10 (มาก)	3.86 (มาก)	3.48 (มาก)	3.65 (มาก)
บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.86 (มาก)	3.76 (มาก)	3.78 (มาก)
บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา	3.60 (มาก)	3.67 (มาก)	3.57 (มาก)	3.65 (มาก)
บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	3.80 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 51 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83, 3.77, 3.64 และ 3.68 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 4.10 บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.80 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.80 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.60

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.86 บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.86 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.67 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.67

อายุงาน 4 – 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.76 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.76 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.57 บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.48

อายุงาน มากกว่า 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.78 บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.65 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.65 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.65

ตารางที่ 52 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความเป็นส่วนตัว	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน	4.30 (มากที่สุด)	3.76 (มาก)	3.57 (มาก)	3.70 (มาก)
ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.70 (มาก)	3.57 (มาก)	3.86 (มาก)	3.65 (มาก)
งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น	3.70 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.78 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.90 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	3.71 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 52 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุมากกว่างาน 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90, 3.70, 3.70 และ 3.71 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 4.30 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.70 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.70

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.76 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.76 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.57

อายุงาน 4 – 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.86 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.67 ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.57

อายุงาน มากกว่า 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุน ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.78 ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.70 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.65

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 53 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)	3.71 (มาก)	3.57 (มาก)
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี	3.80 (มาก)	3.90 (มาก)	3.67 (มาก)	3.91 (มาก)
บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน	3.70 (มาก)	3.43 (มาก)	3.52 (มาก)	3.57 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 53 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี, อายุงาน 1 – 3 ปี, อายุงาน 4 – 5 ปี และ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77, 3.68, 3.63 และ 3.68 ตามลำดับ

อายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.80 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.80 บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.70

อายุงาน 1 – 3 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.90 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.71 บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.43

อายุงาน 4 – 5 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.71 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.67 บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.52

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.91 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง3.57 บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.57

ตารางที่ 54 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามอายุงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
การสั่งงานมอบหมายของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.90 (มาก)	3.62 (มาก)	3.57 (มาก)	3.61 (มาก)
วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	3.70 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.74 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)	3.81 (มาก)	3.83 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	3.90 (มาก)	3.62 (มาก)	3.62 (มาก)	3.70 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.86 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)	3.71 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 54 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานน้อยกว่า 1 ปี อายุงาน 1 – 3 ปี อายุงาน 4 – 5 ปีและ อายุงานมากกว่า 5 ปีอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86, 3.63, 3.66 และ 3.71 ตามลำดับ

อายุงาน น้อยกว่า 1 ปี ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 4.00 การสั่งงานมอบหมายของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.90 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติงาน 3.90 ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.80 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.70

อายุงาน 1 – 3 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.76 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.76 การสั่งงานมอบหมายของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.62 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.62 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.38

อายุงาน 4 – 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.81 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.67 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.62 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.62 การสั่งงานมอบหมายของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.57

อายุงาน มากกว่า 5 ปีให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.83 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.74 ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.70 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.65 การสั่งงานมอบหมายของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.61

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 55 สรุปค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน

ปัจจัยในการทำงาน	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
ปัจจัยจูงใจ	3.79 (มาก)	3.66 (มาก)	3.73 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านความสำเร็จของงาน	3.83 (มาก)	3.54 (มาก)	3.71 (มาก)	3.72 (มาก)
ด้านการยอมรับ	3.64 (มาก)	3.75 (มาก)	3.78 (มาก)	3.84 (มาก)
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.17 (มาก)	3.81 (มาก)	3.77 (มาก)	3.80 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.70 (มาก)	3.69 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.63 (มาก)	3.49 (มาก)	3.74 (มาก)	3.75 (มาก)
ปัจจัยก้ำจุน	3.81 (มาก)	3.68 (มาก)	3.69 (มาก)	3.71 (มาก)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.58 (มาก)	3.59 (มาก)	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.00 (มาก)	3.67 (มาก)	3.65 (มาก)	3.85 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.9 (มาก)	3.79 (มาก)	3.7 (มาก)	3.72 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)	3.64 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.9 (มาก)	3.69 (มาก)	3.74 (มาก)	3.61 (มาก)

ตารางที่ 55 สรุปค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจและปัจจัยค้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน (ต่อ)

ปัจจัยในการทำงาน	อายุงาน			
	< 1 ปี	1 – 3 ปี	4 – 5 ปี	> 5 ปี
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.73 (มาก)	3.66 (มาก)	3.74 (มาก)	3.68 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)	3.64 (มาก)	3.68 (มาก)
ด้านความเป็นส่วนตัว	3.90 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	3.71 (มาก)
ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.77 (มาก)	3.68 (มาก)	3.63 (มาก)	3.68 (มาก)
วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา	3.86 (มาก)	3.63 (มาก)	3.66 (มาก)	3.71 (มาก)

หมายเหตุ: อายุงานน้อยกว่า 1 ปี 10 คน, อายุงาน 1 – 3 ปี 21 คน, อายุงาน 4 – 5 ปี 21 คน และ อายุงานมากกว่า 5 ปี 23 คน

จากตารางที่ 55 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งอายุงาน น้อยกว่า 1 ปี, 1 – 3 ปี, 4 – 5 ปี, และมากกว่า 5 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามระดับการศึกษาได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4.17 ด้านความสำเร็จของงาน 3.83 ด้านความรับผิดชอบ 3.70 ด้านการยอมรับ 3.70 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.63

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 4 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.90 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.90 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.90 ด้านวิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา 3.86 ด้านสภาพการทำงาน 3.83 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.77 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.73 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.58 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.58

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.81 ด้านการยอมรับ 3.75 ด้านความรับผิดชอบ 3.69 ด้านความสำเร็จของงาน 3.54 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.49

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.79 ด้านสภาพการทำงาน 3.77 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.70 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.69 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.68 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.67 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.66 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.65 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.63 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.59

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 4 – 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ 3.78 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.77 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.74 ด้านความสำเร็จของงาน 3.71 ด้านความรับผิดชอบ 3.63

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 4 – 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.80 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.74 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.74 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.70 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.70 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.66 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.65 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.64 ด้านสภาพการทำงาน 3.64 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.63

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ 3.84 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.80 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.75 ความสำเร็จของงาน 3.72 ความรับผิดชอบ 3.68

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.85 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.77 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.72 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.71 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.71 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.68 ด้านสภาพการทำงาน 3.68 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.68 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.64 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.61

ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของบริษัท เฟรเซอเรียส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

ตารางที่ 56 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสำเร็จของงาน	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)
ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ	3.50 (มาก)	3.48 (มาก)	3.43 (มาก)	3.90 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม	3.90 (มาก)	3.58 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.80 (มาก)	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.83 (มาก)	3.50 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 56 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อด้านความสำเร็จของงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท, และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80, 3.61, 3.67, 3.83 และ 3.50 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 4.00 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.90 ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.80 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.50

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.71 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.65 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.58 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.48

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 4.00 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.65 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.61 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.43

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 3.90 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.90 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 3.90 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.60

