

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งสอบถามเฉพาะผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวนทั้งหมด 200 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการศึกษาผลการศึกษแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 1-7)
2. ปัจจัยในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ (ตารางที่ 8)
  - ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจ (ตารางที่ 9-14)
  - ส่วนที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา (ตารางที่ 15-22)
3. ปัจจัยในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ (ตารางที่ 23-29)
4. ข้อเสนอแนะด้านผลตอบแทนอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม (ตารางที่ 30-33)

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	33	16.50
หญิง	167	83.50
รวม	200	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 83.50 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ (ปี)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	25	12.50
ระหว่าง 25-30 ปี	109	54.50
ระหว่าง 31-35 ปี	38	19.00
ระหว่าง 36-40 ปี	20	10.00
40 ปีขึ้นไป	8	4.00
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 รองลงมา มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 มีอายุ 36-40 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และมีอายุ 40 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	168	84.00
สมรส	31	15.50
หย่า/หม้าย	1	0.50
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.00 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.50 และสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	3.50
ปริญญาตรี	164	82.00
ปริญญาโท	29	14.50
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.00 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 และมีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
บริหารธุรกิจ	41	20.50
พยาบาลศาสตร์	7	3.50
เกษตรศาสตร์	82	41.00
วิทยาศาสตร์	47	23.50
เทคนิคการแพทย์	9	4.50
วิศวกรรมศาสตร์	3	1.50
นิเทศศาสตร์	2	1.00
มนุษยศาสตร์	3	1.50
ศิลปศาสตร์	2	1.00
กายภาพวิทยา	1	0.50
เศรษฐศาสตร์	2	1.00
ครุศาสตร์	1	0.50
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50 สาขาวิชาเทคนิคการแพทย์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิทยาศาสตร์ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชามนุษยศาสตร์ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานิเทศศาสตร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาศิลปศาสตร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชากายภาพวิทยา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 และ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาครุศาสตร์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามการย้ายบริษัททำงาน

การเคยย้ายบริษัททำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เคย	120	60.00
ไม่เคย	80	40.00
<b>รวม</b>	<b>200</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยย้ายบริษัททำงาน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา ไม่เคยย้ายบริษัททำงาน จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสาเหตุหลักที่ย้าย  
บริษัททำงาน

สาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต้องการรายได้เพิ่มขึ้น	59	49.17
ต้องการทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคงและ เป็นองค์กรขนาดใหญ่	23	19.17
ต้องการความมั่นคงในผลตอบแทน	17	14.17
ต้องการเปลี่ยนพื้นที่การขายที่รับผิดชอบ	9	7.50
ต้องการเปลี่ยนชนิดผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ	8	6.67
เป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับสูงเกินไป	4	3.33
<b>รวม</b>	<b>120</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงาน คือ ต้องการรายได้เพิ่มขึ้น จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 49.17 รองลงมาคือ ต้องการทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคงและเป็นองค์กรขนาดใหญ่ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 19.17 ต้องการความมั่นคงในผลตอบแทน จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 14.17 ต้องการเปลี่ยนพื้นที่การขายที่รับผิดชอบ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ต้องการเปลี่ยนชนิดผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 และเป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับสูงเกินไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

#### 4.2 ปัจจัยในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชน

ตารางที่ 8 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกทำงานในบริษัทเอกชน

ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงาน	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ	3.73	สำคัญมาก
ปัจจัยบำรุงรักษา	3.79	สำคัญมาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน โดยให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.79)

##### ส่วนที่ 1 ปัจจัยจูงใจ

ตารางที่ 9 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชน

ปัจจัยจูงใจ	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.82	สำคัญมาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.76	สำคัญมาก
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.80	สำคัญมาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.65	สำคัญมาก
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.65	สำคัญมาก
ภาพรวมปัจจัยจูงใจ	3.73	สำคัญมาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.82) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.80) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.76) ด้านความรับผิดชอบ (3.65) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่  
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ได้ใช้ความรู้ทางวิชาการที่มี ในการทำงาน	13 (6.50)	90 (45.00)	79 (39.50)	18 (9.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.49 (ปานกลาง)
2. ได้ใช้ประสบการณ์ที่ท่านมี ในการทำงาน	30 (15.00)	122 (61.00)	42 (21.00)	6 (3.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.88 (มาก)
3. ได้รับโอกาสในการตัดสินใจ ตามความเหมาะสม	27 (13.50)	114 (57.00)	50 (25.00)	9 (4.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.80 (มาก)
4. ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ ความสำเร็จขององค์กร	33 (16.50)	111 (55.50)	49 (24.50)	5 (2.50)	2 (1.00)	200 (100.00)	3.84 (มาก)
5. เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถ เฉพาะตนในการแก้ปัญหา	28 (14.00)	109 (54.50)	56 (28.00)	7 (3.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.79 (มาก)
6. การบรรลุเป้าหมายการขาย (Target)	69 (34.50)	93 (46.50)	30 (15.00)	4 (2.00)	4 (2.00)	200 (100.00)	4.10 (มาก)
<b>ภาพรวมด้านความสำเร็จของงาน</b>							<b>3.82 (มาก)</b>

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.82) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ การบรรลุเป้าหมาย การขาย (Target) (4.10) รองลงมาคือได้ใช้ประสบการณ์ที่ท่านมีในการทำงาน (3.88) ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร (3.84) ได้รับโอกาสในการตัดสินใจตามความเหมาะสม (3.80) เป็นงานที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตนในการแก้ปัญหา (3.79) ตามลำดับ และปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้ใช้ความรู้ทางวิชาการที่มีในการทำงาน (3.49)

ตารางที่ 11 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่  
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถ ในการทำงาน	30 (15.00)	120 (60.00)	46 (23.00)	3 (1.50)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.88 (มาก)
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถ ในการทำงาน	35 (17.50)	114 (57.00)	47 (23.50)	3 (1.50)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.89 (มาก)
3. มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงาน ที่มีผลงานดีเด่น	35 (17.50)	94 (47.00)	54 (27.00)	17 (8.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.73 (มาก)
4. มีการมอบหมายงานที่สำคัญนอกเหนือ จากงานที่รับผิดชอบ	14 (7.00)	85 (42.50)	94 (47.00)	6 (3.00)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.52 (มาก)
ภาพรวมด้านการได้รับการยอมรับนับถือ							3.76 (มาก)

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยย่อยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการทำงาน (3.89) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชายอมรับความสามารถในการทำงาน (3.88) มีการยกย่องและส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดีเด่น (3.73) มีการมอบหมายงานที่สำคัญนอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบ (3.52) ตามลำดับ



ตารางที่ 12 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่  
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. พื้นที่การขาย (Area) ที่จะต้อง รับผิดชอบ	53 (26.50)	99 (49.50)	41 (20.50)	7 (3.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.99 (มาก)
2. การมีโอกาสได้ริเริ่ม สร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ	32 (16.00)	97 (48.50)	67 (33.50)	4 (2.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.79 (มาก)
3. ได้รับอิสระ ในการวางแผน การทำงานของตน	58 (29.00)	102 (51.00)	36 (18.00)	3 (1.50)	1 (0.50)	200 (100.00)	4.07 (มาก)
4. งานเป็นที่น่าสนใจท้าทาย ความสามารถ	49 (24.50)	113 (56.50)	33 (16.50)	5 (2.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	4.03 (มาก)
5. มีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ ที่รับผิดชอบ	35 (17.50)	86 (43.00)	65 (32.50)	12 (6.00)	2 (1.00)	200 (100.00)	3.70 (มาก)
6. งานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา	13 (6.50)	69 (34.50)	81 (40.50)	30 (15.00)	7 (3.50)	200 (100.00)	3.26 (ปานกลาง)
ภาพรวมด้านด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ							3.80 (มาก)

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับมากที่สุด ได้แก่ ได้รับอิสระในการวางแผนการทำงานของตน (4.07) รองลงมาคืองานเป็นที่น่าสนใจท้าทายความสามารถ (4.03) พื้นที่การขาย (Area) ที่จะต้องรับผิดชอบ (3.99) การมีโอกาสได้ริเริ่มสร้างสรรค์ มาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ (3.79) มีความหลากหลายของผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ (3.70) ตามลำดับ และปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ตรงกับความรู้ที่จบการศึกษามา (3.26)

ตารางที่ 13 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงใจ ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่  
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. ความเหมาะสมของเป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับ	44 (22.00)	85 (42.50)	63 (31.50)	7 (3.50)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.82 (มาก)
2. มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน	18 (9.00)	109 (54.50)	65 (32.50)	8 (4.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.68 (มาก)
3. ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ เช่น งานแสดงสินค้า	12 (6.00)	82 (41.00)	89 (44.50)	15 (7.50)	2 (1.00)	200 (100.00)	3.44 (ปานกลาง)
4. ความเหมาะสมของจำนวนลูกค้า	14 (7.00)	111 (55.50)	67 (33.50)	8 (4.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.66 (มาก)
<b>ภาพรวมด้านความรับผิดชอบ</b>							<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความ  
รับผิดชอบในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.65) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับ  
มาก ได้แก่ ความเหมาะสมของเป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับ (3.82) รองลงมาคือมีส่วนร่วมใน  
การวางแผนการทำงาน (3.68) ความเหมาะสมของจำนวนลูกค้า (3.66) ตามลำดับ และปัจจัยที่ให้  
ความ สำคัญอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ (3.44)

ตารางที่ 14 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยเชิงจิต ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่  
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	30 (15.00)	86 (43.00)	74 (37.00)	9 (4.50)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.68 (มาก)
2. มีการฝึกอบรมที่มีผลต่อความสำเร็จ ของงานอยู่เสมอ	30 (15.00)	99 (49.50)	61 (30.50)	9 (4.50)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.74 (มาก)
3. ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น	34 (17.00)	67 (33.50)	72 (36.00)	24 (12.00)	3 (1.50)	200 (100.00)	3.53 (มาก)
4. มีโอกาสได้ศึกษาดูงาน	26 (13.00)	52 (26.00)	84 (42.00)	24 (12.00)	14 (7.00)	200 (100.00)	3.26 (ปานกลาง)
5. มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ให้กับพนักงานที่ชัดเจน	30 (15.00)	89 (44.50)	69 (34.50)	12 (6.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.69 (มาก)
6. ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ จากงานที่ทำ	46 (23.00)	112 (56.00)	39 (19.50)	3 (1.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	4.01 (มาก)
<b>ภาพรวมด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน</b>							<b>3.65 (มาก)</b>

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยด้านความก้าวหน้า  
ในหน้าที่การงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.65) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญใน  
ระดับสำคัญมาก ได้แก่ ได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ จากงานที่ทำ (4.01) รองลงมาคือมีการฝึกอบรม  
ที่มีผลต่อความสำเร็จของงานอยู่เสมอ (3.74) มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานที่  
ชัดเจน (3.69) มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (3.68) ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น  
(3.53) ตามลำดับ และปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสได้ศึกษาดู  
งาน (3.26)

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยบำรุงรักษา

ตารางที่ 15 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชน

ปัจจัยบำรุงรักษา	ค่าเฉลี่ย ระดับความสำคัญ	แปลผล
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.83	สำคัญมาก
การปกครองบังคับบัญชา	3.72	สำคัญมาก
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77	สำคัญมาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.59	สำคัญมาก
ด้านค่าตอบแทน	3.62	สำคัญมาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.00	สำคัญมาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.97	สำคัญมาก
<b>ภาพรวมปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.79</b>	<b>สำคัญมาก</b>

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.79) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.00) รองลงมาเป็นด้านตำแหน่งงาน (3.97) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.83) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.77) การปกครองบังคับบัญชา (3.72) ด้านค่าตอบแทน (3.62) และปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.59) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษาในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่  
ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	แปลผล
1. มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบอย่างชัดเจน	26 (13.00)	105 (52.50)	61 (30.50)	8 (4.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.75 (มาก)
2. มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ	31 (15.50)	105 (52.50)	46 (23.00)	15 (7.50)	3 (1.50)	200 (100.00)	3.73 (มาก)
3. มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน	41 (20.50)	103 (51.50)	49 (24.50)	7 (3.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.89 (มาก)
4. รางวัลการขยาย (Incentive)	89 (44.50)	47 (23.50)	52 (26.00)	12 (6.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	4.07 (มาก)
5. การเลื่อนขั้นเงินเดือน	77 (38.50)	53 (26.50)	57 (28.50)	13 (6.50)	0 (0)	200 (100.00)	3.97 (มาก)
6. มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว	33 (16.50)	95 (47.50)	56 (28.00)	16 (8.00)	0 (0)	200 (100.00)	3.72 (มาก)
7. มีรางวัลพิเศษ เมื่อองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี เช่น การไปท่องเที่ยวต่างประเทศ	60 (30.00)	75 (37.50)	26 (13.00)	14 (7.00)	25 (12.50)	200 (100.00)	3.65 (มาก)
<b>ภาพรวมด้านนโยบายและการบริหาร</b>							<b>3.83 (มาก)</b>

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.83) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่รางวัลการขยาย (Incentive)(4.07) รองลงคือการเลื่อนขั้นเงินเดือน (3.97) มีการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน (3.89) มีการประกาศนโยบายด้านการบริหารงานให้ทราบอย่างชัดเจน (3.75) มีกระบวนการและขั้นตอนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (3.73) มีความสามารถในการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว (3.72) มีรางวัลพิเศษเมื่อองค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายประจำปี (3.65) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ในการเลือกทำงาน ในบริษัทเอกชนที่  
ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีการมอบหมายหรือสั่งงานที่ชัดเจน	27 (13.50)	102 (51.00)	68 (34.00)	3 (1.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.77 (มาก)
2. มีความรวดเร็วในการสื่อสารระหว่างองค์กร กับพนักงาน	32 (16.00)	90 (45.00)	55 (27.50)	21 (10.50)	2 (1.00)	200 (100.00)	3.64 (มาก)
3. มีความยุติธรรมและเป็นกลาง	54 (27.00)	70 (35.00)	60 (30.00)	16 (8.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.81 (มาก)
4. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุง วิธีการทำงานหรือสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	31 (15.50)	93 (46.50)	63 (31.50)	13 (6.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.71 (มาก)
5. มีโอกาสร่วมวางแผนและตัดสินใจ ในการทำงาน	31 (15.50)	94 (47.00)	59 (29.50)	16 (8.00)	0 (0)	200 (100.00)	3.70 (มาก)
6. มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบ สม่ำเสมอ	28 (14.00)	101 (50.50)	64 (32.00)	7 (3.50)	0 (0)	200 (100.00)	3.75 (มาก)
7. มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงาน ไปสู่ การฝึกอบรม การพัฒนา และการจ่าย ค่าตอบแทน	17 (8.50)	105 (52.50)	68 (34.00)	10 (5.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.65 (มาก)
<b>ภาพรวมด้านการปกครองบังคับบัญชา</b>							<b>3.72 (มาก)</b>

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านการปกครอง  
บังคับบัญชาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่  
ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ มีความยุติธรรมและเป็นกลาง (3.81) รองลงมาคือมีการมอบหมายหรือ  
สั่งงานที่ชัดเจน (3.77) มีการประเมินผลงานและแจ้งให้ทราบสม่ำเสมอ (3.75) มีโอกาสแสดง  
ความคิดเห็นในการปรับปรุง วิธีการทำงานหรือสภาพการทำงานให้ดีขึ้น (3.71) มีโอกาสร่วมวางแผน  
และตัดสินใจในการทำงาน (3.70) มีการเชื่อมโยงผลการประเมินการปฏิบัติงานไปสู่การฝึกอบรม  
การพัฒนา และการจ่ายค่าตอบแทน (3.65) มีความรวดเร็วในการสื่อสารระหว่างองค์กรกับพนักงาน  
(3.64) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ในการเลือกทำงาน ในบริษัทเอกชนที่  
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง พนักงาน	27 (13.50)	85 (42.50)	72 (36.00)	16 (8.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.62 (มาก)
2. ความเป็นกันเองและความสนิทสนม	58 (29.00)	96 (48.00)	44 (22.00)	2 (1.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	4.05 (มาก)
3. การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน	44 (22.00)	107 (53.50)	43 (21.50)	6 (3.00)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.95 (มาก)
4. มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน	46 (23.00)	92 (46.00)	53 (26.00)	8 (4.00)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.87 (มาก)
5. การให้ความช่วยเหลือและแนะนำ ในเรื่องส่วนตัว	23 (11.50)	79 (39.50)	81 (40.50)	15 (7.50)	2 (1.00)	200 (100.00)	3.53 (มาก)
6. การได้รับความเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกาย และจิตใจ	34 (17.00)	69 (34.50)	81 (40.50)	15 (7.50)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.60 (มาก)
7. เปิดโอกาสให้แสดงและรับฟังความคิดเห็น จากผู้ใต้บังคับบัญชา	31 (15.50)	101 (50.50)	57 (28.50)	10 (5.00)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.76 (มาก)
8. ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อมีปัญหา ในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	33 (16.50)	99 (49.50)	61 (30.50)	7 (3.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.79 (มาก)
ภาพรวมด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา							3.77 (มาก)

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ความเป็นกันเองและความสนิทสนม (4.05) รองลงมาคือการแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน (3.95) มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน (3.87) ได้รับความช่วยเหลือและแนะนำเมื่อมีปัญหาในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา (3.79) เปิดโอกาสให้แสดงและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา (3.76) มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงาน (3.62) การได้รับความเอาใจใส่ในสุขภาพร่างกายและจิตใจ (3.60) และการได้รับการช่วยเหลือและแนะนำในเรื่องส่วนตัว (3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชน  
ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปดผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีการสนับสนุนเครื่องมือในการส่งเสริมผลิตภัณฑ์อย่างพอเพียง	40 (20.00)	81 (40.50)	56 (28.00)	22 (11.00)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.69 (มาก)
2. จำนวนผู้แทนยาในพื้นที่ขาย มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	47 (23.50)	90 (45.00)	53 (26.50)	9 (4.50)	1 (0.50)	200 (100.00)	3.87 (มาก)
3. การต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางการขายและการตลาดของสมาคมผู้วิจัยและผลิตภัณฑ์ (PReMA)	31 (15.50)	73 (36.50)	58 (29.00)	16 (8.00)	22 (11.00)	200 (100.00)	3.38 (ปานกลาง)
4. มีความสะดวกในการเดินทางไปในพื้นที่ที่รับผิดชอบ	46 (23.00)	83 (41.50)	62 (31.00)	9 (4.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.83 (มาก)
5. มีการเข้าทำธุรกรรมในบริษัทบ่อยครั้ง	13 (6.50)	48 (24.00)	103 (51.50)	29 (14.50)	7 (3.50)	200 (100.00)	3.16 (ปานกลาง)
6. มีการแบ่งงานอย่างชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน	32 (16.00)	98 (49.00)	58 (29.00)	10 (5.00)	2 (1.00)	200 (100.00)	3.74 (มาก)
7. งานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ	34 (17.00)	98 (49.00)	65 (32.50)	3 (1.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	3.82 (มาก)
8. การได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัด ในบางโอกาส	19 (9.50)	64 (32.00)	79 (39.50)	26 (13.00)	12 (6.00)	200 (100.00)	3.26 (ปานกลาง)
<b>ภาพรวมด้านสภาพการทำงาน</b>							<b>3.59 (มาก)</b>

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านสภาพการทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.59) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ จำนวนผู้แทนยาในพื้นที่ขาย มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน (3.87) รองลงมาคือมีความสะดวกในการเดินทางไปในพื้นที่ที่รับผิดชอบ (3.83) งานที่เหมาะสมกับคุณสมบัติและความสามารถ (3.82) มีการแบ่งงานอย่างชัดเจนเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน (3.74) มีการสนับสนุนเครื่องมือในการส่งเสริมผลิตภัณฑ์อย่างพอเพียง (3.69) และปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ การต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ทางการขายและการตลาดของสมาคม



ผู้วิจัยและผลิตเกสส์ทัศน์ (PReMA) (3.38) รองลงมาคือ การได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติงานในต่างจังหวัด ในบางโอกาส (3.26) และมีการเข้าทำธุรกรรมในบริษัทบ่อยครั้ง (3.16) ตามลำดับ

**ตารางที่ 20 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ในการเลือกทำงานในบริษัทเกสส์ทัศน์ ด้านค่าตอบแทน**

ด้านค่าตอบแทน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. เงินเดือนสูงกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน	55 (27.50)	76 (38.00)	39 (19.50)	14 (7.00)	16 (8.00)	200 (100.00)	3.70 (มาก)
2. ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง (allowance)	58 (29.00)	64 (32.00)	44 (22.00)	14 (7.00)	20 (10.00)	200 (100.00)	3.63 (มาก)
3. มีสวัสดิการรักษาพยาบาล	58 (29.00)	71 (35.50)	41 (20.50)	25 (12.50)	5 (2.50)	200 (100.00)	3.76 (มาก)
4. มีการจ่ายโบนัส (Bonus) ทุกปี	54 (27.00)	67 (33.50)	47 (23.50)	26 (13.00)	6 (3.00)	200 (100.00)	3.68 (มาก)
5. มีประกันภัยรถยนต์ประเภทหนึ่ง	58 (29.00)	73 (36.50)	31 (15.50)	9 (4.50)	29 (14.50)	200 (100.00)	3.61 (มาก)
6. มีค่าเดินทางโดยสารสายการบิน	43 (21.50)	70 (35.00)	40 (20.00)	15 (7.50)	32 (16.00)	200 (100.00)	3.39 (ปานกลาง)
7. มีประกันชีวิต	48 (24.00)	72 (36.00)	41 (20.50)	26 (13.00)	13 (6.50)	200 (100.00)	3.58 (มาก)
<b>ภาพรวมด้าน ด้านค่าตอบแทน</b>							<b>3.62 (มาก)</b>

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านค่าตอบแทน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.62) โดยปัจจัยที่ให้ความสำคัญในระดับสำคัญมาก ได้แก่ มีสวัสดิการรักษาพยาบาล (3.76) รองลงมาคือ เงินเดือนสูงกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน (3.70) มีการจ่ายโบนัส (Bonus) ทุกปี (3.68) ค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการเดินทาง (allowance) (3.63) มีประกันภัยรถยนต์ประเภทหนึ่ง (3.61) และมีประกันชีวิต (3.58) ตามลำดับ และให้ความสำคัญในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ มีค่าเดินทางโดยสารสายการบิน (3.39)

ตารางที่ 21 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่  
ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. มีความมั่นคงในการจ้างงาน	68 (34.00)	74 (37.00)	50 (25.50)	4 (2.00)	4 (2.00)	200 (100.00)	3.99 (มาก)
2. มีความมั่นคงในผลตอบแทน	71 (35.50)	67 (33.50)	49 (24.50)	10 (5.00)	3 (1.50)	200 (100.00)	3.96 (มาก)
3. บริษัทเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคง	70 (35.00)	83 (41.50)	40 (20.00)	5 (2.50)	2 (1.00)	200 (100.00)	4.07 (มาก)
ภาพรวมด้านความมั่นคงในการทำงาน							4.00 (มาก)

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.00) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ บริษัทเป็นองค์กรขนาดใหญ่ที่มีความมั่นคง (4.07) รองลงมาคือมีความมั่นคงในการจ้างงาน(3.99) และมีความมั่นคงในผลตอบแทน (3.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยบำรุงรักษา ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่  
ด้านตำแหน่งงาน

ด้านตำแหน่งงาน	ระดับความสำคัญ						ค่าเฉลี่ย แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	รวม	
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	
1. บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ	57 (28.50)	94 (47.00)	46 (23.00)	3 (1.50)	0 (0.00)	200 (100.00)	4.02 (มาก)
2. เป็นอาชีพที่มีเกียรติ	43 (21.50)	93 (46.50)	57 (28.50)	4 (2.00)	3 (1.50)	200 (100.00)	3.84 (มาก)
3. บริษัทมีภาพลักษณ์ดี	57 (28.50)	97 (48.50)	43 (21.50)	1 (0.50)	2 (1.00)	200 (100.00)	4.03 (มาก)
ภาพรวมด้านตำแหน่งงาน							3.97 (มาก)

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.97) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ บริษัทมีภาพลักษณ์ดี (4.03) รองลงมาคือบริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีจรรยาบรรณ (4.02) เป็นอาชีพที่มีเกียรติ (3.84) ตามลำดับ

#### 4.3 ปัจจัยในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ

ตารางที่ 23 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงาน  
ในบริษัทเอกชนที่ จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงาน ในบริษัทเอกชนที่	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	เพศ (N = 200)	
	ชาย (n = 33)	หญิง (n = 167)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.82 (มาก)	3.81 (มาก)
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.83 (มาก)	3.74 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.84 (มาก)	3.80 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.57 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.73 (มาก)	3.63 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.62 (มาก)	3.87 (มาก)
การปกครองบังคับบัญชา	3.64 (มาก)	3.73 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.51 (มาก)	3.61 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.32 (ปานกลาง)	3.68 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.06 (มาก)	3.95 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.69 (มาก)</b>	<b>3.80 (มาก)</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่</b>	<b>3.72 (มาก)</b>	<b>3.77 (มาก)</b>

จากตารางที่ 23 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชายให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยอยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.84) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ (3.83) ด้านความสำเร็จของงาน (3.82) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.73) และด้านความรับผิดชอบ (3.57) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.69) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (4.06) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.90) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.80) การปกครองบังคับบัญชา (3.64) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.62) และด้านสภาพการทำงาน (3.51) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (3.32)

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิงให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) โดยปัจจัยจูงใจที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.81) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.80) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.74) ด้านความรับผิดชอบ (3.66) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.63) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.03) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (3.95) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.87) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.77) การปกครองบังคับบัญชา (3.73) ด้านค่าตอบแทน (3.68) และด้านสภาพการทำงาน (3.61) ตามลำดับ

ตารางที่ 24 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงาน ในบริษัทเอกชน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ				
	อายุ (N = 200)				
	ต่ำกว่า 25 ปี (n =25)	25-30 ปี (n =109)	31-35 ปี (n =38)	36-40 ปี (n =20)	40 ปีขึ้นไป (n =8)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.63 (มาก)	3.76 (มาก)	3.97 (มาก)	4.13 (มาก)	3.63 (มาก)
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.60 (มาก)	3.74 (มาก)	3.90 (มาก)	3.91 (มาก)	3.44 (ปานกลาง)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.67 (มาก)	3.80 (มาก)	3.85 (มาก)	3.98 (มาก)	3.58 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.51 (มาก)	3.62 (มาก)	3.83 (มาก)	3.76 (มาก)	3.31 (ปานกลาง)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.55 (มาก)	3.67 (มาก)	3.76 (มาก)	3.63 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)
<b>ภาพรวมปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.59 (มาก)</b>	<b>3.72 (มาก)</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>3.88 (มาก)</b>	<b>3.42 (ปานกลาง)</b>
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.50 (มาก)	3.83 (มาก)	3.97 (มาก)	4.12 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
การปกครองบังคับบัญชา	3.57 (มาก)	3.74 (มาก)	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.73 (มาก)	3.83 (มาก)	3.77 (มาก)	3.66 (มาก)	3.33 (ปานกลาง)
ด้านสภาพการทำงาน	3.44 (ปานกลาง)	3.61 (มาก)	3.63 (มาก)	3.71 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)
ด้านค่าตอบแทน	3.33 (ปานกลาง)	3.64 (มาก)	3.86 (มาก)	3.61 (มาก)	3.25 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.08 (มาก)	4.03 (มาก)	4.02 (มาก)	3.83 (มาก)	3.83 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.00 (มาก)	3.98 (มาก)	3.96 (มาก)	3.90 (มาก)	3.79 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.66 (มาก)</b>	<b>3.81 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.48 (ปานกลาง)</b>
<b>ภาพรวม ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชน</b>	<b>3.63 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>3.86 (มาก)</b>	<b>3.84 (มาก)</b>	<b>3.45 (ปานกลาง)</b>

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.63) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.59) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.67) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.63) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.60) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.55) ด้านความรับผิดชอบ (3.51) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.66) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.08) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (4.00) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.73) การปกครองบังคับบัญชา (3.57) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.50) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน (3.44) และด้านค่าตอบแทน (3.33) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25-30 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.80) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.76) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.74) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.67) ด้านความรับผิดชอบ (3.62) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.81) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.03) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (3.98) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.83) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.83) การปกครองบังคับบัญชา (3.74) ด้านค่าตอบแทน (3.64) ด้านสภาพการทำงาน (3.61) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31-35 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.86) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.86) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.97) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ (3.90) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.85) ด้านความรับผิดชอบ (3.83) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.76) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.85) โดยปัจจัยที่มีความ

สำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.02) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (3.97) ด้านตำแหน่งงาน (3.96) ด้านค่าตอบแทน (3.86) การปกครองบังคับบัญชา (3.77) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.77) ด้านสภาพการทำงาน (3.63) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36-40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยมีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.84) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.88) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (4.13) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.98) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.91) ด้านความรับผิดชอบ (3.76) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.63) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (4.12) รองลงมาคือด้านตำแหน่งงาน (3.90) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.83) การปกครองบังคับบัญชา (3.77) ด้านสภาพการทำงาน (3.71) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.66) และด้านค่าตอบแทน (3.61) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยมีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.45) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.42) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.63) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.58) ตามลำดับ ปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (3.44) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ (3.31) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.15) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.48) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.83) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (3.79) ปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่การปกครองบังคับบัญชา (3.43) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (3.38) ด้านสภาพการทำงาน (3.38) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.33) และด้านค่าตอบแทน (3.25) ตามลำดับ



ตารางที่ 25 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงาน  
ในบริษัทเอกชนที่ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงาน ในบริษัทเอกชน	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ		
	สถานภาพการสมรส (N = 200)		
	โสด (n =168)	สมรส (n =31)	หย่า/หม้าย (n =1)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.80 (มาก)	3.89 (มาก)	3.83 (มาก)
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.76 (มาก)	3.70 (มาก)	4.75 (มากที่สุด)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.81 (มาก)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.65 (มาก)	3.61 (มาก)	4.00 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.67 (มาก)	3.53 (มาก)	4.00 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยจิตใจ</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>	<b>4.08 (มาก)</b>
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82 (มาก)	3.79 (มาก)	5.00 (มากที่สุด)
การปกครองบังคับบัญชา	3.73 (มาก)	3.62 (มาก)	4.29 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80 (มาก)	3.60 (มาก)	4.13 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.60 (มาก)	3.54 (มาก)	4.13 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.63 (มาก)	3.56 (มาก)	4.57 (มากที่สุด)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.03 (มาก)	3.85 (มาก)	4.67 (มากที่สุด)
ด้านตำแหน่งงาน	3.99 (มาก)	3.85 (มาก)	4.33 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.69 (มาก)</b>	<b>4.44 (มาก)</b>
<b>ภาพรวม ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงาน ในบริษัทเอกชน</b>	<b>3.77 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>	<b>4.26 (มาก)</b>

จากตารางที่ 25 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพโสดให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.74) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.81) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน (3.80) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.76) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.67) ด้านความรับผิดชอบ (3.65) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.03) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (3.99) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.82) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.80) การปกครองบังคับบัญชา (3.73) ด้านค่าตอบแทน (3.63) ด้านสภาพการทำงาน (3.60) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรสแล้วให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.89) รองลงมาคือด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.76) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.70) ด้านความรับผิดชอบ (3.61) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.53) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.69) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.85) และด้านตำแหน่งงาน (3.85) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร (3.79) การปกครองบังคับบัญชา (3.62) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา (3.60) ด้านค่าตอบแทน (3.56) ) และด้านสภาพการทำงาน (3.54) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพหย่า/หม้าย ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.26) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.08) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (4.75) ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (4.00) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (4.00) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน (3.83) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.83) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.44) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก

ที่สุด ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (5.00) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.67) ด้านค่าตอบแทน (4.57) ตามลำดับ โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้าน ตำแหน่งงาน (4.33) การปกครองบังคับบัญชา (4.29) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (4.13) และด้านสภาพการทำงาน (4.13) ตามลำดับ



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 26 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ		
	ระดับการศึกษา (N = 200)		
	ต่ำกว่าปริญญาตรี (n=7)	ปริญญาตรี (n=164)	ปริญญาโท (n=29)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.55 (มาก)	3.80 (มาก)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.64 (มาก)	3.72 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.93 (มาก)	3.78 (มาก)	3.89 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.56 (มาก)	3.62 (มาก)	3.86 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.24 (ปานกลาง)	3.62 (มาก)	3.89 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.71 (มาก)</b>	<b>3.92 (มาก)</b>
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.51 (มาก)	3.78 (มาก)	4.15 (มาก)
การปกครองบังคับบัญชา	3.45 (มาก)	3.69 (มาก)	3.95 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.48 (ปานกลาง)	3.77 (มาก)	3.84 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.29 (ปานกลาง)	3.59 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.35 (ปานกลาง)	3.58 (มาก)	3.94 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.76 (มาก)	3.98 (มาก)	4.23 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.95 (มาก)	3.95 (มาก)	4.06 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.76 (มาก)</b>	<b>3.98 (มาก)</b>
<b>ภาพรวม ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบ แบบสอบถามในการเลือกทำงานใน บริษัทเภสัชภัณฑ์</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.95 (มาก)</b>

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.54) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.54) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.93) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ (3.64) ด้านความรับผิดชอบ (3.56) และด้านความสำเร็จของงาน (3.55) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.24) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.54) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (3.95) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.76) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.51) ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญปานกลาง ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.48) รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชา (3.45) ด้านค่าตอบแทน (3.35) และด้านสภาพการทำงาน (3.29) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.74) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.71) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน (3.80) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.78) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.72) ด้านความรับผิดชอบ (3.62) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.62) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.76) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.98) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (3.95) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.78) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.77) การปกครองบังคับบัญชา (3.69) ด้านสภาพการทำงาน (3.59) และด้านค่าตอบแทน (3.58) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.95) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.92) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านความสำเร็จของงาน (3.98) และการได้รับการยอมรับนับถือ (3.98) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.89) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.89) และด้านความรับผิดชอบ (3.86) ตามลำดับ และให้

ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.98) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.23) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (4.15) ด้านตำแหน่งงาน (4.06) การปกครองบังคับบัญชา (3.95) ด้านค่าตอบแทน (3.94) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.84) และด้านสภาพการทำงาน (3.69) ตามลำดับ

ตารางที่ 27 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงาน ในบริษัทเภสัชภัณฑ์ จำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงานในบริษัท เภสัชภัณฑ์	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ					
	สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา (N = 200)					
	บริหารธุรกิจ (n=41)	พยาบาลศาสตร์ (n=7)	เภสัชศาสตร์ (n=82)	วิทยาศาสตร์ (n=47)	เทคนิค การแพทย์ (n=9)	อื่นๆ (n=14)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.87 (มาก)	3.95 (มาก)	3.81 (มาก)	3.74 (มาก)	3.67 (มาก)	3.95 (มาก)
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.78 (มาก)	4.07 (มาก)	3.71 (มาก)	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)	3.93 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.89 (มาก)	4.00 (มาก)	3.76 (มาก)	3.83 (มาก)	3.59 (มาก)	3.74 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.74 (มาก)	3.86 (มาก)	3.62 (มาก)	3.64 (มาก)	3.39 (ปานกลาง)	3.63 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.70 (มาก)	3.55 (มาก)	3.71 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.83 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยเชิงใจ</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.89 (มาก)</b>	<b>3.72 (มาก)</b>	<b>3.69 (มาก)</b>	<b>3.60 (มาก)</b>	<b>3.82 (มาก)</b>
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.94 (มาก)	3.69 (มาก)	3.92 (มาก)	3.60 (มาก)	3.38 (ปานกลาง)	4.03 (มาก)
การปกครองบังคับบัญชา	3.78 (มาก)	3.45 (ปานกลาง)	3.83 (มาก)	3.56 (มาก)	3.37 (ปานกลาง)	3.73 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.70 (มาก)	3.80 (มาก)	3.82 (มาก)	3.74 (มาก)	3.53 (มาก)	3.95 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.66 (มาก)	3.43 (ปานกลาง)	3.65 (มาก)	3.48 (ปานกลาง)	3.13 (ปานกลาง)	3.78 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.72 (มาก)	3.00 (ปานกลาง)	3.90 (มาก)	3.15 (ปานกลาง)	2.89 (ปานกลาง)	4.11 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.98 (มาก)	4.52 (มากที่สุด)	3.91 (มาก)	3.96 (มาก)	4.22 (มาก)	4.45 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	4.04 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	4.06 (มาก)	3.89 (มาก)	4.38 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.83 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>	<b>3.83 (มาก)</b>	<b>3.65 (มาก)</b>	<b>3.49 (ปานกลาง)</b>	<b>4.06 (มาก)</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบ แบบสอบถามในการเลือกทำงานใน บริษัทเภสัชภัณฑ์</b>	<b>3.81 (มาก)</b>	<b>3.79 (มาก)</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>3.54 (มาก)</b>	<b>3.94 (มาก)</b>

จากตารางที่ 27 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาบริหารธุรกิจ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.81) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจ ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.89) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน (3.87) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.78) ด้านความรับผิดชอบ (3.74) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.70) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.83) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (4.04) รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.98) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.94) การปกครองบังคับบัญชา (3.78) ด้านค่าตอบแทน (3.72) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.70) และด้านสภาพการทำงาน (3.66) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาสาขาพยาบาลศาสตร์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.79) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.89) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (4.07) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4.00) ด้านความสำเร็จของงาน (3.95) ด้านความรับผิดชอบ (3.86) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.55) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด ได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.52) ปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านตำแหน่งงาน (4.00) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.80) และด้านนโยบายและการบริหาร (3.69) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา (3.45) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน (3.43) และด้านค่าตอบแทน (3.00) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาเภสัชศาสตร์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยเชิงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.72) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.81) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.76) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.71)

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.71) และด้านความรับผิดชอบ (3.62) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.83) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร (3.92) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.91) ด้านค่าตอบแทน (3.90) การปกครองบังคับบัญชา (3.83) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.82) ด้านตำแหน่งงาน (3.81) และด้านสภาพการทำงาน (3.65) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.69) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.83) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.74) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.74) และด้านความรับผิดชอบ (3.64) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.47) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.65) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน (4.06) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.96) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.74) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.60) และการปกครองบังคับบัญชา (3.56) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.48) และด้านค่าตอบแทน (3.15) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาสาขาเทคนิคการแพทย์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.54) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.60) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่การได้รับการยอมรับนับถือ (3.69) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.67) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.65) และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.59) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ (3.39) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง (3.49) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.22) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (3.89) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.53) และด้านนโยบายและการบริหาร (3.38) ตามลำดับ และปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่



การปกครองบังคับบัญชา (3.37) รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน (3.13) และด้านค่าตอบแทน (2.89) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาอื่นๆ ได้แก่ วิศวกรรมศาสตร์ นิเทศศาสตร์ มนุษยศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ กายภาพ เศรษฐศาสตร์ และครุศาสตร์ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.94) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจ ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.82) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.95) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ (3.93) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.83) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.74) และด้านความรับผิดชอบ (3.63) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.06) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.45) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (4.38) ด้านค่าตอบแทน (4.11) ด้านนโยบายและการบริหาร (4.03) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.95) ด้านสภาพการทำงาน (3.78) และการปกครองบังคับบัญชา (3.73) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

ตารางที่ 28 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงาน  
ในบริษัทเอกชนจำกัด จำแนกตามการเคยย้ายบริษัททำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงาน ในบริษัทเอกชนจำกัด	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ	
	เคยย้ายบริษัททำงาน (N = 200)	
	เคย (n =120)	ไม่เคย (n =80)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.87 (มาก)	3.73 (มาก)
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.82 (มาก)	3.66 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.83 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.69 (มาก)	3.59 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.66 (มาก)	3.63 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.78 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.95 (มาก)	3.65 (มาก)
การปกครองบังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.69 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.77 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.58 (มาก)	3.60 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.73 (มาก)	3.47 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.99 (มาก)	4.03 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.99 (มาก)	3.93 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.82 (มาก)</b>	<b>3.73 (มาก)</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนจำกัด</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.70 (มาก)</b>

จากตารางที่ 28 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เคยย้ายบริษัททำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.78) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.87) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.83) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.82) ด้านความรับผิดชอบ (3.69) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.66) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.82) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.99) และด้านตำแหน่งงาน (3.99) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (3.95) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.77) การปกครองบังคับบัญชา (3.74) ด้านค่าตอบแทน (3.73) และด้านสภาพการทำงาน (3.58) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่ไม่เคยย้ายบริษัททำงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.70) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.76) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.73) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.66) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.63) และด้านความรับผิดชอบ (3.59) ตามลำดับและให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.73) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.03) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (3.93) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.77) การปกครองบังคับบัญชา (3.69) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.65) และด้านสภาพการทำงาน (3.60) ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (3.47)

ตารางที่ 29 แสดงระดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงาน  
ในบริษัทเอกชนที่ จำแนกตามสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่	ค่าเฉลี่ยและระดับความสำคัญ					
	สาเหตุหลักที่ย้าย (N = 120)					
	ต้องการรายได้เพิ่ม (n = 59)	ต้องการความมั่นคงในผลตอบแทน (n = 17)	ต้องการเปลี่ยนพื้นที่การทำงานที่รับผิดชอบ (n = 9)	เป้าหมายการขยายที่ได้รับสูงเกินไป (n = 4)	ต้องการเปลี่ยนชนิดผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ (n = 8)	ต้องการทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคงและเป็นองค์กรใหญ่ (n = 23)
	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล	ค่าเฉลี่ย แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	3.86 (มาก)	3.73 (มาก)	4.00 (มาก)	4.00 (มาก)	3.81 (มาก)	3.98 (มาก)
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.79 (มาก)	3.63 (มาก)	3.89 (มาก)	4.19 (มาก)	3.78 (มาก)	3.98 (มาก)
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.75 (มาก)	3.84 (มาก)	4.13 (มาก)	4.13 (มาก)	3.85 (มาก)	3.87 (มาก)
ด้านความรับผิดชอบ	3.68 (มาก)	3.66 (มาก)	3.89 (มาก)	3.81 (มาก)	3.63 (มาก)	3.64 (มาก)
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.64 (มาก)	3.55 (มาก)	3.72 (มาก)	3.75 (มาก)	3.69 (มาก)	3.75 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยจูงใจ</b>	<b>3.74 (มาก)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.93 (มาก)</b>	<b>3.98 (มาก)</b>	<b>3.75 (มาก)</b>	<b>3.84 (มาก)</b>
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.97 (มาก)	3.73 (มาก)	3.95 (มาก)	4.18 (มาก)	4.20 (มาก)	3.90 (มาก)
การปกครองบังคับบัญชา	3.74 (มาก)	3.66 (มาก)	4.03 (มาก)	3.93 (มาก)	3.96 (มาก)	3.57 (มาก)
ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.77 (มาก)	3.60 (มาก)	4.04 (มาก)	4.09 (มาก)	3.92 (มาก)	3.67 (มาก)
ด้านสภาพการทำงาน	3.57 (มาก)	3.40 (มาก)	3.82 (มาก)	3.72 (มาก)	3.77 (มาก)	3.55 (มาก)
ด้านค่าตอบแทน	3.75 (มาก)	3.40 (มาก)	3.75 (มาก)	3.82 (มาก)	4.05 (มาก)	3.76 (มาก)
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.90 (มาก)	3.96 (มาก)	3.93 (มาก)	4.00 (มาก)	3.96 (มาก)	4.29 (มาก)
ด้านตำแหน่งงาน	3.89 (มาก)	3.96 (มาก)	4.07 (มาก)	4.25 (มาก)	4.00 (มาก)	4.20 (มาก)
<b>ภาพรวมปัจจัยบำรุงรักษา</b>	<b>3.80 (มาก)</b>	<b>3.67 (มาก)</b>	<b>3.94 (มาก)</b>	<b>4.00 (มาก)</b>	<b>3.98 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>
<b>ภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อผู้ตอบแบบสอบถามในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนที่</b>	<b>3.77 (มาก)</b>	<b>3.68 (มาก)</b>	<b>3.93 (มาก)</b>	<b>3.99 (มาก)</b>	<b>3.87 (มาก)</b>	<b>3.85 (มาก)</b>

จากตารางที่ 29 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงานจากการต้องการรายได้เพิ่มเติมให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.77) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.74) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.86) รองลงมาคือ การได้รับการยอมรับนับถือ (3.79) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.75) ด้านความรับผิดชอบ (3.68) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.64) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.80) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร (3.97) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.90) ด้านตำแหน่งงาน (3.89) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.77) ด้านค่าตอบแทน (3.75) การปกครองบังคับบัญชา (3.74) และด้านสภาพการทำงาน (3.57) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงานจากความต้องการความมั่นคงในผลตอบแทน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.68) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.84) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.73) ด้านความรับผิดชอบ (3.66) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.63) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.55) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.67) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.96) และด้านตำแหน่งงาน (3.96) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (3.73) การปกครองบังคับบัญชา (3.66) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.60) ส่วนปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน (3.40) และด้านค่าตอบแทน (3.40) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงานจากความต้องการเปลี่ยนพื้นที่ การขายที่รับผิดชอบให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.93) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.93) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4.13) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (4.00) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.89) ด้านความรับผิดชอบ (3.89) และด้าน

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.72) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.94) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านตำแหน่งงาน (4.07) รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (4.04) การปกครองบังคับบัญชา (4.03) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.95) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.93) ด้านสภาพการทำงาน (3.82) และด้านค่าตอบแทน (3.75) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงานจากเป้าหมายการขยายที่ได้รับสูงเกินไป ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.99) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.98) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ (4.19) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (4.13) ด้านความสำเร็จของงาน (4.00) ด้านความรับผิดชอบ (3.81) และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.75) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (4.00) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านตำแหน่งงาน (4.25) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหาร (4.18) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (4.09) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.00) การปกครองบังคับบัญชา (3.93) ด้านค่าตอบแทน (3.82) และด้านสภาพการทำงาน (3.72) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงานจากต้องการเปลี่ยนชนิดผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.87) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยมุ่งใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.75) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.85) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน (3.81) การได้รับการยอมรับนับถือ (3.78) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.69) และด้านความรับผิดชอบ (3.63) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษา ในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.98) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร (4.20) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน (4.05) ด้านตำแหน่งงาน (4.00) การปกครองบังคับบัญชา (3.96) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (3.96) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.92) และด้านสภาพการทำงาน (3.77) ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสาเหตุหลักที่ย้ายบริษัททำงานจากต้องการทำงานในบริษัทที่มีความมั่นคงและเป็นองค์กรใหญ่ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่มีผลต่อผู้แทนยาในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชน ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.85) และให้ความสำคัญต่อปัจจัยสูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.84) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน (3.98) และการได้รับการยอมรับนับถือ (3.98) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.87) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (3.75) และด้านความรับผิดชอบ (3.64) ตามลำดับ และให้ความสำคัญต่อปัจจัยบำรุงรักษาในการตัดสินใจเลือกทำงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก (3.85) โดยปัจจัยที่มีความสำคัญที่อยู่ในระดับสำคัญมาก ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (4.29) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งงาน (4.20) ด้านนโยบายและการบริหาร (3.90) ด้านค่าตอบแทน (3.76) ด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (3.67) การปกครองบังคับบัญชา (3.57) และด้านสภาพการทำงาน (3.55) ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
 Copyright© by Chiang Mai University  
 All rights reserved

#### 4.4 ข้อเสนอแนะด้านผลตอบแทนอื่น ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 30 แสดงข้อเสนอแนะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ในการเลือกทำงานในบริษัท  
เภสัชภัณฑ์

ข้อเสนอแนะทั่วไป	จำนวน
1. ปรับขึ้นเงินเดือนและเงินรางวัลการขาย ให้มีความเหมาะสม และใกล้เคียงกับอุตสาหกรรมเดียวกัน	38
2. ตรวจสอบสวัสดิการ การให้รางวัลของผู้แทนยาที่ขายดี ของบริษัทอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับของทางบริษัทที่มีอยู่	22
3. มีการเปรียบเทียบการอบรมพัฒนาบุคลากรของบริษัทอื่น กับของทางบริษัทที่มีอยู่	19
4. สร้างความแตกต่างเพื่อให้ผู้แทนยาที่จะมาสมัครงานสัมผัสได้ เช่น ด้านผลตอบแทน มีการประกันเงินรางวัลการขายขั้นต่ำ	15
5. ด้านสวัสดิการสามารถเข้ารักษาได้ในโรงพยาบาลเอกชนชั้นหนึ่ง	11
6. มีประกันสุขภาพและชีวิตทั้งพนักงานและครอบครัว	10
7. มีการจัดกิจกรรม อบรมการตลาด	8
8. มีเครื่องมือในการส่งเสริมการตลาดอย่างเพียงพอ	8
รวมจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แสดงข้อเสนอแนะทั่วไป ในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์	131

ผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แสดงข้อเสนอแนะทั่วไป ในการเลือกทำงานในบริษัทเภสัชภัณฑ์ มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะทั่วไป จำนวน 131 คน และผู้ตอบแบบสอบถามอีก 69 คน ไม่ให้ข้อเสนอแนะทั่วไป ซึ่งข้อเสนอแนะ ได้แก่ เสนอให้ปรับขึ้นเงินเดือนและเงินรางวัลการขาย ให้มีความเหมาะสม และใกล้เคียงกับอุตสาหกรรมเดียวกัน จำนวน 38 คน เสนอให้ตรวจสอบสวัสดิการ การให้รางวัลของผู้แทนยาที่ขายดี ของบริษัทอื่น ๆ เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับของทางบริษัทที่มีอยู่ จำนวน 22 คน เสนอให้มีการเปรียบเทียบการอบรมพัฒนาบุคลากรของบริษัทอื่น กับของทางบริษัทที่มีอยู่ จำนวน 19 คน เสนอให้สร้างความแตกต่างเพื่อให้ผู้แทนยาที่จะมาสมัครงานสัมผัสได้ เช่น ด้านผลตอบแทน มีการประกันเงินรางวัลการขายขั้นต่ำ จำนวน 15 คน เสนอให้ด้านสวัสดิการสามารถเข้ารักษาได้ในโรงพยาบาลเอกชนชั้นหนึ่ง จำนวน 11 คน เสนอให้มีประกันสุขภาพและชีวิตทั้งพนักงาน



และครอบครัว จำนวน 10 คน เสนอให้มีการจัดกิจกรรม อบรมการตลาด จำนวน 8 คน และ เสนอให้มี  
เครื่องมือในการส่งเสริมการตลาดอย่างเพียงพอ จำนวน 8 คน

ดังนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการผลตอบแทนอื่นๆ จำแนกตามประเภทบริษัท  
ระดับการศึกษา และสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา สามารถแสดงได้ดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 31 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการผลตอบแทนอื่นๆ  
จำแนกตามประเภทบริษัท**

ผลตอบแทนที่ต้องการ	ประเภทบริษัท				รวม	
	บริษัทข้ามชาติ		บริษัทภายในประเทศ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ค่าเช่ารถต่อเดือน	55	100.00	67	100.00	122	100.00
ไม่เกิน 5,000 บาท	2	3.64	5	7.46	7	5.74
ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	4	7.27	30	44.78	34	27.87
มากกว่า 10,000 บาท	49	89.09	32	47.76	81	66.39
2. ค่าจ่อรถต่อเดือน	49	100.00	58	100.00	107	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	15	30.61	20	34.48	35	32.71
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	19	38.78	25	43.10	44	41.12
มากกว่า 2,000 บาท	15	30.61	13	22.42	28	26.17
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือน	58	100.00	73	100.00	131	100.00
ไม่เกิน 5,000 บาท	2	3.45	2	2.74	4	3.05
ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	36	62.07	34	46.58	70	53.44
มากกว่า 10,000 บาท	20	34.48	37	50.68	57	43.51
4. ค่าทางด่วนต่อเดือน	47	100.00	63	100.00	110	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	15	31.91	24	38.09	39	35.45
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	23	48.94	26	41.27	49	44.55
มากกว่า 2,000 บาท	9	19.15	13	20.64	22	20.00
5. ค่าโทรศัพท์ต่อเดือน	52	100.00	76	100.00	128	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	11	21.15	25	32.90	36	28.12
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	31	59.62	47	61.84	78	60.94
มากกว่า 2,000 บาท	10	19.23	4	5.26	14	10.94
6. ค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือน	44	100.00	56	100.00	100	100.00
ไม่เกิน 500 บาท	6	13.64	17	30.36	23	23.00
ระหว่าง 501-1,000 บาท	23	52.27	30	53.57	53	53.00
มากกว่า 1,000 บาท	15	34.09	9	16.07	24	24.00

จากตารางที่ 31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 66.39 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามประเภทบริษัทที่ทำงานอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 89.09 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 7.27 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.64 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทในประเทศไทยส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 47.76 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 44.78 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.46 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามประเภทบริษัทที่ทำงานอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 38.78 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.61 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 30.61 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทในประเทศไทยส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 43.10 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 22.42 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53.44 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.51 และต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามประเภทบริษัทที่ทำงานอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติ ส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 34.48 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.45 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทในประเทศไทยส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือน

มากกว่า 10,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 50.68 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 46.58 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.74 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 44.55 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามประเภทบริษัทที่ทำงานอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 48.94 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19.15 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทในประเทศไทยส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 41.27 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 38.09 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.64 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60.94 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามประเภทบริษัทที่ทำงานอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 59.62 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 21.15 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 19.23 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทในประเทศไทยส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 61.84 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.26 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และไม่เกิน 500 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามประเภทบริษัทที่ทำงานอยู่ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.09 และไม่เกิน 500 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64

ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่ทำงานอยู่ในบริษัทขนาดใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 53.57 รองลงมาไม่เกิน 500 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 30.36 และมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 16.07 ตามลำดับ

**ตารางที่ 32 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ต้องการผลตอบแทนอื่นๆ  
จำแนกตามระดับการศึกษา**

ผลตอบแทนที่ต้องการ	ระดับการศึกษา						รวม	
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		ปริญญาโท		ร้อยละ	จำนวน
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1. ค่าเช่ารถต่อเดือน	5	100.00	103	100.00	14	100.00	122	100.00
ไม่เกิน 5,000 บาท	2	40.00	4	3.88	1	7.14	7	5.74
ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	0	0	31	30.10	3	21.43	34	27.87
มากกว่า 10,000 บาท	3	60.00	68	66.02	10	71.43	81	66.39
2. ค่าจอดรถต่อเดือน	4	100.00	91	100.00	12	100.00	107	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	3	75.00	27	29.67	5	41.67	35	32.71
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	1	25.00	38	41.76	5	41.67	44	41.12
มากกว่า 2,000 บาท	0	0	26	28.57	2	16.66	28	26.17
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือน	5	100.00	110	100.00	16	100.00	131	100.00
ไม่เกิน 5,000 บาท	0	0	2	1.82	2	12.50	4	3.05
ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	2	40.00	61	55.45	7	43.75	70	53.44
มากกว่า 10,000 บาท	3	60.00	47	42.73	7	43.75	57	43.51
4. ค่าทางด่วนต่อเดือน	4	100.00	94	100.00	12	100.00	110	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	2	50.00	32	34.04	5	41.67	39	35.45
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	2	50.00	41	43.62	6	50.00	49	44.55
มากกว่า 2,000 บาท	0	0	21	22.34	1	8.33	22	20.00
5. ค่าโทรศัพท์ต่อเดือน	5	100.00	110	100.00	13	100.00	128	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	2	40.00	30	27.27	4	30.77	36	28.12
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	3	60.00	68	61.82	7	53.85	78	60.94
มากกว่า 2,000 บาท	0	0	12	10.91	2	15.38	14	10.94
6. ค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือน	4	100.00	85	100.00	11	100.00	100	100.00
ไม่เกิน 500 บาท	2	50.00	20	23.53	1	9.09	23	23.00
ระหว่าง 501-1,000 บาท	1	25.00	46	54.12	6	54.55	53	53.00
มากกว่า 1,000 บาท	1	25.00	19	22.35	4	36.36	24	24.00

จากตารางที่ 32 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 66.39 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 66.02 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.10 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.88 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.14 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา อยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาทจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 41.76 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 29.67 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมา มากกว่า 2,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 16.66 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53.44 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.51 และต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง

ต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 55.45 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 42.73 และต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.82 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 44.55 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 43.62 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 34.04 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.34 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60.94 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 28.12 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.82 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.91

ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และไม่เกิน 500 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนไม่เกิน 500 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 54.12 รองลงมา ไม่เกิน 500 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 22.35 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมา มากกว่า 1,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และไม่เกิน 500 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 และตามลำดับ

ตารางที่ 33 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ต้องการผลตอบแทนอื่นๆ  
จำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา

ผลตอบแทนที่ต้องการ	สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา							
	บริหารธุรกิจ		พยาบาลศาสตร์		เภสัชศาสตร์		วิทยาศาสตร์	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละ	จำนวน
1. ค่าเช่ารถต่อเดือน	25	100.00	4	100.00	43	100.00	32	100.00
ไม่เกิน 5,000 บาท	5	20.00	0	0	0	0	2	6.25
ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	10	40.00	3	75.00	5	11.63	9	28.13
มากกว่า 10,000 บาท	10	40.00	1	25.00	38	88.37	21	65.62
2. ค่าจอดรถต่อเดือน	20	100.00	3	100.00	40	100.00	29	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	9	45.00	1	33.33	13	32.50	6	20.69
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	5	25.00	1	33.33	17	42.50	15	51.72
มากกว่า 2,000 บาท	6	30.00	1	33.33	10	25.00	8	27.59
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือน	29	100.00	4	100.00	44	100.00	35	100.00
ไม่เกิน 5,000 บาท	0	0	0	0	1	2.27	0	0
ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	11	37.93	3	75.00	27	61.36	20	57.14
มากกว่า 10,000 บาท	18	62.07	1	25.00	16	36.36	15	42.86
4. ค่าทางด่วนต่อเดือน	19	100.00	2	100.00	37	100.00	34	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	7	36.84	0	0	11	29.73	13	38.24
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	8	42.11	1	50.00	19	51.35	13	38.24
มากกว่า 2,000 บาท	4	21.05	1	50.00	7	18.92	8	23.52
5. ค่าโทรศัพท์ต่อเดือน	28	100.00	3	100.00	40	100.00	37	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	12	42.86	0	0	8	20.00	10	27.03
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	13	46.43	3	100.00	23	57.50	25	67.57
มากกว่า 2,000 บาท	3	10.71	0	0	9	22.50	2	5.40
6. ค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือน	19	100.00	3	100.00	33	100.00	30	100.00
ไม่เกิน 500 บาท	8	42.11	0	0	7	21.21	6	20.00
ระหว่าง 501-1,000 บาท	8	42.11	3	100.00	14	42.42	19	63.33
มากกว่า 1,000 บาท	3	15.78	0	0	12	36.36	5	16.67



ตารางที่ 33 (ต่อ)

ผลตอบแทนที่ต้องการ	สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา				รวม	
	เทคนิคการแพทย์		อื่นๆ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ค่าเช่ารถต่อเดือน	8	100.00	10	100.00	122	100.00
ไม่เกิน 5,000 บาท	0	0	0	0	7	5.74
ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	1	12.50	6	60.00	34	27.87
มากกว่า 10,000 บาท	7	87.50	4	40.00	81	66.39
2. ค่าจอดรถต่อเดือน	8	100.00	7	100.00	107	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	3	37.50	3	42.86	35	32.71
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	4	50.00	2	28.57	44	41.12
มากกว่า 2,000 บาท	1	12.50	2	28.57	28	26.17
3. ค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือน	8	100.00	11	100.00	131	100.00
ไม่เกิน 5,000 บาท	1	12.50	2	18.18	4	3.05
ระหว่าง 5,001-10,000 บาท	4	50.00	5	45.46	70	53.44
มากกว่า 10,000 บาท	3	37.50	4	36.36	57	43.51
4. ค่าทางด่วนต่อเดือน	8	100.00	10	100.00	110	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	3	37.50	5	50.00	39	35.45
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	4	50.00	4	40.00	49	44.55
มากกว่า 2,000 บาท	1	12.50	1	10.00	22	20.00
5. ค่าโทรศัพท์ต่อเดือน	8	100.00	12	100.00	128	100.00
ไม่เกิน 1,000 บาท	1	12.50	5	41.67	36	28.12
ระหว่าง 1,001-2,000 บาท	7	87.50	7	58.33	78	60.94
มากกว่า 2,000 บาท	0	0	0	0	14	10.94
6. ค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือน	8	100.00	7	100.00	100	100.00
ไม่เกิน 500 บาท	1	12.50	1	14.29	23	23.00
ระหว่าง 501-1,000 บาท	4	50.00	5	71.42	53	53.00
มากกว่า 1,000 บาท	3	37.50	1	14.29	24	24.00

จากตารางที่ 33 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 66.39 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.74 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้ตอบ

แบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถเดือนละมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเภสัชศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถเดือนละมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 88.37 ตามลำดับ รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.63 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถเดือนละมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 65.62 ตามลำดับ รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถเดือนละมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะอื่นๆ ส่วนใหญ่ต้องการค่าเช่ารถอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา ต้องการค่าเช่ารถเดือนละมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 41.12 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 32.71 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.17 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ ส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 รองลงมา ต้องการค่าจอดรถเดือนละมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ ต้องการค่าจอดรถไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเดือนละมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเภสัชศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าจอดรถเดือนละ 1,001-2,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 รองลงมา ต้องการค่าจอดรถไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ

32.50 และเดือนละมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าจ้อครดเดือนละ 1,001-2,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 51.72 รองลงมา ต้องการค่าจ้อครด เดือนละมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 27.59 และไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 20.69 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเทคนิคการแพทย์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าจ้อครดเดือนละ 1,001-2,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ต้องการค่าจ้อครดไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และเดือนละมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะอื่นๆ ส่วนใหญ่ต้องการค่าจ้อครดไม่เกินเดือนละ 1,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมา ต้องการค่าจ้อครดระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 และเดือนละมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 28.57 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001-10,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 53.44 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 43.51 และต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.05 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ ส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 62.07 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 5,001-10,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 37.93 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 5,001-10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 75.00 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเภสัชศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 5,001-10,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 61.36 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 5,001-10,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง มากกว่า 10,000 บาท จำนวน 15คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเทคนิคการแพทย์ส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 5,001-10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง มากกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และ เดือนละไม่เกิน

5,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะอื่นๆ ส่วนใหญ่ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิง 5,001-10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 45.46 รองลงมา ต้องการค่าน้ำมันเชื้อเพลิงมากกว่า 10,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และเดือนละไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 44.55 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 35.45 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ ส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 รองลงมา ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือน ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 36.84 ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนและ มากกว่า 2,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 21.05 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือน อยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และ มากกว่า 2,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 51.35 รองลงมา ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 29.73 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือน ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือน อยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 38.24 รองลงมา ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือน มากกว่า 2,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 23.52 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเทคนิคการแพทย์ส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือน อยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะอื่นๆ ส่วนใหญ่ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือน ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ต้องการค่าทางด่วนต่อเดือน อยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 60.94 รองลงมา ไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 28.12 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.94 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ ส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 46.43 รองลงมาไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 10.71 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือน อยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเกษตรศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 รองลงมา ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 และไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 67.57 รองลงมา ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 27.03 และมากกว่า 2,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.40 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเทคนิคการแพทย์ส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมา ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะอื่นๆ ส่วนใหญ่ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 1,001-2,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมา ต้องการค่าโทรศัพท์ต่อเดือนไม่เกิน 1,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 41.67 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และไม่เกิน 500 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 23.00 ตามลำดับ และเมื่อนำมาจำแนกตามสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะบริหารธุรกิจ ส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนไม่เกิน 500 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 และต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.78 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะพยาบาลศาสตร์ ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะ

เภสัชศาสตร์ ส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 42.42 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือน มากกว่า 1,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 36.36 และไม่เกิน 500 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21.21 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนไม่เกิน 500 บาท ไม่เกิน 500 บาทและมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะเทคนิคการแพทย์ส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือน มากกว่า 1,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 37.50 และไม่เกิน 500 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ตามลำดับ ส่วนผู้ตอบแบบสอบถามที่สำเร็จการศึกษาจากคณะอื่นๆ ส่วนใหญ่ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือนอยู่ระหว่าง 501-1,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 71.42 รองลงมา ต้องการค่าอินเทอร์เน็ตต่อเดือน ไม่เกิน 500 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และมากกว่า 1,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved