

บทที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์ กรณีศึกษาบริษัทแอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์บริษัทแอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด ในการศึกษา ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็นพนักงานขายของบริษัท จำนวนทั้งสิ้น 98 คน แต่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 93 คน คิดเป็นร้อยละ 94.89 เนื่องจากมีพนักงานขายเวชภัณฑ์ลาออกในช่วงเก็บแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (ตารางที่ 1 - 11)
- ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในบริษัท แอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด (ตารางที่ 12 - 22)
- ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในบริษัท แอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด (ตารางที่ 23 - 33)
- ส่วนที่ 4 สรุปข้อมูลการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 34)
- ส่วนที่ 5 ข้อมูลการให้ความสำคัญและความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจ จำแนกตามเพศ การศึกษาชั้นสูงสุด บริษัทที่ทำงานก่อนรวมเป็นบริษัท แอสตราเซนเนกา(ประเทศไทย)จำกัด ทีมที่สังกัด เขตพื้นที่รับผิดชอบ และรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน (ตารางที่ 35 - 40)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน (ตารางที่ 1 -11)

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาขั้นสูงสุด

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	37	39.78
หญิง	56	60.22
รวม	93	100.00
2. อายุปัจจุบัน		
ไม่เกิน 25 ปี	26	27.96
อายุ 26 - 30 ปี	40	43.01
อายุ 31 - 35 ปี	2	2.15
อายุมากกว่า 35 ปี	25	26.88
รวม	93	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	61	65.59
สมรส	32	34.41
ม่าย	-	-
รวม	93	100.00
4. การศึกษาขั้นสูงสุด		
เภสัชศาสตร์บัณฑิต	49	52.69
ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์การแพทย์อื่น	19	20.43
ปริญญาตรีสาขาอื่นๆ	20	21.50
ปริญญาโทสาขาต่างๆ	5	5.38
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่าพนักงานของบริษัทแอสตราเซนเนกา(ประเทศไทย) จำกัด ที่ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.22 เป็นเพศชาย ร้อยละ 39.78 เมื่อพิจารณาตามอายุ พบว่า พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ มีอายุ ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 43.01 รองลงมาที่มีอายุไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 27.96 อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.88 และอายุระหว่าง 31 - 35 ปี ร้อยละ 2.15

เมื่อพิจารณาตามสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นโสดร้อยละ 65.59 และมีสถานภาพสมรสแล้วร้อยละ 34.41

เมื่อพิจารณาตามวุฒิทางการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่จบการศึกษาชั้นสูงสุดระดับปริญญาตรีเกิตศาสตร์ ร้อยละ 52.69 รองลงมาเป็นระดับปริญญาตรีสาขาอื่นๆ ร้อยละ 21.50 ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์การแพทย์สาขาอื่น ร้อยละ 20.43 และการศึกษาในระดับปริญญาโทในสาขาต่างๆ ร้อยละ 5.38

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทแอสตรา เซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด นับรวมอายุงานในบริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัดและบริษัท เซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	19	20.43
1 - 3 ปี	22	23.66
4 - 5 ปี	18	19.35
มากกว่า 5 ปี	34	36.56
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในบริษัทแอสตราเซนเนก้า (ประเทศไทย)จำกัดนับรวมอายุงานในบริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัดและบริษัทเซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด มากกว่า 5 ปีร้อยละ 36.56 รองลงมามีอายุการทำงาน 1-3 ปี ร้อยละ 23.66 มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 20.43 และมีอายุการทำงาน 4 - 5 ปี ร้อยละ 19.35

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามบริษัทที่เคยทำงานมา ก่อนเข้าร่วมงานกับบริษัทแอสตราเซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด หลังการรวมบริษัท

บริษัทที่ทำงานมาก่อน	จำนวน	ร้อยละ
บริษัทแอสตรา (ไทย) จำกัด	54	58.06
บริษัทเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด	11	11.83
พนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัท	28	30.11
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ทำงานให้กับบริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัดมาก่อน ร้อยละ 58.06 รองลงมาเป็นพนักงานใหม่ภายหลังการรวมบริษัท ร้อยละ 30.11 และเคยทำงานให้กับบริษัทเซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด ร้อยละ 11.83

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามทีมขายยาที่พนักงานสังกัด

ทีมขายยาที่พนักงานสังกัด	จำนวน	ร้อยละ
ทีมขายยาโรคหัวใจ 1	15	16.13
ทีมขายยาโรคหัวใจ 2	15	16.13
ทีมขายยาโรคทางเดินอาหาร	15	16.13
ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจ	15	16.13
ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา	14	15.05
ทีมขายยาด้านการติดเชื้อ	12	12.90
ทีมขายยาโรคมะเร็ง	7	7.53
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานบริษัทส่วนใหญ่สังกัดอยู่ที่ทีมขายยาโรคหัวใจ1 ทีมขายยาโรคหัวใจ2 ทีมขายยาโรคทางเดินอาหาร และทีมขายยาโรคทางเดินหายใจ คิดเป็นร้อยละ16.13 เท่ากัน รองลงมาอยู่ในทีมขายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา ร้อยละ 15.05 อยู่ในทีมขายยาด้านการติดเชื้อ ร้อยละ 12.90 และสุดท้ายอยู่ในทีมขายยาโรคมะเร็ง ร้อยละ 7.53

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเขตพื้นที่รับผิดชอบของพนักงาน

เขตพื้นที่รับผิดชอบ	จำนวน	ร้อยละ
เขตกรุงเทพฯและปริมณฑล	52	55.91
เขตต่างจังหวัด	41	44.09
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 5 พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ มีเขตพื้นที่รับผิดชอบในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ร้อยละ 55.91 และเขตต่างจังหวัด ร้อยละ 44.09

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	-	-
10,000 – 15,000 บาท	34	36.56
15,001 – 20,000 บาท	51	54.84
20,001 – 25,000 บาท	6	6.45
25,001 บาทขึ้นไป	2	2.15
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 6 พนักงานของบริษัทส่วนใหญ่ มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 54.84 รองลงมามีเงินเดือนในช่วง 10,000 - 15,000 บาท ร้อยละ 36.56 มีเงินเดือนในช่วง 20,001 - 25,000 บาท ร้อยละ 6.45 และมีเงินเดือน 25,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 2.15

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้รวมต่อเดือนโดยเฉลี่ย (รวมเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินรางวัลการขาย โบนัสประจำปี ค่าเช่ารถ ค่าน้ำมัน ฯลฯ)

รายได้รวมต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	-	-
20,000 – 30,000 บาท	15	16.13
30,001 – 40,000 บาท	32	34.40
40,001 – 50,000 บาท	24	25.81
50,001 บาทขึ้นไป	22	23.66
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้รวมเฉลี่ยต่อเดือน ในช่วง 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.40 รองลงมามีรายได้ในช่วง 40,001 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 25.81 มีรายได้ตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.66 และมีรายได้ในช่วง 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.13

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามที่พักอาศัย

ที่พักของพนักงาน	จำนวน	ร้อยละ
บ้านพักของตนเอง	38	40.86
บ้านของบิดามารดา หรือญาติพี่น้อง	34	36.56
บ้านเช่า	15	16.13
อื่นๆ เช่น บ้านเพื่อน	6	6.45
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีบ้านพักของตนเอง ร้อยละ 40.86 รองลงมาพักอยู่กับบ้านของบิดามารดา หรือบ้านญาติพี่น้อง ร้อยละ 36.56 อยู่บ้านเช่า ร้อยละ 16.13 และอื่นๆ เช่น บ้านเพื่อน ร้อยละ 6.45

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงาน จำแนกตามการย้ายงานก่อนที่จะเข้าทำงานกับบริษัทแอสตรา (ไทย) จำกัด หรือบริษัทเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด

การย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคยย้ายงาน	53	56.99
ไม่เคยย้ายงาน	40	43.01
รวม	93	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เคยย้ายงานมาก่อนที่จะเข้าทำงานกับบริษัทแอสตรา (ไทย) จำกัด หรือ บริษัท เซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด ร้อยละ 56.99 และไม่เคยย้ายงานมาก่อน ร้อยละ 43.01

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละ ของพนักงานที่เคยย้ายงาน

จำนวนครั้งที่พนักงานย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
เคยย้ายงานมา 1 ครั้ง	35	66.04
เคยย้ายงานมา 2 ครั้ง	15	28.30
เคยย้ายงานมา 3 ครั้ง	3	5.66
รวม	53	100.00

จากตาราง 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานที่เคยย้ายงาน พบว่า ในจำนวน 53 คน ของพนักงานเคยย้ายงานมา 1 ครั้ง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 66.04 รองลงมา เคยย้ายงานมาแล้ว 2 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 28.30 และเคยย้ายงานมา 3 ครั้ง คิดเป็นร้อยละ 5.66

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามเหตุผลในการย้ายสถานที่ทำงาน (เลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

เหตุผลในการย้ายงาน	จำนวน	ร้อยละ
1. ไม่สามารถสร้างผลงานให้บริษัทได้ตามเป้าหมาย	19	20.43
2. ไม่ได้รับการยอมรับจากที่ทำงานเดิม	17	18.28
3. บริษัทเข้มงวดเกินไป งานขาดความเป็นอิสระ	17	18.28
4. ไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานเต็มที่	10	10.75
5. ไม่มีโอกาสเติบโตในบริษัทเดิม	5	5.38
6. ไม่พอใจต่อระบบการบังคับบัญชาของบริษัท	7	7.53
7. ไม่พอใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	5	5.38
8. ไม่พอใจสภาพการทำงาน	10	10.75
9. ผลตอบแทนน้อย ไม่พอใจด้านสวัสดิการ	29	31.18
10. ไม่พอใจนโยบายหรือระบบการบริหารงานของบริษัท	16	17.20
11. สถานประกอบการปิดกิจการหรือเลิกจ้าง	4	4.30
12. อื่นๆ เช่น ลาออกจากราชการมาหาประสบการณ์ใหม่	15	16.13

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ที่เคยย้ายงานด้วยเหตุผลที่ค่าตอบแทนน้อย ไม่พอใจด้านสวัสดิการร้อยละ 31.18 รองลงมาให้เหตุผลว่า ไม่สามารถสร้างผลงานให้กับบริษัทได้ตามเป้าหมายร้อยละ 20.43 ให้เหตุผลว่าไม่ได้รับการยอมรับจากที่ทำงานเดิมและบริษัทเข้ม

งวดเกินไปงานขาดความเป็นอิสระร้อยละ18.28เท่ากัน ให้เหตุผลว่าไม่พอใจนโยบายหรือระบบบริหารงานของบริษัทร้อยละ17.20 ให้เหตุผลอื่นๆ เช่น ลาออกจากราชการมาหาประสบการณ์ใหม่ร้อยละ16.13 ให้เหตุผลว่าไม่พอใจสภาพการทำงานและไม่มีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานเต็มที่ร้อยละ10.75เท่ากัน ให้เหตุผลว่าไม่พอใจระบบบังคับบัญชาของบริษัทร้อยละ 7.53 ไม่มีโอกาสเติบโตในบริษัทเดิมและไม่พอใจเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาร้อยละ 5.38 เท่ากัน และให้เหตุผลว่าสถานประกอบการปิดกิจการหรือเลิกจ้างร้อยละ 4.30

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแสดงการให้ความสำคัญของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ในบริษัทแอสตราเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด (ตารางที่ 12 - 22)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อบรรยากาศด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)

ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	22	23.70	55	59.10	15	16.10	1	1.10	-	-	4.05	มาก
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	35	37.60	47	50.50	11	11.80	-	-	-	-	4.25	มาก
- การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนได้ตามความเหมาะสม	22	23.70	52	55.90	18	19.40	1	1.10	-	-	4.02	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	38	40.90	40	43.00	15	16.10	-	-	-	-	4.24	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	45	48.40	31	33.30	15	16.10	2	2.20	-	-	4.28	มาก
รวม											4.17	มาก

จากตารางที่ 12 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อบรรยากาศที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) โดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.17)

ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ(4.28) การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน(4.25) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน(4.24) การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน(4.05) การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนตามความเหมาะสม(4.02)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงาน และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ (Recognition)

ด้านการยอมรับ (Recognition)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร	22	23.70	42	45.20	29	31.10	-	-	-	-	4.24	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ สังคมยอมรับ	27	29.00	44	47.30	20	21.50	2	2.20	-	-	4.03	มาก
- การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพ ที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	20	21.50	41	44.10	25	26.90	7	7.50	-	-	3.79	มาก
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	25	26.90	37	39.80	30	32.30	1	1.10	-	-	3.92	มาก
- การได้รับการยอมรับจากบริษัท	32	34.40	44	47.30	17	18.30	-	-	-	-	4.16	มาก
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	30	32.30	39	41.90	23	24.70	-	-	-	-	4.05	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน	28	30.10	41	44.10	24	25.80	1	1.10	-	-	4.04	มาก
รวม											4.03	มาก

จากตารางที่ 13 แสดงว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อบริษัทจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ในด้านการยอมรับ (Recognition) โดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.03) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร(4.24) การได้รับการยอมรับจากบริษัท(4.16) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน(4.05) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในการปฏิบัติงาน(4.04) ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ(4.03) ความภาคภูมิใจในอาชีพ(3.92) และการเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน(3.79)

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself)

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	22	23.70	42	45.20	28	30.10	-	-	-	-	4.24	มาก
- ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	27	29.00	44	47.30	20	21.50	2	2.20	-	-	4.03	มาก
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	20	21.50	41	44.10	25	26.90	7	7.50	-	-	3.79	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	25	26.90	37	39.80	30	32.90	1	1.10	-	-	3.92	มาก
- งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา	32	34.40	44	47.30	17	18.30	-	-	-	-	4.16	มาก
รวม											4.03	มาก

จากตารางที่ 14 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน(Motivation Factors) ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself) โดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.03) ส่วนในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน(4.24) งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษา(4.16) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน(4.03) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด(3.92) และความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ(3.79)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน	5	5.40	60	64.50	27	29.00	1	1.10	-	-	3.74	มาก
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	15	16.10	40	73.00	37	39.80	1	1.10	-	-	3.74	มาก
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	5	5.40	48	51.60	40	43.00	-	-	-	-	3.62	มาก
- โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ	9	9.70	53	57.00	28	30.10	3	3.20	-	-	3.73	มาก
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในหน้าที่รับผิดชอบ	29	31.20	49	52.70	15	16.10	-	-	-	-	4.15	มาก
รวม											3.79	มาก

จากตารางที่ 15 แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ระดับความสำคัญต่อบรรยากาศที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมในระดับสำคัญมาก (3.79) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในหน้าที่รับผิดชอบ (4.15) ความเหมาะสมของปริมาณงาน (3.74) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน (3.74) โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่างๆ (3.73) และการได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.62)

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อบัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)

ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน (Advancement And Growth)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่า เฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การได้รับการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	29	31.20	61	65.60	3	3.20	-	-	-	-	4.27	มาก
- โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	26	28.00	57	61.30	9	9.70	1	1.10	-	-	4.16	มาก
- โอกาสศึกษาต่อ ดุงาน	27	29.00	35	37.60	28	30.10	2	2.20	1	1.10	3.91	มาก
- สามารถสร้างประสบการณ์และ ความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	20	21.50	64	68.80	8	8.60	1	1.10	-	-	4.10	มาก
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	26	28.00	54	58.10	8	8.60	5	5.40	-	-	4.08	มาก
รวม											4.10	มาก

จากตารางที่ 16 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อบัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน(Motivation Factors)ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)โดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.10) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับคือ การได้รับการอบรมด้านต่างๆเพื่อพัฒนาตนเอง(4.27) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน(4.16) สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ(4.10) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน(4.08) และโอกาสศึกษาต่อดุงาน(3.91)

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors)

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน(Supervision)

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน(Supervision)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	15	16.10	64	68.80	13	14.00	1	1.10	-	-	4.00	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	9	9.70	67	72.00	16	17.20	1	1.10	-	-	3.90	มาก
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	18	19.40	62	66.70	13	14.00	-	-	-	-	4.05	มาก
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	17	18.30	60	64.50	15	16.10	1	1.10	-	-	4.00	มาก
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	18	19.40	62	66.70	13	14.00	-	-	-	-	4.05	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และสอนงาน	15	16.10	60	64.50	17	18.30	1	1.10	-	-	3.95	มาก
- สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	46	49.50	40	43.00	7	7.75	-	-	-	-	4.41	มาก
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	43	46.20	40	43.00	8	8.60	2	2.20	-	-	4.33	มาก
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	47	50.50	36	38.70	9	9.70	1	1.10	-	-	4.38	มาก
รวม											4.11	มาก

จากตารางที่ 17 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา(Hygiene Factors)ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน(Supervision)โดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.11) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ การสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน(4.41) ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา(4.38) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน(4.33) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง(4.05) การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา(4.05) การสั่งงานมอบหมายงานมีความชัดเจน(4.00) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ(4.00) การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน(3.95) และวิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน(3.90)

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญ
ต่อปัจจัยจุดด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	20	21.50	39	41.90	30	32.30	4	4.30	-	-	3.80	มาก
- ความพอเพียงของเครื่องมือทาง การตลาด ในการทำงาน เช่น ยาตัวอย่าง ของชั่วคราว	14	15.10	49	52.70	23	24.70	7	7.50	-	-	3.75	มาก
- การสนับสนุนด้านเงินค่าใช้จ่ายทาง การตลาด	14	15.10	63	67.70	15	16.10	1	1.10	-	-	3.96	มาก
- การสนับสนุนเอกสารวิชาการ หรือวิดีโอวิชาการ	15	16.10	66	71.00	12	12.90	-	-	-	-	4.03	มาก
- การจัดส่งสินค้าถูกต้อง ทันกำหนด เวลา	43	46.20	37	39.80	11	11.80	1	1.10	1	1.10	4.29	มาก
รวม											3.96	มาก

จากตารางที่ 18 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจุดด้าน
รักษา (Hygiene Factors) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) โดยรวมในระดับ
สำคัญมาก(3.96) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญทุกปัจจัยใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือการจัดส่งสินค้าถูกต้องทันกำหนดเวลา(4.29) การ
สนับสนุนด้านเอกสารวิชาการหรือวิดีโอวิชาการ(4.03) การสนับสนุนด้านเงินค่าใช้จ่ายทางการ
ตลาด(3.96) จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน(3.80) และความพอเพียงของเครื่องมือ
ทางการตลาดในการทำงาน เช่น ยาตัวอย่าง ของชั่วคราว(3.75)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อบัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	มาก
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	45	48.40	43	46.20	5	5.40	-	-	-	-	4.43	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	20	21.50	45	48.40	28	30.10	-	-	-	-	3.91	มาก
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	24	25.80	54	58.10	13	14.00	2	2.20	-	-	4.07	มาก
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	36	38.70	40	43.00	17	18.30	-	-	-	-	4.20	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	18	19.40	48	51.60	26	28.00	1	1.10	-	-	3.89	มาก
รวม											4.10	มาก

จากตารางที่ 19 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อบัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.10) ส่วนรายละเอียดแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง(4.43) การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา(4.20) ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน(4.07) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน(3.91) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา(3.89)

ตารางที่ 20 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	34	36.60	54	58.10	5	5.40	-	-	-	-	4.31	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	34	36.60	51	54.80	8	8.60	-	-	-	-	4.27	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	14	15.10	64	68.80	15	16.10	-	-	-	-	3.95	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	23	24.70	65	69.90	5	5.40	-	-	-	-	4.19	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	23	24.70	63	67.70	6	6.50	1	1.10	-	-	4.16	มาก
รวม											4.18	มาก

จากตารางที่ 20 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจุดด้านบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.18) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงตามลำดับ คือ ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง(4.31) การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย(4.27) การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน(4.19) และการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน(4.16) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน(3.95)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อปัจจัยจุดด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง (Pay and Security)

ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความมั่นคง (Pay and Security)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- เงินเดือน	37	39.80	44	47.30	12	12.80	-	-	-	-	4.26	มาก
- เบี้ยเลี้ยงทำงาน	20	21.50	60	64.50	12	12.90	-	-	-	-	4.06	มาก
- โบนัส	24	25.80	51	54.80	17	18.30	1	1.10	-	-	4.05	มาก
- เงินรางวัลพิเศษ (Incentive)	45	48.40	36	38.70	12	12.90	-	-	-	-	4.35	มาก
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	23	24.70	50	53.80	19	20.40	1	1.10	-	-	4.02	มาก
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	12	12.90	25	26.90	32	34.40	23	24.70	1	1.10	3.25	ปานกลาง
- สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือ และวิทยุติดตามตัว	13	14.00	42	45.20	22	23.70	16	17.20	-	-	3.55	มาก
- สวัสดิการ ให้กู้เงินซื้อรถ เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงาน	16	17.20	38	40.09	38	38.70	3	3.20	-	-	3.72	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่ การงาน	50	53.80	35	37.60	8	8.60	-	-	-	-	4.45	มาก
- ความมั่นคงของบริษัท	52	55.90	39	41.90	2	2.20	-	-	-	-	4.53	มากที่สุด
- ภาพพจน์ของบริษัท	50	53.80	41	44.10	2	2.20	-	-	-	-	4.51	มากที่สุด
รวม											4.06	มาก

จากตารางที่ 21 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจุดบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง (Pay and Security) โดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.06) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมากที่สุด 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับ คือความมั่นคงของบริษัท(4.53) และภาพพจน์ของบริษัท (4.51) ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญมาก 8 ปัจจัย เรียงตามลำดับ คือ ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน(4.45) เงินรางวัลพิเศษ(4.35) เงินเดือน(4.26) เบี้ยเลี้ยงทำงาน(4.06) โบนัส (4.05) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล(4.02) สวัสดิการให้กู้เงินซื้อรถยนต์(3.72) สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือและวิทยุติดตามตัว(3.55) ค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญปานกลางคือ สวัสดิการด้านชุดฟอร์มพนักงาน(3.25)

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความสำคัญต่อ
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration)	ระดับการให้ความสำคัญ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่า เฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์ อักษร	17	18.30	50	53.80	24	25.80	2	2.20	-	-	3.88	มาก
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่าง ทั่วถึง	36	38.70	46	49.50	11	11.80	-	-	-	-	4.26	มาก
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตาม นโยบาย	15	16.10	67	72.00	11	11.80	-	-	-	-	4.04	มาก
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ ในการบริหารงานต่าง ๆ	17	18.30	55	59.10	21	22.60	-	-	-	-	3.95	มาก
- ความยืดหยุ่นในการบริหาร	34	36.60	46	49.50	13	14.00	-	-	-	-	4.22	มาก
- นโยบายสวัสดิการ	20	21.50	47	50.50	25	26.90	1	1.10	-	-	3.92	มาก
- นโยบายเงินรางวัลพิเศษ (incentive)	24	25.80	57	61.30	12	12.90	-	-	-	-	4.12	มาก
- นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	18	19.40	44	47.30	31	33.30	-	-	-	-	3.86	มาก
- นโยบายด้านการแบ่งเขตการขาย	12	12.90	67	72.00	14	15.10	-	-	-	-	3.97	มาก
- นโยบายด้านการจัดทีมขาย	12	12.90	66	71.00	15	16.10	-	-	-	-	3.96	มาก
รวม											4.01	มาก

จากตารางที่ 22 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจุดด้าน
บำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and
Administration) โดยรวมในระดับสำคัญมาก(4.01) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อย มีค่า
เฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญทุกปัจจัยในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับคือ การชี้แจงนโยบาย
ให้ทราบอย่างทั่วถึง(4.26) ความยืดหยุ่นในการบริหาร(4.22) นโยบายเงินรางวัลพิเศษ(4.12)
ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย(4.04) นโยบายด้านการแบ่งเขตการขาย(3.97) นโยบาย
ด้านการจัดทีมขาย(3.96) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ(3.95)
นโยบายสวัสดิการ(3.92) การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร(3.88) และนโยบายฝึกอบรม
พนักงาน(3.86)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในบริษัท
แอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด (ตารางที่ 23 - 33)

กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อ
ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)

ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	7	7.50	42	45.20	42	45.20	2	2.20	-	-	3.58	มาก
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	23	24.70	44	47.30	21	22.60	5	5.40	-	-	3.91	มาก
- การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนได้ตามความเหมาะสม	13	14.00	42	45.20	31	33.30	3	3.20	4	4.30	3.61	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	9	9.70	58	62.40	22	23.70	4	4.30	-	-	3.73	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	16	17.20	43	46.20	28	30.10	6	6.50	-	-	3.74	มาก
รวม											3.71	มาก

จากตารางที่ 23 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement) โดยรวมในระดับมาก(3.71) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยตามลำดับ คือ การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน(3.91) ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ(3.74) ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน(3.73) การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนได้ตามความเหมาะสม(3.61) และการได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน(3.58)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงาน และค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจ ในด้านการยอมรับ (Recognition)

ด้านการยอมรับ (Recognition)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การได้รับการยกย่องชมเชย ภายในองค์กร	2	2.20	48	51.60	42	45.20	1	1.10	-	-	3.54	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ สังคมยอมรับ	6	6.50	28	30.10	54	58.10	5	5.40	-	-	3.37	ปาน กลาง
- การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพ ที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	2	2.20	27	29.00	50	53.80	14	15.10	-	-	3.18	ปาน กลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	14	15.10	34	36.60	43	46.20	2	2.20	-	-	3.64	มาก
- การได้รับการยอมรับจากบริษัท	17	18.30	41	44.10	35	37.60	-	-	-	-	3.80	มาก
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	15	16.10	44	47.30	33	35.50	1	1.10	-	-	3.78	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบ ในผลการปฏิบัติงาน	16	17.20	42	45.20	32	34.40	3	3.20	-	-	3.76	มาก
รวม											3.58	มาก

จากตารางที่ 24 แสดงว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ในด้านการยอมรับ (Recognition) โดยรวมในระดับมาก (3.58) ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อย มีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก 5 ปัจจัยเรียงตามลำดับคือ การได้รับการยอมรับจากบริษัท (3.80) การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (3.78) มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน (3.76) ความภาคภูมิใจในอาชีพ (3.64) การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร (3.54) และมีปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลาง 2 ปัจจัยโดยเรียงตามลำดับคือ ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพและสังคมยอมรับ (3.37) การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน (3.18)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself)

ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	2	2.20	36	38.70	54	58.10	1	1.10	-	-	3.41	ปานกลาง
- ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	2	2.20	40	43.00	45	48.40	6	6.50	-	-	3.40	ปานกลาง
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	15	16.10	32	34.40	40	43.00	6	6.50	-	-	3.60	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	4	4.30	47	50.50	38	40.90	4	4.30	-	-	3.54	มาก
- งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	3	3.20	36	38.70	32	34.40	12	12.90	10	10.80	3.10	ปานกลาง
รวม											3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 แสดงให้เห็นว่าพนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน(Motivation Factors)ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself)โดยรวมในระดับปานกลาง(3.41) ส่วนในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับคือ ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ(3.60) งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด(3.54) ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง 3 ปัจจัย เรียงตามลำดับ คือ ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน(3.41) ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน(3.40) และงานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา(3.10)

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจ
ต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)

ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ด้านความเหมาะสมกับปริมาณงาน	1	1.10	33	35.50	41	44.10	18	19.40	-	-	3.18	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	6	6.50	24	25.80	41	44.10	22	23.70	-	-	3.15	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	6	6.50	17	18.30	56	60.20	14	15.10	-	-	3.16	ปานกลาง
- โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ	8	8.60	16	17.20	59	63.40	10	10.80	-	-	3.23	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในหน้าที่รับผิดชอบ	12	12.90	36	38.70	38	40.90	6	6.50	1	1.10	3.55	มาก
รวม											3.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) โดยรวมในระดับปานกลาง(3.25) ส่วนในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจมากที่สุดมีเพียง 1 ปัจจัย คือการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในหน้าที่รับผิดชอบ(3.55) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 4 ปัจจัยเรียงตามลำดับดังนี้ โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ(3.23) ความเหมาะสมของปริมาณงาน(3.18) การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.16) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน(3.15)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อบัจจัยจูงใจด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)

ด้านการพัฒนา และความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่า เฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การได้รับการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	15	16.10	50	53.80	22	23.70	6	6.50	-	-	3.79	มาก
- โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	18	19.40	41	44.10	26	28.00	8	8.60	-	-	3.74	มาก
- โอกาสศึกษาต่อ ดุงาน	4	4.30	24	25.80	37	39.80	21	22.60	7	7.50	2.96	ปาน กลาง
- สามารถสร้างประสบการณ์และ ความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	7	7.50	60	64.50	21	22.60	2	2.20	3	3.20	3.70	มาก
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	7	7.50	16	17.20	54	58.10	13	14.00	3	3.20	3.10	ปาน กลาง
รวม											3.45	ปาน กลาง

จากตารางที่ 27 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ความพึงพอใจต่อบัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth) โดยรวมในระดับปานกลาง (3.45) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก 3 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การได้รับการฝึกอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง(3.79) โอกาสอบรมหรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน(3.74) สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ(3.70) สำหรับค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับคือ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน(3.10) และโอกาสศึกษาต่อดูงาน(2.96)

กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อบุคลากรด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน (Supervision)

ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน(Supervision)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	7	7.50	42	45.20	43	46.20	1	1.10	-	-	3.59	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	8	8.60	33	35.50	48	51.60	4	4.30	-	-	3.48	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	7	7.50	41	44.10	40	43.00	5	5.40	-	-	3.53	มาก
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน-ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	10	10.80	38	40.90	44	47.30	1	1.10	-	-	3.61	มาก
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	11	11.80	36	38.70	30	32.30	16	17.20	-	-	3.45	ปานกลาง
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และสอนงาน	11	11.80	33	35.50	40	43.00	7	7.50	2	2.20	3.47	ปานกลาง
- สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	12	12.90	36	38.70	31	33.30	10	10.80	4	4.30	3.45	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	14	15.10	45	48.40	26	28.00	6	6.50	2	2.20	3.67	มาก
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	13	14.00	50	53.80	26	28.00	4	4.30			3.77	มาก
รวม											3.55	มาก

จากตารางที่ 28 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อบุคลากรบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน (Supervision) โดยรวมในระดับมาก(3.55) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก 5 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับความพึงพอใจ คือ ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา(3.77) ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน(3.67) การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ(3.61) การสั่งงานมอบหมายงานมีความชัดเจน(3.59) การรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา(3.53) ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลางมี 4 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับความพึงพอใจ ดังนี้ วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน(3.48) ให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน(3.47) การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง(3.45) และการสร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน(3.45)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	2	2.20	36	38.70	54	58.10	1	1.10	-	-	3.41	ปานกลาง
- ความพอเพียงของเครื่องมือทางการตลาด ในการทำงาน เช่น ยาตัวอย่าง ของชำร่วย	2	2.20	40	43.00	45	48.40	6	6.50	-	-	3.40	ปานกลาง
- การสนับสนุนด้านเงินค่าใช้จ่ายทางการตลาด	15	16.10	32	34.40	40	43.00	6	6.50	-	-	3.60	มาก
- การสนับสนุนเอกสารวิชาการหรือวิดีโอวิชาการ	4	4.30	47	50.50	38	40.90	4	4.30	-	-	3.54	มาก
- การจัดส่งสินค้าถูกต้อง ทันกำหนดเวลา	3	3.20	36	38.70	32	34.40	12	12.90	10	10.80	3.10	ปานกลาง
รวม											3.41	ปานกลาง

จากตารางที่ 29 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) โดยรวมในระดับปานกลาง(3.41) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับมาก 2 ปัจจัย เรียงตามลำดับความพึงพอใจดังนี้ คือ การสนับสนุนด้านเงินค่าใช้จ่ายทางการตลาด (3.60) การสนับสนุนเอกสารวิชาการหรือวิดีโอวิชาการ(3.54) ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลาง มี 3 ปัจจัย เรียงลำดับความพึงพอใจดังนี้ คือ จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน(3.41) ความพอเพียงของเครื่องมือทางการตลาดในการทำงาน เช่น ยาตัวอย่าง ของชำร่วย (3.40) และการจัดส่งสินค้าถูกต้องทันกำหนดเวลา(3.10)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อ ปัจจัยจุดด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน

ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และ ความเป็นกันเอง	5	5.40	63	67.70	23	24.70	1	1.10	1	1.10	3.74	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่อง ทั่วไปจากหัวหน้างาน	6	6.50	58	62.40	26	28.00	3	3.20	-	-	3.72	มาก
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	7	7.50	52	55.90	31	33.30	3	3.20	-	-	3.67	มาก
- การวางตนของหัวหน้างาน ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	20	21.50	43	46.20	28	30.10	2	2.20	-	-	3.87	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	8	8.60	46	49.50	36	38.70	3	3.20	-	-	3.63	มาก
รวม											3.72	มาก

จากตารางที่ 30 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อบัจจัยจุด บำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างานโดยรวมในระดับมาก(3.72) ส่วนรายละเอียดของแต่ละ ปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับความพึงพอใจดังนี้ คือ การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา(3.87) ความสนิทสนม ความจริงใจและ ความ เป็นกันเอง(3.74) การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน(3.72) ความเอื้ออาทร จากหัวหน้างาน(3.67) และการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา(3.63)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อ ปัจจัยจุดด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	5	5.40	63	67.70	23	24.70	1	1.10	1	1.10	3.74	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงาน ให้สำเร็จตามเป้าหมาย	6	6.50	58	62.40	26	28.00	3	3.20	-	-	3.72	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	7	7.50	52	55.90	31	33.30	3	3.20	-	-	3.67	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	20	21.50	43	46.20	28	30.10	2	2.20	-	-	3.87	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	8	8.60	46	49.50	36	38.70	3	3.20	-	-	3.63	มาก
รวม											3.73	มาก

จากตารางที่ 31 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดบำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations) เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมในระดับมาก(3.73) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจทุกปัจจัยในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ การเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน(3.87) ความสนิทสนมความจริงใจและความเป็นกันเอง(3.74) ความช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย(3.72) การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน(3.67) การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน (3.63)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับการให้ความพึงพอใจ
ต่อปัจจัยจุดด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง (Pay and Security)

ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และ ความมั่นคง (Pay and Security)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่า เฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- เงินเดือน	23	24.70	36	38.70	29	31.20	4	4.30	1	1.10	3.81	มาก
- เบี้ยเลี้ยงทำงาน	6	6.50	53	57.00	31	33.30	3	3.20	-	-	3.66	มาก
- โบนัส	21	22.60	32	34.40	38	40.90	2	2.20	-	-	3.77	มาก
- เงินรางวัลพิเศษ (Incentive)	25	26.90	34	36.60	30	32.30	4	4.40	-	-	3.87	มาก
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	20	21.50	32	34.40	37	39.80	4	4.40	-	-	3.76	มาก
- สวัสดิการชุดฟอร์มทำงาน	15	16.10	28	30.10	33	35.50	10	11.80	-	-	3.39	ปาน กลาง
- สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือ และวิทยุติดตามตัว	2	2.20	41	44.10	41	44.10	7	7.50	2	2.20	3.36	ปาน กลาง
- สวัสดิการ ให้กู้เงินซื้อรถ เพื่อใช้ ในการปฏิบัติงาน	19	20.40	34	36.60	36	38.70	4	4.30	-	-	3.73	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่ การงาน	25	26.90	39	41.90	23	24.70	1	1.10	5	5.40	3.83	มาก
- ความมั่นคงของบริษัท	39	41.90	37	39.80	15	16.10	2	2.20	-	-	4.21	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	40	43.00	34	36.60	19	20.40	-	-	-	-	4.22	มาก
รวม											3.78	มาก

จากตารางที่ 32 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจุด
บำรุงรักษา (Hygiene Factors) ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง(Pay and Security)
โดยรวมในระดับมาก(3.78) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อยมีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับ
มาก 9 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับดังนี้ คือ ภาพพจน์ของบริษัท(4.22) ความมั่นคงของบริษัท
(4.21) เงินรางวัลพิเศษ(3.87) ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน(3.83) เงินเดือน(3.81)
โบนัส(3.77) สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล(3.76) สวัสดิการให้กู้เงินซื้อรถเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
(3.73) เบี้ยเลี้ยงทำงาน(3.66) ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจระดับปานกลาง มี 2 ประเด็น คือ
สวัสดิการชุดฟอร์มทำงาน(3.39) สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือและวิทยุติดตามตัว(3.36)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละของพนักงานและค่าเฉลี่ยตามระดับความพึงพอใจต่อ ปัจจัยเชิงจิตด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration)	ระดับความพึงพอใจ										แปลค่า	
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		ค่าเฉลี่ย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	20	21.50	27	29.00	36	38.70	9	9.70	1	1.10	3.59	มาก
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	3	3.20	50	53.80	30	32.30	7	7.50	3	3.20	3.46	ปานกลาง
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3	3.20	40	43.00	43	46.20	7	7.50	-	-	3.41	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	4	4.30	36	38.70	49	52.70	4	4.30	2	2.20	3.43	ปานกลาง
- ความยืดหยุ่นในการบริหาร	4	4.30	47	50.50	36	38.70	4	4.30	-	-	3.50	มาก
- นโยบายสวัสดิการ	7	7.50	53	57.00	30	32.30	3	3.20	-	-	3.68	มาก
- นโยบายเงินรางวัลพิเศษ (incentive)	27	29.00	35	37.60	28	30.10	3	3.20	-	-	3.92	มาก
- นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	9	9.70	42	45.20	38	40.80	4	4.30	-	-	3.60	มาก
- นโยบายด้านการแบ่งเขตการขาย	9	9.70	30	32.30	52	55.90	2	2.20	-	-	3.49	ปานกลาง
- นโยบายด้านการจัดทีมขาย	4	4.30	53	57.00	34	36.80	1	1.10	1	1.10	3.62	มาก
รวม											3.57	มาก

จากตารางที่ 33 แสดงให้เห็นว่า พนักงานบริษัทให้ระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศ ปัจจัยเชิงจิต (Hygiene Factors) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration) โดยรวมในระดับมาก(3.57) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยย่อย มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับมาก 6 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับดังนี้ นโยบายเงินรางวัลพิเศษ(3.92) นโยบายสวัสดิการ(3.68) นโยบายด้านการจัดทีมขาย(3.62) นโยบายฝึกอบรมพนักงาน(3.60) และการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร(3.59) ความยืดหยุ่นในการบริหาร(3.50) ที่มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจในระดับปานกลาง มี 4 ปัจจัย โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ นโยบายด้านการแบ่งเขตการขาย(3.49) การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง(3.46) ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ(3.43) และความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย(3.41)

ส่วนที่ 4 สรุปข้อมูลระดับการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงาน
ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ตารางที่ 34)

ตารางที่ 34 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่าของการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของ
พนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานในบริษัทแอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย)
จำกัด

