

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยาของนักศึกษา คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ครั้งนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มประชากรซึ่งเป็น นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 5 คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีการศึกษา 2551 ทั้งหมด 168 คน เป็นนักศึกษาชายจำนวน 39 คน และหญิงจำนวน 129 คน ซึ่งผลการวิเคราะห์มี ข้อมูลดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของนักศึกษาคณะเภสัชศาสตร์ชั้นปีที่ 5 ซึ่งประกอบด้วย เพศ เกรดเฉลี่ย รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน จำนวนสมาชิกในครอบครัว ภูมิลำเนา บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ลักษณะองค์กรที่บิดา มารดาหรือผู้ปกครอง (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 1-7)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญในปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา ต่อปัจจัย บำรุงรักษา (Hygiene Factors) (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 8-18)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความสำคัญในปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา ต่อปัจจัย ตัวกระตุ้น (Motivator Factors) (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 19-25)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความสำคัญในปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ

4.1 ระดับความสำคัญในปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านเพศ (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 26-41)

4.2 ระดับความสำคัญในปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านเกรดเฉลี่ย (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 42-57)

4.3 ระดับความสำคัญในปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 58-73)

4.4 ระดับความสำคัญในปัจจัยงูใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านลักษณะองค์กรที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองทำงาน (แสดงรายละเอียดในตารางที่ 74-89)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	39	23.2
หญิง	129	76.8
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 129 คนคิดเป็นร้อยละ 76.8 และเพศชายมีจำนวน 39 คนคิดเป็นร้อยละ 23.2

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเกรดเฉลี่ย (GPAX)

เกรดเฉลี่ย	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2.50	11	6.5
2.50-2.75	29	17.3
2.76-3.24	46	27.4
3.25 ขึ้นไป	82	48.8
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ร้อยละ 48.8 เป็นผู้ที่มีการเฉลี่ยตั้งแต่ 3.25 ขึ้นไป จำนวน 82 คน รองลงมาร้อยละ 27.4 เป็นผู้ที่มีเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 จำนวน 46 คน ส่วนกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 และกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 มีร้อยละ 6.5 จำนวน 11 คนและร้อยละ 17.3 จำนวน 29 คน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	11	6.6
15,001-30,000 บาท	35	20.8
30,001-50,000 บาท	61	36.3
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	61	36.3
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือนระหว่างกลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป และ 30,001-50,000 บาท มีจำนวนเท่ากันคือ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน 15,001-30,000 บาทมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และน้อยกว่า 15,000 บาท มีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนสมาชิกในครอบครัว

จำนวนสมาชิกในครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
จำนวน 1-3 คน	35	20.8
จำนวน 4-6 คน	124	73.8
จำนวน 7-9 คน	8	4.8
มากกว่า 9 คนขึ้นไป	1	0.6
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัว 4-6 คน จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมาคือ จำนวนสมาชิกในครอบครัว 1-3 คน จำนวน 35 คนคิดเป็นร้อยละ 20.8 ส่วนกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิก 7-9 คน มีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 และกลุ่มที่มีจำนวนสมาชิกในครอบครัวมากกว่า 9 คนขึ้นไป มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภูมิภาค

ภูมิภาค	จำนวน	ร้อยละ
ภาคเหนือ	124	73.8
ภาคกลาง	16	9.5
ภาคตะวันออก	4	2.4
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	11	6.5
ภาคใต้	5	3.0
กรุงเทพและปริมณฑล	8	4.8
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีภูมิลำเนาอยู่ภาคกลาง จำนวน 16 คนคิดเป็นร้อยละ 9.5 ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 กรุงเทพและปริมณฑลจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 ภาคใต้ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และภาคตะวันออกจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ

บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
บิดา	20	11.9
มารดา	46	27.4
พี่น้อง	6	3.6
เพื่อน	3	1.8
แฟน	1	0.6
ตัวเอง	92	54.7
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 6 บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการเลือกอาชีพ ส่วนใหญ่เป็นตัวผู้ตอบแบบสอบถามเอง มีจำนวนถึง 92 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 รองลงมาเป็นมารดา จำนวน 46 คน บิดา จำนวน 20 คน

พี่น้อง จำนวน 6 คน เพื่อน จำนวน 3 คนและแฟน จำนวน 1 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 27.4, 11.9, 3.6, 1.8 และ 0.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามลักษณะองค์กรที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองทำงาน

ลักษณะองค์กรที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
รับราชการ	55	32.7
รัฐวิสาหกิจ	14	8.3
พนักงานเอกชน	19	11.3
ประกอบอาชีพอิสระ	61	36.4
อื่นๆ	19	11.3
รวม	168	100.0

จากตารางที่ 7 ลักษณะองค์กรที่บิดา มารดา หรือผู้ปกครองทำงาน ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 รองลงมารับราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 พนักงานเอกชน และลักษณะองค์กรอื่นๆ เท่ากันจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 และรัฐวิสาหกิจจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ส่วนที่ 2 ข้อมูลระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา ต่อปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors)

ตารางที่ 8 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหาร

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
มีนโยบายที่เหมาะสม	จำนวน	1	1	45	86	35	3.91	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.6	0.6	26.8	51.2	20.8		
ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย	จำนวน	1	4	45	85	33	3.86	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.6	2.4	26.8	50.6	19.6		
มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย	จำนวน	1	2	17	115	33	4.05	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.6	1.2	10.1	68.5	19.6		
ค่าเฉลี่ยรวม						3.94	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.94

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก เรียงลำดับดังนี้ มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.05) มีนโยบายที่เหมาะสม (3.91) และ ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.86)

ตารางที่ 9 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านการนิเทศงาน

ปัจจัยด้านนิเทศงาน		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
มีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง	จำนวน	2	2	37	103	24	3.86	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.2	1.2	22.0	61.3	14.3		
มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	จำนวน	0	2	10	52	104	4.54	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	1.2	5.9	31.0	61.9		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.20	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาด้านการนิเทศงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.20

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับปัจจัยย่อยมีความยุติธรรมในการประเมินผลงานมีค่าเฉลี่ย 4.54 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับปัจจัยย่อยมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง มีค่าเฉลี่ย 3.86

ตารางที่ 10 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
หัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นกันเอง	จำนวน	0	3	10	85	70	4.32	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	1.2	6.0	50.6	41.6		
หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ	จำนวน	0	1	10	84	73	4.36	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	0.6	6.0	50.0	43.4		
หัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน	จำนวน	0	3	16	90	59	4.22	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	1.8	9.5	53.6	35.1		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.30	สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 10 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.30

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.36) หัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.32) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.22)

ตารางที่ 11 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านภาวะการทำงาน

ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน	จำนวน	0	2	13	74	79	4.37	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	1.2	7.7	44.1	47.0		
มีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน	จำนวน	0	4	11	91	62	4.26	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	2.4	6.5	54.2	36.9		
ตอบสนองความต้องการของพนักงาน	จำนวน	0	1	7	51	109	4.60	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	0.6	4.2	30.3	64.9		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.41	สำคัญมากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านภาวะการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.41

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับ ดังนี้ ตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.60) สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.37) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.26)

ตารางที่ 12 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านค่าตอบแทน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทน		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
เงินเดือน	จำนวน	1	1	4	53	109	4.60	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0.6	0.6	2.4	31.5	64.9		
รางวัลการขาย (Incentive)	จำนวน	1	1	8	59	99	4.51	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0.6	0.6	5.0	35.1	58.9		
สวัสดิการสำหรับพนักงาน	จำนวน	1	0	2	50	115	4.65	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0.6	0.0	1.2	29.8	68.4		
การขึ้นเงินเดือน	จำนวน	1	1	6	57	103	4.55	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0.6	0.6	3.6	33.9	61.3		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.58	สำคัญมากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.58

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.65) เงินเดือน (4.60) การขึ้นเงินเดือน (4.55) และรางวัลการขาย (Incentive) (4.51)

ตารางที่ 13 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
มีเพื่อนทำงานอยู่ในเขต รับผิดชอบ	จำนวน	3	6	36	91	32	3.85	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.8	3.6	21.4	54.2	19.0		
มีความเป็นกันเองใน บริษัท	จำนวน	1	0	13	87	67	4.30	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0.6	0.0	7.7	51.8	39.9		
มีการสื่อสารระหว่างเขต รับผิดชอบ	จำนวน	0	3	18	107	40	4.10	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0	1.8	10.7	63.7	23.8		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.08	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 13 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.08

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับปัจจัยย่อยด้านมีความเป็น กันเองในบริษัท (4.30) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.10) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.85)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ตารางที่ 14 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	จำนวน	0	1	20	105	42	4.12	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.0	0.6	11.9	62.5	25.0		
การเปลี่ยนแปลงเขต รับผิดชอบ	จำนวน	0	2	43	97	26	3.88	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.00	1.2	25.6	57.7	15.5		
การทำงานในวันหยุด	จำนวน	6	9	44	73	36	3.74	สำคัญมาก
	ร้อยละ	3.6	5.4	26.2	43.4	21.4		
ค่าเฉลี่ยรวม							3.91	สำคัญมาก

จากตารางที่ 14 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.91

ปัจจัยย่อยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก เรียงลำดับดังนี้ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.12) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.88) และการทำงานในวันหยุด (3.74)

ตารางที่ 15 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	จำนวน	0	2	21	91	54	4.17	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0	1.2	12.5	54.2	32.1		
ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท	จำนวน	0	2	13	101	52	4.21	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	1.2	7.7	60.1	31.0		
หัวหน้าให้ความสำคัญกับตนเอง	จำนวน	0	3	7	87	71	4.35	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	1.7	4.2	51.8	42.3		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.24	สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 15 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.24

ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุดกับปัจจัยด้านหัวหน้าให้ความสำคัญกับตนเอง และได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท มีค่าเฉลี่ย 4.35 และ 4.21 ตามลำดับนอกจากนั้นปัจจัยด้านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 4.17

ตารางที่ 16 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสถานภาพ

ปัจจัยด้านสถานภาพ		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
มูลค่ายอดขายของบริษัท	จำนวน	1	5	28	109	25	3.90	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.6	3.0	16.6	64.9	14.9		
อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท	จำนวน	1	4	22	89	52	4.11	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.6	2.4	13.1	53.0	30.9		
มาตรฐานของบริษัท	จำนวน	0	1	17	83	67	4.29	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	0.6	10.1	49.4	39.9		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.10	สำคัญมาก

จากตารางที่ 16 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ด้านสถานภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10

ในส่วนของผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุดกับปัจจัยย่อยด้านมาตรฐานของบริษัท 4.29 และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับอัตราการเจริญเติบโตของบริษัทและมูลค่ายอดขายของบริษัทมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ 3.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษา ด้านความมั่นคง

ปัจจัยด้านความมั่นคง		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
ความมั่นคงของบริษัท	จำนวน	0	0	7	72	89	4.49	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	0	4.2	42.8	53.0		
ความมั่นคงของรายได้	จำนวน	0	1	6	70	91	4.49	สำคัญมากที่สุด
	ร้อยละ	0	0.6	3.6	41.6	54.2		
ความมั่นคงของเขต รับผิดชอบ	จำนวน	0	1	24	90	53	4.16	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0	0.6	14.3	53.6	31.5		
ค่าเฉลี่ยรวม							4.38	สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 17 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.38

ในส่วนของปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุดกับปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของบริษัท และความมั่นคงของรายได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.49 นอกจากนี้ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงของเขตรับผิดชอบผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 4.16