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อด้านความสำเร็จของงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ 4.00 การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ 4.00 ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ 3.00 การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม 3.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 57 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้าน การยอมรับ จำแนกตามรายได้ ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านการยอมรับ	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาใน ผลงานของท่าน	3.50 (มาก)	3.74 (มาก)	3.83 (มาก)	3.40 (มาก)	4.00 (มาก)
การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานใน ผลงานของท่าน	3.60 (มาก)	3.90 (มาก)	3.87 (มาก)	3.40 (มาก)	4.00 (มาก)
การยกย่องชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน	3.70 (มาก)	3.90 (มาก)	3.70 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
การยกย่องชมเชยจากเพื่อน ร่วมงานของท่าน	4.10 (มาก)	3.68 (มาก)	3.83 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับใน ตัวท่าน	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับใน ตัวท่าน	3.50 (มาก)	3.68 (มาก)	3.96 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)
การที่ท่านได้รับโอกาสแสดง ความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.20 (มากที่สุด)	3.77 (มาก)	4.04 (มาก)	3.80 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)	3.60 (มาก)	3.86 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 57 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้าน การยอมรับ ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท, และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท อยู่ใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80, 3.76, 3.86, 3.60 และ 3.86 ตามลำดับ

ตารางที่ 58 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	>100,000
พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)
กลุ่มเวรกะหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบ	3.90 (มาก)	3.71 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)
ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน	4.10 (มาก)	3.97 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)
ความท้าทายของงานที่ท่านทำ	4.30 (มากที่สุด)	3.84 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	3.00 (มาก)
ความกดดันในงานที่ท่านทำ	3.80 (มาก)	3.71 (มาก)	3.96 (มาก)	3.40 (มาก)	4.00 (มาก)
ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ	3.90 (มาก)	3.81 (มาก)	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 58 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท, และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ม 3.80 ม 3.89 ม 3.72 และ 3.83 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 4.30 ความอิสระในระหว่างที่ท่าน

ปฏิบัติงาน 4.10 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 4.00 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่าน
รับผิดชอบ 3.90 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 3.90 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.80

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน
ที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 3.97 ความท้าทายของงานที่ท่าน
ทำ 3.84 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 3.81 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ
3.77 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.71 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.71

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 4.00 ความน่าสนใจของงาน
ที่ท่านได้รับ 4.00 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.96 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ
3.83 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 3.83 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.70

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 4.00 ความน่าสนใจของงาน
ที่ท่านได้รับ 3.80 พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 3.70 กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ท่าน
รับผิดชอบ 3.70 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.70 ความถนัดในงานที่ท่านทำ 3.40

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของ
งานที่ปฏิบัติ เรียงตามลำดับดังนี้ พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ 4.00 กลุ่ม
เวชภัณฑ์ยาที่ท่านรับผิดชอบ 4.00 ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน 4.00 ความถนัดในงานที่
ท่านทำ 4.00 ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ 4.00 ความท้าทายของงานที่ท่านทำ 3.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 59 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความรับผิดชอบ	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	>100,000
โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)	3.78 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)
ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ	3.60 (มาก)	3.42 (มาก)	3.52 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย	3.90 (มาก)	3.68 (มาก)	3.83 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	3.00 (มาก)
โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน	4.00 (มาก)	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.83 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 59 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท, และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท อยู่ในระดับมาก ลมมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83, 3.62, 3.71, 3.58 และ 3.75 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 4.00 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.90 โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.80 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.60

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.77 ความสำคัญของงานที่

ท่านได้รับมอบหมาย 3.68 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.61ความเหมาะสมของ เป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.42

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อ ปัจจัยจูงใจ ด้านความ รับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.83 โอกาสที่ท่านมีส่วน ร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.78 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 3.70 ความ เหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.52

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความ รับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 3.80 โอกาสใน การแสดงความสามารถของท่าน 3.60 ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 3.50 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.40

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความ รับผิดชอบ เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน 4.00 ความ เหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ 4.00 โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน 4.00 ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย 3.00



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 60 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
ระบบประเมินผลงานของบริษัท	3.40 (มาก)	3.55 (มาก)	3.74 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
การเรียนรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง	4.00 (มาก)	3.55 (มาก)	3.96 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	3.80 (มาก)	3.55 (มาก)	4.00 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน	3.80 (มาก)	3.58 (มาก)	3.70 (มาก)	3.50 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
ค่าเฉลี่ย	3.75 (มาก)	3.55 (มาก)	3.85 (มาก)	3.43 (มาก)	3.75 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 60 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75, 3.55, 3.85, 3.43 และ 3.75 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การเรียนรู้งานในด้านต่างๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 4.00 ท่าน ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง 3.80 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.80 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.40

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.58 ระบบ

ประเมินผลงานของบริษัท 3.55 การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.55 ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง 3.55

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง 4.00 การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.96 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.74 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.70

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 3.50 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.50 ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง 3.40 ระบบประเมินผลงานของบริษัท 3.30

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เรียงตามลำดับดังนี้ ระบบประเมินผลงานของบริษัท 4.00 การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง 4.00 ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง 4.00 บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.00

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อบัณฑิตจบใหม่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	>100,000
เงินเดือนที่ท่านได้รับ	3.90 (มาก)	3.48 (มาก)	3.57 (มาก)	3.40 (มาก)	4.00 (มาก)
รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ	3.60 (มาก)	3.55 (มาก)	3.57 (มาก)	3.40 (มาก)	4.00 (มาก)
รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ	4.10 (มาก)	3.65 (มาก)	3.74 (มาก)	3.50 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ	3.90 (มาก)	3.55 (มาก)	3.83 (มาก)	3.10 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)

ตารางที่ 61 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	>100,000
การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ	4.10 (มาก)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
สวัสดิการต่างๆ	4.10 (มาก)	3.94 (มาก)	4.30 (มาก)	4.20 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ย	3.95 (มาก)	3.64 (มาก)	3.76 (มาก)	3.47 (มาก)	4.00 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 61 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95, 3.64, 3.76, 3.47 และ 4.00 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ รางวัลการขยายประจำปีที่ได้รับ 4.10 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 4.10 สวัสดิการต่างๆ 4.10 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.90 รางวัลการขยายประจำปีที่ได้รับ 3.90 รางวัลการขยายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.60

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 3.94 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.68 รางวัลการขยายประจำปีที่ได้รับ 3.65 รางวัลการขยายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.55 รางวัลการขยายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.55 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.48

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 4.30 รางวัลการขยายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.83 รางวัล

การขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.74 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.57 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.57 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.57

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 4.20 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.50 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.40 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 3.40 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 3.20 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ 3.10

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เรียงตามลำดับดังนี้ สวัสดิการต่างๆ 5.00 เงินเดือนที่ท่านได้รับ 4.00 รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ 4.00 รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ 4.00 การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ 4.00 รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ 3.00

ตารางที่ 62 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้า ในอนาคต	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง ของท่าน	4.20 (มากที่สุด)	3.58 (มาก)	3.74 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของ ท่าน	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)	3.87 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่าน ได้รับมีความยุติธรรม	4.20 (มากที่สุด)	3.77 (มาก)	3.91 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.07 (มาก)	3.68 (มาก)	3.84 (มาก)	3.53 (มาก)	4.07 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 62 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07, 3.68, 3.84, 3.53 และ 4.07 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ การกำหนดค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 4.20 เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 4.2 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.80