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)				
1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)				
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	4.05	มาก	3.58	มาก
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.25	มาก	3.91	มาก
- การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนได้ตามความเหมาะสม	4.02	มาก	3.61	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.24	มาก	3.73	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.28	มาก	3.74	มาก
รวม	4.17	มาก	3.71	มาก
2. ด้านการยอมรับ (Recognition)				
- การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	4.24	มาก	3.54	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ สังคมยอมรับ	4.03	มาก	3.37	ปานกลาง
- การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	3.79	มาก	3.18	ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.92	มาก	3.64	มาก
- การได้รับการยอมรับจากบริษัท	4.16	มาก	3.80	มาก
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.05	มาก	3.78	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	4.04	มาก	3.76	มาก
รวม	4.03	มาก	3.58	มาก
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself)				
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	4.24	มาก	3.41	ปานกลาง
- ความน่าสนใจและความท้าทายของงาน	4.03	มาก	3.40	ปานกลาง
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	3.79	มาก	3.60	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.92	มาก	3.54	มาก
- งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	4.16	มาก	3.10	ปานกลาง
รวม	4.03	มาก	3.41	ปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)				
- ด้านความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.74	มาก	3.18	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานและแนวทางการปฏิบัติงาน	3.74	มาก	3.15	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.62	มาก	3.16	ปานกลาง
- โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ	3.73	มาก	3.23	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.15	มาก	3.55	มาก
รวม	3.79	มาก	3.25	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)				
- การได้รับการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.27	มาก	3.79	มาก
- โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.16	มาก	3.74	มาก
- โอกาสศึกษาต่อ ดูงาน	3.91	มาก	2.96	ปานกลาง
- สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	4.10	มาก	3.70	มาก
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	4.08	มาก	3.10	ปานกลาง
รวม	4.10	มาก	3.45	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)	4.02	มาก	3.48	ปานกลาง
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors)				
6. ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน (Supervision)				
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	4.00	มาก	3.59	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.90	มาก	3.48	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	มาก	3.53	มาก
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน-ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	4.00	มาก	3.61	มาก
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	4.05	มาก	3.45	ปานกลาง
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงานและสอนงาน	3.95	มาก	3.47	ปานกลาง
- สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.41	มาก	3.45	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.33	มาก	3.67	มาก
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.38	มาก	3.77	มาก
รวม	4.11	มาก	3.55	มาก

ปัจจัยจุดใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
7. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions)				
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.80	มาก	3.41	ปานกลาง
- ความพอเพียงของเครื่องมือทางการตลาด ในการทำงาน เช่น ยาตัวอย่าง ของชำร่วย	3.75	มาก	3.40	ปานกลาง
- การสนับสนุนด้านเงินค่าใช้จ่ายทางการตลาด	3.96	มาก	3.60	มาก
- การสนับสนุนเอกสารวิชาการหรือวิธีโอวีซากร	4.03	มาก	3.54	มาก
- การจัดส่งสินค้าถูกต้อง ทันกำหนดเวลา	4.29	มาก	3.10	ปานกลาง
รวม	3.96	มาก	3.41	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Interpersonal Relations)				
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน				
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.43	มาก	3.74	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.91	มาก	3.72	มาก
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	4.07	มาก	3.67	มาก
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	มาก	3.87	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.89	มาก	3.63	มาก
รวม	4.10	มาก	3.72	มาก
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน				
- ความสนิทสนม ความจริงใจและความเป็นกันเอง	4.31	มาก	3.74	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.27	มาก	3.72	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.95	มาก	3.67	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	4.19	มาก	3.87	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.16	มาก	3.63	มาก
รวม	4.18	มาก	3.73	มาก
9. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง (Pay and Security)				
- เงินเดือน	4.26	มาก	3.81	มาก
- เบี้ยเลี้ยงทำงาน	4.06	มาก	3.66	มาก
- โบนัส	4.05	มาก	3.77	มาก
- เงินรางวัลพิเศษ (Incentive)	4.35	มาก	3.87	มาก
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.02	มาก	3.76	มาก
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.25	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง

ปัจจัยจูงใจ	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
9. ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง (ต่อ)				
- สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือและวิทยุติดตัว	3.55	มาก	3.36	ปานกลาง
- สวัสดิการ ให้อำนาจเงินซื้อรถ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.72	มาก	3.73	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.45	มาก	3.83	มาก
- ความมั่นคงของบริษัท	4.53	มาก	4.21	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	4.51	มาก	4.22	มาก
รวม	4.06	มาก	3.78	มาก
10. ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company Policies and Administration)				
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.88	มาก	3.59	มาก
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.26	มาก	3.46	ปานกลาง
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.04	มาก	3.41	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.95	มาก	3.43	ปานกลาง
- ความยืดหยุ่นในการบริหาร	4.22	มาก	3.50	มาก
- นโยบายสวัสดิการ	3.92	มาก	3.68	มาก
- นโยบายเงินรางวัลพิเศษ (incentive)	4.12	มาก	3.92	มาก
- นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	3.86	มาก	3.60	มาก
- นโยบายด้านการแบ่งเขตการขาย	3.97	มาก	3.49	ปานกลาง
- นโยบายด้านการจัดทีมขาย	3.96	มาก	3.62	มาก
รวม	4.01	มาก	3.57	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors)	4.07	มาก	3.64	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยทั้ง 2 กลุ่ม โดยรวม	4.05	มาก	3.56	มาก

จากตารางที่ 34 แสดงให้เห็นว่า พนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก(4.05) และมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก(3.56)เช่นกัน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงาน (Motivation Factors) พนักงานให้ความสำคัญ โดยรวมระดับมาก(4.02) และมีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง(3.48) ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(4.17) และมีความพึงพอใจในระดับมาก(3.71) ด้านการยอมรับ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(4.03) และมีความพึงพอใจระดับมาก(3.58) ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับต่างกัน ได้แก่ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(4.03)แต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง(3.41) ด้านความรับผิดชอบพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(3.79) แต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง(3.25) ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(4.10)แต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง(3.45)

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors) พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมในระดับมาก(4.07)และมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก(3.64) ส่วนรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับเดียวกัน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างานพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(4.11)และมีความพึงพอใจในระดับมาก(3.55) ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(4.10)และมีความพึงพอใจในระดับมาก(3.72) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(4.18)และมีความพึงพอใจระดับมาก(3.73) ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(4.06)และมีความพึงพอใจในระดับมาก(3.78) ด้านนโยบายและการบริหารงานพนักงานให้ความสำคัญระดับมาก(4.01)และมีความพึงพอใจในระดับมาก(3.57) ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับที่ต่างกัน ได้แก่ด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก(3.96) แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง(3.41)

ตารางที่ 35 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่า การให้ความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยจูงใจ	เพศชาย				เพศหญิง			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
กลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)								
1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)								
- การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.54	มาก	4.08	มาก	3.60	มาก
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.27	มาก	3.97	มาก	4.25	มาก	3.87	มาก
- การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม	4.02	มาก	3.83	มาก	4.01	มาก	3.46	ปานกลาง
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.24	มาก	3.94	มาก	4.25	มาก	3.58	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.40	มาก	4.02	มาก	4.19	มาก	3.55	มาก
รวม	4.19	มาก	3.86	มาก	4.16	มาก	3.61	มาก
2. ด้านการยอมรับ (Recognition)								
- การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	4.64	มากที่สุด	3.48	ปานกลาง	3.98	มาก	3.58	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	4.10	มาก	3.37	ปานกลาง	3.98	มาก	3.37	ปานกลาง
- การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำงานไปสู่สาธารณชน	3.75	มาก	3.18	ปานกลาง	3.82	มาก	3.17	ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.81	มาก	3.56	มาก	4.00	มาก	3.69	มาก
- การได้รับการยอมรับจากบริษัท	4.13	มาก	3.89	มาก	4.17	มาก	3.75	มาก
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.10	มาก	3.86	มาก	4.01	มาก	3.73	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน	4.13	มาก	3.70	มาก	3.98	มาก	3.80	มาก
รวม	4.09	มาก	3.58	มาก	3.99	มาก	3.58	มาก
3. ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน (Work Itself)								
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	4.13	มาก	4.10	มาก	4.12	มาก	4.08	มาก
- ความน่าสนใจ และความท้าทายของงาน	4.24	มาก	3.70	มาก	4.16	มาก	3.96	มาก
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	4.00	มาก	3.37	ปานกลาง	3.92	มาก	3.82	มาก
- งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด	3.94	มาก	3.67	ปานกลาง	4.07	มาก	3.67	มาก
- งานที่ทำตรงกับความรู้ที่จบมาศึกษา	3.37	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.55	มาก	3.14	ปานกลาง
รวม	3.94	มาก	3.59	มาก	3.96	มาก	3.73	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)								
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.72	มาก	3.27	ปานกลาง	3.75	มาก	3.12	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.72	มาก	3.10	ปานกลาง	3.75	มาก	3.17	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.56	มาก	3.13	ปานกลาง	3.66	มาก	3.17	ปานกลาง
- โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ	3.72	มาก	3.29	ปานกลาง	3.73	มาก	3.19	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.02	มาก	3.62	มาก	4.23	มาก	3.51	มาก
รวม	3.75	มาก	3.28	ปานกลาง	3.82	มาก	3.23	ปานกลาง
5. ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement and Growth)								
- การได้รับการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.32	มาก	3.59	มาก	4.25	มาก	3.92	มาก
- โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.16	มาก	3.59	มาก	4.16	มาก	3.83	มาก
- โอกาสศึกษาต่อ สูงขึ้น	4.02	มาก	3.00	ปานกลาง	3.83	มาก	2.94	ปานกลาง
- สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	4.05	มาก	3.45	ปานกลาง	4.16	มาก	3.87	มาก
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	4.20	มาก	3.08	ปานกลาง	4.10	มาก	3.14	ปานกลาง
รวม	4.15	มาก	3.34	ปานกลาง	4.10	มาก	3.54	มาก
สรุปกลุ่มที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)	4.02	มาก	3.53	มาก	4.01	มาก	3.54	มาก

ปัจจัยจูงใจ	เพศชาย				เพศหญิง			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors)								
6. วัฒนธรรมบังคับบัญชาของหัวหน้างาน (Supervision)								
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.94	มาก	3.51	มาก	4.03	มาก	3.64	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	4.00	มาก	3.35	ปานกลาง	3.83	มาก	3.57	มาก
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	มาก	3.43	ปานกลาง	4.05	มาก	3.60	มาก
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน-ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	3.91	มาก	3.54	มาก	4.05	มาก	3.66	มาก
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.94	มาก	3.32	ปานกลาง	4.12	มาก	3.53	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และสอนงาน	3.89	มาก	3.13	ปานกลาง	4.00	มาก	3.69	มาก
- สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.43	มาก	3.45	ปานกลาง	4.41	มาก	3.44	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.35	มาก	3.51	มาก	4.32	มาก	3.78	มาก
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.40	มาก	3.62	มาก	4.37	มาก	3.87	มาก
รวม	4.10	มาก	3.43	ปานกลาง	4.13	มาก	3.64	มาก
7. สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน (Working Conditions)								
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.83	มาก	3.43	ปานกลาง	3.78	มาก	3.41	ปานกลาง
- ความเพียงพอของเครื่องมือทางการตลาด เช่น ยาตัวอย่าง	3.72	มาก	3.29	ปานกลาง	3.76	มาก	3.48	ปานกลาง
- การสนับสนุนด้านเงินค่าใช้จ่ายทางการตลาด	3.86	มาก	3.37	ปานกลาง	4.03	มาก	3.75	มาก
- การสนับสนุนด้านเอกสารวิชาการ หรือ วิดีโอวิชาการ	3.89	มาก	3.40	ปานกลาง	4.12	มาก	3.64	มาก
- การจัดส่งสินค้าถูกต้อง ทันกำหนดเวลา	4.05	มาก	2.75	ปานกลาง	4.44	มาก	3.33	ปานกลาง
รวม	3.87	มาก	3.25	ปานกลาง	4.03	มาก	3.52	มาก
8. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน (Interpersonal Relations)								
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.32	มาก	3.83	มาก	4.50	มาก	4.01	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.86	มาก	3.64	มาก	3.94	มาก	3.66	มาก
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.78	มาก	3.89	มาก	4.26	มาก	4.12	มาก
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	3.91	มาก	3.64	มาก	4.39	มาก	3.83	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70	มาก	3.59	มาก	4.01	มาก	3.87	มาก
รวม	3.91	มาก	3.72	มาก	4.22	มาก	3.90	มาก
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.27	มาก	3.78	มาก	4.33	มาก	3.71	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.37	มาก	3.72	มาก	4.21	มาก	3.71	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.08	มาก	3.67	มาก	3.92	มาก	3.67	มาก
- เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน	4.27	มาก	3.86	มาก	4.14	มาก	3.87	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.16	มาก	3.70	มาก	4.16	มาก	3.58	มาก
รวม	4.23	มาก	3.75	มาก	4.15	มาก	3.71	มาก