ตารางที่ 18 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยบำรุงรักษาในทุกด้าน

ปัจจัยด้านบำรุงรักษา (Hygiene Factor)	ค่าเฉลี่ยความสำคัญ ของปัจจัย	แปลผล	เรียงลำดับ
ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร	3.94	สำคัญมาก	9
ปัจจัยด้านนิเทศงาน	4.20	สำคัญมาก	6
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า	4.30	สำคัญมากที่สุด	4
ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน	4.41	สำคัญมากที่สุด	2
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน	4.58	สำคัญมากที่สุด	1
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.08	สำคัญมาก	8
ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว	3.91	สำคัญมาก	10
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง	4.24	สำคัญมากที่สุด	5
ปัจจัยด้านสถานภาพ	4.10	สำคัญมาก	7
ปัจจัยด้านความมั่นคง	4.38	สำคัญมากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยบำรุงรักษา	4.22	สำคัญมากที่สุด	

จากตารางที่ 18 พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 5 คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยรวมมีค่า 4.22 เมื่อพิจารณาตามปัจจัยด้านต่างๆพบว่าปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับสำคัญมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4.58) ปัจจัยด้านภาวะการทำงาน (4.41) ปัจจัยด้านความมั่นคง (4.38) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า (4.30) และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับลูกน้อง (4.24) และปัจจัยที่ให้ความสำคัญระดับสำคัญมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านนิเทศงาน (4.20) ปัจจัยด้านสถานภาพ (4.10) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (4.08) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (3.94) และปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว (3.91)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา ต่อปัจจัย
ตัวกระตุ้น (Motivator Factors)

ตารางที่ 19 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ
ปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความสัมฤทธิ์ผล

ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อย ที่สุด	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด		
อาชีพนี้ทำให้ประสบ ความสำเร็จในชีวิต	จำนวน	2	4	64	59	39	3.77	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.2	2.4	38.1	35.1	23.2		
มีความง่ายในการทำงาน	จำนวน	3	22	77	51	15	3.32	สำคัญปานกลาง
	ร้อยละ	1.8	13.1	45.8	30.4	8.9		
ค่าเฉลี่ยรวม						3.54	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 19 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้าน
ความสัมฤทธิ์ผล โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.54

ในส่วนของปัจจัยย่อยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับ
ปัจจัยย่อยด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และปัจจัยย่อยด้านมี
ความง่ายในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32

ตารางที่ 20 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
อาชีพนี้ได้รับการยอมรับ อย่างกว้างขวาง	จำนวน	3	14	81	45	25	3.45	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.8	8.3	48.2	26.8	14.9		
สามารถที่ทำงานในบริษัท ต่างประเทศ	จำนวน	2	7	72	54	33	3.65	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.2	4.2	42.9	32.1	19.6		
ได้รับการยกย่องจากอาชีพ นี้	จำนวน	5	20	71	50	22	3.38	สำคัญปานกลาง
	ร้อยละ	3.0	11.9	42.3	29.8	13.1		
ค่าเฉลี่ยรวม						3.49	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 20 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับปัจจัยย่อยด้านสามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.65) อาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.45) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลางกับด้านได้รับการยกย่องจากอาชีพนี้ (3.38)

ตารางที่ 21 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
เป็นอาชีพที่ทำทนาย	จำนวน	4	5	36	94	29	3.83	สำคัญมาก
	ร้อยละ	2.4	3.0	21.4	55.9	17.3		
เป็นอาชีพที่น่าสนใจ	จำนวน	3	5	37	86	37	3.89	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.8	3.0	22.0	51.2	22.0		
ลักษณะและวิธีการทำงาน	จำนวน	2	12	59	70	25	3.62	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.2	7.1	35.1	41.7	14.9		
มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ	จำนวน	5	7	53	76	27	3.67	สำคัญมาก
	ร้อยละ	3.0	4.2	31.5	45.2	16.1		
ได้ติดต่อกับผู้อื่น	จำนวน	4	5	45	80	34	3.80	สำคัญมาก
	ร้อยละ	2.4	3.0	26.8	47.6	20.2		
ผลิตภัณฑ์โดยตรงกับที่เรียนมา	จำนวน	4	23	84	46	11	3.22	สำคัญปานกลาง
	ร้อยละ	2.4	13.7	50.0	27.4	6.5		
ค่าเฉลี่ยรวม						3.67	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 21 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.67

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับปัจจัยย่อยด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.89) เป็นอาชีพที่ทำทนาย (3.83) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.80) มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.67) และลักษณะและวิธีการทำงาน (3.62) ยกเว้นปัจจัยย่อยด้านผลิตภัณฑ์โดยตรงกับที่เรียนมา (3.22) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง

ตารางที่ 22 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
เป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน	จำนวน	1	2	20	92	53	4.15	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.6	1.2	11.9	54.8	31.5		
เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง	จำนวน	3	1	30	87	47	4.04	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.8	0.6	17.8	51.8	28.0		
ค่าเฉลี่ยรวม						4.10	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 22 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.10

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับปัจจัยย่อยด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.15) และเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.04)

ตารางที่ 23 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อ ปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านโอกาสก้าวหน้า

ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	จำนวน	1	6	79	51	31	3.63	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.6	3.6	47.0	30.4	18.4		
มีระบบการทำงานที่ดี	จำนวน	0	3	64	74	27	3.74	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.0	1.8	38.1	44.0	16.1		
สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง	จำนวน	0	9	70	55	34	3.68	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.0	5.4	41.7	32.7	20.2		
ค่าเฉลี่ยรวม						3.68	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 23 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.68

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับปัจจัยย่อยทุกด้าน โดยค่าเฉลี่ยแต่ละปัจจัยเรียงลำดับได้ดังนี้มีระบบการทำงานที่ดี (3.74) สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.68) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพค่าเฉลี่ย (3.63)

ตารางที่ 24 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยตัวกระตุ้น ด้านการเจริญเติบโต

ปัจจัยด้านการเจริญเติบโต		ระดับความสำคัญ					ค่าเฉลี่ย	แปลผล
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา	จำนวน	1	3	19	97	48	4.12	สำคัญมาก
	ร้อยละ	0.6	1.8	11.3	57.7	28.6		
มีตำแหน่งงานหลากหลาย	จำนวน	3	8	43	89	25	3.74	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.8	4.7	25.6	53.0	14.9		
มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ	จำนวน	2	3	32	97	34	3.94	สำคัญมาก
	ร้อยละ	1.2	1.8	19.1	57.7	20.2		
ค่าเฉลี่ยรวม							3.93	สำคัญมาก

จากตารางที่ 24 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับปัจจัยย่อยทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยแต่ละปัจจัยเรียงลำดับได้ดังนี้มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.12) มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.94) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.74)

ตารางที่ 25 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยการให้ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามต่อปัจจัยตัวกระตุ้นในทุกด้าน

ปัจจัยตัวกระตุ้น (Motivation Factor)	ค่าเฉลี่ยความสำคัญของปัจจัย	แปลผล	เรียงลำดับ
ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล	3.54	สำคัญมาก	5
ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	3.49	สำคัญมาก	6
ปัจจัยด้านลักษณะงาน	3.67	สำคัญมาก	4
ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	4.10	สำคัญมาก	1
ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า	3.68	สำคัญมาก	3
ปัจจัยด้านการเจริญเติบโต	3.93	สำคัญมาก	2
ค่าเฉลี่ยรวมของปัจจัยตัวกระตุ้น	3.74	สำคัญมาก	

จากตารางที่ 25 พบว่านักศึกษาชั้นปีที่ 5 คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 เมื่อพิจารณาแยกตามปัจจัยด้านต่างๆพบว่าปัจจัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับสำคัญมาก คือปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (4.10) ปัจจัยด้านการเจริญเติบโต (3.93) ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้า (3.69) ปัจจัยด้านลักษณะงาน (3.70) ปัจจัยด้านความสัมฤทธิ์ผล (3.54) และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ (3.49)

ส่วนที่ 4 ข้อมูลระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลต่างๆ

4.1 ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ

ตารางที่ 26 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเพศ

นโยบายและการบริหาร	เพศ	
	ชาย	หญิง
มีนโยบายที่เหมาะสม	4.23 สำคัญมากที่สุด	3.81 สำคัญมาก
ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย	3.77 สำคัญมาก	3.89 สำคัญมาก
มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย	4.00 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.00 สำคัญมาก	3.92 สำคัญมาก

จากตารางที่ 26 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก เพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.00 และ 3.92 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีนโยบายที่เหมาะสม (4.23) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.00) และลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.77)

เพศหญิงให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกปัจจัยย่อยเรียงลำดับดังนี้ มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.07) ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.89) และมีนโยบายที่เหมาะสม (3.81)

ตารางที่ 27 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัย บำรุงรักษาด้านนิเทศงาน จำแนกตามเพศ

นิเทศงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
มีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง	3.79 สำคัญมาก	3.88 สำคัญมาก
มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	4.62 สำคัญมากที่สุด	4.51 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.21 สำคัญมากที่สุด	4.20 สำคัญมาก

จากตารางที่ 27 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบำรุงรักษาด้านนิเทศงาน โดยเพศชายให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด และเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21 และ 4.20 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด คือด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.62) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.79)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด คือด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.51) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.88)

ตารางที่ 28 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า จำแนกตามเพศ


ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	เพศ	
	ชาย	หญิง
หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.29 สำคัญมากที่สุด
หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ	4.38 สำคัญมากที่สุด	4.36 สำคัญมากที่สุด
หัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน	4.18 สำคัญมาก	4.23 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.29 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 28 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยรวม คือ 4.32 และ 4.29 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด คือด้านหัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.41) และหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.38) นอกจากนั้นให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.18)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.36) หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.29) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.23)

ตารางที่ 29 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านภาวะการทำงาน จำแนกตามเพศ

ภาวะการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน	4.38 สำคัญมากที่สุด	4.36 สำคัญมากที่สุด
มีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน	4.31 สำคัญมากที่สุด	4.24 สำคัญมากที่สุด
ตอบสนองความต้องการของพนักงาน	4.67 สำคัญมากที่สุด	4.57 สำคัญมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยรวม	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.39 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 29 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านภาวะการทำงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.45 และ 4.39 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.67) สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.38) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.31)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.57) สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.36) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.24)

ตารางที่ 30 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน จำแนกตามเพศ

ค่าตอบแทน	เพศ	
	ชาย	หญิง
เงินเดือน	4.51 สำคัญมากที่สุด	4.62 สำคัญมากที่สุด
รางวัลการขาด(Incentive)	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.56 สำคัญมากที่สุด
สวัสดิการสำหรับพนักงาน	4.46 สำคัญมากที่สุด	4.71 สำคัญมากที่สุด
การขึ้นเงินเดือน	4.38 สำคัญมากที่สุด	4.60 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.43 สำคัญมากที่สุด	4.62 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 30 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด โดยเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.43 และ 4.62 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือน (4.51) สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.46) การขึ้นเงินเดือน (4.38) และรางวัลการขาด (Incentive) (4.36)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านสวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.71) เงินเดือน (4.62) การขึ้นเงินเดือน (4.60) และรางวัลการขาด (Incentive) (4.56)

ตารางที่ 31 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเพศ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
มีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ	3.36 สำคัญปานกลาง	4.00 สำคัญมาก
มีความเป็นกันเองในบริษัท	4.23 สำคัญมากที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด
มีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ	4.08 สำคัญมาก	4.10 สำคัญมาก
 ค่าเฉลี่ยรวม	3.89 สำคัญมาก	4.14 สำคัญมาก

จากตารางที่ 31 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.89 และ 4.14 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.23) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับปัจจัยด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.08) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.36)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.33) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับปัจจัยด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.10) และด้านมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (4.00)

ตารางที่ 32 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเพศ

ชีวิตส่วนตัว	เพศ	
	ชาย	หญิง
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	4.15 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก
การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ	3.87 สำคัญมาก	3.88 สำคัญมาก
การทำงานในวันหยุด	3.67 สำคัญมาก	3.76 สำคัญมาก
 ค่าเฉลี่ยรวม	3.90 สำคัญมาก	3.92 สำคัญมาก

จากตารางที่ 32 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.90 และ 3.92 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.15) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.87) และการทำงานในวันหยุด (3.67)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.11) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.88) และการทำงานในวันหยุด (3.76)

ตารางที่ 33 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับลูกน้อง จำแนกตามเพศ

ความสัมพันธ์กับลูกน้อง	เพศ	
	ชาย	หญิง
ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.21 สำคัญมากที่สุด	4.16 สำคัญมาก
ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท	4.28 สำคัญมากที่สุด	4.19 สำคัญมาก
หัวหน้าให้ความเป็นกันเอง	4.54 สำคัญมากที่สุด	4.29 สำคัญมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยรวม	4.34 สำคัญมากที่สุด	4.21 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 33 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับลูกน้อง อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด สำหรับเพศชายค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.34 และเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.21

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านหัวหน้าให้ความเป็นกันเอง (4.54) ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.28) และได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.21)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านหัวหน้าให้ความเป็นกันเอง (4.29) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.19) และได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.16)

ตารางที่ 34 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ จำแนกตามเพศ

สถานภาพ	เพศ	
	ชาย	หญิง
มูลค่ายอดขายของบริษัท	3.97 สำคัญมาก	3.88 สำคัญมาก
อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท	4.03 สำคัญมาก	4.14 สำคัญมาก
มาตรฐานของบริษัท	4.13 สำคัญมาก	4.33 สำคัญมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยรวม	4.04 สำคัญมาก	4.12 สำคัญมาก

จากตารางที่ 34 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ อยู่ในระดับสำคัญมาก สำหรับเพศชายและหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.04 และ 4.12 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านมาตรฐานของบริษัท (4.13) อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.03) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.97)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมาตรฐานของบริษัท (4.33) ให้ระดับความสำคัญมาก กับด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.14) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.88)

ตารางที่ 35 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคง จำแนกตามเพศ

ความมั่นคง	เพศ	
	ชาย	หญิง
ความมั่นคงของบริษัท	4.59 สำคัญมากที่สุด	4.46 สำคัญมากที่สุด
ความมั่นคงของรายได้	4.49 สำคัญมากที่สุด	4.50 สำคัญมากที่สุด
ความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ	3.87 สำคัญมาก	4.25 สำคัญมากที่สุด
 ค่าเฉลี่ยรวม	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.40 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 35 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคง อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด สำหรับเพศชายและเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.32 และ 4.40 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านความมั่นคงของบริษัท (4.59) และด้านความมั่นคงของรายได้ (4.49) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (3.87)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านความมั่นคงของรายได้ (4.50) ความมั่นคงของบริษัท (4.46) และด้านความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.25)

ตารางที่ 36 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความสัมฤทธิ์ผล จำแนกตามเพศ

ความสัมฤทธิ์ผล	เพศ	
	ชาย	หญิง
อาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต	3.69 สำคัญมาก	3.79 สำคัญมาก
มีความง่ายในการทำงาน	3.31 สำคัญปานกลาง	3.32 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 สำคัญมาก	3.56 สำคัญมาก

จากตารางที่ 36 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเพศชายและหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.50 และ 3.56 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก คือด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.69) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านมีความง่ายในการทำงาน (3.31)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก คือด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.79) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านมีความง่ายในการทำงาน (3.32)

ตารางที่ 37 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

การยอมรับนับถือ	เพศ	
	ชาย	หญิง
อาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง	3.31 สำคัญปานกลาง	3.49 สำคัญมาก
สามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ	3.31 สำคัญปานกลาง	3.75 สำคัญมาก
ได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้	3.18 สำคัญปานกลาง	3.44 สำคัญมาก
 ค่าเฉลี่ยรวม	3.27 สำคัญปานกลาง	3.56 สำคัญมาก

จากตารางที่ 37 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง สำหรับเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.27 และเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.56

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง และสามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศโดยมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากัน (3.31) และได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.18)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านสามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.75) อาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.49) และด้านได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.44)

ตารางที่ 38 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านลักษณะงาน จำแนกตามเพศ

ลักษณะงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
เป็นอาชีพที่ทำหาย	3.44 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก
เป็นอาชีพที่น่าสนใจ	3.64 สำคัญมาก	3.96 สำคัญมาก
ลักษณะและวิธีการทำงาน	3.38 สำคัญปานกลาง	3.69 สำคัญมาก
มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ	3.21 สำคัญปานกลาง	3.81 สำคัญมาก
ได้ติดต่อกับผู้อื่น	3.41 สำคัญมาก	3.92 สำคัญมาก
ผลิตภัณฑ์โดยตรงที่เรียนมา	2.85 สำคัญปานกลาง	3.33 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.32 สำคัญปานกลาง	3.78 สำคัญมาก

จากตารางที่ 38 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง สำหรับเพศชายมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.32 และเพศหญิงให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.78

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก เรียงลำดับดังนี้ด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.64) เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.44) และได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.41) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับปัจจัยด้านลักษณะและวิธีการทำงาน (3.38) มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.21) ผลิตภัณฑ์โดยตรงที่เรียนมา (2.85)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.96) เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.95) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.92) มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.81) และลักษณะและวิธีการทำงาน (3.69) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านผลิตภัณฑ์โดยตรงที่เรียนมา (3.33)

ตารางที่ 39 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเพศ

ความรับผิดชอบ	เพศ	
	ชาย	หญิง
เป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน	3.97 สำคัญมาก	4.21 สำคัญมากที่สุด
เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง	3.79 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.88 สำคัญมาก	4.16 สำคัญมาก

จากตารางที่ 39 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อบริษัทปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสำคัญมาก สำหรับเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.88 และ 4.16 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (3.97) และเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (3.79)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.21) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.11)

ตารางที่ 40 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามเพศ

โอกาสก้าวหน้า	เพศ	
	ชาย	หญิง
มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.62 สำคัญมาก	3.63 สำคัญมาก
มีระบบการทำงานที่ดี	3.85 สำคัญมาก	3.71 สำคัญมาก
สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูง	3.79 สำคัญมาก	3.64 สำคัญมาก
 ค่าเฉลี่ยรวม	3.75 สำคัญมาก	 3.66 สำคัญมาก

จากตารางที่ 40 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับสำคัญมาก สำหรับเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.75 และ 3.66 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.85) สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.79) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.62)

เพศหญิง ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้คือด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.71) สามารถทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.64) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.63)

ตารางที่ 41 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามเพศ

การเจริญเติบโต	เพศ	
	ชาย	หญิง
มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา	3.92 สำคัญมาก	4.18 สำคัญมาก
มีตำแหน่งงานหลากหลาย	3.51 สำคัญมาก	3.81 สำคัญมาก
มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ	3.79 สำคัญมาก	3.98 สำคัญมาก
 ค่าเฉลี่ยรวม	3.74 สำคัญมาก	3.99 สำคัญมาก

จากตารางที่ 41 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นเพศชายและเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต อยู่ในระดับสำคัญมาก สำหรับเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.74 และ 3.99 ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยพบว่า เพศชาย ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (3.92) มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.79) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.51)

เพศหญิง ให้ระดับความสำคัญมาก ในทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.18) มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.98) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.81)

4.2 ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเกรดเฉลี่ย

ตารางที่ 42 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

นโยบายและการบริหาร	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
มีนโยบายที่เหมาะสม	4.00 สำคัญมาก	3.93 สำคัญมาก	4.15 สำคัญมาก	3.76 สำคัญมาก
ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย	3.91 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	3.87 สำคัญมาก	3.78 สำคัญมาก
มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย	4.18 สำคัญมาก	4.14 สำคัญมาก	4.04 สำคัญมาก	4.01 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03 สำคัญมาก	4.05 สำคัญมาก	4.02 สำคัญมาก	3.85 สำคัญมาก

จากตารางที่ 42 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกระดับเกรดเฉลี่ยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้เกรดเฉลี่ยกลุ่ม 2.50-2.75 (4.05) กลุ่มน้อยกว่า 2.50 (4.03) กลุ่ม 2.76-3.24 (4.02) และกลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (3.85)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.18) มีนโยบายที่เหมาะสม (4.00) และลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.91)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.14) ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (4.07) และมีนโยบายที่เหมาะสม (3.93)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ มีนโยบายที่เหมาะสม (4.15) มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.04) และลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.87)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.01) ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.78) มีนโยบายที่เหมาะสม (3.76)

ตารางที่ 43 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนิเทศงาน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

นิเทศงาน	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
มีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง	3.82 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	3.96 สำคัญมาก	3.74 สำคัญมาก
มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.55 สำคัญมากที่สุด	4.65 สำคัญมากที่สุด	4.48 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14 สำคัญมาก	4.31 สำคัญมากที่สุด	4.31 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก

จากตารางที่ 43 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนิเทศงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในระดับเกรดเฉลี่ยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้เกรดเฉลี่ยกลุ่ม 2.50-2.75 (4.31) กลุ่ม 2.76-3.24 (4.31) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับกลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 (4.14) และกลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.11)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.45) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.82)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.55) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (4.07)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.65) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.96)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.48) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.74)

ตารางที่ 44 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับหัวหน้า จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.38 สำคัญมากที่สุด	4.46 สำคัญมากที่สุด	4.21 สำคัญมากที่สุด
หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.38 สำคัญมากที่สุด
หัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.21 สำคัญมากที่สุด	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.18 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.42 สำคัญมากที่สุด	4.28 สำคัญมากที่สุด	4.37 สำคัญมากที่สุด	4.26 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 44 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับหัวหน้า อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกระดับเกรดเฉลี่ยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้เกรดเฉลี่ยกลุ่มน้อยกว่า 2.50 (4.42) กลุ่ม 2.76-3.24 (4.37) กลุ่ม 2.50-2.75 (4.28) กลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.26)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.45) หัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.45) และหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.36)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.38) หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.24) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.21)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.46) หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.41) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.24)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.38) หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.21) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก สำหรับหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.18)

ตารางที่ 45 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านภาวะการทำงาน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ภาวะการทำงาน	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน	4.18 สำคัญมาก	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.50 สำคัญมากที่สุด	4.30 สำคัญมากที่สุด
มีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน	4.27 สำคัญมากที่สุด	4.17 สำคัญมาก	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.29 สำคัญมากที่สุด
ตอบสนองความต้องการของพนักงาน	4.73 สำคัญมากที่สุด	4.48 สำคัญมากที่สุด	4.59 สำคัญมากที่สุด	4.62 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39 สำคัญมากที่สุด	4.35 สำคัญมากที่สุด	4.44 สำคัญมากที่สุด	4.40 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 45 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านภาวะการทำงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกระดับเกรดเฉลี่ยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ ดังนี้เกรดเฉลี่ยกลุ่ม 2.76-3.24 (4.44) กลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.40) กลุ่มน้อยกว่า 2.50 (4.39) และกลุ่ม 2.50-2.75 (4.35)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.73) มีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.27) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านสนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.18)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.48) สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.41) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.17)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.59) สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.50) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.24)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.62) สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.30) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.29)

ตารางที่ 46 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ค่าตอบแทน	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
เงินเดือน	4.73 สำคัญมากที่สุด	4.79 สำคัญมากที่สุด	4.67 สำคัญมากที่สุด	4.46 สำคัญมากที่สุด
รางวัลการขยาย (Incentive)	4.55 สำคัญมากที่สุด	4.55 สำคัญมากที่สุด	4.59 สำคัญมากที่สุด	4.45 สำคัญมากที่สุด
สวัสดิการสำหรับพนักงาน	4.64 สำคัญมากที่สุด	4.69 สำคัญมากที่สุด	4.63 สำคัญมากที่สุด	4.66 สำคัญมากที่สุด
การขึ้นเงินเดือน	4.55 สำคัญมากที่สุด	4.55 สำคัญมากที่สุด	4.57 สำคัญมากที่สุด	4.54 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.62 สำคัญมากที่สุด	4.65 สำคัญมากที่สุด	4.62 สำคัญมากที่สุด	4.53 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 46 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกระดับเกรดเฉลี่ยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ เกรดเฉลี่ยกลุ่ม 2.50-2.75 (4.65) กลุ่มน้อยกว่า 2.50 (4.62) กลุ่ม 2.76-3.24 (4.62) และกลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.53)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือน (4.73) สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.64) รางวัลการขยาย (Incentive) (4.55) และการขึ้นเงินเดือน (4.55)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับ ดังนี้ ด้านเงินเดือน (4.79) สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.69) รางวัลการขยาย (Incentive) (4.55) และการขึ้นเงินเดือน (4.55)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านเงินเดือน (4.67) สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.63) รางวัลการขาย (Incentive) (4.59) และการขึ้นเงินเดือน (4.57)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านสวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.66) การขึ้นเงินเดือน (4.54) เงินเดือน (4.46) และรางวัลการขาย (Incentive) (4.45)

ตารางที่ 47 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
มีเพื่อนทำงานอยู่ในเขต รับผิดชอบ	3.64 สำคัญมาก	3.93 สำคัญมาก	3.78 สำคัญมาก	3.89 สำคัญมาก
มีความเป็นกันเองในบริษัท	4.27 สำคัญมากที่สุด	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด	4.24 สำคัญมากที่สุด
มีการสื่อสารระหว่างเขต รับผิดชอบ	4.18 สำคัญมาก	3.93 สำคัญมาก	4.26 สำคัญมากที่สุด	4.05 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03 สำคัญมาก	4.10 สำคัญมาก	4.12 สำคัญมาก	4.06 สำคัญมาก

จากตารางที่ 47 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกระดับเกรดเฉลี่ยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้เกรดเฉลี่ยกลุ่ม 2.76-3.24 (4.12) กลุ่ม 2.50-2.75 (4.10) กลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.06) และกลุ่มน้อยกว่า 2.50 (4.03)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.27) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.18) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.64)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.45) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (3.93) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.93)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีความเป็น
กันเองในบริษัท (4.33) และมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.26) ให้ความสำคัญในระดับ
สำคัญมาก ด้านมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.78)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีความเป็น
กันเองในบริษัท (4.24) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิด
ชอบ (4.05) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.89)

ตารางที่ 48 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัย
บำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ชีวิตส่วนตัว	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	3.64 สำคัญมาก	4.17 สำคัญมาก	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.10 สำคัญมาก
การเปลี่ยนแปลงเขต รับผิดชอบ	3.45 สำคัญมาก	3.90 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก	3.85 สำคัญมาก
การทำงานในวันหยุด	3.45 สำคัญมาก	3.79 สำคัญมาก	3.83 สำคัญมาก	3.71 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก	4.02 สำคัญมาก	3.89 สำคัญมาก

จากตารางที่ 48 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้าน
ชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกระดับเกรดเฉลี่ยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้เกรด
เฉลี่ยกลุ่ม 2.76-3.24 (4.02) กลุ่ม 2.50-2.75 (3.95) กลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (3.89) และกลุ่มน้อยกว่า 2.50
(3.51)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้าน
เรียงลำดับดังนี้ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (3.64) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.45) และการ
ทำงานในวันหยุด (3.45)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้าน
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.17) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.90) และการทำงานในวันหยุด
(3.79)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.24) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านการเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (4.00) และการทำงานในวันหยุด (3.83)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.10) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.85) และการทำงานในวันหยุด (3.71)

ตารางที่ 49 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับลูกน้อง จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ความสัมพันธ์กับลูกน้อง	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	3.55 สำคัญมาก	4.34 สำคัญมากที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก
ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท	3.91 สำคัญมาก	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.16 สำคัญมาก
หัวหน้าให้ความเป็นกันเอง	4.64 สำคัญมากที่สุด	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.23 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.03 สำคัญมาก	4.40 สำคัญมากที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด	4.17 สำคัญมาก

จากตารางที่ 49 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับลูกน้อง อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด สำหรับกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 (4.40) และ 2.76-3.24 (4.33) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่กลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.17) และกลุ่มน้อยกว่า 2.50 (4.03)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านหัวหน้าให้ความเป็นกันเอง (4.64) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (3.91) และได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (3.55)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านหัวหน้าให้ความเป็นกันเอง (4.45) ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.41) และได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.34)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับ ดังนี้ด้านหัวหน้าให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.45) ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.41) และได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.34)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านหัวหน้าให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.23) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.16) และได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.11)

ตารางที่ 50 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

สถานภาพ	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
มูลค่ายอดขายของบริษัท	4.00 สำคัญมาก	3.90 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก	3.84 สำคัญมาก
อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท	4.18 สำคัญมาก	4.28 สำคัญมากที่สุด	4.28 สำคัญมากที่สุด	3.95 สำคัญมาก
มาตรฐานของบริษัท	4.00 สำคัญมาก	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด	4.24 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.06 สำคัญมาก	4.21 สำคัญมากที่สุด	4.20 สำคัญมาก	4.01 สำคัญมาก

จากตารางที่ 50 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด สำหรับกลุ่มที่มีเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 (4.21) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก สำหรับกลุ่ม 2.76-3.24 (4.20) กลุ่มน้อยกว่า 2.50 (4.06) และกลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.01)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.18) มูลค่ายอดขายของบริษัท (4.00) และมาตรฐานของบริษัท (4.00)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมาตรฐานของบริษัท (4.45) และอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.28) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.90)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมาตรฐานของบริษัท (4.33) และอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.28) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมูลค่ายอดขายของบริษัท (4.00)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมาตรฐานของบริษัท (4.24) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (3.95) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.84)

ตารางที่ 51 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความมั่นคง จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ความมั่นคง	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
ความมั่นคงของบริษัท	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.59 สำคัญมากที่สุด	4.48 สำคัญมากที่สุด	4.46 สำคัญมากที่สุด
ความมั่นคงของรายได้	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.66 สำคัญมากที่สุด	4.59 สำคัญมากที่สุด	4.39 สำคัญมากที่สุด
ความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ	3.82 สำคัญมาก	4.28 สำคัญมากที่สุด	4.15 สำคัญมาก	4.17 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.51 สำคัญมากที่สุด	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.34 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 51 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความมั่นคง อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกกลุ่ม โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 (4.51) กลุ่ม 2.76-3.24 (4.41) กลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.34) และกลุ่มน้อยกว่า 2.50 (4.24)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านความมั่นคงของบริษัท (4.45) ความมั่นคงของรายได้ (4.45) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (3.82)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านความมั่นคงของรายได้ (4.66) ความมั่นคงของบริษัท (4.59) และความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.28)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านความมั่นคงของรายได้ (4.59) ความมั่นคงของบริษัท (4.48) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.15)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านความมั่นคงของบริษัท (4.46) และความมั่นคงของรายได้ (4.39) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.17)

ตารางที่ 52 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความสัมฤทธิ์ผล จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ความสัมฤทธิ์ผล	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
อาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต	3.82 สำคัญมาก	3.97 สำคัญมาก	4.04 สำคัญมาก	3.54 สำคัญมาก
มีความง่ายในการทำงาน	3.27 สำคัญปานกลาง	3.45 สำคัญมาก	3.43 สำคัญมาก	3.21 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 สำคัญมาก	3.71 สำคัญมาก	3.74 สำคัญมาก	3.38 สำคัญมาก

จากตารางที่ 52 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับสำคัญมาก สำหรับกลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 (3.74) กลุ่ม 2.50-2.75 (3.71) และกลุ่มน้อยกว่า 2.50 (3.55) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับกลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป (3.38)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.82) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านมีความง่ายในการทำงาน (3.27)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.97) และมีความง่ายในการทำงาน (3.45)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (4.04) และมีความง่ายในการทำงาน (3.43)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.54) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีความง่ายในการทำงาน (3.21)

ตารางที่ 53 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

การยอมรับนับถือ	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
อาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง	3.45 สำคัญมาก	3.45 สำคัญมาก	3.57 สำคัญมาก	3.38 สำคัญปานกลาง
สามารถทำงานในบริษัทต่างประเทศ	3.55 สำคัญมาก	3.79 สำคัญมาก	3.63 สำคัญมาก	3.62 สำคัญมาก
ได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้	3.55 สำคัญมาก	3.28 สำคัญปานกลาง	3.50 สำคัญมาก	3.33 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.52 สำคัญมาก	3.51 สำคัญมาก	3.57 สำคัญมาก	3.44 สำคัญมาก

จากตารางที่ 53 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่ม โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ กลุ่ม 2.76-3.24 (3.57) กลุ่มน้อยกว่า 2.50 (3.52) กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 (3.51) และกลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (3.44)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้าน เรียงลำดับดังนี้ด้านสามารถทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.55) ได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.55) และอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.45)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านสามารถทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.79) และอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.45) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.28)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านสามารถทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.60) อาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.57) และได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.50)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านสมรรถนะที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.62) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.38) และได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.33)

ตารางที่ 54 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านลักษณะงาน จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ลักษณะงาน	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
เป็นอาชีพที่ทำหาย	3.64 สำคัญมาก	3.90 สำคัญมาก	3.83 สำคัญมาก	3.83 สำคัญมาก
เป็นอาชีพที่น่าสนใจ	3.73 สำคัญมาก	3.86 สำคัญมาก	3.96 สำคัญมาก	3.88 สำคัญมาก
ลักษณะและวิธีการทำงาน	3.82 สำคัญมาก	3.69 สำคัญมาก	3.74 สำคัญมาก	3.50 สำคัญมาก
มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ	3.55 สำคัญมาก	3.66 สำคัญมาก	3.65 สำคัญมาก	3.71 สำคัญมาก
ได้ติดต่อกับผู้อื่น	4.00 สำคัญมาก	3.90 สำคัญมาก	3.78 สำคัญมาก	3.76 สำคัญมาก
ผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา	3.00 สำคัญปานกลาง	3.17 สำคัญปานกลาง	3.28 สำคัญปานกลาง	3.23 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.62 สำคัญมาก	3.70 สำคัญมาก	3.71 สำคัญมาก	3.65 สำคัญมาก

จากตารางที่ 54 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่ม โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้กลุ่ม 2.76-3.24 (3.71) กลุ่ม 2.50-2.75 (3.70) กลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (3.65) และกลุ่มน้อยกว่า 2.50 (3.62)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้ติดต่อกับผู้อื่น (4.00) ลักษณะและวิธีการทำงาน (3.83) เป็นอาชีพที่น่าสนใจ(3.73) เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.64) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.00)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเป็นอาชีพที่ท้าทาย (3.90) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.90) เป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.86) ลักษณะและวิธีการทำงาน (3.69) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.66) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากปานกลาง ด้านผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.17)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.96) เป็นอาชีพที่ท้าทาย (3.83) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.78) ลักษณะและวิธีการทำงาน (3.74) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.65) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากปานกลาง ด้านผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.28)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.88) เป็นอาชีพที่ท้าทาย (3.83) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.76) มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.71) และลักษณะและวิธีการทำงาน (3.50) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.23)

ตารางที่ 55 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

ความรับผิดชอบ	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
เป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน	4.18 สำคัญมาก	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.13 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก
เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.10 สำคัญมาก	4.02 สำคัญมาก	3.98 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27 สำคัญมากที่สุด	4.26 สำคัญมากที่สุด	4.08 สำคัญมาก	4.02 สำคัญมาก

จากตารางที่ 55 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด สำหรับกลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 (4.27) และกลุ่ม 2.50-2.75 (4.26) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับกลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 (4.08) และกลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (4.02)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.36) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.18)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.41) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.10)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.13) และเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.02)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.07) และเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (3.98)

ตารางที่ 56 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

โอกาสก้าวหน้า	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.64 สำคัญมาก	3.66 สำคัญมาก	3.83 สำคัญมาก	3.50 สำคัญมาก
มีระบบการทำงานที่ดี	4.00 สำคัญมาก	3.76 สำคัญมาก	3.91 สำคัญมาก	3.61 สำคัญมาก
สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง	3.82 สำคัญมาก	3.69 สำคัญมาก	3.96 สำคัญมาก	3.50 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.82 สำคัญมาก	3.70 สำคัญมาก	3.90 สำคัญมาก	3.54 สำคัญมาก

จากตารางที่ 56 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 (3.90) กลุ่มน้อยกว่า 2.50 (3.82) กลุ่ม 2.50-2.75 (3.70) และ กลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (3.54)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (4.00) สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.82) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.64)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.76) สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.69) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.66)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านสามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.96) มีระบบการทำงานที่ดี (3.91) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.83)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.61) สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.50) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.50)

ตารางที่ 57 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามเกรดเฉลี่ย

การเจริญเติบโต	เกรดเฉลี่ย			
	น้อยกว่า 2.50	2.50-2.75	2.76-3.24	3.25 ขึ้นไป
มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา	4.27 สำคัญมากที่สุด	4.14 สำคัญมาก	4.20 สำคัญมาก	4.05 สำคัญมาก
มีตำแหน่งงานหลากหลาย	4.00 สำคัญมาก	3.90 สำคัญมาก	3.70 สำคัญมาก	3.68 สำคัญมาก
มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ	4.00 สำคัญมาก	4.17 สำคัญมาก	3.98 สำคัญมาก	3.83 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	3.96 สำคัญมาก	3.85 สำคัญมาก

จากตารางที่ 57 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ กลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 (4.09) กลุ่ม 2.50-2.75 (4.07) กลุ่ม 2.76-3.24 (3.96) และกลุ่ม 3.25 ขึ้นไป (3.85)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มเกรดเฉลี่ยน้อยกว่า 2.50 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด กับด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.27) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับด้านมีตำแหน่งงานหลากหลาย (4.00) และมีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (4.00)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.50-2.75 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้าน มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (4.17) มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.14) และมีตำแหน่งงาน หลากหลาย (3.90)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 2.76-3.24 ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ด้าน มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (4.20) มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (3.98) และมีตำแหน่งงาน หลากหลาย (3.70)

กลุ่มเกรดเฉลี่ย 3.25 ขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับทุกด้านเรียงลำดับดังนี้ ด้านมีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (4.05) มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (3.83) และมีตำแหน่งงาน หลากหลาย (3.68)

4.3 ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา จำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ตารางที่ 58 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัย บำรุงรักษาด้ำนนโยบายและการบริหาร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

นโยบายและการบริหาร	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
มีนโยบายที่เหมาะสม	4.00 สำคัญมาก	3.69 สำคัญมาก	3.79 สำคัญมาก	4.15 สำคัญมาก
ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย	3.82 สำคัญมาก	3.97 สำคัญมาก	3.74 สำคัญมาก	3.93 สำคัญมาก
มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย	3.91 สำคัญมาก	3.97 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91 สำคัญมาก	3.88 สำคัญมาก	3.87 สำคัญมาก	4.06 สำคัญมาก

จากตารางที่ 58 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้ำนนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.06) กลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.91) กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (3.88) และกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (3.87)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านมีนโยบายที่เหมาะสม (4.00) มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (3.91) และลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.82)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านมีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (3.97) ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.97) และมีนโยบายที่เหมาะสม (3.69)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านมีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.07) มีนโยบายที่เหมาะสม (3.79) และลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.74)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านมีนโยบายที่เหมาะสม (4.15) มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.11) และลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.93)

ตารางที่ 59 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนิเทศงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

นิเทศงาน	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
มีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง	3.73 สำคัญมาก	3.83 สำคัญมาก	3.87 สำคัญมาก	3.90 สำคัญมาก
มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.57 สำคัญมากที่สุด	4.46 สำคัญมากที่สุด	4.61 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09 สำคัญมาก	4.20 สำคัญมาก	4.17 สำคัญมาก	4.26 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 59 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนิเทศงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.26) และให้

ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในกลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (4.20) กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.17) และ กลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (4.09)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.45) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.73)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.57) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.83)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.46) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.87)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.61) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.90)

ตารางที่ 60 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับหัวหน้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง	4.55 สำคัญมากที่สุด	4.51 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก	4.38 สำคัญมากที่สุด
หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ	4.73 สำคัญมากที่สุด	4.51 สำคัญมากที่สุด	4.21 สำคัญมากที่สุด	4.36 สำคัญมากที่สุด
หัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน	3.91 สำคัญมาก	4.37 สำคัญมากที่สุด	4.13 สำคัญมาก	4.28 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.40 สำคัญมากที่สุด	4.46 สำคัญมากที่สุด	4.15 สำคัญมาก	4.34 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 60 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้า อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด กับกลุ่มรายได้รายได้ 15,001-30,000 บาท (4.46) กลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (4.40) และกลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.34) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.15)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.73) หัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.55) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (3.91)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับดังนี้ด้านหัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.51) หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.51) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.37)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.21) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.13) และหัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.11)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านหัวหน้างานให้ความเป็นกันเอง (4.38) หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.36) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.28)

ตารางที่ 61 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่ปัจจัยบำรุงรักษาด้านภาวะการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ภาวะการทำงาน	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน	4.09 สำคัญมาก	4.23 สำคัญมากที่สุด	4.48 สำคัญมากที่สุด	4.39 สำคัญมากที่สุด
มีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.23 สำคัญมากที่สุด	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.10 สำคัญมาก
ตอบสนองความต้องการของพนักงาน	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.57 สำคัญมากที่สุด	4.64 สำคัญมากที่สุด	4.61 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.27 สำคัญมากที่สุด	4.34 สำคัญมากที่สุด	4.51 สำคัญมากที่สุด	4.37 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 61 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้าน ภาวะการทำงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกกลุ่มรายได้ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ ดังนี้กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.51) กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.37) กลุ่ม รายได้ 15,001-30,000 บาท (4.34) กลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (4.27)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.36) ตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.36) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านสนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.09)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านโดย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.57) สนับสนุน เครื่องมือในการทำงาน (4.23) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.23)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านโดย เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.64) สนับสนุน เครื่องมือในการทำงาน (4.48) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.41)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้าน ตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.61) และสนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.39) และให้ ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.10)

ตารางที่ 62 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ค่าตอบแทน	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
เงินเดือน	4.18 สำคัญมาก	4.43 สำคัญมากที่สุด	4.67 สำคัญมากที่สุด	4.69 สำคัญมากที่สุด
รางวัลการขาย(Incentive)	3.91 สำคัญมาก	4.46 สำคัญมากที่สุด	4.66 สำคัญมากที่สุด	4.51 สำคัญมากที่สุด
สวัสดิการสำหรับพนักงาน	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.80 สำคัญมากที่สุด	4.67 สำคัญมากที่สุด	4.59 สำคัญมากที่สุด
การขึ้นเงินเดือน	4.27 สำคัญมากที่สุด	4.54 สำคัญมากที่สุด	4.54 สำคัญมากที่สุด	4.61 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.20 สำคัญมาก	4.56 สำคัญมากที่สุด	4.64 สำคัญมากที่สุด	4.60 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 62 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.64) กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.60) และกลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (4.56) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (4.20)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านสวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.45) และการขึ้นเงินเดือน (4.27) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเงินเดือน (4.18) รางวัลการขาย (Incentive) (3.91)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านสวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.80) การขึ้นเงินเดือน (4.54) รางวัลการขาย(Incentive) (4.46) และเงินเดือน (4.43)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านเงินเดือน (4.67) สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.67) รางวัลการขาย(Incentive) (4.66) และการขึ้นเงินเดือน (4.54)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านเงินเดือน (4.69) การขึ้นเงินเดือน (4.61) สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.59) และรางวัลการขาย (Incentive) (4.51)

ตารางที่ 63 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
มีเพื่อนทำงานอยู่ในเขต รับผิดชอบ	3.82 สำคัญมาก	4.14 สำคัญมาก	3.87 สำคัญมาก	3.67 สำคัญมาก
มีความเป็นกันเองในบริษัท	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.37 สำคัญมากที่สุด	4.18 สำคัญมาก	4.38 สำคัญมากที่สุด
มีการสื่อสารระหว่างเขต รับผิดชอบ	4.09 สำคัญมาก	4.17 สำคัญมาก	3.97 สำคัญมาก	4.18 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.09 สำคัญมาก	4.23 สำคัญมากที่สุด	4.01 สำคัญมาก	4.08 สำคัญมาก

จากตารางที่ 63 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (4.23) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (4.09) กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.08) และกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.02)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.36) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.09) มีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.82)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.36) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.09) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.82)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.18) มีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (3.97) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.87)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.38) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.18) มีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.67)

ตารางที่ 64 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ชีวิตส่วนตัว	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	4.00 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก	4.03 สำคัญมาก	4.23 สำคัญมากที่สุด
การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ	3.55 สำคัญมาก	3.80 สำคัญมาก	3.93 สำคัญมาก	3.92 สำคัญมาก
การทำงานในวันหยุด	3.36 สำคัญปานกลาง	3.66 สำคัญมาก	3.87 สำคัญมาก	3.72 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64 สำคัญมาก	3.86 สำคัญมาก	3.94 สำคัญมาก	3.96 สำคัญมาก

จากตารางที่ 64 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มรายได้ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (3.96) กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (3.94) กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (3.86) และกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.64)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.00) และการเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านการทำงานในวันหยุด (3.36)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.11) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.80) และการทำงานในวันหยุด (3.66)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.03) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.93) และการทำงานในวันหยุด (3.87)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.23) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านการเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.92) และการทำงานในวันหยุด (3.72)

ตารางที่ 65 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธกับลูกน้อง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ความสัมพันธ์กับลูกน้อง	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.00 สำคัญมาก	4.23 สำคัญมากที่สุด	4.08 สำคัญมาก	4.26 สำคัญมากที่สุด
ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท	4.09 สำคัญมาก	4.23 สำคัญมากที่สุด	4.15 สำคัญมาก	4.28 สำคัญมากที่สุด
หัวหน้าให้ความเป็นกันเอง	4.45 สำคัญมากที่สุด	4.49 สำคัญมากที่สุด	4.16 สำคัญมาก	4.43 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.18 สำคัญมาก	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.13 สำคัญมาก	4.32 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 65 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธกับลูกน้อง อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.32) และกลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (4.32) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก สำหรับกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (4.18) และกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.13)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.00) และการเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านการทำงานในวันหยุด (3.36)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.11) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.80) และการทำงานในวันหยุด (3.66)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.03) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.93) และการทำงานในวันหยุด (3.87)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.23) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านการเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.92) และการทำงานในวันหยุด (3.72)

ตารางที่ 66 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

สถานภาพ	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
มูลค่ายอดขายของบริษัท	3.55 สำคัญมาก	3.83 สำคัญมาก	3.84 สำคัญมาก	4.08 สำคัญมาก
อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท	3.64 สำคัญมาก	4.06 สำคัญมาก	4.08 สำคัญมาก	4.26 สำคัญมากที่สุด
มาตรฐานของบริษัท	4.00 สำคัญมาก	4.31 สำคัญมากที่สุด	4.28 สำคัญมากที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.22 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 66 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.22) และให้

ความสำคัญในระดับสำคัญมาก สำหรับกลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (4.07) กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.07) และกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.73)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมาตรฐานของบริษัท (4.00) อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (3.64) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.55)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมาตรฐานของบริษัท (4.28) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.08) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.84)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมาตรฐานของบริษัท (4.31) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.06) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.83)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมาตรฐานของบริษัท (4.33) และอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.26) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมูลค่ายอดขายของบริษัท (4.08)

ตารางที่ 67 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความมั่นคง จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ความมั่นคง	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
ความมั่นคงของบริษัท	4.73 สำคัญมากที่สุด	4.60 สำคัญมากที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด	4.54 สำคัญมากที่สุด
ความมั่นคงของรายได้	4.27 สำคัญมากที่สุด	4.57 สำคัญมากที่สุด	4.39 สำคัญมากที่สุด	4.59 สำคัญมากที่สุด
ความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ	4.18 สำคัญมาก	4.46 สำคัญมากที่สุด	4.00 สำคัญมาก	4.15 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.39 สำคัญมากที่สุด	4.54 สำคัญมากที่สุด	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.43 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 67 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคง อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ทุกกลุ่ม โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยรวมดังนี้กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (4.54) กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.43) กลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (4.39) และกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.24)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านความมั่นคงของบริษัท (4.73) และความมั่นคงของรายได้ (4.27) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.18)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงของบริษัท (4.60) ความมั่นคงของรายได้ (4.57) และความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.46)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านความมั่นคงของรายได้ (4.39) และความมั่นคงของบริษัท (4.33) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.00)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านความมั่นคงของรายได้ (4.59) และความมั่นคงของบริษัท (4.54) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.15)

ตารางที่ 68 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความสัมฤทธิ์ผล จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ความสัมฤทธิ์ผล	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
อาชีพนี้ทำให้ประสบ ความสำเร็จในชีวิต	3.64 สำคัญมาก	3.74 สำคัญมาก	3.72 สำคัญมาก	3.85 สำคัญมาก
มีความง่ายในการทำงาน	3.55 สำคัญมาก	3.40 สำคัญปานกลาง	3.25 สำคัญปานกลาง	3.30 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60 สำคัญมาก	3.57 สำคัญมาก	3.49 สำคัญมาก	3.58 สำคัญมาก

จากตารางที่ 68 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มรายได้ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ กลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.60) กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (3.58) กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (3.57) และกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (3.49)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.64) และมีความง่ายในการทำงาน (3.55)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.74) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีความง่ายในการทำงาน (3.40)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.72) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีความง่ายในการทำงาน (3.25)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.85) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีความง่ายในการทำงาน (3.30)

ตารางที่ 69 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

การยอมรับนับถือ	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
อาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง	3.36 สำคัญปานกลาง	3.37 สำคัญปานกลาง	3.46 สำคัญมาก	3.49 สำคัญมาก
สามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ	3.73 สำคัญมาก	3.49 สำคัญมาก	3.66 สำคัญมาก	3.72 สำคัญมาก
ได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้	3.55 สำคัญมาก	3.34 สำคัญปานกลาง	3.38 สำคัญปานกลาง	3.38 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.55 สำคัญมาก	3.40 สำคัญปานกลาง	3.50 สำคัญมาก	3.53 สำคัญมาก

จากตารางที่ 69 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสำคัญมาก กลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.55) กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (3.53) และกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (3.50) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับกลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (3.40)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านสามารภที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.73) และได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.55) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.36)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านสามารภที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.49) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.37) และได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.34)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านสามารภที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.66) และอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.46) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.38)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านสามารภที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.72) และได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.49) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.38)

ตารางที่ 70 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านลักษณะงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ลักษณะงาน	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
เป็นอาชีพที่ทำทนาย	3.73 สำคัญมาก	4.06 สำคัญมาก	3.70 สำคัญมาก	3.84 สำคัญมาก
เป็นอาชีพที่น่าสนใจ	3.73 สำคัญมาก	4.14 สำคัญมาก	3.85 สำคัญมาก	3.80 สำคัญมาก
ลักษณะและวิธีการทำงาน	3.18 สำคัญปานกลาง	3.74 สำคัญมาก	3.41 สำคัญมาก	3.84 สำคัญมาก
มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ	3.64 สำคัญมาก	3.66 สำคัญมาก	3.70 สำคัญมาก	3.66 สำคัญมาก
ได้ติดต่อกับผู้อื่น	3.18 สำคัญปานกลาง	3.86 สำคัญมาก	3.75 สำคัญมาก	3.93 สำคัญมาก
ผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา	2.82 สำคัญปานกลาง	3.37 สำคัญปานกลาง	3.16 สำคัญปานกลาง	3.26 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38 สำคัญปานกลาง	3.80 สำคัญมาก	3.60 สำคัญมาก	3.72 สำคัญมาก

จากตารางที่ 70 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการลักษณะงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก ในกลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (3.80) กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (3.72) และกลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (3.60) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.38)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านเป็นอาชีพที่ทำทนาย (3.73) เป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.73) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.64) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านลักษณะและวิธีการทำงาน(3.18) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.18) และผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (2.82)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (4.14) เป็นอาชีพที่ทำทนาย (4.06) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.86) ลักษณะและวิธีการทำงาน

(3.74) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.66) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.37)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.85) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.75) เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.70) มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.70) และลักษณะและวิธีการทำงาน (3.41) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.16)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.93) เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.84) ลักษณะและวิธีการทำงาน (3.84) เป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.80) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.66) ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กับด้านผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.26)

ตารางที่ 71 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อบังคับตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

ความรับผิดชอบ	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
เป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน	3.64 สำคัญมาก	4.20 สำคัญมาก	4.16 สำคัญมาก	4.21 สำคัญมากที่สุด
เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง	3.36 สำคัญปานกลาง	4.11 สำคัญมาก	3.97 สำคัญมาก	4.18 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.50 สำคัญมาก	4.16 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.20 สำคัญมาก

จากตารางที่ 71 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อบังคับตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มรายได้ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (4.20) กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (4.16) กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.07) และกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.50)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (3.64) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (3.36)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.20) และเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.11)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.16) และเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (3.97)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.21) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.18)

ตารางที่ 72 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

โอกาสก้าวหน้า	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.36 สำคัญปานกลาง	3.63 สำคัญมาก	3.64 สำคัญมาก	3.66 สำคัญมาก
มีระบบการทำงานที่ดี	3.36 สำคัญปานกลาง	3.71 สำคัญมาก	3.67 สำคัญมาก	3.90 สำคัญมาก
สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง	3.82 สำคัญมาก	3.54 สำคัญมาก	3.57 สำคัญมาก	3.84 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.51 สำคัญมาก	3.63 สำคัญมาก	3.63 สำคัญมาก	3.80 สำคัญมาก

จากตารางที่ 72 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มรายได้ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมดังนี้ กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (3.80) กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (3.63) กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (3.63) และกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.51)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านสามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.82) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.36) และมีระบบการทำงานที่ดี (3.36)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.71) มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.63) และสามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.54)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.67) มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.64) และสามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.57)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.90) สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.84) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.66)

ตารางที่ 73 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน

การเจริญเติบโต	รายได้เฉลี่ยรวมของครอบครัวต่อเดือน			
	น้อยกว่า 15,000 บาท	15,001-30,000 บาท	30,001-50,000 บาท	มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป
มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา	3.73 สำคัญมาก	4.20 สำคัญมาก	4.13 สำคัญมาก	4.13 สำคัญมาก
มีตำแหน่งงานหลากหลาย	3.55 สำคัญมาก	3.51 สำคัญมาก	3.89 สำคัญมาก	3.77 สำคัญมาก
มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ	3.55 สำคัญมาก	3.86 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	3.93 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61 สำคัญมาก	3.86 สำคัญมาก	4.03 สำคัญมาก	3.94 สำคัญมาก

จากตารางที่ 73 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มรายได้ โดยสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท (4.03) กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป (3.94) กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท (3.86) และกลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท (3.61)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (3.73) มีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.55) และมีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.55)

กลุ่มรายได้ 15,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.20) มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.86) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.51)

กลุ่มรายได้ 30,001-50,000 บาท ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.13) มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (4.07) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.89)

กลุ่มรายได้มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.13) มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.93) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.77)

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

4.4 ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการเลือกอาชีพผู้แทนยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ตารางที่ 74 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

นโยบายและการบริหาร	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
มีนโยบายที่เหมาะสม	3.85 สำคัญมาก	4.14 สำคัญมาก	4.53 สำคัญมากที่สุด	3.93 สำคัญมาก	3.21 สำคัญปานกลาง
ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย	3.93 สำคัญมาก	3.86 สำคัญมาก	3.63 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	3.26 สำคัญปานกลาง
มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย	3.95 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.05 สำคัญมาก	4.18 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.91 สำคัญมาก	4.02 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.06 สำคัญมาก	3.47 สำคัญมาก

จากตารางที่ 74 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มอาชีพ โดยสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ พนักงานเอกชน (4.07) ประกอบอาชีพอิสระ (4.06) รัฐวิสาหกิจ (4.02) รับราชการ (3.91) และ กับองค์กรอื่นๆ (3.47)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (3.95) ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.93) และมีนโยบายที่เหมาะสม (3.85)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีนโยบายที่เหมาะสม (4.14) มีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.07) และลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.86)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในด้านมีนโยบายที่เหมาะสม (4.53) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านมีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.05) และลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.63)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (4.18) ลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (4.07) และมีนโยบายที่เหมาะสม (3.93)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในด้านมีความชัดเจนในการให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบาย (3.95) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ในด้านลักษณะการบริหารที่ทันสมัย (3.26) และมีนโยบายที่เหมาะสม (3.21)

ตารางที่ 75 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนิเทศงาน จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

นิเทศงาน	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
มีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง	3.89 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก	3.70 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก
มีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน	4.49 สำคัญมากที่สุด	4.57 สำคัญมากที่สุด	4.68 สำคัญที่สุด	4.70 สำคัญที่สุด	3.95 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.19 สำคัญมาก	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.34 สำคัญที่สุด	4.20 สำคัญมาก	3.98 สำคัญมาก

จากตารางที่ 75 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านนิเทศงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มอาชีพพนักงานเอกชน (4.34) และรัฐวิสาหกิจ (4.32) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (4.20) รับราชการ (4.19) และองค์กรอื่นๆ (3.98)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.49) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.89)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.57) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (4.07)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.68) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (4.00)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (4.70) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (3.70)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีหัวหน้างานคอยดูแลโดยตรง (4.00) และมีความยุติธรรมในการประเมินผลงาน (3.95)

ตารางที่ 76 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธกับหัวหน้า จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ความสัมพันธ์กับหัวหน้า	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
หัวหน้างานให้ความสำคัญกับตนเอง	4.35 สำคัญมากที่สุด	4.07 สำคัญมาก	4.68 สำคัญมากที่สุด	4.31 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก
หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ	4.40 สำคัญมากที่สุด	4.14 สำคัญมาก	4.74 สำคัญมากที่สุด	4.34 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก
หัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน	4.35 สำคัญมากที่สุด	4.14 สำคัญมาก	4.53 สำคัญมากที่สุด	4.07 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.37 สำคัญมากที่สุด	4.12 สำคัญมาก	4.65 สำคัญมากที่สุด	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก

จากตารางที่ 76 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธกับหัวหน้า อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มอาชีพพนักงานเอกชน (4.65) รับราชการ (4.37) ประกอบอาชีพอิสระ (4.24) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กับรัฐวิสาหกิจ (4.12) และองค์กรอื่นๆ (4.11)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.40) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับตนเอง (4.35) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.35)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.14) หัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.14) และหัวหน้างานให้ความสำคัญกับตนเอง (4.07)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.74) หัวหน้างานให้ความสำคัญกับตนเอง (4.68) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.53)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านหัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.34) และหัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.31) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.07)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านหัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.11) หัวหน้างานมีความรับผิดชอบ (4.11) และหัวหน้างานคอยดูแลเมื่อเริ่มงาน (4.11)

ตารางที่ 77 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านภาวะการทำงาน จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ภาวะการทำงาน	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน	4.42 สำคัญมากที่สุด	4.43 สำคัญมากที่สุด	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.21 สำคัญมากที่สุด	4.74 สำคัญมากที่สุด
มีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน	4.25 สำคัญมากที่สุด	3.93 สำคัญมากที่สุด	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.13 สำคัญมากที่สุด	4.84 สำคัญมากที่สุด
ตอบสนองความต้องการของพนักงาน	4.60 สำคัญมากที่สุด	4.57 สำคัญมากที่สุด	4.68 สำคัญมากที่สุด	4.49 สำคัญมากที่สุด	4.84 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.42 สำคัญมากที่สุด	4.31 สำคัญมากที่สุด	4.44 สำคัญมากที่สุด	4.28 สำคัญมากที่สุด	4.81 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 77 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านภาวะการทำงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกกลุ่มอาชีพ โดยสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้องค์กรอื่นๆ (4.81) พนักงานเอกชน (4.44) รับราชการ (4.42) รัฐวิสาหกิจ (4.31) และประกอบอาชีพอิสระ (4.28)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.60) สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.42) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.25)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.57) และสนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.43) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก มีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (3.93)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.68) สนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.32) และมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.32)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.49) และสนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.21) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก มีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.13)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีการสื่อสารของบริษัทถึงพนักงาน (4.84) ตอบสนองความต้องการของพนักงาน (4.84) และสนับสนุนเครื่องมือในการทำงาน (4.74)

ตารางที่ 78 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาต้านค่าตอบแทน จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ค่าตอบแทน	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
เงินเดือน	4.65 สำคัญมากที่สุด	4.64 สำคัญมากที่สุด	4.47 สำคัญมากที่สุด	4.51 สำคัญมากที่สุด	4.79 สำคัญมากที่สุด
รางวัลการขาย(Incentive)	4.58 สำคัญมากที่สุด	4.64 สำคัญมากที่สุด	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.41 สำคัญมากที่สุด	4.74 สำคัญมากที่สุด
สวัสดิการสำหรับพนักงาน	4.69 สำคัญมากที่สุด	4.71 สำคัญมากที่สุด	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.66 สำคัญมากที่สุด	4.84 สำคัญมากที่สุด
การขึ้นเงินเดือน	4.71 สำคัญมากที่สุด	4.64 สำคัญมากที่สุด	4.16 สำคัญมากที่สุด	4.39 สำคัญมากที่สุด	4.89 สำคัญมากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.66 สำคัญมากที่สุด	4.66 สำคัญมากที่สุด	4.32 สำคัญมากที่สุด	4.49 สำคัญมากที่สุด	4.82 สำคัญมากที่สุด

จากตารางที่ 78 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาต้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกกลุ่มอาชีพ โดยสามารถเรียงตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ องค์กรอื่นๆ (4.82) รับราชการ (4.66) รัฐวิสาหกิจ (4.66) ประกอบอาชีพอิสระ(4.49) และพนักงานเอกชน (4.32)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการขึ้นเงินเดือน (4.71) สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.69) เงินเดือน (4.65) และรางวัลการขาย (Incentive) (4.58)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านสวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.71) เงินเดือน (4.64) รางวัลการขาย (Incentive) (4.64) และการขึ้นเงินเดือน (4.64)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านเงินเดือน (4.47) รางวัลการขาย(Incentive) (4.32) และสวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.32) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านการขึ้นเงินเดือน (4.16)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านสวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.66) เงินเดือน (4.51) รางวัลการขาย (Incentive) (4.41) และการขึ้นเงินเดือน (4.39)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านการขึ้นเงินเดือน (4.89) สวัสดิการสำหรับพนักงาน (4.84) เงินเดือน (4.79) และรางวัลการขาย(Incentive) (4.74)

ตารางที่ 79 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
มีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ	4.02 สำคัญมาก	3.64 สำคัญมาก	3.63 สำคัญมาก	3.74 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก
มีความเป็นกันเองในบริษัท	4.42 สำคัญมากที่สุด	3.93 สำคัญมาก	4.47 สำคัญมากที่สุด	4.31 สำคัญมากที่สุด	4.05 สำคัญมาก
มีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ	4.29 สำคัญมากที่สุด	3.86 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.24 สำคัญมากที่สุด	3.81 สำคัญมาก	4.02 สำคัญมาก	4.04 สำคัญมาก	4.04 สำคัญมาก

จากตารางที่ 79 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มรับราชการ (4.24) และให้

ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (4.04) องค์กรอื่นๆ (4.04) พนักงานเอกชน (4.02) และรัฐวิสาหกิจ (3.81)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.42) และมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.29) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (4.02)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (3.93) มีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (3.86) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.64)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.47) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (3.95) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.63)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีความเป็นกันเองในบริษัท (4.31) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (4.07) และมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (3.74)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีเพื่อนทำงานอยู่ในเขตรับผิดชอบ (4.11) มีความเป็นกันเองในบริษัท (4.05) และมีการสื่อสารระหว่างเขตรับผิดชอบ (3.95)

ตารางที่ 80 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ชีวิตส่วนตัว	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.29 สำคัญมากที่สุด	4.00 สำคัญมาก	4.05 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก
การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ	3.95 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก	3.68 สำคัญมาก	3.84 สำคัญมาก	3.89 สำคัญมาก
การทำงานในวันหยุด	3.73 สำคัญมาก	3.64 สำคัญมาก	3.32 สำคัญปานกลาง	3.84 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.97 สำคัญมาก	3.98 สำคัญมาก	3.67 สำคัญมาก	3.91 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก

จากตารางที่ 80 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มอาชีพ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้กลุ่มรัฐวิสาหกิจ (3.98) รับราชการ (3.97) องค์กรอื่นๆ (3.95) ประกอบอาชีพอิสระ (3.91) และพนักงานเอกชน (3.67)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.24) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านการเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.95) และการทำงานในวันหยุด (3.73)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.29) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านการเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (4.00) และการทำงานในวันหยุด (3.64)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.00) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.68) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านการทำงานในวันหยุด (3.32)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.05) การเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.84) และการทำงานในวันหยุด (3.84)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านการเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง (4.00) การทำงานในวันหยุด (3.95) และการเปลี่ยนแปลงเขตรับผิดชอบ (3.89)

ตารางที่ 81 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับลูกน้อง จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ความสัมพันธ์กับลูกน้อง	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
ได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน	4.22 สำคัญมากที่สุด	4.43 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก
ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท	4.18 สำคัญมาก	4.21 สำคัญมากที่สุด	4.37 สำคัญมากที่สุด	4.21 สำคัญที่สุด	4.11 สำคัญมาก
หัวหน้าให้ความเป็นกันเอง	4.38 สำคัญมากที่สุด	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.53 สำคัญที่สุด	4.33 สำคัญที่สุด	4.11 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.26 สำคัญที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด	4.34 สำคัญมากที่สุด	4.22 สำคัญที่สุด	4.11 สำคัญมาก

จากตารางที่ 81 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาความสัมพันธ์กับลูกน้อง อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มพนักงานเอกชน (4.34) รัฐวิสาหกิจ (4.33) รับราชการ (4.26) และประกอบอาชีพอิสระ (4.22) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กลุ่มองค์กรอื่นๆ (4.11)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านหัวหน้าให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.38) และได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.22) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.18)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.43) หัวหน้าให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.36) และได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.21)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านหัวหน้าให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.53) และได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.37) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.11)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านหัวหน้าให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.33) และได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.21) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.11)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านได้รับการช่วยเหลือจากหัวหน้างาน (4.11) ได้รับการช่วยเหลือจากบริษัท (4.11) และหัวหน้าให้ความสำคัญเป็นกันเอง (4.11)

ตารางที่ 82 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

สถานภาพ	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
มูลค่ายอดขายของบริษัท	3.98 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	3.84 สำคัญมาก	3.77 สำคัญมาก	4.05 สำคัญมาก
อัตราการเจริญเติบโตของบริษัท	4.18 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก	4.16 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก
มาตรฐานของบริษัท	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.07 สำคัญมาก	4.21 สำคัญมากที่สุด	4.36 สำคัญมากที่สุด	4.05 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.17 สำคัญมาก	4.05 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก

จากตารางที่ 82 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านสถานภาพ อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มอาชีพ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้กลุ่มรับราชการ (4.17) พนักงานเอกชน (4.07) องค์กรอื่นๆ (4.07) ประกอบอาชีพอิสระ (4.07) และรัฐวิสาหกิจ (4.05)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมาตรฐานของบริษัท (4.36) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.18) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.98)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมูลค่ายอดขายของบริษัท (4.07) มาตรฐานของบริษัท (4.07) และอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.00)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมาตรฐานของบริษัท (4.21) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.16) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.84)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมาตรฐานของบริษัท (4.36) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.07) และมูลค่ายอดขายของบริษัท (3.77)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านอัตราการเจริญเติบโตของบริษัท (4.11) มูลค่ายอดขายของบริษัท (4.05) และมาตรฐานของบริษัท (4.05)

ตารางที่ 83 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคง จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ความมั่นคง	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
ความมั่นคงของบริษัท	4.47 สำคัญมากที่สุด	4.64 สำคัญมากที่สุด	4.47 สำคัญมากที่สุด	4.57 สำคัญมากที่สุด	4.16 สำคัญมาก
ความมั่นคงของรายได้	4.55 สำคัญมากที่สุด	4.50 สำคัญมากที่สุด	4.42 สำคัญมากที่สุด	4.59 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก
ความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ	4.27 สำคัญมากที่สุด	3.86 สำคัญมาก	3.68 สำคัญมาก	4.30 สำคัญมากที่สุด	4.11 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.43 สำคัญมากที่สุด	4.33 สำคัญมากที่สุด	4.19 สำคัญมากที่สุด	4.49 สำคัญมากที่สุด	4.13 สำคัญมาก

จากตารางที่ 83 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาด้านความมั่นคง อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ในกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (4.49) รับราชการ (4.43) และรัฐวิสาหกิจ (4.33) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก กลุ่มพนักงานเอกชน (4.19) และองค์กรอื่นๆ (4.13)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านความมั่นคงของรายได้ (4.55) ความมั่นคงของบริษัท(4.47) และความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.27)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านความมั่นคงของบริษัท (4.64) และด้านความมั่นคงของรายได้ (4.50) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (3.86)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านความมั่นคงของบริษัท (4.47) และด้านความมั่นคงของรายได้ (4.42) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (3.68)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงของรายได้ (4.59) ความมั่นคงของบริษัท (4.57) และความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.30)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านความมั่นคงของรายได้ (4.16) ความมั่นคงของบริษัท (4.11) และความมั่นคงของเขตรับผิดชอบ (4.11)

ตารางที่ 84 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความสัมฤทธิ์ผล จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ความสัมฤทธิ์ผล	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
อาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต	3.87 สำคัญมาก	3.79 สำคัญมาก	3.42 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก	3.21 สำคัญปานกลาง
มีความง่ายในการทำงาน	3.45 สำคัญมาก	3.43 สำคัญมาก	2.68 สำคัญปานกลาง	3.41 สำคัญมาก	3.16 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.66 สำคัญมาก	3.61 สำคัญมาก	3.05 สำคัญปานกลาง	3.68 สำคัญมาก	3.19 สำคัญปานกลาง

จากตารางที่ 84 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับสำคัญมาก ในกลุ่มประกอบอาชีพอิสระ (3.68) รับราชการ (3.66) และรัฐวิสาหกิจ (3.61) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กลุ่มองค์กรอื่นๆ (3.19) และพนักงานเอกชน (3.05)

ปัจจัยย่อยพบว่า กลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.87) และมีความง่ายในการทำงาน (3.45)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.79) และมีความง่ายในการทำงาน (3.43)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.42) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลางด้านมีความง่ายในการทำงาน (2.68)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.95) และมีความง่ายในการทำงาน (3.41)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านอาชีพนี้ทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิต (3.21) และมีความง่ายในการทำงาน (3.16)

ตารางที่ 85 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

การยอมรับนับถือ	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
อาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง	3.56 สำคัญมาก	3.57 สำคัญมาก	3.37 สำคัญปานกลาง	3.43 สำคัญมาก	3.16 สำคัญปานกลาง
สามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ	3.93 สำคัญมาก	3.50 สำคัญมาก	3.21 สำคัญปานกลาง	3.75 สำคัญมาก	3.05 สำคัญปานกลาง
ได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้	3.58 สำคัญมาก	3.57 สำคัญมาก	2.89 สำคัญปานกลาง	3.38 สำคัญปานกลาง	3.16 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69 สำคัญมาก	3.55 สำคัญมาก	3.16 สำคัญปานกลาง	3.52 สำคัญมาก	3.12 สำคัญปานกลาง

จากตารางที่ 85 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสำคัญมาก ในกลุ่มรับราชการ (3.69) รัฐวิสาหกิจ (3.55) และประกอบอาชีพอิสระ (3.52) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ในกลุ่มพนักงานเอกชน (3.16) และองค์กรอื่นๆ (3.12)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านสามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.93) ได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.58) และอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.56)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.57) ได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.57) และสามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.50)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.37) สามารถที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.21) และได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (2.89)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านสมรรถนะที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.75) และอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.43) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.38)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านอาชีพนี้ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (3.16) ได้รับการยกย่องจากในอาชีพนี้ (3.16) และสมรรถนะที่ทำงานในบริษัทต่างประเทศ (3.05)

ตารางที่ 86 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านลักษณะงาน จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ลักษณะงาน	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
เป็นอาชีพที่ทำหาย	3.82 สำคัญมาก	3.64 สำคัญมาก	3.32 สำคัญปานกลาง	3.98 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก
เป็นอาชีพที่น่าสนใจ	3.95 สำคัญมาก	3.71 สำคัญมาก	3.26 สำคัญปานกลาง	4.03 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก
ลักษณะและวิธีการทำงาน	3.80 สำคัญมาก	3.71 สำคัญมาก	2.89 สำคัญปานกลาง	3.82 สำคัญมาก	3.11 สำคัญปานกลาง
มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ	3.89 สำคัญมาก	3.50 สำคัญมาก	3.32 สำคัญปานกลาง	3.56 สำคัญมาก	3.89 สำคัญมาก
ได้ติดต่อกับผู้อื่น	4.02 สำคัญมาก	3.64 สำคัญมาก	3.53 สำคัญมาก	3.69 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก
ผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา	3.51 สำคัญมาก	3.00 สำคัญปานกลาง	3.05 สำคัญปานกลาง	3.08 สำคัญปานกลาง	3.16 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83 สำคัญมาก	3.54 สำคัญมาก	3.23 สำคัญปานกลาง	3.69 สำคัญมาก	3.68 สำคัญมาก

จากตารางที่ 86 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับสำคัญมาก ในกลุ่มรับราชการ (3.83) ประกอบอาชีพอิสระ (3.69) กลุ่มองค์กรอื่นๆ (3.68) และรัฐวิสาหกิจ (3.54) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กลุ่มพนักงานเอกชน (3.23)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านได้ติดต่อกับผู้อื่น (4.02) เป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.95) มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.89) เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.82) และลักษณะและวิธีการทำงาน (3.80) และผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.51)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.71) ลักษณะและวิธีการทำงาน (3.71) เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.64) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.64) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.50) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.00)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.53) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านได้เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.32) มีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.32) เป็นอาชีพที่น่าสนใจ (3.26) ผลิตภัณฑ์ตรงกับที่เรียนมา (3.05) และลักษณะและวิธีการทำงาน (2.89)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านเป็นอาชีพที่น่าสนใจ (4.03) เป็นอาชีพที่ทำหาย (3.98) ลักษณะและวิธีการทำงาน (3.82) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.69) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.56)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเป็นอาชีพที่ทำหาย (4.00) เป็นอาชีพที่น่าสนใจ (4.00) ได้ติดต่อกับผู้อื่น (3.95) และมีโอกาสได้ไปต่างประเทศ (3.89) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านลักษณะและวิธีการทำงาน (3.11)

ตารางที่ 87 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

ความรับผิดชอบ	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
เป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน	4.24 สำคัญมากที่สุด	4.29 สำคัญมากที่สุด	3.79 สำคัญมาก	4.18 สำคัญมาก	4.11 สำคัญมาก
เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง	4.09 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก	4.16 สำคัญมาก	3.95 สำคัญมาก	4.05 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.16 สำคัญมาก	4.14 สำคัญมาก	3.97 สำคัญมาก	4.07 สำคัญมาก	4.08 สำคัญมาก

จากตารางที่ 87 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มอาชีพ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ กลุ่มรับราชการ (4.16) รัฐวิสาหกิจ (4.14) องค์กรอื่นๆ (4.08) ประกอบอาชีพอิสระ (4.07) และพนักงานเอกชน (3.97)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.24) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.09)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.29) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.00)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านได้เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.16) และเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (3.79)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.18) และได้เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (3.95)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านเป็นอาชีพที่มีอิสระในการทำงาน (4.11) และได้เป็นอาชีพที่มีความรับผิดชอบสูง (4.05)

ตารางที่ 88 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

โอกาสก้าวหน้า	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.87 สำคัญมาก	3.57 สำคัญมาก	3.37 สำคัญปานกลาง	3.64 สำคัญมาก	3.16 สำคัญปานกลาง
มีระบบการทำงานที่ดี	3.98 สำคัญมาก	3.86 สำคัญมาก	3.63 สำคัญมาก	3.72 สำคัญมาก	3.16 สำคัญปานกลาง
สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง	3.93 สำคัญมาก	3.29 สำคัญปานกลาง	3.53 สำคัญมาก	3.75 สำคัญมาก	3.16 สำคัญปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93 สำคัญมาก	3.57 สำคัญมาก	3.51 สำคัญมาก	3.70 สำคัญมาก	3.16 สำคัญปานกลาง

จากตารางที่ 88 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับสำคัญมาก ในกลุ่มรับราชการ (3.93) ประกอบอาชีพอิสระ (3.70) รัฐวิสาหกิจ (3.57) และพนักงานเอกชน (3.51) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง กลุ่มองค์กรอื่นๆ (3.16)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.98) สามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.93) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.87)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.86) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.57) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านสามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.29)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีระบบการทำงานที่ดี (3.63) และสามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.53) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.37)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านสามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.75) มีระบบการทำงานที่ดี (3.72) และมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.64)

กลุ่มอื่นๆ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ (3.16) มีระบบการทำงานที่ดี (3.16) และสามารถที่ทำงานในตำแหน่งที่สูง (3.16)

ตารางที่ 89 แสดงจำนวน ร้อยละและค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต จำแนกตามลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง

การเจริญเติบโต	ลักษณะองค์กรของบิดา มารดา หรือผู้ปกครอง				
	รับราชการ	รัฐวิสาหกิจ	พนักงานเอกชน	ประกอบอาชีพอิสระ	อื่นๆ
มีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา	4.27 สำคัญมากที่สุด	4.00 สำคัญมาก	3.79 สำคัญมาก	4.13 สำคัญมาก	4.05 สำคัญมาก
มีตำแหน่งงานหลากหลาย	4.00 สำคัญมาก	3.21 สำคัญปานกลาง	3.37 สำคัญปานกลาง	3.70 สำคัญมาก	3.89 สำคัญมาก
มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ	4.15 สำคัญมาก	3.79 สำคัญมาก	3.79 สำคัญมาก	3.82 สำคัญมาก	4.00 สำคัญมาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.14 สำคัญมาก	3.67 สำคัญมาก	3.65 สำคัญมาก	3.88 สำคัญมาก	3.98 สำคัญมาก

จากตารางที่ 89 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยตัวกระตุ้นด้านการเจริญเติบโต อยู่ในระดับสำคัญมาก ในทุกกลุ่มอาชีพ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยรวมได้ดังนี้ กลุ่มรับราชการ (4.14) องค์กรอื่นๆ (3.98) ประกอบอาชีพอิสระ (3.88) รัฐวิสาหกิจ (3.67) และพนักงานเอกชน (3.65)

ปัจจัยย่อยพบว่ากลุ่มรับราชการ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมากที่สุด ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.27) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (4.15) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (4.00)

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.00) และมีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.79) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.21)

กลุ่มพนักงานเอกชน ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (3.79) และมีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.79) และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ด้านมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.37)

กลุ่มประกอบอาชีพอิสระ ให้ระดับความสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.13) มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (3.82) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.70)

กลุ่มอื่นๆ ให้ระดับความสำคัญมาก ในทุกด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ด้านมีการพัฒนาตัวเองตลอดเวลา (4.05) มีระบบการฝึกอบรมที่น่าสนใจ (4.00) และมีตำแหน่งงานหลากหลาย (3.89)