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 3.77 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.68 การกำหนดค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.58

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 3.91 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.87 การกำหนดค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.74

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 3.60 การกำหนดค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.5 โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 3.50

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต เรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 4.00 การกำหนดค่าตอบแทนการเลื่อนตำแหน่งของท่าน 4.00 เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม 4.00

ตารางที่ 63 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา
จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสัมพันธ์ต่อ ผู้บังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความ ช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหา ส่วนตัว	3.60 (มาก)	3.61 (มาก)	3.65 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนิทสนม	4.00 (มาก)	3.74 (มาก)	3.91 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความ คิดเห็น	4.00 (มาก)	3.90 (มาก)	3.70 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและ เอาใจใส่	3.90 (มาก)	3.77 (มาก)	3.65 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	5.00 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ย	3.88 (มาก)	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 63 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88, 3.76, 3.73, 3.65 และ 4.25 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.90 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.60

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.90 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.77 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.74 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.61

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.91 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.70 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.65 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.65

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 3.90 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.80 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.50 ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.40

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ 5.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม 4.00 ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น 4.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright © by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 64 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อน ร่วมงาน	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	>100,000
เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความ ช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหา ส่วนตัว	3.60 (มาก)	3.74 (มาก)	3.43 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเอง และความสนิทสนม	3.70 (มาก)	3.61 (มาก)	3.74 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความ คิดเห็น	3.50 (มาก)	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและ เอาใจใส่	3.80 (มาก)	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)	3.62 (มาก)	3.55 (มาก)	4.00 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 64 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65, 3.66, 3.62, 3.55 และ 4.00 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.80 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.70 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.60 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.50

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.74 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.65 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.65 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.61

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.74 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.70 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.61 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.43

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 3.70 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 3.60 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 3.50 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 3.40

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน เรียงตามลำดับดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว 4.00 เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม 4.00 เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น 4.00 เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ 4.00

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 65 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน สถานะทางอาชีพ จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสถานะทางอาชีพ	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ	3.60 (มาก)	3.68 (มาก)	3.57 (มาก)	3.60 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ	3.70 (มาก)	3.77 (มาก)	3.70 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ	3.80 (มาก)	3.68 (มาก)	3.87 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.73 (มาก)	3.73 (มาก)	3.74 (มาก)	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 65 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อ ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73, 3.73, 3.74, 3.55 และ 3.75 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน สถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.80 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.80 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.70 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.60

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน สถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.77 ตำแหน่งงานที่ท่าน

ปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.77 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.68 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.68

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.87 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.83 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.70 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.57

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.60 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 3.60 การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 3.50 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 3.50

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสถานะทางอาชีพ เรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ 4.00 ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ 4.00 ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 4.00 บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ 3.00



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 66 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านนโยบายและการบริหารจำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านนโยบายและการบริหาร	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.70 (มาก)	3.68 (มาก)	3.61 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง	4.10 (มาก)	3.61 (มาก)	3.57 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.90 (มาก)	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งชัดเจน	4.00 (มาก)	3.77 (มาก)	3.83 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	5.00 (มากที่สุด)
ค่าเฉลี่ย	3.93 (มาก)	3.67 (มาก)	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 66 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93, 3.67, 3.66, 3.55 และ 4.25 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 4.10 บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 4.00 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.90 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.70

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้าน ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความ

ชัดเจน 3.77 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.68 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.65 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.61

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.83 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.61 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.61 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.57

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 3.70 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 3.70 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 3.50 บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 3.30

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายและการบริหาร เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน 5.00 บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร 4.00 บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง 4.00 บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย 4.00



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 67 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน จำแนกตาม รายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านสภาพการทำงาน	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน	4.20 (มากที่สุด)	3.74 (มาก)	3.52 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงาน	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.70 (มาก)	3.70 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา	4.00 (มาก)	3.58 (มาก)	3.61 (มาก)	3.40 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม	4.00 (มาก)	3.68 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	4.05 (มาก)	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	3.58 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 67 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05, 3.70, 3.62, 3.58 และ 4.25 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 4.20 บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 4.00 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 4.00 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 4.00

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.81 บริษัท

ได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.74 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.68 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.58

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.70 บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.65 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.61 บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.52

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 3.70 บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 3.60 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 3.60 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 3.40

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน 5.00 บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน 4.00 บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา 4.00 บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม 4.00

ตารางที่ 68 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นส่วนตัว จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความเป็นส่วนตัว	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.65 (มาก)	3.90 (มาก)	4.00 (มาก)
ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน	3.60 (มาก)	3.81 (มาก)	3.65 (มาก)	3.60 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น	4.00 (มาก)	3.71 (มาก)	3.70 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.67 (มาก)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 68 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นส่วนตัว ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67, 3.74, 3.67, 3.70 และ 3.67 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 4.00 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 4.00 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.60

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.81 ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.71 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.71

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.81 ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.71 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.71

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 3.90 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.60 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 3.60

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความเป็นส่วนตัว เรียงตามลำดับดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน 4.00 งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น 4.00 ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน 3.00

ตารางที่ 69 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง	4.00 (มาก)	3.65 (มาก)	3.78 (มาก)	3.20 (ปานกลาง)	4.00 (มาก)
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี	3.90 (มาก)	3.77 (มาก)	3.87 (มาก)	3.80 (มาก)	4.00 (มาก)
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	3.50 (มาก)	3.52 (มาก)	3.52 (มาก)	3.60 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย(การอ่านค่า)	3.80 (มาก)	3.65 (มาก)	3.72 (มาก)	3.53 (มาก)	4.00 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 69 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80, 3.65, 3.72, 3.53 และ 4.00 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 4.00 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.90 บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.50

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.77 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.6 บริษัทที่ท่านทำอย่างมีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.52

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.80 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.60 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.20

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 3.80 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน 3.60 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 3.20

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เรียงตามลำดับดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง 4.00 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี 4.00 บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน 4.00

ตารางที่ 70 แสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา จำแนกตามรายได้ต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	รายได้ต่อเดือน				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	> 100,000
การสั่งงานมอบหมายงานของ ผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.90 (มาก)	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	3.30 (ปานกลาง)	3.00 (ปานกลาง)
วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงาน ของผู้บังคับบัญชา	3.60 (มาก)	3.52 (มาก)	3.65 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือ แนะนำในการทำงาน	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)	3.83 (มาก)	3.70 (มาก)	4.00 (มาก)
ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน	3.90 (มาก)	3.58 (มาก)	3.74 (มาก)	3.70 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)
ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการ ติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและ สม่ำเสมอ	3.80 (มาก)	3.81 (มาก)	3.70 (มาก)	3.50 (มาก)	4.00 (มาก)
ค่าเฉลี่ย	3.80 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)

หมายเหตุ: รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท 10 คน รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท 31 คน รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท 23 คน รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท 10 คน และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท 1 คน

จากตารางที่ 70 แสดงว่า ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ของผู้ตอบแบบสอบถาม รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท, รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท และ รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.80, 3.67, 3.72, 3.58 และ 3.60 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.90 ผู้บังคับบัญชามีการสนใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.90 ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.80 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.80 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.60

รายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.81 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.81 การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.65 ผู้บังคับบัญชามีการสนใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.58 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.52

รายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.83 ผู้บังคับบัญชามีการสนใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.74 การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.70 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.70 วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.65

รายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 3.70 ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 3.70 ผู้บังคับบัญชามีการสนใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน 3.70 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 3.50 การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.30

รายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,000 บาท ให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านวิธีปกครอง บังคับบัญชา เรียงตามลำดับดังนี้ วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา 4.00 ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน 4.00 ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ 4.00 การสั่งงานมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน 3.00

ตารางที่ 71 สรุปค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจ้างของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน)				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	>100,000
ปัจจัยจูงใจ	3.84 (มาก)	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.63 (มาก)	3.74 (มาก)
ความสำเร็จของงาน	3.80 (มาก)	3.61 (มาก)	3.67 (มาก)	3.83 (มาก)	3.50 (มาก)
ด้านการยอมรับ	3.80 (มาก)	3.76 (มาก)	3.86 (มาก)	3.60 (มาก)	3.86 (มาก)
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.00 (มาก)	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)	3.72 (มาก)	3.83 (มาก)
ความรับผิดชอบ	3.83 (มาก)	3.62 (มาก)	3.71 (มาก)	3.58 (มาก)	3.75 (มาก)
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.75 (มาก)	3.56 (มาก)	3.85 (มาก)	3.43 (มาก)	3.75 (มาก)
ปัจจัยค่าจ้าง	3.85 (มาก)	3.69 (มาก)	3.71 (มาก)	3.57 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.95 (มาก)	3.64 (มาก)	3.76 (มาก)	3.47 (มาก)	4.00 (มาก)
โอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	4.07 (มาก)	3.68 (มาก)	3.84 (มาก)	3.53 (มาก)	4.07 (มาก)

ตารางที่ 71 สรุปค่าเฉลี่ย ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (รายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน)				
	< 40,000	40,000 – 60,000	60,001 – 80,000	80,001 – 100,000	>100,000
ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.88 (มาก)	3.76 (มาก)	3.73 (มาก)	3.65 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)
ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.65 (มาก)	3.66 (มาก)	3.62 (มาก)	3.55 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านสถานะทางอาชีพ	3.73 (มาก)	3.73 (มาก)	3.74 (มาก)	3.55 (มาก)	3.75 (มาก)
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.93 (มาก)	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.55 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)
ด้านสภาพการทำงาน	4.05 (มาก)	3.70 (มาก)	3.62 (มาก)	3.58 (มาก)	4.25 (มากที่สุด)
ด้านความเป็นส่วนตัว	3.67 (มาก)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)	3.70 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.80 (มาก)	3.65 (มาก)	3.72 (มาก)	3.53 (มาก)	4.00 (มาก)
วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา	3.80 (มาก)	3.67 (มาก)	3.72 (มาก)	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)

จากตารางที่ 71 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาท, 40,000–60,000 บาท, 60,001 – 80,000 บาท, 80,001 – 100,000 บาท และมากกว่า 100,001 บาท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามระดับการศึกษาได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4.00 ด้าน

ความรับผิดชอบ 3.83 ด้านความสำเร็จของงาน 3.80 ด้านการยอมรับ 3.80 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.75

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจำนวนมากในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต 4.07 ด้านสภาพการทำงาน 4.05 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.95 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.93 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.88 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.80 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.80 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.73 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.67 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.65

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจำนวนมากในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.80 ด้านการยอมรับ 3.76 ด้านความรับผิดชอบ 3.62 ด้านความสำเร็จของงาน 3.61 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.56

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจำนวนมากในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.76 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.74 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.73 ด้านสภาพการทำงาน 3.70 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.68 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.68 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.67 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.66 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.65 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.64

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจำนวนมากในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.89 ด้านการยอมรับ 3.86 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.85 ด้านความรับผิดชอบ 3.71 และด้านความสำเร็จของงาน 3.50

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อบัณฑิตจำนวนมากในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.84 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.76 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.74 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.73 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.72 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.72 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.67 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.66 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.62 และด้านสภาพการทำงาน 3.62

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน 3.83 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.72 ด้านการยอมรับ 3.60 ด้านความรับผิดชอบ 3.58 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.43

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความเป็นส่วนตัว 3.70 ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 3.65 ด้านสภาพการทำงาน 3.58 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.58 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 3.55 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.55 ด้านนโยบายและการบริหาร 3.55 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3.53 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 3.53 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 3.47

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาทให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ 3.86 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 3.83 ด้านความรับผิดชอบ 3.75 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3.75 ด้านความสำเร็จของงาน 3.50

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาทให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา 4.25 ด้านนโยบายและการบริหาร 4.25 ด้านสภาพการทำงาน 4.25 ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 4.07 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ 4.00 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน 4.00 ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4.00 ด้านสถานะทางอาชีพ 3.75 ด้านความเป็นส่วนตัว 3.67 ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา 3.60

ส่วนที่ 3 ปัญหา

ตารางที่ 72 แสดงจำนวนและร้อยละ ของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	จำนวน	ร้อยละ
งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความยากที่จะทำให้สำเร็จได้	41	54.67
การฝึกอบรมจากบริษัทน้อยเกินไปไม่เพียงพอ	28	37.33
ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่ยอมรับในผลงานของท่าน	0	0.00
พื้นที่ที่ทางบริษัทได้มอบหมายให้ท่านรับผิดชอบไม่มีความเหมาะสม	1	1.33
บริษัทไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงาน	5	6.67
ไม่ได้รับอิสระในระหว่างที่ปฏิบัติงาน	0	0.00
ระบบการประเมินผลงานของท่านไม่ได้รับความเป็นธรรม	8	10.67
บริษัทไม่เปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานของท่าน	9	12.00
อื่นๆ	0	0.00

จากตารางที่ 72 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบปัญหาในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความยากที่จะทำให้สำเร็จได้ร้อยละ 54.67 รองลงมาคือการฝึกอบรมจากบริษัทน้อยเกินไปไม่เพียงพอร้อยละ 37.33 บริษัทไม่เปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานของท่าน ร้อยละ 12.00 ระบบการประเมินผลงานของท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมร้อยละ 10.67 บริษัทไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงานร้อยละ 6.67 พื้นที่ที่ทางบริษัทได้มอบหมายให้ท่านรับผิดชอบไม่มีความเหมาะสมร้อยละ 1.33 ไม่พบปัญหาในด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในผลงานของท่าน และไม่ได้รับอิสระในระหว่างที่ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 73 แสดงจำนวนและร้อยละ ของปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำจุน

ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำจุน	จำนวน	ร้อยละ
รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เพียงพอ	18	24.00
โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีจำกัด	32	42.67
ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	5	6.67
ท่านไม่พอใจในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ	0	0.00
หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งของท่านไม่ชัดเจน	1	1.33
การสนับสนุนข้อมูลและเครื่องมือในการแก้ปัญหาจากบริษัทล่าช้าไม่ทันกาล	19	25.33
งานที่ทำมีผลต่อการให้เวลากับครอบครัวน้อยลง	26	34.67
บริษัทที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง	6	8.00
ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นในการทำงาน และไม่ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา	4	5.33
การติดต่อของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจนและขาดความสม่ำเสมอ	8	10.67
อื่นๆ	0	0.00

จากตารางที่ 73 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจำจุนดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีจำกัดร้อยละ 42.67 รองลงมาคือ งานที่ทำมีผลต่อการให้เวลากับครอบครัวน้อยลงร้อยละ 34.67 การสนับสนุนข้อมูลและเครื่องมือในการแก้ปัญหาจากบริษัทล่าช้าไม่ทันกาลร้อยละ 25.33 รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เพียงพอร้อยละ 24.00 การติดต่อของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจนและขาดความสม่ำเสมอร้อยละ 10.67 บริษัทที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคงร้อยละ 8.00 ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานร้อยละ 6.67 ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นในการทำงาน และไม่ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาร้อยละ 5.33 หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งของท่านไม่ชัดเจน ร้อยละ 1.33 และไม่พบปัญหาในด้านท่านไม่พอใจในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 69.3 และเพศชาย ร้อยละ 30.7 อายุ 26–30 ปี ร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ อายุ 31 – 35 ปี ร้อยละ 26.7 อายุ 36 – 40 ปี ร้อยละ 20 อายุ 20 – 25 ปี ร้อยละ 6.7 และมากกว่า 40 ปี 5.3 ปริญญาตรี ร้อยละ 74.7 และ ปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 25.3 สถานภาพสมรส ร้อยละ 54.7 และ โสด ร้อยละ 45.3 อายุงาน มากกว่า 5 ปี ร้อยละ 30.7 รองลงมาคือ อายุงาน 1 – 3 ปี ร้อยละ 28 อายุงาน 4 – 5 ปี ร้อยละ 28 และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 13.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000–60,000 บาท ร้อยละ 41.3 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 60,000 – 80,000 บาท ร้อยละ 30.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาท ร้อยละ 13.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 80,000 – 100,000 ร้อยละ 13.3 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาท ร้อยละ 1.3 สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ร้อยละ 46.7 รองลงมาคือ วิทยาศาสตร์ – เทคโนโลยี ร้อยละ 32 และ สังคมศาสตร์ ร้อยละ 21.3

2. ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

จากการศึกษา ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 10 ด้าน ให้ความพึงพอใจในระดับมากเช่นกัน ดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ (ค่าเฉลี่ย 3.84) การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.72) การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.64) และความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ (ค่าเฉลี่ย 3.52)

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ (ค่าเฉลี่ย 3.91) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.79) การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.77) การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.77) เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.76) ผู้บังคับบัญชาในการยอมรับในตัวท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.73) และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.88) ความท้าทายของงานที่ท่านทำ (ค่าเฉลี่ย 3.83) พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.81) กลุ่มเวกซ์กัณฑ์ที่ท่านรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.77) และความถนัดในงานที่ท่านทำ (ค่าเฉลี่ย 3.76)

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.79) ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.71) โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.69) และความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับมอบหมาย (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การเรียนรู้งานในด้านต่างๆเพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.73) ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเอง (ค่าเฉลี่ย 3.71) บริษัทเปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.63) และระบบประเมินผลงานของบริษัท (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ สวัสดิการต่างๆ (ค่าเฉลี่ย 4.12) รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.71) การขึ้นเงินเดือนที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.64) รางวัลการขายประจำปีที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.63) เงินเดือนที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.56) และรางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ (ค่าเฉลี่ย 3.55)

ปัจจัยจูงใจด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าอนาคต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่

ท่านได้รับมีความยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย3.58) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน (ค่าเฉลี่ย3.73) และ การกำหนดค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่งของท่าน (ค่าเฉลี่ย 3.71)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจ เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเอง และให้ความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 3.85) ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย 3.84) ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่ (ค่าเฉลี่ย3.72) และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือ และคำแนะนำปัญหาส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจ เฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่ (ค่าเฉลี่ย 3.68) เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิทสนม (ค่าเฉลี่ย 3.65) เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย3.63)และเพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น (ค่าเฉลี่ย3.59)

ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.75) การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.71) และบริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.77) บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง (ค่าเฉลี่ย 3.68) บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย (ค่าเฉลี่ย 3.68)และบริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม (ค่าเฉลี่ย 3.71) และบริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ปัจจัยด้านความเป็นส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน

มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.76) งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น (ค่าเฉลี่ย 3.73) และท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงภาพพจน์ดี (ค่าเฉลี่ย 3.83) บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.68) และบริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ปัจจัยด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอ (ค่าเฉลี่ย 3.73) ผู้บังคับบัญชามีการสนใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) การสั่งงานมอบหมายงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความชัดเจน (ค่าเฉลี่ย 3.64) และวิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.60)

3. ความพึงพอใจของผู้แทนเกณฑ์ต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุน จำแนกตามอายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

3.1 ความพึงพอใจของผู้แทนเกณฑ์ต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุน จำแนกตามอายุ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้แทนเกณฑ์ต่อปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุน จำแนกตามอายุ พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามอายุได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 – 25 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.33) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.90)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 20 – 25 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.33) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.30) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.20) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.13) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.04) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 30 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 26 – 30 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่ำใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านสภาพทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.53)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่ำใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.59) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.82) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยต่ำใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความเป็น

ส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.84)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.69)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.67)

3.2 ความพึงพอใจของผู้แทนเกณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุงาน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้แทนเกณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยจูงใจ จำแนกตามอายุงาน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่ไม่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.17) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.81) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.54) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.49)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.79) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.69) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.63) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.59)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 4 – 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.78) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.63)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 4 – 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.68)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.77) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา

(ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.64) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.61)

3.3 ความพึงพอใจของผู้แทนเกณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้แทนเกณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 40,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะรับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.95) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.93) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.88) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000–60,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.61) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.56)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาทให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.68) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.64)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาทให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.89) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.85) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.71) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.67)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 60,001 – 80,000 บาทให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.84) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.76) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.74) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.73) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.66) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.62)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาทให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.72) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.60) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.43)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือน 80,001 – 100,000 บาทให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.70) ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.65) ด้านสภาพการทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.58) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 3.55) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.55) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 3.55) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 3.53) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 3.53) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 3.47)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาทให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย 3.86) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (ค่าเฉลี่ย 3.83) ด้านความรับผิดชอบ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย 3.50)

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 100,001 บาทให้ความสำคัญพอใจต่อบัจจยัจจุงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านนโยบายและการบริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านสภาพการทำงาน

(ค่าเฉลี่ย 4.25) ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (ค่าเฉลี่ย 4.07) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.00) ด้านสถานะทางอาชีพ (ค่าเฉลี่ย 3.75) ด้านความเป็นส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย 3.67) ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย 3.60)

4. ปัญหาในการปฏิบัติงาน

4.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบปัญหาในการปฏิบัติงานด้าน ปัจจัยจูงใจดังนี้ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความยากที่จะทำให้สำเร็จได้ร้อยละ 54.67 รองลงมาคือการฝึกอบรมจากบริษัทน้อยเกินไปไม่เพียงพอร้อยละ 37.33 บริษัทไม่เปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานของท่านร้อยละ 12.00 ระบบการประเมินผลงานของท่านไม่ได้รับความเป็นธรรมร้อยละ 10.67 บริษัทไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดเป้าหมายในการทำงานร้อยละ 6.67 พื้นที่ที่ทางบริษัทได้มอบหมายให้ท่านรับผิดชอบไม่มีความเหมาะสมร้อยละ 1.33 ไม่พบปัญหาในด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในผลงานของท่าน และไม่ได้รับอิสระในระหว่างที่ปฏิบัติงาน

4.2 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พบปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุนดังนี้ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีจำกัดร้อยละ 42.67 รองลงมาคือ งานที่ทำมีผลต่อการให้เวลากับครอบครัวน้อยลงร้อยละ 34.67 การสนับสนุนข้อมูลและเครื่องมือในการแก้ปัญหาจากบริษัทล่าช้าไม่ทันกาลร้อยละ 25.33 รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เพียงพอร้อยละ 24.00 การติดต่อของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจนและขาดความสม่ำเสมอร้อยละ 10.67 บริษัทที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคงร้อยละ 8.00 ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานร้อยละ 6.67 ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นในการทำงาน และไม่ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหาร้อยละ 5.33 หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งของท่านไม่ชัดเจน ร้อยละ 1.33 และไม่พบปัญหาในด้านท่านไม่พอใจในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของ บริษัท เฟรเซนีอัส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับมาก

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธิพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมาก และ โอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับมากเช่นกัน

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธิพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธิพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ สอดคล้องกับ โอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับมาก

ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธิพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ สอดคล้องกับ โอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับมาก

ด้านสถานะทางอาชีพ จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าตอบแทนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธิพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านนโยบายและการบริหาร จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธีพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ สอดคล้องกับ โอภาส เรื่องวรรักษ์ศิริ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับมาก

ด้านสภาพการทำงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธีพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ สอดคล้องกับ โอภาส เรื่องวรรักษ์ศิริ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับมาก

ด้านความเป็นส่วนตัว จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธีพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธีพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ สอดคล้องกับ โอภาส เรื่องวรรักษ์ศิริ (2545) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด ซึ่งมีความพึงพอใจระดับมาก

ด้านวิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ปัญญาวิษณุ จิตเมธีพงษ์ (2552) ทำการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อค้นพบ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26–30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส อายุงาน มากกว่า 5 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000–60,000 บาท และสำเร็จการศึกษาจากสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

2. ระดับความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานพบว่า ปัจจัยที่มีความพึงพอใจมากที่สุด 10 ลำดับแรก

ตารางที่ 74 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุด 10 ลำดับแรก

ปัจจัยย่อย	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย
สวัสดิการต่างๆ	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.12
ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.00
ท่านได้รับ โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	ด้านการยอมรับ	3.91
ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.88
เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม	ด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต	3.85
ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม	ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.85
ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ	ด้านความสำเร็จของงาน	3.84
ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น	ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.84
ความท้าทายของงานที่ท่านทำ	ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.83
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.83

จากตาราง ปัจจัยที่มีความพึงพอใจมากที่สุด 10 ลำดับแรกคือ สวัสดิการต่างๆ ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน การที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่านได้รับมีความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น ความท้าทายของงานที่ท่านทำ และบริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดีตามลำดับ

ปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจน้อยสุด 10 ลำดับแรก

ตารางที่ 75 แสดงปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจน้อยสุด 10 ลำดับแรก

ปัจจัยย่อย	ปัจจัย	ค่าเฉลี่ย
ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขายที่ท่านได้รับ	ด้านความรับผิดชอบ	3.49
ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้ท่านประสบความสำเร็จ	ด้านความสำเร็จของงาน	3.52
บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน	ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.52
รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.55
เงินเดือนที่ท่านได้รับ	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.56
ระบบประเมินผลงานของบริษัท	ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.56
เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น	ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน	3.59
วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา	ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.60
บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ	ด้านสถานะทางอาชีพ	3.61
ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว	ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา	3.61

จากตาราง ปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจน้อยสุด 10 ลำดับแรกคือ ความเหมาะสมของเป้าหมายการขายที่ท่านได้รับ ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่านได้รับ เงินเดือนที่ท่านได้รับ ระบบการประเมินผลงานของบริษัท เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว ตามลำดับ

3. ความพึงพอใจของผู้แทนเกณฑ์ต่อปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน จำแนกตามอายุ อายุงาน และ รายได้ต่อเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุมีความพึงพอใจในระดับมาก และผู้ที่มีช่วงอายุ 20-25 ปี มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และต่อปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ความพึงพอใจของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ด้านอายุงาน พบว่ามีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงรายได้มีความพึงพอใจในระดับมาก และผู้ที่มีรายได้โดยรวมเฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 100,000 บาท มีระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาและข้อค้นพบในปัจจัยย่อยที่ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความพึงพอใจต่อย่อย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อให้ผู้บริหารของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ทำการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานดังนี้

ปัจจัยจิตใจ

1. ความเหมาะสมของเป้าหมายของการขาย ผู้บังคับบัญชามควรถูกตั้งเป้าหมายของยอดขายให้ผู้แทนเวชภัณฑ์มีโอกาสหรือความเป็นไปได้ที่จะทำได้สำเร็จ และมีการสื่อสารพูดคุยถึงรายละเอียดการทำงานว่าคาดหวังยอดขายจากที่ไหนบ้าง และมีวิธีการอย่างไรเพื่อที่จะสามารถบรรลุถึงเป้าหมายที่บริษัทตั้งไว้ได้ เพื่อเพิ่มโอกาสของความสำเร็จ และเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น
2. ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้ประสบความสำเร็จ บริษัทควรเพิ่มการฝึกอบรมจัดให้มีหลักสูตรการอบรมที่ สอดคล้องกับสภาพการแข่งขันในตลาดปัจจุบัน เพื่อพัฒนาให้พนักงานมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน สามารถประยุกต์ปรับวิธีการทำงานให้มีผลงานตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดได้
3. ระบบประเมินผลงานของบริษัท บริษัทควรปรับปรุงระบบประเมินผลงานให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรม ผู้บริหารในแต่ละหน่วยธุรกิจมีการพูดคุยเพื่อกำหนดรายละเอียดการประเมินผลการทำงานของทีมงาน ให้เหมือนหรือสอดคล้องกันมากขึ้น

ปัจจัยคำจูน

1. บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน บริษัทฯ ควรมีการแจ้งแผนงานระยะยาวในอนาคตให้ผู้ทำงานสามารถมองเห็นภาพความยั่งยืนในอนาคตได้ เพื่อแสดงให้ผู้แทนเวชภัณฑ์มั่นใจว่าบริษัทฯ มีความมั่นคงในการจ้างงาน และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ทำงาน
2. รางวัลการขายประจำเดือนที่ได้รับ บริษัทควรปรับปรุงสัดส่วนและเพดานรางวัลการขายประจำเดือน ประจำไตรมาส และประจำปี ให้มากขึ้น สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นมากในปัจจุบัน และเหมาะสมใกล้เคียงกับบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกัน
3. เงินเดือนที่ท่านได้รับ บริษัทควรปรับปรุงเงินเดือนของผู้แทนที่ได้รับในแต่ละเดือน โดยเทียบเคียงกับบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกัน และควรมีการปรับเพิ่มให้ตามอายุอย่างเหมาะสม และเพียงพอต่อค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน
4. การรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน บริษัทควรเพิ่มการจัดให้มีกิจกรรมนอกสถานที่ หรืองานพัฒนาความแข็งแกร่งของทีม เพื่อให้ผู้แทน ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เปิดโอกาสให้ได้พบปะสังสรรค์ ได้มีการร่วมกันปรึกษาหารือกันและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และความสามัคคีในองค์กรมากขึ้น
5. วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรปรับปรุงวิธีการควบคุมให้มีความเหมาะสมกับบุคลิกลักษณะนิสัยของผู้แทนแต่ละคน เพื่อให้มีการปฏิบัติงานตรงตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนดไว้ได้ โดยคำนึงถึงกฎระเบียบข้อบังคับของบริษัทเป็นหลัก ผู้บังคับบัญชาอาจปรับเปลี่ยนวิธีการสื่อสาร ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมกับผู้แทนแต่ละคน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้แทนเวชภัณฑ์ สามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนให้มากขึ้น และบริษัทควรมีการจัดอบรมให้กับหัวหน้างานเพื่อพัฒนาศักยภาพในการบังคับบัญชาให้ดียิ่งขึ้น
6. บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ บริษัทควรเพิ่มการจัดอบรม สร้างความรู้แก่ผู้แทนเวชภัณฑ์ เพื่อให้เห็นว่าตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ มีความสำคัญต่อบริษัท นอกจากนี้บริษัทควรมีการออกกฎระเบียบในการทำงานเพื่อให้มีแนวทางในการทำงานอย่างมืออาชีพ สร้างความน่าเชื่อถือและการยอมรับจากลูกค้าอีกด้วย
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำต่างๆแก่ผู้แทนเวชภัณฑ์ บริษัทควรเพิ่มการฝึกอบรมแก่ผู้บังคับบัญชาเรื่องการบริหารคน เพื่อให้สามารถนำไปปรับปรุงการบริหาร

ผู้แทน ให้สามารถสร้างความเป็นกันเองและสร้างความสัมพันธ์กับผู้แทนให้ดียิ่งขึ้น มีการ
รับฟังและให้คำแนะนำที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือและแก้ปัญหาแก่ผู้แทน



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

บรรณานุกรม

- กานดา พูนลาภทวี. 2539. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : พิสิกส์เซ็นเตอร์.
- จิราศาสตร์ ไชยเลิศ. 2540. **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายภาคเหนือ**. การค้นคว้าแบบอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นวรรตน์ ชูเวทย์. 2550. **ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปณณวิชญ์ จิตเมธิพงษ์. 2552. **ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2535. **จิตวิทยาการบริหารบุคคล. ศูนย์ส่งเสริมอุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ.**
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล. 2556. **บริษัทเฟรเซนีอูสคาบี (ไทยแลนด์) จำกัด. สัมภาษณ์ 1 ตุลาคม 2556.**
- พะยอม วงศ์สารศรี. 2540. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.**
- สรุปภาวะอุตสาหกรรมปี 2555 และแนวโน้มปี 2556. 2555. [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา <http://www.oie.go.th/academic/industryoverview> (30 กันยายน 2556)
- สมยศ นาวิการ. 2540. **ธุรกิจเบื้องต้น. สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.**
- โอภาส เรืองวรรัชศิริ. 2545. **ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในประเทศไทย**. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Fresenius kabi Company profile. 2556. [ระบบออนไลน์] แหล่งที่มา <http://www.fresenius-kabi.com/4646.htm> (30 กันยายน 2556)



ภาคผนวก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

แบบสอบถาม



แบบสอบถามนี้ใช้ในการศึกษาข้อมูลประกอบรายวิชาการค้นคว้าแบบอิสระ ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด ของการศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับ โดยจะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน และขอขอบคุณความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้

นายชัยรัตน์ ละพรม

531532284

- ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไป
- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด
- เพศ

() ชาย	() หญิง
---------	----------
 - อายุ

() อายุ 20-25 ปี	() อายุ 25 – 30 ปี
() อายุ 31 – 35 ปี	() อายุ 36 – 40 ปี
() มากกว่า 40 ปี	
 - ระดับการศึกษา

() ปริญญาตรี	() ปริญญาโทหรือสูงกว่า (โปรดระบุ.....)
---------------	---
 - สถานภาพ

() โสด	() สมรส
() อื่นๆ (โปรดระบุ.....)	
 - อายุงานในบริษัทเฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด

() น้อยกว่า 1 ปี	() 1 – 3 ปี
() 4 – 5 ปี	() มากกว่า 5 ปี (โปรดระบุ.....)

6. รายได้โดยรวมเฉลี่ยต่อเดือนของท่านอยู่ที่เท่าไร

- () ต่ำกว่า 40,000 บาท () 40,000 – 60,000 บาท
 () 60,001 – 80,000 บาท () 80,001 – 100,000 บาท
 () มากกว่า 100,000 บาท

7. สำเร็จการศึกษาสาขาใด

- () วิทยาศาสตร์-เทคโนโลยี () วิทยาศาสตร์สุขภาพ
 () สังคมศาสตร์

ส่วนที่ 2 ข้อมูลความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของ บริษัท เฟรเซนนิอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านความสำเร็จของงาน					
- ความสำเร็จของงานที่ท่านได้กระทำ					
- ความรู้ที่ได้รับการอบรมจากบริษัทช่วยให้งานของท่านประสบความสำเร็จ					
- การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงานที่ท่านทำได้ตามความเหมาะสม					
- การใช้ความสามารถเฉพาะตัวของท่านในการแก้ปัญหาให้งานสำเร็จ					
2. ด้านการยอมรับ					
- การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงานของท่าน					
- การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงานของท่าน					
- การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
- การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
- ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในตัวท่าน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
- เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในตัวท่าน					
- การที่ท่านได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
- พื้นที่ที่ทางบริษัทมอบหมายให้ท่านได้รับผิดชอบ					
- กลุ่มเวชภัณฑ์ที่ท่านรับผิดชอบ					
- ความอิสระในระหว่างที่ท่านปฏิบัติงาน					
- ความท้าทายของงานที่ท่านทำ					
- ความถนัดในงานที่ท่านทำ					
- ความน่าสนใจของงานที่ท่านได้รับ					
4. ด้านความรับผิดชอบ					
- โอกาสที่ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนในการทำงาน					
- ความเหมาะสมของเป้าหมายการขายที่ท่านได้รับ					
- ความสำคัญของงานที่ท่านได้รับมอบหมาย					
- โอกาสในการแสดงความสามารถของท่าน					
5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
- ระบบการประเมินผลงานของบริษัท					
- การเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ท่านได้พัฒนาตนเอง					
- ท่านได้รับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง					
- บริษัทให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
- เงินเดือนที่ท่าน ได้รับ					
- รางวัลการขายประจำเดือนที่ท่าน ได้รับ					
- รางวัลการขายประจำไตรมาสที่ท่าน ได้รับ					
- รางวัลการขายประจำปีที่ท่าน ได้รับ					
- การขึ้นเงินเดือนที่ท่าน ได้รับ					
- สวัสดิการต่าง ๆ (ค่าเบี้ยประกันภัยรถยนต์, ค่าโทรศัพท์, ค่าน้ำมันรถ) ที่ท่าน ได้รับ					
2. ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต					
- การกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งของท่าน					
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งของท่าน					
- เกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ท่าน ได้รับมีความยุติธรรม					
3. ด้านความสัมพันธ์					
ต่อผู้บังคับบัญชา					
- ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว					
- ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นกันเองและให้ความสนิทสนม					
- ผู้บังคับบัญชาของท่านรับฟังความคิดเห็น					
- ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลและเอาใจใส่					
ต่อเพื่อนร่วมงาน					
- เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำปัญหาส่วนตัว					
- เพื่อนร่วมงานของท่านเป็นกันเองและความสนิท					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
สนม					
- เพื่อนร่วมงานของท่านรับฟังความคิดเห็น					
- เพื่อนร่วมงานของท่านดูแลและเอาใจใส่					
4. ด้านสถานะทางอาชีพ					
- บริษัทให้ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติ					
- การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ					
- ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ					
- ท่านมีความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ					
5. ด้านนโยบายและการบริหาร					
- บริษัทมีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร					
- บริษัทมีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง					
- บริษัทมีความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย					
- บริษัทมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งมีความชัดเจน					
6. ด้านสภาพการทำงาน					
- บริษัทได้กำหนดจำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน					
- บริษัทได้มีการสนับสนุนเครื่องมือ และอุปกรณ์ในการทำงาน					
- บริษัทมีความรวดเร็วในการสื่อสารเพื่อแก้ปัญหา					
- บริษัทได้กำหนดจำนวนขั้นตอนในการบังคับบัญชาอย่างเหมาะสม					
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว					
- ความรักความอบอุ่นของครอบครัวของท่าน มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน					

ปัจจัยจูงใจ	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
- ท่านมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน					
- งานที่ท่านทำช่วยให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น					
8. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน					
- บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง					
- บริษัทที่ท่านทำอยู่มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี					
- บริษัทที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงในการจ้างงาน					
9. ด้านวิธีกรรองบังคับบัญชา					
- การสั่งงาน มอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา มีความชัดเจน					
- วิธีการควบคุมให้มีการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา					
- ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำในการทำงาน					
- ผู้บังคับบัญชามีการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน					
- ผู้บังคับบัญชาการของท่านมีการติดต่อสื่อสารที่ชัดเจน และสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ปัญหาที่ท่านพบในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ แสดงข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาที่ท่านได้พบในการปฏิบัติงาน

3.1 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ	
	1. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความยากที่จะทำให้สำเร็จได้
	2. การฝึกอบรมจากบริษัทน้อยเกินไปไม่เพียงพอ
	3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ยอมรับในผลงานของท่าน
	4. พื้นที่ที่ทางบริษัทได้มอบหมายให้ท่านรับผิดชอบไม่มีความเหมาะสม
	5. บริษัทไม่เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
	6. ไม่ได้รับอิสระในระหว่างที่ปฏิบัติงาน
	7. ระบบการประเมินผลงานของท่านไม่ได้รับความเป็นธรรม
	8. บริษัทไม่เปิดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานของท่าน
	9. อื่นๆ (โปรดระบุ)
3.2 ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยค้ำจุน	
	1. รายได้และสวัสดิการที่ท่านได้รับไม่เพียงพอ
	2. โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีจำกัด
	3. ไม่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
	4. ท่านไม่พอใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติ
	5. หน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งงานของท่านไม่ชัดเจน
	6. การสนับสนุนข้อมูลและเครื่องมือในการแก้ปัญหาจากบริษัทล่าช้าไม่ทันกาล
	7. งานที่ทำมีผลต่อการให้เวลากับครอบครัวน้อยลง
	8. บริษัทที่ทำอยู่ไม่มีความมั่นคง
	9. ผู้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นในการทำงาน และไม่ให้ความช่วยเหลือในการแก้ปัญหา
	10. การติดต่อของผู้บังคับบัญชาไม่ชัดเจนและขาดความสม่ำเสมอ
	11. อื่นๆ (โปรดระบุ)

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

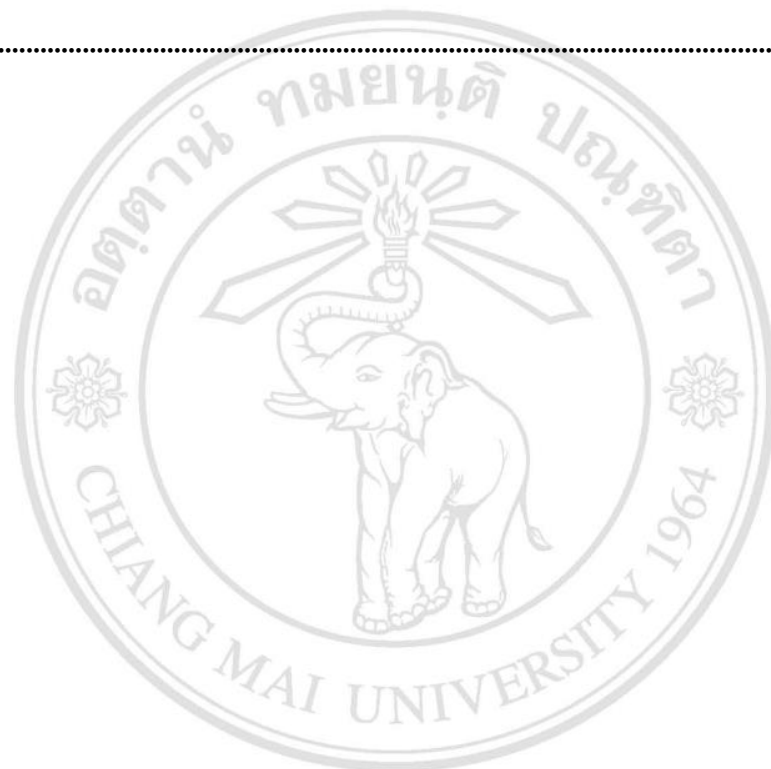
.....

.....

.....

.....

.....



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ – สกุล

นายชัยรัตน์ ละพรม

วันเดือนปีเกิด

31 มีนาคม 2526

ประวัติการศึกษา

สำเร็จการศึกษา ปริญญาเกษตรศาสตรบัณฑิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2550

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2550

ผู้แทนเวชภัณฑ์

บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด
จังหวัดกรุงเทพมหานคร

พ.ศ. 2556

ผู้จัดการฝ่ายขาย

บริษัท เฟรเซนีอุส คาบี (ไทยแลนด์) จำกัด
จังหวัดกรุงเทพมหานคร



มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
by Chiang Mai University
rights reserved