ปัจจัยจูงใจ	เพศชาย				เพศหญิง			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
9. ความปลอดภัย, สวัสดิการ และความมั่นคง (Pay and security)								
- เงินเดือน	4.43	มาก	3.89	มาก	4.16	มาก	3.76	มาก
- เบี้ยเลี้ยงทำงาน	4.18	มาก	3.70	มาก	3.98	มาก	3.64	มาก
- โบนัส	4.16	มาก	3.83	มาก	3.98	มาก	3.73	มาก
- เงินรางวัลพิเศษ (Incentive)	4.59	มาก	3.86	มาก	4.19	มาก	3.88	มาก
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.18	มาก	3.78	มาก	3.91	มาก	3.75	มาก
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.37	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.17	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง
- สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือ และวิทยุติดตามตัว	3.59	มาก	3.35	ปานกลาง	3.53	มาก	3.37	ปานกลาง
- สวัสดิการให้กู้เงินซื้อรถ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.89	มาก	3.67	มาก	3.60	มาก	3.76	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.37	มาก	3.54	มาก	4.50	มาก	4.03	มาก
- ความมั่นคงของบริษัท	4.45	มาก	4.08	มาก	4.58	มากที่สุด	4.30	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	4.45	มาก	4.21	มาก	4.55	มากที่สุด	4.23	มาก
รวม	4.15	มาก	3.76	มาก	4.01	มาก	3.80	มาก
10. นโยบายและการบริหารงาน (Company policies and administration)								
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.86	มาก	3.59	มาก	3.89	มาก	3.58	มาก
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.18	มาก	3.35	ปานกลาง	4.32	มาก	3.53	มาก
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	4.02	มาก	3.40	ปานกลาง	4.05	มาก	3.42	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	4.00	มาก	3.48	ปานกลาง	3.92	มาก	3.39	ปานกลาง
- ความยืดหยุ่นในการบริหาร	4.21	มาก	3.48	ปานกลาง	4.23	มาก	3.51	มาก
- นโยบายสวัสดิการ	4.00	มาก	3.67	มาก	3.87	มาก	3.69	มาก
- นโยบายเงินรางวัลพิเศษ (incentive)	4.24	มาก	4.02	มาก	4.05	มาก	3.85	มาก
- นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	4.00	มาก	3.64	มาก	3.76	มาก	3.57	มาก
- นโยบายด้านการแบ่งเขตการขาย	4.08	มาก	3.37	ปานกลาง	3.91	มาก	3.57	มาก
- นโยบายด้านการจัดทีมขาย	3.97	มาก	3.59	มาก	3.96	มาก	3.64	มาก
รวม	4.06	มาก	3.56	มาก	4.00	มาก	3.58	มาก
สรุปกลุ่มที่ 2 ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors)	4.05	มาก	3.58	มาก	4.09	มาก	3.69	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ 2 กลุ่มโดยรวมทั้ง	4.04	มาก	3.55	มาก	4.05	มาก	3.62	มาก

จากตารางที่ 35 แสดงให้เห็นว่าเพศชายและเพศหญิง ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจทั้ง 2 กลุ่มโดยรวมในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมากเช่นเดียวกัน และในรายละเอียดแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับเดียวกัน คือ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมาก ในปัจจัยย่อยด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก สำหรับด้านความรับผิดชอบ เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและความพึงพอใจในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพศชายให้ความสำคัญระดับมากแต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจระดับมากเหมือนกัน

ปัจจัยจูงใจด้านบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวม ในระดับเดียวกัน คือ ระดับมาก ในปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน เพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่สำหรับด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน และด้านสภาพการปฏิบัติงาน เพศชายให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ส่วนเพศหญิงให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมากเหมือนกัน

ปัจจัยเชิงใจ	เลิศศาสตร์บัณฑิต				ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์การแพทย์				ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ				ปริญญาโทสาขาต่าง ๆ				
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	
ความรับผิดชอบต่อสังคม (responsibility)																	
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.73	มาก	3.04	ปานกลาง	3.94	มาก	3.57	มาก	3.60	มาก	3.15	ปานกลาง	3.60	มาก	3.20	ปานกลาง	
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.91	มาก	3.26	ปานกลาง	3.68	มาก	3.15	ปานกลาง	3.50	มาก	2.90	ปานกลาง	3.50	มาก	3.00	ปานกลาง	
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.69	มาก	3.18	ปานกลาง	3.63	มาก	3.15	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.05	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	
- โลกแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ	3.87	มาก	3.20	ปานกลาง	3.63	มาก	3.26	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.25	ปานกลาง	3.35	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ	4.24	มาก	3.40	ปานกลาง	4.31	มาก	4.00	มาก	3.75	มาก	3.50	มาก	3.75	มาก	3.60	มาก	
รวม	3.88	มาก	3.21	ปานกลาง	3.83	มาก	3.42	ปานกลาง	3.53	มาก	3.17	ปานกลาง	3.53	มาก	3.32	ปานกลาง	
3. การบริการลูกค้า (customer service) (Advantage of service)																	
- การได้รับการยอมรับด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.32	มาก	3.77	มาก	4.47	มาก	3.63	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	4.20	มาก	3.80	มาก	
- โลกยอมรับ หรือชื่นชมความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	4.24	มาก	3.79	มาก	4.21	มาก	3.42	ปานกลาง	3.95	มาก	3.90	มาก	4.00	มาก	3.80	มาก	
- โลกศึกษาค้นคว้า	4.00	มาก	2.67	มาก	3.89	มาก	3.26	ปานกลาง	3.65	มาก	3.20	มาก	4.20	มาก	3.80	มาก	
- สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญงานที่ปฏิบัติ	4.16	มาก	3.81	มาก	4.05	มาก	2.26	ปานกลาง	4.00	มาก	3.85	มาก	4.20	มาก	3.80	มาก	
- โลกสนใจการเลื่อนตำแหน่งงาน	4.28	มาก	3.10	ปานกลาง	4.26	มาก	3.47	ปานกลาง	3.40	ปานกลาง	2.70	มาก	4.20	มาก	3.60	มาก	
รวม	4.20	มาก	3.42	ปานกลาง	4.17	มาก	3.40	ปานกลาง	3.80	มาก	3.53	มาก	4.16	มาก	3.76	มาก	
4. การประเมินผล (evaluation) (Advantage of service)																	
- ผู้บังคับบัญชามีปัจจัยที่สัมพันธ์กับโลกบริการงาน (Motivation Factors)	4.05	มาก	3.62	มาก	4.05	มาก	3.64	มาก	3.94	มาก	3.53	มาก	4.03	มาก	3.68	มาก	
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยเชิงใจของนักศึกษา (Hygiene Factors)																	
8. ปัจจัยเชิงใจของบุคลากร (Supervisor)																	
- การส่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.93	มาก	3.48	ปานกลาง	4.10	มาก	3.78	มาก	4.05	มาก	3.70	มาก	4.00	มาก	3.40	ปานกลาง	
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.87	มาก	3.51	มาก	4.00	มาก	3.36	ปานกลาง	3.85	มาก	3.50	มาก	4.00	มาก	3.60	มาก	
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	4.12	มาก	3.40	ปานกลาง	4.15	มาก	3.78	มาก	3.85	มาก	3.65	มาก	3.80	มาก	3.40	ปานกลาง	
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน-ตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	4.10	มาก	3.59	มาก	4.15	มาก	3.68	มาก	3.70	มาก	3.70	มาก	3.60	มาก	3.20	ปานกลาง	
- การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีพัฒนาตนเอง	4.14	มาก	3.36	ปานกลาง	3.84	มาก	3.52	มาก	4.00	มาก	3.55	มาก	4.20	มาก	3.60	มาก	
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน, และมอบหมายงาน	4.02	มาก	3.44	ปานกลาง	3.73	มาก	3.26	ปานกลาง	4.00	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก	3.40	ปานกลาง	
- สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.55	มาก	3.14	ปานกลาง	4.42	มาก	3.94	มาก	4.15	มาก	3.70	มาก	4.20	มาก	3.60	มาก	
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.38	มาก	3.65	มาก	4.73	มาก	3.89	มาก	3.85	มาก	3.50	มาก	4.20	มาก	3.80	มาก	
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.38	มาก	3.69	มาก	4.73	มาก	4.05	มาก	4.10	มาก	3.65	มาก	4.20	มาก	4.00	มาก	
รวม	4.16	มาก	3.47	ปานกลาง	4.20	มาก	3.69	มาก	3.95	มาก	3.63	มาก	4.02	มาก	3.55	มาก	

ปัจจัยเชิง บวก	เกลาชศาสตร์บังคับ				ปฏิญษตรีวิทย์ศาสตร์การแพทย์				ปฏิญษตรีวิทย์ศาสตร์อื่น ๆ				ปฏิญษาโศภศาสตร์ต่าง ๆ			
	การให้คำสัตย์		ระดับความพึงพอใจ		การให้คำสัตย์		ระดับความพึงพอใจ		การให้คำสัตย์		ระดับความพึงพอใจ		การให้คำสัตย์		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Working condition)	3.77	มาก	3.34	ปานกลาง	3.89	มาก	3.45	ปานกลาง	3.85	มาก	3.45	ปานกลาง	3.60	มาก	3.20	ปานกลาง
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.63	มาก	3.28	ปานกลาง	3.78	มาก	3.45	ปานกลาง	4.05	มาก	3.45	ปานกลาง	3.60	มาก	3.40	ปานกลาง
- ความเพียงพอของเครื่องมือทางการแพทย์ เช่น ยาตัวอย่าง	3.95	มาก	3.61	มาก	3.94	มาก	3.65	มาก	4.05	มาก	3.65	มาก	3.80	มาก	4.00	มาก
- การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายทางการแพทย์	4.10	มาก	3.48	ปานกลาง	4.00	มาก	3.70	มาก	3.95	มาก	3.70	มาก	3.80	มาก	3.40	ปานกลาง
- การสนับสนุนด้านเอกสารวิชาการ หรือ วัสดุวิชาการ	4.38	มาก	2.91	ปานกลาง	4.00	มาก	3.20	ปานกลาง	4.30	มาก	3.20	ปานกลาง	4.40	มาก	3.20	ปานกลาง
- การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก ที่กำหนดเวลา	3.96	มาก	3.32	ปานกลาง	3.92	มาก	3.49	ปานกลาง	4.04	มาก	3.49	ปานกลาง	3.84	มาก	3.44	ปานกลาง
รวม																
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal)																
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	4.53	มาก	3.87	มาก	4.47	มาก	4.15	มาก	4.15	มาก	3.85	มาก	4.40	มาก	4.20	มาก
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.00	มาก	3.61	มาก	4.05	มาก	3.94	มาก	3.65	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก	3.20	ปานกลาง
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	4.12	มาก	4.04	มาก	4.00	มาก	3.84	มาก	4.10	มาก	4.25	มาก	3.80	มาก	3.80	มาก
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	4.38	มาก	3.81	มาก	3.94	มาก	3.73	มาก	4.00	มาก	3.65	มาก	4.20	มาก	3.60	มาก
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	มาก	3.85	มาก	4.05	มาก	3.73	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก	3.40	ปานกลาง	3.60	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.20	มาก	3.84	มาก	4.10	มาก	3.88	มาก	3.90	มาก	3.79	มาก	3.88	มาก	3.72	มาก
รวม																
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน																
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.44	มาก	3.75	มาก	4.10	มาก	3.84	มาก	4.25	มาก	3.80	มาก	4.00	มาก	3.00	ปานกลาง
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.30	มาก	3.65	มาก	4.21	มาก	3.73	มาก	4.35	มาก	3.85	มาก	4.00	มาก	3.80	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	4.08	มาก	3.69	มาก	3.84	มาก	3.63	มาก	4.00	มาก	3.70	มาก	3.60	มาก	3.60	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังกันและกัน	4.30	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก	3.63	มาก	4.15	มาก	3.75	มาก	4.00	มาก	4.00	มาก
- การบริการหรือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.22	มาก	3.65	มาก	4.00	มาก	3.68	มาก	4.20	มาก	3.55	มาก	4.00	มาก	3.60	มาก
รวม	4.27	มาก	3.75	มาก	4.03	มาก	3.70	มาก	4.19	มาก	3.73	มาก	3.92	มาก	3.60	มาก
รวม																
9.1 การยอมรับในองค์กร (Pay and Salary)																
- เงินเดือน	4.28	มาก	3.69	มาก	4.47	มาก	3.84	มาก	4.10	มาก	4.15	มาก	4.00	มาก	3.60	มาก
- เบี้ยเลี้ยงทำงาน	4.04	มาก	3.55	มาก	4.36	มาก	3.78	มาก	3.85	มาก	3.85	มาก	4.00	มาก	3.60	มาก
- โบนัส	4.12	มาก	3.75	มาก	4.31	มาก	3.89	มาก	3.75	มาก	3.85	มาก	3.60	มาก	3.20	ปานกลาง
- เงินรางวัลพิเศษ (Incentive)	4.28	มาก	3.78	มาก	4.52	มาก	4.00	มาก	4.35	มาก	3.95	มาก	4.40	มาก	4.00	มาก
- สวัสดิการบำนาญพยาบาล	4.06	มาก	3.76	มาก	4.26	มาก	3.89	มาก	3.75	มาก	3.70	มาก	3.80	มาก	3.60	มาก
- สวัสดิการด้านการพักรักษาตัว	3.20	ปานกลาง	3.38	ปานกลาง	3.63	มาก	3.42	ปานกลาง	3.10	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.20	ปานกลาง

จากตารางที่ 36 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดทุกระดับ ทั้งปริญญาตรี สาขาเภสัชศาสตร์ ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์การแพทย์อื่น ปริญญาตรีอื่น ๆ และปริญญาโทสาขาต่าง ๆ ให้ความสำคัญและความพึงพอใจต่อบัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัย พบว่า

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) พนักงานที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดทุกระดับ ทั้งระดับปริญญาตรีสาขาเภสัชศาสตร์ ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์การแพทย์สาขาอื่น ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ และปริญญาโทสาขาต่าง ๆ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก

ในปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดทุกระดับให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านการยอมรับ พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์อื่น ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ และปริญญาโทสาขาต่าง ๆ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรีเภสัชศาสตร์ ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดทุกระดับให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดทุกระดับให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีเภสัชศาสตร์ ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์การแพทย์อื่น และปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง แต่พนักงานที่มีการศึกษาในระดับปริญญาโทสาขาต่าง ๆ พนักงานให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors) พนักงานที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดทุกระดับให้ระดับความสำคัญ และมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก

ในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน พนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีวิทยาศาสตร์การแพทย์อื่น ปริญญาตรีสาขาอื่น ๆ และปริญญาโทสาขาต่าง ๆ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรีสาขาเภสัชศาสตร์ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดทุกระดับให้ความสำคัญในระดับมากแต่ให้ความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ทั้งความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีการศึกษาชั้นสูงสุดทุกระดับให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง พนักงานที่มีการศึกษาขั้นสูงสุดทุกระดับให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท พนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี วิทยาศาสตร์การแพทย์อื่น ปริญญาตรีสาขาอื่นๆ และปริญญาโทสาขาต่างๆ พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานที่จบการศึกษาปริญญาตรีเภสัชศาสตร์ ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Chiang Mai University

ปัจจัยสูงใจ	บริษัทแอสตรา (ไทย) จำกัด				บริษัทเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด				เป็นพนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัท					
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ			
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า		
4. ด้านการรับผิดชอบต่อสังคม (Responsibility)														
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.79	มาก	3.38	มาก	3.81	มาก	2.72	ปานกลาง	3.60	มาก	2.96	ปานกลาง		
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.81	มาก	3.31	มาก	3.36	ปานกลาง	2.72	ปานกลาง	3.75	มาก	3.00	ปานกลาง		
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.59	มาก	3.22	มาก	3.54	มาก	3.00	ปานกลาง	3.71	มาก	3.10	ปานกลาง		
- โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ	3.62	มาก	3.29	มาก	3.72	มาก	3.09	มาก	3.92	มาก	3.17	ปานกลาง		
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับผิดชอบ	4.12	มาก	3.70	มาก	3.81	มาก	3.27	ปานกลาง	4.32	มาก	3.39	ปานกลาง		
รวม	3.79	มาก	3.38	ปานกลาง	3.65	มาก	2.96	ปานกลาง	3.86	มาก	3.12	ปานกลาง		
5. ด้านการเติบโตและการพัฒนาอาชีพ (Advancement and Growth)														
- การได้รับการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.29	มาก	3.53	มาก	4.18	มาก	4.45	มาก	4.28	มาก	4.03	มาก		
- โอกาสอบรม หรือเพิ่มพูนความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.12	มาก	3.44	ปานกลาง	4.18	มาก	4.36	มาก	4.21	มาก	4.07	มาก		
- โอกาสศึกษาต่อ ดูงาน	4.05	มาก	3.20	ปานกลาง	3.36	ปานกลาง	3.09	ปานกลาง	3.85	มาก	2.46	ปานกลาง		
- สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	4.07	มาก	3.55	มาก	4.00	มาก	3.81	มาก	4.21	มาก	3.96	มาก		
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	4.11	มาก	3.22	ปานกลาง	3.54	มาก	3.00	ปานกลาง	4.25	มาก	2.96	ปานกลาง		
รวม	4.13	มาก	3.39	ปานกลาง	3.85	มาก	3.74	มาก	4.16	มาก	3.50	มาก		
สรุปผลที่มีปัจจัยสูงใจที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (Motivation Factors)	3.99	มาก	3.57	มาก	3.91	มาก	3.52	มาก	4.09	มาก	3.48	ปานกลาง		
ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (Hygiene Factors)														
โอกาสในการเติบโตของงาน (Suboasion)														
- การสร้างงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	4.07	มาก	3.75	มาก	3.72	มาก	3.09	ปานกลาง	3.96	มาก	3.46	ปานกลาง		
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.96	มาก	3.59	มาก	3.63	มาก	3.09	ปานกลาง	3.89	มาก	3.42	ปานกลาง		
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	มาก	3.66	มาก	3.72	มาก	2.90	ปานกลาง	4.17	มาก	3.53	มาก		
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผนตัดสินใจ ในงานที่ได้รับผิดชอบ	4.01	มาก	3.79	มาก	3.72	มาก	3.09	ปานกลาง	4.07	มาก	3.46	ปานกลาง		
- การเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.94	มาก	3.59	มาก	3.90	มาก	2.81	ปานกลาง	4.32	มาก	3.42	ปานกลาง		
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านกรปฏิบัติงาน, และสอนงาน	3.96	มาก	3.46	ปานกลาง	3.81	มาก	3.09	ปานกลาง	4.00	มาก	3.64	มาก		
- สร้างบรรยากาศความไว้วางใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.31	มาก	3.68	มาก	4.45	มาก	3.18	ปานกลาง	4.60	มาก	3.10	ปานกลาง		
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.29	มาก	3.62	มาก	4.36	มาก	3.45	ปานกลาง	4.39	มาก	3.85	มาก		
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.37	มาก	3.79	มาก	4.27	มาก	3.54	มาก	4.46	มาก	3.82	มาก		
รวม	4.11	มาก	3.66	มาก	3.95	มาก	3.14	ปานกลาง	4.21	มาก	3.52	มาก		

ปัจจัยดูใจ	บริษัทแอสตรา (ไทย) จำกัด				บริษัทแอสตรา (ประเทศไทย) จำกัด				เป็นพนักงานใหม่หลังจากรวมบริษัท			
	การให้คำสัตย์		ระดับความพึงพอใจ		การให้คำสัตย์		ระดับความพึงพอใจ		การให้คำสัตย์		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
7. จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.68	มาก	3.50	มาก	4.18	มาก	3.18	ปานกลาง	3.89	มาก	3.35	ปานกลาง
- ความเพียงพอของเครื่องมือทางการตลาด เช่น ยาตัวอย่าง	3.79	มาก	3.38	ปานกลาง	3.72	มาก	3.54	มาก	3.67	มาก	3.39	ปานกลาง
- การสนับสนุนด้านค่าใช้จ่ายทางการตลาด	4.01	มาก	3.48	ปานกลาง	3.72	มาก	3.90	มาก	3.96	มาก	3.71	มาก
- การสนับสนุนด้านเอกสารวิชาการ หรือ วีดิโอวิชาการ	4.00	มาก	3.68	มาก	3.81	มาก	3.45	ปานกลาง	4.17	มาก	3.32	ปานกลาง
- การจัดส่งสินค้าถูกต้อง ทันกำหนดเวลา	4.16	มาก	3.01	ปานกลาง	4.18	มาก	3.63	มาก	4.50	มาก	3.07	ปานกลาง
รวม	3.93	มาก	3.41	ปานกลาง	3.92	มาก	3.54	มาก	4.04	มาก	3.37	ปานกลาง
8.1 ความสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้อง (Interpersonal Relations)												
8.1.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน												
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.33	มาก	3.90	มาก	4.54	มาก	4.09	มาก	4.57	มาก	3.96	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	4.03	มาก	3.79	มาก	3.36	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.89	มาก	3.64	มาก
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.96	มาก	3.85	มาก	3.90	มาก	4.09	มาก	4.35	มาก	4.35	มาก
- การวางตัวของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.05	มาก	3.72	มาก	4.36	มาก	3.54	มาก	4.42	มาก	3.92	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	มาก	3.72	มาก	3.27	ปานกลาง	3.63	มาก	3.92	มาก	3.89	มาก
รวม	4.07	มาก	3.80	มาก	3.89	มาก	3.67	มาก	4.23	มาก	3.95	มาก
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน												
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.07	มาก	3.72	มาก	4.45	มาก	3.81	มาก	4.71	มาก	3.75	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.18	มาก	3.77	มาก	4.27	มาก	3.63	มาก	4.46	มาก	3.64	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.94	มาก	3.72	มาก	3.72	มาก	3.63	มาก	4.17	มาก	3.60	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	4.11	มาก	3.77	มาก	4.00	มาก	4.18	มาก	4.42	มาก	3.92	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.09	มาก	3.83	มาก	3.90	มาก	3.27	ปานกลาง	4.39	มาก	3.39	ปานกลาง
รวม	4.08	มาก	3.76	มาก	4.07	มาก	3.70	มาก	4.43	มาก	3.66	มาก
9. การจ่ายค่าตอบแทน (Pay and Security)												
- เงินเดือน	4.27	มาก	3.68	มาก	4.36	มาก	4.00	มาก	4.21	มาก	4.00	มาก
- เบี้ยเลี้ยงทำงาน	4.09	มาก	3.57	มาก	4.00	มาก	3.81	มาก	4.03	มาก	3.78	มาก
- โบนัส	4.03	มาก	3.62	มาก	3.81	มาก	4.00	มาก	4.17	มาก	3.96	มาก
- เงินรางวัลพิเศษ (Incentive)	4.44	มาก	3.78	มาก	4.27	มาก	4.00	มาก	4.21	มาก	4.00	มาก

ปัจจัยเชิงใจ	บริษัทเอสตรา (ไทย) จำกัด				บริษัทเซเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด				เป็นพนักงานใหม่หลังจากรวมบริษัท			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.07	มาก	3.61	มาก	3.90	มาก	4.09	มาก	3.96	มาก	3.92	มาก
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.42	ปานกลาง	3.13	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	3.90	มาก	3.17	ปานกลาง	3.67	มาก
- สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือ และวิทยุติดตัว	3.83	มาก	3.46	ปานกลาง	2.63	ปานกลาง	3.45	ปานกลาง	3.39	ปานกลาง	3.14	ปานกลาง
- สวัสดิการให้กู้เงินเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.85	มาก	3.51	มาก	3.27	ปานกลาง	4.09	มาก	3.64	มาก	4.00	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.38	มาก	3.83	มาก	4.45	มาก	4.18	มาก	4.57	มาก	3.71	มาก
- ความมั่นคงของบริษัท	4.40	มาก	4.14	มาก	4.63	มาก	4.63	มาก	4.75	มากที่สุด	4.17	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	4.40	มาก	4.14	มาก	4.63	มาก	4.36	มาก	4.67	มากที่สุด	4.32	มาก
รวม	4.11	มาก	3.68	มาก	3.87	มาก	4.05	มาก	4.07	มาก	3.88	มาก
10. ทัศนคติและปัจจัยอื่น (Company Policies and Administration)												
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.75	มาก	3.75	มาก	3.72	มาก	4.18	ปานกลาง	4.17	มาก	4.00	มาก
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.11	มาก	3.33	ปานกลาง	4.27	มาก	3.81	มาก	4.57	มากที่สุด	3.57	มาก
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.96	มาก	3.40	ปานกลาง	3.81	มาก	3.54	มาก	4.28	มาก	3.39	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.92	มาก	3.38	ปานกลาง	3.63	มาก	3.45	ปานกลาง	4.14	มาก	3.50	มาก
- ความยืดหยุ่นในการบริหาร	4.01	มาก	3.37	ปานกลาง	4.27	มาก	3.72	มาก	4.60	มากที่สุด	3.67	มาก
- นโยบายสวัสดิการ	4.09	มาก	3.61	มาก	3.45	ปานกลาง	3.90	มาก	3.78	มาก	3.75	ปานกลาง
- นโยบายเงินรางวัลพิเศษ (incentive)	4.22	มาก	3.85	มาก	3.90	มาก	4.36	มาก	4.03	มาก	3.89	มาก
- นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	3.94	มาก	3.61	มาก	3.45	ปานกลาง	3.81	มาก	3.85	มาก	3.50	มาก
- นโยบายด้านการแบ่งเขตการขาย	4.03	มาก	3.62	มาก	3.81	มาก	3.27	ปานกลาง	3.92	มาก	3.32	ปานกลาง
- นโยบายด้านการจัดทีมขาย	4.01	มาก	3.68	มาก	3.81	มาก	3.54	มาก	3.92	มาก	3.53	มาก
รวม	4.00	มาก	3.56	มาก	3.81	มาก	3.76	มาก	4.13	มาก	3.61	มาก
รวมทั้งหมดปัจจัยเชิงใจ	4.05	มาก	3.64	มาก	3.92	มาก	3.64	มาก	4.18	มาก	3.67	มาก
11. ทัศนคติและปัจจัยอื่น (Hygiene Factors)												
- ทัศนคติและปัจจัยอื่นที่เกี่ยวข้อง	4.02	มาก	3.61	มาก	3.91	มาก	3.58	มาก	4.11	มาก	3.57	มาก

จากตารางที่ 37 แสดงให้เห็นว่าพนักงานจากบริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัดบริษัทเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด และพนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัท ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจ ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของปัจจัยพบว่า

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) พนักงานจากบริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัดและพนักงานจากบริษัทเซนเนก้า(ประเทศไทย) ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมาก ส่วนพนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัทให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง

ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานจากบริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัด บริษัทเซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด และพนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัท ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านความรับผิดชอบ ทั้ง 3 กลุ่มให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานจากบริษัทเซนเนก้า (ประเทศไทย)จำกัด พนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัท ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนพนักงานจากบริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัด ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยบำรุงรักษา(Hygiene Factors) พนักงานทั้ง 3 กลุ่มให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก

ในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน พนักงานจากบริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัดและพนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัท ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานจากบริษัทเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานจากบริษัทเซนเนก้า(ประเทศไทย) จำกัด พนักงานให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก แต่พนักงานจากบริษัทแอสตรา (ไทย)จำกัดและพนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัท ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ทั้งความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท พนักงานจากบริษัทแอสตรา (ไทย)จำกัด บริษัทเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด และพนักงานใหม่หลังจากการรวมบริษัทให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยเสี่ยง	ปริมาณการไหล 1		ปริมาณการไหล 2		ปริมาณการไหลทางเดินอาหาร		ปริมาณการไหลทางเดินหายใจ		ปริมาณการไหลทางเดินเลือด		ปริมาณการไหลรวม	
	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน	การไหลความดัน
	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเฉลี่ย
- กวักดื่มเครื่องดื่มร้อนหรือเย็น	4.00	3.50	3.33	3.20	3.93	2.94	3.71	3.85	3.71	3.72	2.28	3.71
- สุกอาหารให้ผู้อื่นชิม	3.78	3.57	3.53	3.40	3.93	3.35	4.14	4.14	4.14	3.72	3.28	4.71
- ความชื้นในสภาพแวดล้อม	4.35	4.00	3.93	3.46	4.53	3.23	4.07	4.71	4.07	4.14	4.71	4.71
- ความชื้นของมือ	4.35	4.21	4.20	4.06	4.46	3.64	4.35	4.71	4.35	4.35	5.00	5.00
- สภาพแวดล้อม	4.42	4.35	4.20	3.93	4.33	3.88	4.42	4.78	4.42	4.42	4.71	4.42
- รวม	4.18	3.73	3.75	3.44	4.22	3.45	3.90	4.10	4.00	4.00	3.99	4.45
- การรับประทานอาหาร	4.07	2.85	3.66	3.53	4.00	3.46	3.47	3.78	3.21	4.72	4.00	4.71
- การดื่มเครื่องดื่มร้อนหรือเย็น	4.35	3.21	3.93	3.66	4.20	3.13	3.17	4.35	3.64	4.72	4.42	3.71
- การสัมผัสกับพื้นผิว	4.14	3.21	3.66	3.40	4.06	3.40	3.11	4.28	3.64	4.00	3.71	3.71
- ความชื้นในอากาศ	4.07	3.28	3.66	3.40	4.00	3.33	3.24	4.14	3.50	4.00	3.71	3.71
- ความชื้นของวัตถุ	4.14	3.28	3.66	3.40	4.26	3.53	3.23	4.28	3.50	4.72	4.71	4.00
- ความชื้นของพื้นผิว	4.07	3.50	3.93	3.73	4.26	3.83	3.47	4.21	3.85	3.27	3.28	4.00
- ไม่นิยมใช้หน้ากาก	4.28	3.71	3.73	3.73	4.08	3.66	3.62	4.28	3.85	4.00	4.00	4.71
- ไม่นิยมใช้หน้ากาก (contingent)	4.00	3.55	3.66	3.53	4.00	3.66	3.58	4.07	3.35	3.27	3.28	4.00
- ไม่นิยมใช้หน้ากาก (contingent)	4.07	3.50	3.73	3.40	4.00	3.73	3.41	3.92	3.50	4.00	4.00	4.00
- ไม่นิยมใช้หน้ากาก (contingent)	4.14	3.50	3.73	3.73	3.86	3.73	3.52	4.14	3.78	4.00	4.00	3.28
- ไม่นิยมใช้หน้ากาก (contingent)	4.13	3.34	3.75	3.49	4.07	3.52	3.37	4.15	3.58	3.97	3.92	4.00
- รวม	4.23	3.67	3.78	3.37	4.09	3.63	3.60	4.20	3.69	4.11	4.01	3.90
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00	3.50	3.33	3.20	3.93	2.94	3.71	3.85	3.71	3.72	2.28	3.71

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

จากตารางที่ 38 แสดงให้เห็นว่า พนักงานของบริษัทที่อยู่ในทีมขยายยาโรคหัวใจ1 ทีมขยายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา ทีมขยายยาต้านการติดเชื้อ และทีมขยายยาโรคมะเร็ง พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อบัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ส่วนพนักงานทีมขยายยาโรคหัวใจ2 ให้ความสำคัญต่อบัจจัยจูงใจ 2 กลุ่มโดยรวมระดับมาก โดยมีรายละเอียดของแต่ละปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) พนักงานทีมขยายยาโรคหัวใจ1 ทีมขยายยาโรคหัวใจ2 ทีมขยายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขยายยาต้านการติดเชื้อ ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก แต่พนักงานทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา ทีมขยายยาโรคมะเร็ง ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมาก แต่มีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง

ด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่อยู่ในทีมขยายยาโรคหัวใจ1 ทีมขยายยาโรคหัวใจ2 ทีมขยายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขยายยาต้านการติดเชื้อ และทีมขยายยาโรคมะเร็ง พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก แต่ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจและยาชาพนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง

ในด้านการยอมรับ ทีมขยายยาโรคหัวใจ1 ทีมขยายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ทีมขยายยาโรคหัวใจ2 พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ทีมขยายยาต้านการติดเชื้อ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดแต่มีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนทีมขยายยาโรคมะเร็งให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พนักงานที่สังกัดทีมขยายยาทั้ง 7 ทีม ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านความรับผิดชอบ ทีมขยายยาโรคหัวใจ1 ทีมขยายยาโรคหัวใจ2 ทีมขยายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขยายยาต้านการติดเชื้อ และทีมขยายยาโรคมะเร็ง พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทีมขยายยาโรคหัวใจ1 ทีมขยายยาโรคหัวใจ2 ทีมขยายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขยายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับทีมขยายยาต้านการติดเชื้อ และทีมขยายยาโรคมะเร็งพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene Factors) พนักงานทีมขายยาโรคหัวใจ1 ทีมขายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา ทีมขายยาต้านการติดเชื้อ ทีมขายยาโรคมะเร็ง ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมากเช่นกัน ส่วนพนักงานทีมขายยาโรคหัวใจ2 ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมากแต่มีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง

ในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ทีมขายยาโรคหัวใจ1 ทีมขายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก สำหรับทีมขายยาโรคหัวใจ2 ทีมขายยาต้านการติดเชื้อ และทีมขายยาโรคมะเร็ง พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน ทีมขายยาโรคหัวใจ1 ทีมขายยาโรคหัวใจ2 ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับทีมขายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขายยาต้านการติดเชื้อ และทีมขายยาโรคมะเร็งพนักงานให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน เกี่ยวกับความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ทีมขายยาโรคหัวใจ1 ทีมขายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขายยาต้านการติดเชื้อ ทีมขายยาโรคมะเร็ง พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนทีมขายยาโรคหัวใจ2 พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากที่สุดแต่มีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทีมขายยาทั้ง 7 ทีม ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง ทีมขายยาโรคหัวใจ1 ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจ ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา ทีมขายยาต้านการติดเชื้อ ทีมขายยาโรคมะเร็ง พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก ส่วนทีมขายยาโรคหัวใจ2 และทีมขายยาโรคทางเดินอาหาร พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านนโยบายและการบริหารงาน ทีมขายยาโรคหัวใจ1 ทีมขายยาโรคหัวใจ2 ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจ พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ทีมขายยาโรคทางเดินอาหาร ทีมขายยาโรคทางเดินหายใจและยาชา ทีมขายยาต้านการติดเชื้อ และทีมขายยาโรคมะเร็ง พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ตารางที่ 39 แสดงค่าเฉลี่ยและการแปลค่า การให้ค่าความสำคัญและระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยดูใจในการทำงาน จำแนกตามเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ปัจจัยดูใจ	เขตกรุงเทพ และปริมณฑล				เขตต่างจังหวัด			
	การให้ค่าความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ค่าความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
1. ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)								
- การได้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติงาน	3.91	มาก	3.51	มาก	4.19	มาก	3.58	มาก
- การได้ใช้ความสามารถเฉพาะตนในการปฏิบัติงาน	4.13	มาก	3.98	มาก	4.41	มาก	3.91	มาก
- การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจของตนเองได้ตามความเหมาะสม	3.92	มาก	3.65	มาก	4.14	มาก	3.61	มาก
- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในงาน	4.00	มาก	3.65	มาก	4.56	มากที่สุด	3.73	มาก
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้รับ	4.05	มาก	3.65	มาก	4.56	มาก	3.74	มาก
รวม	4.00	มาก	3.69	มาก	4.37	มาก	3.71	มาก
2. ด้านการยอมรับ (Recognition)								
- การได้รับการยกย่องชมเชยภายในองค์กร	4.30	มาก	3.55	มาก	4.17	มาก	3.53	มาก
- ความมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ และสังคมยอมรับ	3.78	มาก	3.38	ปานกลาง	4.34	มาก	3.36	ปานกลาง
- การเผยแพร่ชื่อเสียงของวิชาชีพที่ทำอยู่ไปสู่สาธารณชน	3.59	มาก	3.09	ปานกลาง	4.04	มาก	3.29	ปานกลาง
- ความภาคภูมิใจในอาชีพ	3.88	มาก	3.59	มาก	3.97	มาก	3.70	มาก
- การได้รับการยอมรับจากบริษัท	4.01	มาก	3.69	มาก	4.34	มาก	3.95	มาก
- การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.01	มาก	3.71	มาก	4.09	มาก	3.87	มาก
- มีรางวัลตอบแทนความชอบในผลการปฏิบัติงาน	3.92	มาก	3.69	มาก	4.19	มาก	3.85	มาก
รวม	3.93	มาก	3.53	มาก	4.16	มาก	3.65	มาก

ปัจจัยจุดใจ	เขตกรุงเทพ และปริมณฑล				เขตต่างจังหวัด			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
3. ลักษณะและระบอบของงาน (Work itself)								
- ความเป็นอิสระในระหว่างปฏิบัติงาน	4.03	มาก	3.98	มาก	4.24	มาก	4.24	มาก
- ความน่าสนใจ และความท้าทายของงาน	4.15	มาก	3.90	มาก	4.24	มาก	3.80	มาก
- ความสำคัญของงานที่ปฏิบัติ	3.80	มาก	3.65	มาก	4.14	มาก	3.63	มาก
- งานที่ท้าทายที่ตรงกับความสามารถ	4.03	มาก	3.67	มาก	4.00	มาก	3.68	มาก
- งานที่ท้าทายกับความรู้ที่จบการศึกษา	3.44	ปานกลาง	3.19	ปานกลาง	3.53	มาก	3.04	ปานกลาง
รวม	3.89	มาก	3.68	มาก	4.03	มาก	3.68	มาก
4. ภาระของงาน (Responsibility)								
- ความเหมาะสมของปริมาณงาน	3.71	มาก	3.11	ปานกลาง	3.74	มาก	3.26	ปานกลาง
- การมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงาน	3.75	มาก	3.17	ปานกลาง	3.74	มาก	3.12	ปานกลาง
- การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ	3.63	มาก	3.25	ปานกลาง	3.60	มาก	3.04	ปานกลาง
- โอกาสแสดงความสามารถในด้านต่าง ๆ	3.73	มาก	3.34	ปานกลาง	3.73	มาก	3.09	ปานกลาง
- การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่ได้รับมอบ	4.01	มาก	3.53	มาก	4.31	มาก	3.58	มาก
รวม	3.77	มาก	3.28	ปานกลาง	3.82	มาก	3.22	ปานกลาง
5. โอกาสก้าวหน้าและยอมรับในขั้นสูง (Advancement and Growth)								
- การได้รับการอบรมด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง	4.19	มาก	3.86	มาก	4.39	มาก	3.70	มาก
- โอกาสอบรม หรือฟื้นฟูวิชาความรู้เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.07	มาก	3.76	มาก	4.26	มาก	3.70	มาก
- โอกาสศึกษาต่อ ตูงาน	3.94	มาก	3.25	ปานกลาง	3.87	มาก	2.60	ปานกลาง
- สามารถสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติ	4.07	มาก	3.76	มาก	4.14	มาก	3.63	มาก
- โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน	3.90	มาก	3.09	ปานกลาง	4.31	มาก	3.14	ปานกลาง
รวม	4.03	มาก	3.54	มาก	4.19	มาก	3.35	ปานกลาง
สรุปผลที่มีปัจจัยจุดใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)	3.92	มาก	3.54	มาก	4.12	มาก	3.52	มาก

ปัจจัยจุดใจ	เขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล				เขตต่างจังหวัด			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
กลุ่มที่ 2 ปัจจัยจุดใจปฏิกิริยา (Hygiene Factors)								
6. สถานการณ์ของปัญหาของหัวหน้างาน (Supervisor)								
- การสั่งงาน มอบหมายงานมีความชัดเจน	3.92	มาก	3.59	มาก	4.09	มาก	3.58	มาก
- วิธีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	3.82	มาก	3.53	มาก	4.00	มาก	3.41	ปานกลาง
- การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา	3.86	มาก	3.42	ปานกลาง	4.29	มาก	3.68	มาก
- เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการวางแผน-ตัดสินใจ ในงานที่รับผิดชอบ	3.84	มาก	3.55	มาก	4.19	มาก	3.68	มาก
- การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง	3.92	มาก	3.36	ปานกลาง	4.21	มาก	3.56	มาก
- การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน และสอนงาน	3.96	มาก	3.46	ปานกลาง	3.95	มาก	3.48	ปานกลาง
- สร้างบรรยากาศความไว้เนื้อเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.26	มาก	3.48	ปานกลาง	4.60	มากที่สุด	3.41	ปานกลาง
- ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน	4.09	มาก	3.57	มาก	4.63	มากที่สุด	3.80	มาก
- ความยุติธรรมในการบังคับบัญชา	4.15	มาก	3.71	มาก	4.68	มากที่สุด	3.85	มาก
รวม	3.98	มาก	3.52	มาก	4.29	มาก	3.61	มาก
7. สถานการณ์การปฏิบัติงาน (Working Conditions)								
- จำนวนพนักงานเหมาะสมกับปริมาณงาน	3.80	มาก	3.38	ปานกลาง	3.80	มาก	3.46	ปานกลาง
- ความเพียงพอของเครื่องมือทางการตลาด เช่น ยาตัวอย่าง, ของตัวอย่าง	3.82	มาก	3.38	ปานกลาง	3.65	มาก	3.43	ปานกลาง
- การสนับสนุนด้านเงินค่าใช้จ่ายทางการตลาด	4.00	มาก	3.71	มาก	3.92	มาก	3.46	ปานกลาง
- การสนับสนุนด้านเอกสารวิชาการ หรือ วีดิโอวิชาการ	4.01	มาก	3.67	มาก	4.04	มาก	3.39	ปานกลาง
- การจัดตั้งสินค้าถูกต้อง ทันกำหนดเวลา	4.30	มาก	3.32	ปานกลาง	4.26	มาก	2.82	ปานกลาง
รวม	3.99	มาก	3.49	ปานกลาง	3.93	มาก	3.31	ปานกลาง

ปัจจัยดูใจ	เขตกรุงเทพ และปริมณฑล				เขตต่างจังหวัด			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations)								
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.34	มาก	3.90	มาก	4.53	มากที่สุด	4.00	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.90	มาก	3.51	มาก	3.92	มาก	3.82	มาก
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	4.09	มาก	3.94	มาก	4.04	มาก	4.14	มาก
- การวางตนของหัวหน้างานต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	4.26	มาก	3.67	มาก	4.12	มาก	3.87	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	มาก	3.75	มาก	3.90	มาก	3.78	มาก
รวม	4.09	มาก	3.75	มาก	4.10	มาก	3.92	มาก
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน								
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.19	มาก	3.75	มาก	4.46	มาก	3.73	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.17	มาก	3.69	มาก	4.41	มาก	3.75	มาก
- การร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.88	มาก	3.67	มาก	4.12	มาก	3.68	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และรับฟังซึ่งกันและกัน	4.03	มาก	3.86	มาก	4.39	มาก	3.87	มาก
- การปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน	4.03	มาก	3.67	มาก	4.31	มาก	3.58	มาก
รวม	4.06	มาก	3.73	มาก	4.34	มาก	3.72	มาก
9. งานคืออรรถกถา (และค่าตอบแทน) (Pay and security)								
- เงินเดือน	4.11	มาก	3.67	มาก	4.46	มาก	4.00	มาก
- เบี้ยเลี้ยงทำงาน	3.92	มาก	3.55	มาก	4.24	มาก	3.80	มาก
- โบนัส	3.82	มาก	3.63	มาก	4.34	มาก	3.95	มาก
- เงินรางวัลพิเศษ (Incentive)	4.26	มาก	3.82	มาก	4.46	มาก	3.95	มาก
- สวัสดิการการรักษาพยาบาล	3.94	มาก	3.66	มาก	4.12	มาก	3.90	มาก
- สวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน	3.17	มาก	3.22	ปานกลาง	3.36	มาก	3.60	มาก
- สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือ และวิทยุติดตัว	3.50	มาก	3.34	ปานกลาง	3.63	มาก	3.39	ปานกลาง

ปัจจัยเชิงใจ	เขตกรุงเทพ และปริมณฑล				เขตต่างจังหวัด			
	การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ		การให้ความสำคัญ		ระดับความพึงพอใจ	
	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า	ค่าเฉลี่ย	แปลค่า
- สวัสดิการให้กู้เงินรื้อรถ เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.69	มาก	3.65	มาก	3.75	มาก	3.82	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.38	มาก	4.00	มาก	4.53	มาก	3.63	มาก
- ความมั่นคงของบริษัท	4.53	มาก	4.30	มาก	4.53	มากที่สุด	4.09	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	4.48	มาก	4.21	มาก	4.56	มากที่สุด	4.24	มาก
รวม	3.98	มาก	3.73	มาก	4.18	มาก	3.85	มาก
10. ด้านนโยบายและมาตรการทางาน (Company policies and administration)								
- การเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร	3.78	มาก	3.57	มาก	4.00	มาก	3.60	มาก
- การชี้แจงนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง	4.17	มาก	3.55	มาก	4.39	มาก	3.34	ปานกลาง
- ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย	3.96	มาก	3.44	ปานกลาง	4.14	มาก	3.39	ปานกลาง
- ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ในการบริหารงานต่าง ๆ	3.82	มาก	3.36	ปานกลาง	4.12	มาก	3.51	มาก
- ความยืดหยุ่นในการบริหาร	4.05	มาก	3.44	ปานกลาง	4.43	มาก	3.58	มาก
- นโยบายสวัสดิการ	3.98	มาก	3.73	มาก	3.85	มาก	3.63	มาก
- นโยบายเงินรางวัลพิเศษ (incentive)	4.11	มาก	3.84	มาก	4.14	มาก	4.02	มาก
- นโยบายฝึกอบรมพนักงาน	3.78	มาก	3.63	มาก	3.95	มาก	3.56	มาก
- นโยบายด้านการแบ่งเขตการขาย	3.94	มาก	3.65	มาก	4.02	มาก	3.29	ปานกลาง
- นโยบายด้านการจัดทีมขาย	4.11	มาก	3.71	มาก	3.95	มาก	3.51	มาก
รวม	3.97	มาก	3.59	มาก	4.10	มาก	3.54	มาก
สรุปกลุ่มที่ 2 ปัจจัยเชิงใจทางสุขภาพ (Hygiene Factors)	4.01	มาก	3.64	มาก	4.16	มาก	3.66	มาก
ค่าเฉลี่ยการให้ค่าเชิงใจและค่าเชิงใจโดยรวมทั้ง 2 กลุ่มโดยรวม	4.02	มาก	3.59	มาก	4.18	มาก	3.51	มาก

จากตารางที่ 39 แสดงให้เห็นว่า พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล และในเขตต่างจังหวัด ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในการทำงานต่อปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัย พบว่า

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors) พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล และในเขตต่างจังหวัด ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมในระดับมากเหมือนกัน

ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน พบว่าพนักงานที่ทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล และเขตต่างจังหวัด ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่ทำงานทั้งในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล และเขตต่างจังหวัด ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล ให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก สำหรับพนักงานที่ทำงานในเขตต่างจังหวัดให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา (Hygiene factors) พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล และเขตต่างจังหวัด ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับมาก

ในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ทั้งความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานที่ทำงานในเขตพื้นที่กรุงเทพฯและปริมณฑล และในเขตพื้นที่ต่างจังหวัด ให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานที่ทำงานในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล และในเขตต่างจังหวัด พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ปัจจัยจุด	ต่ำกว่า 20,000 บาท		20,000 - 30,000 บาท		30,001 - 40,000 บาท		40,001 - 50,000 บาท		50,001 บาทขึ้นไป	
	ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ		ระดับความพึงพอใจ	
	การให้คำ แนะนำ	ค่าเฉลี่ย	การให้คำ แนะนำ	ค่าเฉลี่ย	การให้คำ แนะนำ	ค่าเฉลี่ย	การให้คำ แนะนำ	ค่าเฉลี่ย	การให้คำ แนะนำ	ค่าเฉลี่ย
8.1 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน										
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.46	มาก	3.66	มาก	4.37	มาก	3.76	มาก	4.45	มาก
- การได้รับความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปจากหัวหน้างาน	3.80	มาก	3.33	ปานกลาง	4.15	มาก	3.63	มาก	3.79	มาก
- ความเอื้ออาทรจากหัวหน้างาน	3.80	มาก	3.46	ปานกลาง	4.31	มาก	4.03	มาก	4.25	มาก
- การวางของหรือภาระงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.06	มาก	3.40	ปานกลาง	4.46	มาก	3.71	มาก	4.16	มาก
- การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	มาก	3.60	มาก	4.03	มาก	3.75	มาก	3.87	มาก
รวม	3.98	มาก	3.49	ปานกลาง	4.26	มาก	3.76	มาก	4.10	มาก
8.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน										
- ความสนิทสนม ความจริงใจ และความเป็นกันเอง	4.20	มาก	3.53	มาก	4.31	มาก	3.68	มาก	4.50	มาก
- การช่วยเหลือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	4.13	มาก	3.40	ปานกลาง	4.21	มาก	3.68	มาก	4.37	มาก
- การรวมกันวางแผนปฏิบัติงาน	3.93	มาก	3.40	ปานกลาง	3.90	มาก	3.65	มาก	4.16	มาก
- การเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น	4.06	มาก	3.53	มาก	4.15	มาก	3.90	มาก	4.29	มาก
และมีทั้งเชิงปริมาณและ										
- การบริหารหรือระหว่างกันเมื่อมีปัญหาการทำงาน	3.93	มาก	3.40	ปานกลาง	4.21	มาก	3.62	มาก	4.29	มาก
รวม	4.05	มาก	3.45	ปานกลาง	4.16	มาก	3.71	มาก	4.32	มาก
8.3 ทัศนคติของพนักงาน (Pay and security)										
- เงินเดือน	4.06	มาก	3.26	ปานกลาง	4.12	มาก	3.90	มาก	4.33	มาก
- เบี้ยเลี้ยงทำงาน	3.66	มาก	3.26	ปานกลาง	3.96	มาก	3.71	มาก	4.20	มาก
- โบนัส	3.60	มาก	3.53	มาก	4.00	มาก	3.78	มาก	4.20	มาก
- เงินรางวัลพิเศษ (Incentive)	4.13	มาก	3.46	ปานกลาง	4.21	มาก	4.13	มาก	4.45	มาก
- สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล	4.00	มาก	3.53	มาก	3.90	มาก	3.80	มาก	4.00	มาก
- สวัสดิการงานชดเชยการทำงาน	3.40	ปานกลาง	3.00	ปานกลาง	3.21	ปานกลาง	3.63	มาก	3.20	ปานกลาง
- สวัสดิการค่าจ่ายโทรศัพท์มือถือ และวิทยุติดตัว	3.46	ปานกลาง	3.26	ปานกลาง	3.56	มาก	3.53	มาก	3.62	มาก
- สวัสดิการค่าใช้จ่ายโทรศัพท์มือถือ และใช้ในการปฏิบัติงาน	3.60	มาก	3.53	มาก	3.75	มาก	3.84	มาก	3.70	มาก
- ความมั่นคงในตำแหน่งงาน หน้าที่การงาน	4.20	มาก	3.93	มาก	4.59	มากที่สุด	4.09	มาก	4.37	มาก
- ความมั่นคงของบริษัท	4.53	มาก	4.20	มาก	4.65	มากที่สุด	4.37	มาก	4.41	มาก
- ภาพพจน์ของบริษัท	4.40	มาก	4.13	มาก	4.62	มากที่สุด	4.28	มาก	4.54	มากที่สุด
รวม	3.91	มาก	3.55	มาก	4.05	มาก	3.91	มาก	4.09	มาก

จากตารางที่ 40 แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย (รวมเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินรางวัลการขายทุกประเภท โบนัสประจำปี ค่าเช่ารถ ค่าน้ำมัน ฯลฯ) ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจต่อบัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับมาก ยกเว้นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 -30,000 บาทที่ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ในรายละเอียดของแต่ละปัจจัยพบว่า

ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน(Motivation factors) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย ในกลุ่มรายได้ 20,000-30,000บาท และกลุ่ม 30,001-40,000บาท ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมากแต่มีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มรายได้ 40,001-50,000บาท และกลุ่มรายได้ 50,001บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากเหมือนกัน

ในด้านความสำเร็จของงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 20,000 - 30,000 บาท 40,001-50,000 บาท และกลุ่มรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาทให้ความสำคัญในระดับมาก แต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านการยอมรับ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 20,000 - 30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 30,001-40,000บาท 40,001- 50,000บาท และตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ทุกกลุ่มให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านความรับผิดชอบ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 20,000 - 30,000 บาท 30,001-40,000 บาท และตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป พนักงานให้ความสำคัญในระดับมาก และมีความสำคัญในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 40,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 -30,000บาท 30,001-40,000 บาท และตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 40,001-50,000บาท พนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจบำรุงรักษา(Hygiene factors) พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย กลุ่มรายได้ 20,000-30,000บาท ให้ความสำคัญโดยรวมระดับมากแต่มีความพึงพอใจโดยรวมระดับปานกลาง ส่วนกลุ่มรายได้ 30,001-40,000บาท 40,001-50,000 และกลุ่มรายได้ 50,001บาทขึ้นไปให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมระดับมากเหมือนกัน

ในด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ยตั้งแต่ 20,000 - 30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 30,001 - 40,000 บาท 40,000 - 50,000 บาท และตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านสภาพการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 20,000 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท และตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

ในด้านความสัมพันธ์ในการทำงานทั้งความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 20,000 - 30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป พนักงานให้ความสำคัญและมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง พนักงานที่มีรายได้ 20,000 - 30,000 บาท 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก

ในด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 20,000 - 30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับมากแต่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนโดยเฉลี่ย 30,001 - 40,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจในระดับมาก