

ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยา  
ในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยา  
ในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 28 เมษายน พ.ศ. 2561



นางสาวอารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล

ผู้วิจัย

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วีราสา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว,

Ph.Ds.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

ดวงพร อภาศิลป์,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกรียงสิน ประสงค์สุกาญจน์

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2561 ซึ่งสามารถสำเร็จ ลุล่วงและประสบความสำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธนพล วีราสา อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาสละเวลาให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย รวมถึง ดร. สุภรักษ์ สุริยันเกียรติแก้ว ที่ได้ให้เกียรติเป็นกรรมการ ซึ่งได้ ให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ในหลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการธุรกิจ วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดลทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ต่างๆ ซึ่งผู้วิจัย ได้นำมาใช้ในสารนิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ได้สละเวลา ในการตอบ แบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับสารนิพนธ์นี้ รวมถึงกำลังใจและความช่วยเหลือต่างๆ เป็นอย่างดี จากครอบครัว รุ่นพี่ รุ่นน้อง และเพื่อนๆ ทุกคน ส่งผลให้สารนิพนธ์ ฉบับนี้ประสบความสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ตลอดจนบุคคลอื่นๆผู้สนใจในเรื่องนี้ หากสารนิพนธ์ฉบับนี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยต้อง ขออภัย มา ณ ที่นี้

อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล

ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

BENEFIT FACTORS ATTRACTING MEDICAL REPRESENTATIVES TO PHARMACEUTICAL COMPANIES IN BANGKOK AREA

อารีย์ญา ดิลกพัฒน์มงคล 5950257

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชนพล วิจารณ์, Ph.D., สุภรณ์ สุริยันเกียรติแก้ว, Ph.Ds., ผู้ช่วยศาสตราจารย์เกรียงสิน ประสงค์สุกาญจน์, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย รวมถึงลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกันหรือไม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทผู้ผลิตยาเอกชนใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกลยุทธ์ในการคัดสรรทรัพยากรบุคคล และสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้แทนยา โดยขอบเขตของกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยนี้คือ ผู้แทนยาที่รับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาล ในบริษัทผู้ผลิตยาภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการใช้การแจกแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มีความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 404 ชุด จึงนำข้อมูล ดังกล่าว มาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และทำการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งสิ้น 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย สำหรับด้านประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะของประชากรศาสตร์ทางด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาที่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ผู้แทนยา/ การสมัครงาน/ แรงจูงใจ/ สวัสดิการ

## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ณ
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.1.1 ลักษณะของตลาดยาไทย	1
1.1.2 ลักษณะของปัญหา	3
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการศึกษา	5
1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร	5
1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา	5
1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ	5
1.5 นิยามศัพท์	6
<b>บทที่ 2</b> แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	<b>7</b>
2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง	7
2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)	7
2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg' Two - Factor Theory)	9
2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ	11
2.1.4 อุปทานแรงงาน	12
2.2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	14
2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย	16



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย	51
5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง	52
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>53</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>55</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	56
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>62</b>



## สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)	22
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร	26
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	26
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส	26
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	27
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้	27
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	27
4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน	28
4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	29
4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ	29
4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านสังคม	30
4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน ความมั่นคง	31
4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านเกลือ	31
4.13 ค่าสหสัมพันธ์ของคำถามทั้ง 2 คำถามของตัวแปรตาม	33



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4.14	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน	34
4.15	สรุปสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	34
4.16	ปัจจัยด้านเพศต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	35
4.17	ปัจจัยด้านอายุต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	36
4.18	ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน ของผู้แทนยา	37
4.19	ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน ของผู้แทนยา	37
4.20	ปัจจัยด้านระดับรายได้ ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน ของผู้แทนยา	38
4.21	ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานใน บริษัทเอกชน ของผู้แทนยา	39
4.22	ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)	40
4.23	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)	40
4.24	ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	41
4.25	สรุปสมมติฐานปัจจัยด้านค้ำจุน	42

## สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1.1	อัตราการผลิตของตลาดยาไทย	1
1.2	สัดส่วนมูลค่ายาแบ่งตามช่องทางการจัดจำหน่าย	2
1.3	สัดส่วนมูลค่ายาแบ่งตามช่องทางการจัดจำหน่าย	3
2.1	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)	9
2.2	แผนภาพทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg' Two - Factor Theory)	10
2.3	กรอบแนวคิดการวิจัย	17



## บทที่ 1

### บทนำ

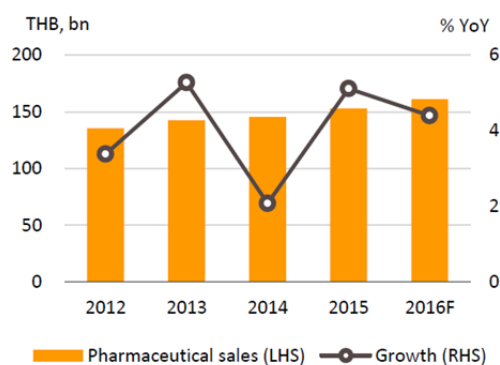
## 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

### 1.1.1 ลักษณะของตลาดยาไทย

อุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ของไทยมีขนาดใหญ่เป็นอันดับสองของภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รองจากอินโดนีเซียและยังมีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยในช่วงระหว่างปี 2555 – 2559 ตลาดยาไทยมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยประมาณ 4% ต่อปี (ภาพที่ 1.1) ปัจจัยที่ทำให้ตลาดยามีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องคือ

- การเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นจากพฤติกรรมเสี่ยงของการเกิดโรค
- การเข้าถึงช่องทางการรักษาที่ดีขึ้น ภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ที่มีแนวโน้มขยายตัว
- การเจ็บป่วยที่เพิ่มขึ้นจากพฤติกรรมเสี่ยงของการเกิดโรค
- การเข้าถึงช่องทางการรักษาที่ดีขึ้น ภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า
- การท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ที่มีแนวโน้มขยายตัว
- นโยบายส่งเสริมการลงทุนของ BOI (ยกเว้นภาษีเงินได้นิติบุคคล) เพื่อช่วยลดภาระ

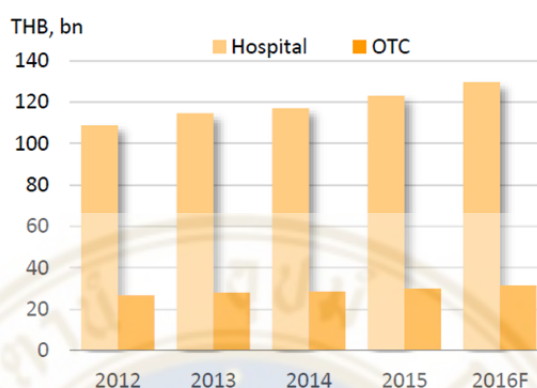
ต้นทุนของผู้ผลิตยา เพื่อจูงใจให้ผู้ผลิตยารายใหม่เข้ามาลงทุนมากขึ้น



ภาพที่ 1.1 อัตราการเติบโตของตลาดยาไทย

ที่มา: แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2560-62 อุตสาหกรรมยา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา

ช่องทางการจัดจำหน่ายยาในไทยมี 2 ช่องทางหลักคือ การขายผ่านร้านขายยา (Over the counter – OTC) ซึ่งมีส่วนแบ่งตลาดประมาณ 20% และอีก 80% ที่เหลือเป็นการขายผ่านโรงพยาบาล ตามภาพที่ 1.2



ภาพที่ 1.2 สัดส่วนมูลค่ายาแบ่งตามช่องทางการจัดจำหน่าย  
ที่มา: แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2560-62 อุตสาหกรรมยา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา

ในส่วนของผู้ผลิตและจัดจำหน่ายสามารถแบ่งเป็นสองกลุ่มคือ

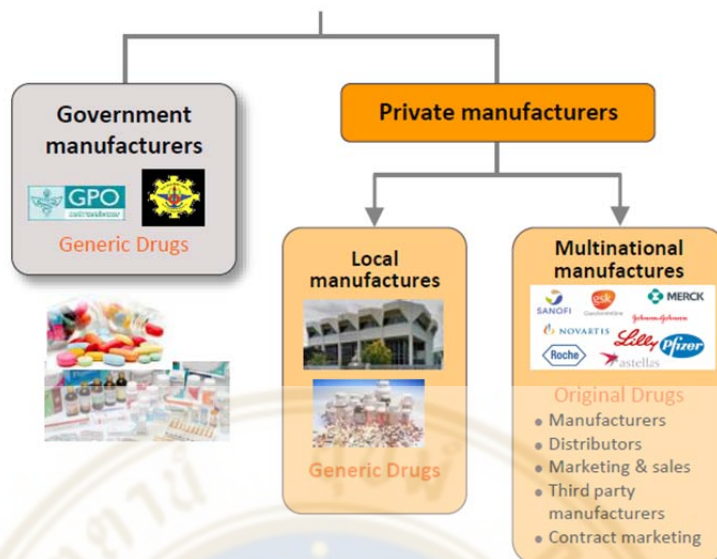
- หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ องค์กรเภสัชกรรม และ โรงงานเภสัชกรรมทหาร เน้นผลิตยาชื่อสามัญ (Generic Drugs) เพื่อทดแทนยานำเข้าจากต่างประเทศ เพื่อให้ประชาชน ในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติได้เข้าถึงยาและลดค่าใช้จ่ายของงบประมาณ

- ผู้ผลิตยาภาคเอกชน แบ่งเป็น

1. บริษัทผู้ผลิตยาในไทย (Local Manufacturers) เน้นผลิตยาชื่อสามัญทั่วไป และมีราคาไม่สูง ตัวอย่างเช่น บริษัทสยาม ฟาร์มาซูติคอลล, บริษัทเบอร์ลินฟาร์มาซูติคอลล อินดัสตรี, บริษัทไทยนครพัฒนา, บริษัทไบโอฟาร์ม เคมิคอลล, บริษัทสยามเภสัช เป็นต้น ส่วนผู้ผลิตที่มีการรับจ้างผลิตร่วมด้วย (Contract Manufacturers) ได้แก่ บริษัทไบโอแลป, บริษัทเมก้า ไลฟ์ไซเอนซ์, บริษัทโอลิค (ประเทศไทย) เป็นต้น ปัจจุบัน บริษัทกลุ่มผู้ผลิตยาของไทยมีทั้งหมดกว่า 160 บริษัท

2. บริษัทผู้ผลิตยาข้ามชาติ (Multinational Companies: MNCs) เน้นตลาดยาต้นแบบ (Original Drugs) โดยจะเป็นตัวแทนนำเข้ามาจำหน่ายในราคาที่ค่อนข้างสูง รายสำคัญคือ Pfizer, Merck, GlaxoSmith Kline, Roche, Novartis เป็นต้น ซึ่งเป็นกลุ่มบริษัทมาจากต่างประเทศมาเปิดสำนักงานขายในประเทศไทย ปัจจุบันมีประมาณ 36 บริษัท มีพนักงานในกลุ่มบริษัททั้งหมดราว 12,000 คน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นฝ่ายขายและการตลาด

## Pharmaceutical Manufacturers in Domestic Market



ภาพที่ 1.3 สัดส่วนมูลค่ายาแบ่งตามช่องทางการจัดจำหน่าย  
ที่มา: แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2560-62 อุตสาหกรรมยา ธนาคารกรุงศรีอยุธยา

### 1.1.2 ลักษณะของปัญหา

จากลักษณะของตลาดยาไทยที่ยอดขายส่วนใหญ่มาจากการขายในโรงพยาบาล ทำให้ผู้ผลิตและจัดจำหน่ายยาส่วนใหญ่เลือกใช้กลยุทธ์การตั้งตัวแทนจำหน่ายหรือ “ผู้แทนยา” มาทำการตลาดแบบตัวต่อตัวกับหมอหรือเภสัชกรในโรงพยาบาล ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลในสหรัฐอเมริกาที่ว่าบริษัทยาได้ใช้งบประมาณในการส่งเสริมการขายโดยผ่านทาง “ผู้แทนยา” เป็นมูลค่าสูงถึง 20.4 ล้านเหรียญสหรัฐ หรือคิดเป็น 35% ของงบประมาณที่ใช้ทำการตลาด ทั้งหมด (Mahmoud, 2013) โดยผู้แทนยาจะเป็นตัวกลางระหว่างบริษัทยาและโรงพยาบาลหรือร้านขายยา มีหน้าที่ให้ข้อมูลยาของบริษัทตนผ่านทางกิจกรรมต่างๆ แก่บุคลากรทางการแพทย์ เช่น การจัดประชุมวิชาการ, การนำเสนอยาเข้าโรงพยาบาล, การให้รายละเอียดยาและการรับมือกับข้อโต้แย้งและข้อสงสัย มีงานวิจัยว่าแพทย์ส่วนใหญ่จะใช้ข้อมูลที่ได้จากผู้แทนยาในการสั่งจ่ายยาให้กับคนไข้ (อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล, 2541) ดังนั้นผู้แทนยาจึงต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ เพื่อที่จะสามารถให้ข้อมูลด้านยาให้กับแพทย์และ เภสัชกรได้อย่างถูกต้องเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับแพทย์ เภสัชกร และบุคลากรทางการแพทย์ รวมถึงการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าต่างๆ ที่ต้องอาศัยความรู้ทางด้านเภสัชวิทยา ความรู้ทางด้าน การตลาด และทักษะการขาย จากลักษณะการทำตลาดดังกล่าวจะเห็นได้ว่าความสามารถของผู้แทนยาแต่ละคนมีผลต่อยอดขายของบริษัท อาจกล่าวได้ว่า ผู้แทนยาเป็นฟันเฟืองสำคัญต่อผลการดำเนินงานของบริษัท การที่บริษัทมีผู้แทนยาที่มีความสามารถ, มีความสัมพันธ์ที่ดี

กับหมอ และเภสัชกรเป็นการสร้างข้อได้เปรียบเหนือคู่แข่งได้อย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามปัจจุบันพบว่า วงการผู้แทนยาที่มีอัตราการเปลี่ยนงาน (Turnover Rate) ที่สูง มีการศึกษาว่าผู้แทนยาเกือบ 70% เคยอยู่ บริษัทยามาแล้ว 2-3 บริษัท และมีอายุงานเฉลี่ย 3.4 ปีต่อบริษัท ส่งผลกระทบต่อบริษัทเนื่องจาก บริษัทต้องเสียค่าใช้จ่ายในการจัดหาจัดจ้างผู้แทนยาคนใหม่มาทดแทนรวมถึงต้องเสียค่าใช้จ่ายและเวลาในการอบรมผู้แทนยาใหม่ นอกจากนี้บริษัทยังต้องเสียโอกาสเพราะผู้แทนยาคนใหม่ต้องใช้เวลาสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากรทางการแพทย์

ในปัจจุบันตลาดการจ้างงานได้เปลี่ยนไป นอกจากผู้สมัครจะพิจารณาในเรื่องของเงินเดือนแล้ว สวัสดิการก็ยังเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่ช่วยดึงดูดให้คนมาสมัครงาน และยังเป็นการรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้กับบริษัทอีกด้วย จากผลการสำรวจเกี่ยวกับความเชื่อมั่นในการจ้างงานของ Glassdoor ปี 2015 พบว่าประมาณ 60% ของพนักงานที่ทำการสำรวจบอกว่า สวัสดิการเป็นปัจจัยหลักในการพิจารณา รับข้อเสนอของบริษัท นอกจากนี้ 80% ของพนักงาน มักจะเลือกสวัสดิการเพิ่มเติมมากกว่าการเพิ่มเงินเดือน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา และเพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสวัสดิการอื่นๆที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยา เพื่อที่จะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจต่างๆเพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการรักษาบุคลากรขององค์กร เนื่องจากทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่มีความจำเป็นและสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนขององค์กร และหากเราสามารถวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่สามารถสร้างแรงจูงใจในการเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาเพื่อให้อยู่ต่อกับบริษัทต่อไปเรื่อยๆ ได้นั้น ก็จะทำให้ช่วยลดอัตราการลาออกของผู้แทนยา และลดค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงให้กับบริษัทได้ด้วย

การศึกษาวิจัยในเรื่อง ปัจจัยเรื่องสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จะทำการศึกษาในผู้แทนยา ที่ดูแลรับผิดชอบ ฟังโรงพยาบาลของผู้ผลิตยาภาคเอกชน เนื่องจากข้อมูลที่กำลังไปในข้างต้น พบว่ายอดขายยาในฟังโรงพยาบาลมีอัตราส่วนร้อยละ 80 ซึ่งมากกว่าในฟังร้านขายยาที่มีเพียงแค่อ้อยละ 20 และปัจจุบันผู้แทนยาส่วนใหญ่ในโรงพยาบาลร้อยละ 90 มาจากบริษัทของผู้ผลิตยาภาคเอกชน ที่รวมทั้งบริษัทผู้ผลิตยาในไทยและบริษัทผู้ผลิตยาข้ามชาติ

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยทางด้านสวัสดิการใดที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

2. เพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทผู้ผลิตยาเอกชนใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน และคงอยู่กับบริษัทฯต่อไปได้

### 1.3 ขอบเขตการศึกษา

#### 1.3.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้แทนยาที่รับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาล ที่ทำงานเต็มเวลาในบริษัทผู้ผลิตยาภาคเอกชน ทั้งบริษัทผู้ผลิตยาในไทยและบริษัทผู้ผลิตยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ – มีนาคมพ.ศ. 2561

#### 1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

##### 1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน
- ปัจจัยส่วนล้าจุน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน, ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ, ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม, ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง, ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านอื่น ๆ

1.3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯเอกชนของผู้แทนยา

### 1.4 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ปัจจัยด้านสวัสดิการที่ผู้แทนยาให้ความสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของบริษัทฯเอกชน
2. แนวทางให้บริษัทฯเอกชน นำไปปรับใช้กับองค์กร เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงานของผู้แทนยา กับบริษัทนั้นๆได้
3. ปัจจัยที่ใช้ในการรักษาผู้แทนยา ให้คงอยู่กับองค์กรได้

## 1.5 นิยามศัพท์

1. อุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ หมายถึง อุตสาหกรรมที่ผลิตและจัดจำหน่ายยาแผนปัจจุบัน และสารเคมีที่ใช้ในการวินิจฉัยและรักษาโรคทุกประเภท
2. ผู้แทนยา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวกลางระหว่างบริษัทยาและโรงพยาบาล มีหน้าที่นำเสนอข้อมูลยา, คุณสมบัติของยา, ข้อดี-ข้อเสีย, ผลข้างเคียง, ผลการทำวิจัย, ราคา และวิธีการใช้ยา ที่ถูกต้องแก่แพทย์เภสัชกร และบุคลากรทางการแพทย์ ตอบข้อซักถามและข้อสงสัยเกี่ยวกับยา เพื่อให้แพทย์และเภสัชกรสามารถใช้ยาได้อย่างถูกต้อง และให้ผลการรักษาที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด





## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

##### 2.1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นโดย อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ซึ่งกล่าวถึงความต้องการของมนุษย์มีลำดับขั้น โดยพัฒนาจากความต้องการระดับพื้นฐานไปสู่ความต้องการระดับสูงขึ้นไปเป็นลำดับ 5 ขั้นดังนี้

2.1.1.1 ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการลำดับต่ำสุดและเป็นความต้องการพื้นฐานของชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมด เป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น เหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ

2.1.1.2 ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางกายและจิตใจ Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตเห็นได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจาก ทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อ ถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมากๆ แต่ประสบการณ์และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีก ต่อไปแล้วเพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกัน เมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุหาก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้วก็ตาม

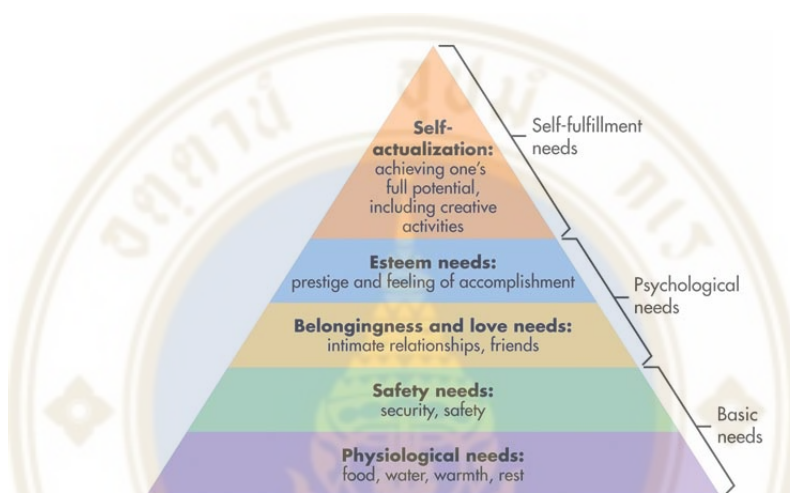
2.1.1.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการความรัก มิตรภาพ ความใกล้ชิดผูกพัน และได้รับการยอมรับจากสมาชิกในสังคม ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการ

ได้รับความรัก และเป็นเจ้าของ โดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้ง ไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน

2.1.1.4 ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการ ด้านการนับถือตนเอง ได้รับการยกย่องจากสังคม เมื่อความต้องการได้รับความรัก และการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผล และทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) ความต้องการนับถือตนเอง (Self-respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่า และมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem from Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับการยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับชมเชย มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำ ซึ่งทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลกในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวนี้นำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดแคลนและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์ และสิ้นหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่า ชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพ หรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียร พยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่า การยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐาน จากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

2.1.1.5 ความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการเติมเต็มศักยภาพของตนเอง ต้องการความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง กลไกการทำงานของทฤษฎีลำดับความต้องการจะแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มความต้องการที่เกิดจาก

การขาดแคลน (Deficiency Needs) ซึ่งเป็นความต้องการในระดับต่ำ ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย โดยความต้องการในระดับดังกล่าวจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคล และกลุ่มต้องการก้าวหน้า และพัฒนาตนเอง (Growth Needs) ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูง ได้แก่ ความต้องการด้านสังคม ด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการเติมเต็มความสมบูรณ์ให้ชีวิต โดยความต้องการในระดับดังกล่าวจะได้รับการสนองตอบจากปัจจัยภายในตัวบุคคล อีกทั้งหากความต้องการในลำดับขั้นใดได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้วจะไม่ สามารถนำมาเป็นเงื่อนไขในการจูงใจบุคคลได้อีกต่อไป



ภาพที่ 2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

### 2.1.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory)

Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย ที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลกรในองค์ โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่ทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

2.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยเกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้น กับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก ซึ่งถือว่าเป็น “ปัจจัยภายใน (Intrinsic)”

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

- ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)

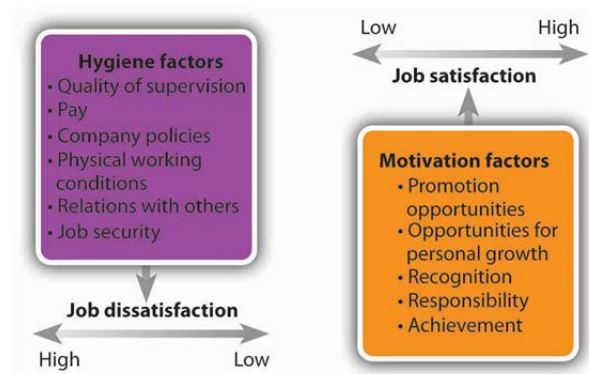
- การได้รับการยอมรับ (Recognition)
- ลักษณะของงาน (Work itself)
- ความรับผิดชอบ (Responsibility)
- ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement)

2.1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นหัวข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ ถือว่าเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factor)

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

- นโยบายบริษัท (Company Policies)
- การควบคุมงาน (Supervision)
- ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations)
- ค่าตอบแทน (Pay and Benefit)
- สภาพการทำงาน (Working Condition)
- ความมั่นคงในงาน (Job Security)

กลไกการทำงานของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg' Two - Factor Theory) หัวหน้างานหรือผู้บริหารต้องตอบสนองด้วยปัจจัยอนามัยก่อนเพื่อสร้างความรู้สึกละเลยปราศจากความไม่พอใจของพนักงาน หลังจากนั้นจึงใช้ปัจจัยจูงใจเพื่อสร้างความพอใจ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานทุ่มเทในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น



ภาพที่ 2.2 แผนภาพทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบิร์ต (Herzberg' Two - Factor Theory)

### 2.1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

สวัสดิการ หมายถึง ตอบแทนต่างๆ (Fringe Benefits) นอกเหนือจากค่าจ้างที่ถูกจ้าง ได้รับ ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ, 2551: 1-3) รวมตลอดถึงการให้ความมั่นคงในชีวิตการทำงาน โดยแบ่งประเภทสวัสดิการออกเป็น 4 ประเภท คือ (พิเชษฐ สอนศิริ, 2553: 24-25)

- สวัสดิการทางด้านเศรษฐกิจ เป็นสวัสดิการที่สามารถตีค่าเป็นรูปตัวเงิน เช่น โบนัส ค่านายหน้า ค่าอาหาร ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าทำงานกะ ค่าเบี้ยขยัน ค่าน้ำมันรถ ค่ารถ ค่าเดินทาง เป็นต้น
- สวัสดิการทางด้านสังคม เป็นสวัสดิการที่เกี่ยวกับสิ่งอำนวยความสะดวก การบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงาน เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาป่วย วันลาคลอด วันลาบวช วันลาแต่งงาน วันลาไปทำกิจธุระ เป็นต้น
- สวัสดิการทางด้านความมั่นคงในชีวิต เป็นสวัสดิการที่จัดขึ้นสำหรับการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความไม่มั่นคงในชีวิต เช่น การรักษาพยาบาล ผลประโยชน์ตอบแทนเมื่อเกษียณอายุเงินบำเหน็จกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันชีวิตหมู่ ผลประโยชน์ประเภทเงินกู้ยืมต่าง ๆ เป็นต้น
- สวัสดิการทางด้านเกื้อกูล เป็นสวัสดิการที่จัดไว้เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมความงอกงามในชีวิต เช่น รถรับส่ง ลาเพื่อการศึกษา ทุนการศึกษา ฝึกอบรม ทุนการศึกษานูตร นันทนาการ ห้องสมุด ห้องอาหาร ชุดทำงาน รางวัลอายุการทำงาน ตรวจร่างกายประจำปี เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น กรณีพนักงาน สามี ภรรยา บุตรเสียชีวิต เงินช่วยคลอดบุตร เงินช่วยงานแต่งงาน เงินช่วยอุปสมบท เงินช่วยเยี่ยมไข้ รถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

แนวคิดของบิลเชอร์ (Belcher อ้างถึงใน กุลชน ธนาพงศธร, 2529: 305-306) กล่าวว่า สวัสดิการจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

- สวัสดิการเนื่องจากการทำงานพิเศษ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา
- สวัสดิการที่ให้เมื่อมิได้ทำงาน เช่น การลาหยุดพักผ่อนประจำปี
- สวัสดิการเพื่อประกันความมั่นคงแก่บุคลากร เช่น การประกันชีวิต บาดเจ็บ และทุพพลภาพ
- สวัสดิการเพื่ออำนวยความสะดวกแก่บุคลากร เช่น อาหารกลางวัน การจัดบริการรถรับ-ส่งแก่บุคลากร
- สวัสดิการเพื่อเป็นรางวัลตอบแทนแก่บุคลากร เช่น โบนัส

ฟลิปโป (Edwin B. Flippo อ้างถึงใน กิตติพงษ์ เหล่านิพนธ์, 2538, น. 32) แบ่งสวัสดิการออกเป็น

- สวัสดิการที่ให้ในเวลาที่ไม่ได้ทำงาน เช่น เวลาพัก วันหยุดต่างๆ เป็นต้น
- สวัสดิการที่ให้เพื่อความมั่นคง เช่น การประกันสุขภาพ การบริการทางการแพทย์ การประกันชีวิต
- สวัสดิการที่เป็นการบริการลูกจ้างในเรื่องต่างๆ ที่จำเป็นต่อลูกจ้าง เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร การให้คำปรึกษา แนะนำ การบริการทางการแพทย์ และอื่นๆ
- สวัสดิการตามกฎหมาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเรื่องของการสร้างความมั่นคงในชีวิตให้ลูกจ้าง เช่น ประกันสังคม เงินค่าชดเชยเมื่อถูกออกจางานโดยไม่มีเหตุผล น้ำดื่ม ห้องน้ำ ห้องส้วม เป็นต้น

#### 2.1.4 อุปทานแรงงาน

องค์กรมีกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้ได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับองค์กรมาร่วมงาน ในอีกทางหนึ่งตัวบุคคลเองก็มีสิทธิที่จะเลือกงานและองค์กรที่ตนพึงพอใจ ซึ่งปัจจัยหลักที่มีผลดึงดูดใจผู้สมัครงานเลือกองค์กร (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544, อ้างถึงใน ณรงค์ จงใจอนุรักษ์, 2550) มีดังนี้

##### 2.1.4.1 ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย

- ลักษณะงานมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่น งานที่มีความท้าทาย มีโอกาสในการเรียนรู้ เป็นงานสร้างสรรค์ และมีโอกาสสำเร็จ
- ทักษะในการทำงานหรือความชำนาญในงานที่ทำนั้นจะต้อง สอดคล้องไปกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และเงินเดือน
- ฐานะทางวิชาชีพมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน หากอยู่ในระดับอาชีพที่คนทำงานคิดว่ามีฐานะทางอาชีพสูง
- ขนาดของหน่วยงาน พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานหาก หน่วยงานนั้น เป็นหน่วยงานขนาดเล็ก เนื่องจากจะทำให้พนักงานมีโอกาสที่จะรู้จักกันง่าย ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกถึงความเป็นกันเอง
- ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน หากพนักงานมีบ้านไกลจากที่ทำงาน อาจเกิดความเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทาง และส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน

- สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่น มีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เช่นคนทำงานในเมืองเล็กจะพึงพอใจในงานมากกว่าคนทำงานในเมืองใหญ่ เนื่องจาก ความคุ้นเคยและใกล้ชิด ทำให้มีความสัมพันธ์ที่อบอุ่นมากกว่า

- โครงสร้างของงานมีส่วนก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความชัดเจนของงานที่สูง ส่งผลให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงานได้ง่ายขึ้น

#### 2.1.4.2 ปัจจัยด้านการจัดการ ประกอบด้วย

- ความมั่นคงในงาน เนื่องจากพนักงานจะสนใจในงานที่ตนมีความสามารถมีความก้าวหน้า และได้รับผลตอบแทนจากการทำงาน

- รายรับ พนักงานจะเกิดความพึงพอใจในงานหากได้รับรายรับที่ดีคือเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตอย่างเพียงพอ

- โอกาสก้าวหน้า โดยเฉพาะอาชีพที่ต้องอาศัยความชำนาญ โอกาสก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเกิดความพึงพอใจในงาน

- อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ที่หน่วยงานมอบให้เพื่อควบคุมสั่งการผู้ร่วมงานให้ทำงานที่มอบหมายให้เสร็จ หากตำแหน่งงานใดมีอำนาจหน้าที่ไม่เด่นชัด ส่งผลให้ทำงานอึดอัด

- สภาพการทำงานของสำนักงานที่ดีมีผลทำให้พนักงานพึงพอใจ

- ความศรัทธาในผู้บริหารในด้านความสามารถ ส่งผลให้พนักงาน ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพอใจในงานเช่นกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านการจัดการข้างต้นแล้ว ในปัจจุบันองค์กรหลายองค์กรยังให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการชื่อเสียงองค์กร โดยการสร้างแบรนด์ นายจ้างเพื่อใช้เป็นเครื่องมือ ดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพและความสามารถให้เข้ามาทำงานกับองค์กรและอยู่กับ องค์กรไปนานๆ (ชนาสีทธิ เพิ่มเพียร, สิงหาคม 2558) ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวจะส่งผลต่อเนื่องให้ บุคลากรมีความมุ่งมั่นและผูกพันกับที่ทำงาน รวมทั้งพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ และตั้งใจปฏิบัติ หน้าที่ได้เต็มความสามารถ นำองค์กรไปสู่ความได้เปรียบทางการแข่งขัน

#### 2.1.4.3 ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย

- ประสบการณ์ เนื่องจากการทำงานมานานจนเกิดเป็นความเชี่ยวชาญ ส่งผลให้มีความพอใจในงานที่ทำมากกว่าคนที่ไม่มีประสบการณ์น้อยกว่า

- เพศ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานตามลักษณะงาน ความทะเยอทะยาน และความต้องการด้านการเงิน

- อายุ จะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน

- การศึกษา โดยลักษณะงานที่ต้องมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน
- ระดับเงินเดือนที่มากพอกับการดำรงชีพตามสถานภาพ ซึ่งระดับ รายได้ ที่สูงมีผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าระดับรายได้ที่ต่ำ

## 2.2 การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) พบว่าสำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ผู้แทนยาที่อายุมาก สมรสแล้ว และมีประสบการณ์การทำงานสูง จะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า ในขณะที่ความแตกต่างในสาขาวิชาที่จบและเพศ ไม่มีผลกับอัตราการลาออก ส่วนปัจจัยทางด้านองค์กร พบว่า ผู้แทนยาที่มีความพึงพอใจกับผู้ร่วมงานและนโยบายขององค์กรในระดับสูง จะมีแนวโน้มที่จะลาออกน้อยกว่า ในขณะที่ความพอใจในเรื่องค่าตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มิได้มีผลกับการตัดสินใจลาออก

สิริกัญท์ ชมชื่น (2559) พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาของบริษัทยาในกรุงเทพมหานคร ในส่วนของข้อมูลในเรื่องน้ำหนักของตัวแปรอิสระที่กระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาของบริษัทยาในกรุงเทพมหานคร มากที่สุด รองลงมา ได้แก่ แรงจูงใจด้านปัจจัยด้านจูงใจ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 30-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีมีประสบการณ์ในการทำงาน 7-9 ปี

พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์ (2559) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงบวกต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ First Jobber โดย เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านค่านิยม ปัจจัยด้านลักษณะงานและการเรียนรู้ และปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ สำหรับปัจจัยด้านโอกาสเจริญก้าวหน้า เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเชิงลบ ต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ First Jobber สำหรับด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ส่งผลต่อการเลือกทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ First Jobber ไม่แตกต่างกัน

อนันต์ รุ่งส่องศรีกุล (2541) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษาและประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรสและความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีผลต่อความสำเร็จในงาน (ผู้แทนขายยาที่มีอายุมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่า, ผู้แทน



ขายยาเพศชายที่จบการศึกษาเภสัชศาสตร์จะมีความสำเร็จในงานมากกว่าผู้ที่จบการศึกษาอื่น แต่เพศหญิงไม่มีผล, ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่าจะมีความสำเร็จในงานมากกว่า) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผลมีผลต่อความพึงพอใจในงาน แต่อายุ สถานภาพสมรส สาขาวิชาที่จบการศึกษาและประสบการณ์ในงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ สาขาวิชาที่จบการศึกษา และประสบการณ์ในงาน แต่สถานภาพสมรส และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีผลต่อแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร (ผู้แทนขายยาเพศชายที่มีอายุน้อยกว่า มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่า แต่เพศหญิงไม่มีผล, ผู้แทนขายยาที่จบการศึกษาเภสัชศาสตร์มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรต่ำกว่าผู้แทนขายยาที่จบการศึกษาสาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์, ผู้แทนขายยาที่มีประสบการณ์ในงานต่ำ มีแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรมากกว่า) ตัวแปรที่สามารถทำนายความสำเร็จในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กร ได้แก่ อายุ ตัวแปรที่สามารถทำนายความพึงพอใจในงาน ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

กิตตินันต์ พิศสุวรรณ (2553) พบว่า ความต้องการในสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างมีความต้องการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยพบว่ามีความต้องการในระดับปานกลาง ด้านสุขภาพอนามัยเป็นอันดับแรก รองลงมาเป็นด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และนันทนาการ และด้านการศึกษา โดยสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัยพบว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการตรวจร่างกายประจำปี, ในสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ เกี่ยวกับการให้บริการด้านที่พักอาศัย, ในสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการเกี่ยวกับการจัดสถานที่สำหรับการเล่นกีฬาและออกกำลังกาย, ในสวัสดิการด้านการศึกษาควร เกี่ยวกับการให้โอกาสสนับสนุนการศึกษาต่อให้กับพนักงาน

ธนากร ชันธพัล (2557) พบว่าปัจจัยจูงใจ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับคำสรรเสริญเยินยอ ด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีใน การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยจากการศึกษาพบว่าพบว่าปัจจัยค่าจูงใจด้านค่าตอบแทน (โบนัส) และด้านเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน ในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่ด้านสวัสดิการของพนักงานส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้าน วัฒนธรรมการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย แต่ด้านสภาพแวดล้อมในท้องถิ่นและด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันส่งผล ต่อความจงรักภักดีในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

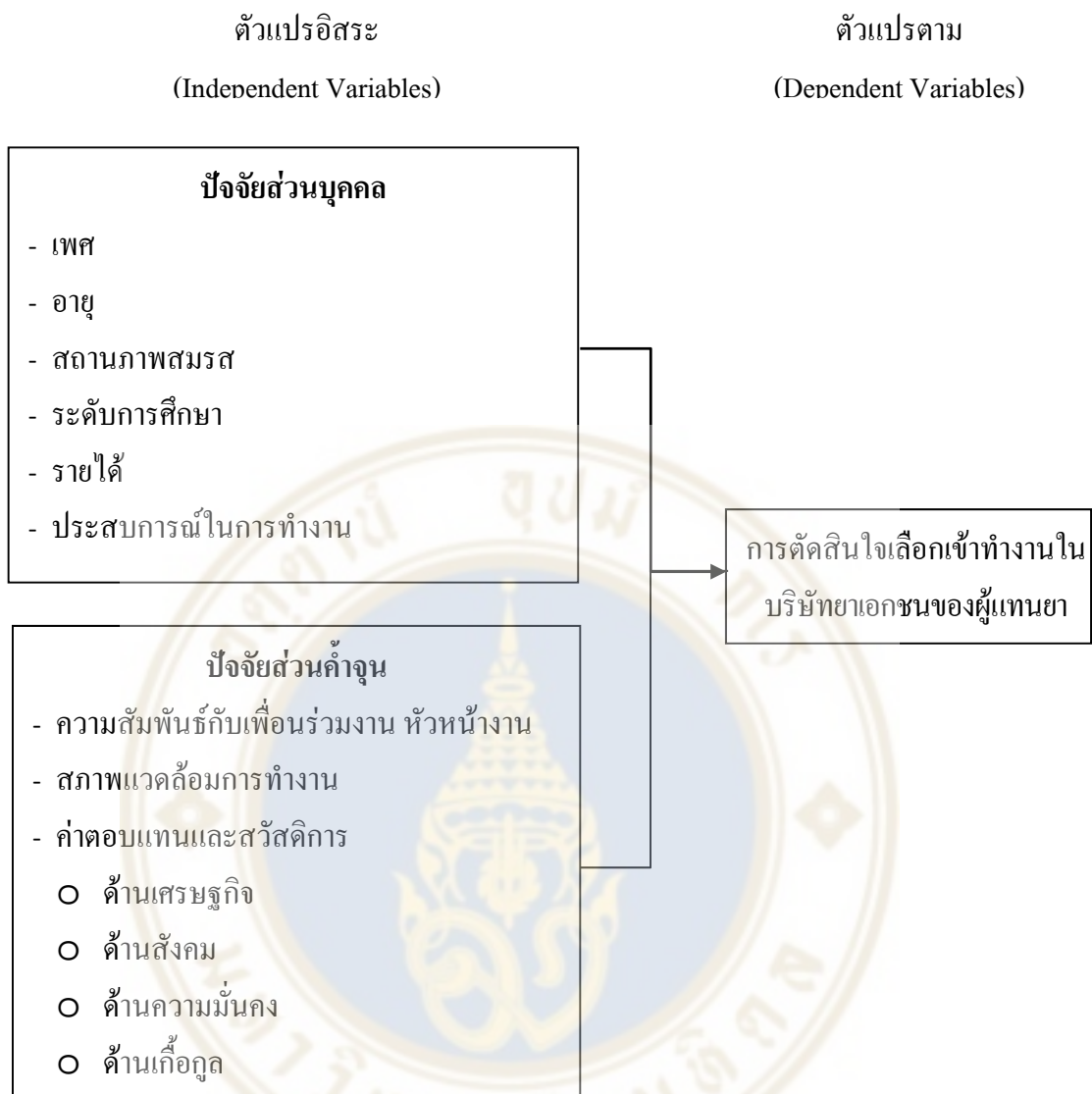
MedReps.com (2017) 2017 Medical Sales Salary Report พบว่า ผลประโยชน์อื่นๆ นอกเหนือจากเงินเดือนเป็นส่วนสำคัญที่สร้างความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยา ซึ่งนำไปสู่

ความจงรักภักดีต่อองค์กรและการคงอยู่ต่อของพนักงาน และเป็นสิ่งที่ช่วยดึงดูดให้ผู้สมัครสนใจเข้าร่วมงานกับบริษัท จากการสำรวจผู้แทนยาทั้งหมด 2,854 คน พบว่า คนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องของผลประโยชน์ในด้านสุขภาพ ถึง 87% ในด้านอื่นๆ รองลงมาคือ หัวหน้างานที่ดี 80%, บัญชีรายจ่าย 74%, สวัสดิการด้านการเดินทาง (แบ่งเป็นค่าเช่ารถ, รถของบริษัท, ค่าน้ำมัน) 47%, การได้ส่วนแบ่งหุ้นในบริษัท 39%

JobsDB (2015) จากผลสำรวจในหัวข้อ Happiness Meter ที่บริษัท jobsDB ประเทศไทย จัดทำขึ้น ในหัวข้อปัจจัยใดบ้างที่ทำให้คนทำงานมีความสุขกับงาน ผลสำรวจพบว่า ปัจจัยในด้านที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 26.2% รองลงมาคือ ความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 25.4% เงินเดือนที่ได้รับ 20.8% ช่วงเวลาการทำงานที่สร้าง Work – Life Balance 19.4% และสิทธิประโยชน์ และผลตอบแทนอื่นๆ 18.6% ในเรื่องของปัจจัยใดบ้างที่ทำให้คนทำงานไม่มีความสุขกับงาน ผลสำรวจพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ ระบบการทำงานขององค์กร 22.2% รองลงมาคือ เงินเดือน 18.5% บทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ 16.1% ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเจ้านาย 14.6% และ สิทธิประโยชน์ และผลตอบแทนอื่นๆ 12.7% โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,452 คน สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถามในกรุงเทพฯ และปริมณฑล 83 เปอร์เซ็นต์ และที่เหลือเป็นภาคกลางและภาคตะวันออก

## 2.3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาถึงแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องที่ได้อธิบายไปข้างต้น ดังนั้นงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเรื่อง ปัจจัยเรื่องสวัสดิการใดที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวคิดการวิจัย

## บทที่ 3 วิธีการวิจัย

### 3.1 วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยแบบการสำรวจ (Survey Research) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Method) ผ่านการเก็บรวบรวมข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการสรุปผลการวิจัย

### 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่เกี่ยวข้องในการวิจัย 2 ตัวแปร แบ่งเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามดังนี้

#### 3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล มี 6 ตัวแปร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน
- ปัจจัยส่วนค้ำจุน มี 3 ตัวแปรหลัก คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

#### 3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯ เอกชนของผู้แทนยา

### 3.3 สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดปัจจัยที่มีผลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา โดย สมมติฐานของงานวิจัยมีดังนี้

สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านเพศ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านอายุ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5: ปัจจัยด้านระดับรายได้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนค้ำจุน

สมมติฐานที่ 7: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

สมมติฐานที่ 8: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

สมมติฐานที่ 9: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

สมมติฐานที่ 10: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

สมมติฐานที่ 11: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

สมมติฐานที่ 12: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกียรติยศ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

### 3.4 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 3.4.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้แทนยาที่ทำงานเต็มเวลาในบริษัทผู้ผลิตยาเอกชน ทั้งบริษัทผู้ผลิตยาในไทย และบริษัทผู้ผลิตยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเลือกเฉพาะผู้แทนยาที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในส่วนของโรงพยาบาลทั้งโรงพยาบาลรัฐบาลและโรงพยาบาลเอกชน ซึ่งผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากร

#### 3.4.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอนจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือได้ ดังนั้นขนาดตัวอย่างสามารถคำนวณได้จาก สูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่า ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ซึ่งสูตรในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n = ขนาดตัวอย่าง

P = สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำหนดจะสุ่ม

Z = ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนด (มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

E = ระดับความคลาดเคลื่อนยอมให้เกิดขึ้นได้

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{(0.5)(1-0.5)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = 384.16$$

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างข้างต้น ใช้ขนาดตัวอย่าง 385 คน จึงจะสามารถประมาณค่า โดยมีความผิดพลาด ไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นอีก 5% จากขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้รวมเท่ากับ 405 ราย เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจจะเกิดขึ้น เช่น การกรอกแบบสอบถามไม่ครบถ้วน เป็นต้น

### 3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ผู้วิจัยใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ออกแบบขึ้นมาเอง จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐานในการตั้งคำถาม ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือแบบสอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนสำคัญในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัท ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรายละเอียดของคำถามถูกออกแบบจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คำถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบปลายปิดซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยใช้เครื่องมือประเภทมาตรประมาณค่า (Rating Scale) ในงานวิจัยซึ่งแบ่งระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ จากน้อยไปมาก (Likert Scale) ดังนี้

เกณฑ์ในการให้คะแนนแบบสอบถาม

ระดับความเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	5
เห็นด้วยมาก	4
เห็นด้วยปานกลาง	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น ผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2544) ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด}-\text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0.80
 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าว สามารถแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3/40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2/60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1/80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 คือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน คำถามในส่วนนี้เป็นคำถามแบบปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

### 3.6 การตรวจสอบและการทดสอบเครื่องมือ

การตรวจสอบเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) เพื่อให้เกิดความมั่นใจเพิ่มขึ้น ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองแจก (Try-Out) กับผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 ราย จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.70 ในทุกตัวแปร ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 3.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค อัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient)
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน	0.717
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.745
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.903
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	0.728
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม	0.855
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง	0.807
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกียรติยศ	0.761



### 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) หลังจากเก็บรวบรวมได้ครบถ้วนแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้ไปประมวลผลผ่านวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยที่กำหนดระดับความเชื่อมั่นไว้ที่ 95% ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

#### 3.7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis)

มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านปัจจัยส่วนค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครและปัจจัยส่วนบุคคล โดย สามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นการอธิบายระดับความเห็นของปัจจัยด้านส่วนค้ำจุน ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เมื่อรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดแล้ว สำหรับระดับการวัดข้อมูล ประเภทลำดับ (Ordinal Scale) จะมีการจัดกลุ่มข้อมูลดังกล่าวออกเป็น 5 กลุ่ม โดยแบ่งเป็น ระดับ ความเห็นน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งจะหาค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ โดยใช้การคำนวณช่วงความกว้างของอันตรภาคชั้น

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นการอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์การทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอในรูปแบบความถี่และร้อยละ

#### 3.7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

เป็นการศึกษาข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing) เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและ ตัวแปรตาม โดยใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

- การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และปัจจัยส่วนค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่าง
- การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test เพื่อทดสอบว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของในบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกันหรือไม่

- การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบระดับปัจจัย ส่วนค้ำจุน ในด้านสวัสดิการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทฯ เอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครของกลุ่มตัวอย่าง จะแตกต่างกันไปตามปัจจัยบุคคลหรือไม่



## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านสวัสดิการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯ เอกชนของผู้แทนฯ ในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อเป็นแนวทางให้บริษัทผู้ผลิตยาเอกชนใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน และรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทฯ ต่อไปได้ โดยบทนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาข้อมูลที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง มาประมวลผล และวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยใช้ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านความมั่นคง และด้านเกียรติ รวมถึงปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งจากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างในบทที่ 3 ใช้ขนาดตัวอย่าง 404 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หลังจากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) ซึ่งแบ่งผลการวิเคราะห์ออกเป็นหัวข้อต่างๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม

6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง

7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกียรติ

8. การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯ เอกชน

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสิทธิภาพในการทำงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	108	26.7
หญิง	296	73.3
รวม	404	100.0

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20 ปี	0	0
20 – 30 ปี	155	38.4
31 – 40 ปี	202	50.0
41 – 50 ปี	41	10.1
50 ปีขึ้นไป	6	1.5
รวม	404	100.0

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้แทนขบบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	296	73.3
สมรส	103	25.5
หย่าร้าง	5	1.2
รวม	404	100.0

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้แทนยาบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0
ปริญญาตรี	302	74.8
ปริญญาโท	102	25.2
ปริญญาเอก	0	0
<b>รวม</b>	<b>404</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้แทนยาบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 20,000 บาท	1	0.2
20,001 – 50,000 บาท	87	21.5
50,001 – 100,000 บาท	241	59.7
100,001 – 150,000 บาท	67	16.6
150,000 บาท ขึ้นไป	8	2.0
<b>รวม</b>	<b>404</b>	<b>100.0</b>

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้แทนยาบริษัทยาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	35	8.7
ระหว่าง 1 ปี ถึง 3 ปี	74	18.3
ระหว่าง 3 ปี ถึง 5 ปี	75	18.6
ระหว่าง 5 ปี ถึง 10 ปี	123	30.4
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	97	24.0
<b>รวม</b>	<b>404</b>	<b>100.0</b>

ในการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 404 คน จะวิเคราะห์โดยอาศัยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์หาค่าความถี่ และร้อยละ โดยกลุ่มผู้แทนยาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 73.3% มีอายุระหว่าง 31-40 มากที่สุด 50% มีสถานภาพโสด 73.3% จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็น 74.8% มีรายรับเฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 100,000 บาท 59.7% และมีประสบการณ์ในการทำงานผู้แทนยาระหว่าง 5 – 10 ปี มากที่สุด 30.4%

จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และนำมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สามารถนำมาสรุปค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯ เอกชนของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

## 2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน

**ตารางที่ 4.7** ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน	Mean	SD	แปลผล
1.1 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานมีความรู้และความสามารถในการทำงาน	4.41	0.752	เห็นด้วยมากที่สุด
1.2 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของฉัน	4.55	0.701	เห็นด้วยมากที่สุด
1.3 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานมีการตอบสนองได้อย่างทันท่วงที	4.37	0.719	เห็นด้วยมากที่สุด
1.4 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้ได้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน	4.54	0.776	เห็นด้วยมากที่สุด
1.5 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของฉันให้การยอมรับ และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน	4.40	0.754	เห็นด้วยมากที่สุด
1.6 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นที่เป็นนื่อง มีความเป็นกันเอง	4.34	0.822	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.44</b>	<b>0.571</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

### 3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	Mean	SD	แปลผล
2.1 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่สามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก	4.12	0.834	เห็นด้วยมาก
2.2 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีอุปกรณ์สำนักงานเหมาะสมสำหรับการทำงาน	4.02	0.914	เห็นด้วยมาก
2.3 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความเป็นกันเอง	4.13	0.835	เห็นด้วยมาก
2.4 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีเขตโรงพยาบาลที่รับผิดชอบดูแลในปริมาณที่เหมาะสม	4.30	0.823	เห็นด้วยมากที่สุด
2.5 ฉันต้องการทำงานในเขตโรงพยาบาลเดิมที่เคยรับผิดชอบดูแลอยู่	3.83	0.942	เห็นด้วยมาก
2.6 ฉันต้องการทำงานกับแพทย์แผนกเดิมที่เคยรับผิดชอบดูแลอยู่	3.71	0.966	เห็นด้วยมาก
รวม	4.02	0.608	เห็นด้วยมาก

### 4. ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	Mean	SD	แปลผล
3.1 องค์กรที่ท่านเลือกต้องจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน	4.59	0.745	เห็นด้วยมากที่สุด
3.2 องค์กรที่ท่านเลือกต้องจ่ายค่าเบี่ยเลี้ยง สำหรับวันและเวลาที่ทำงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติ	4.38	0.936	เห็นด้วยมากที่สุด
3.3 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีโบนัสประจำปีโดยผูกกับผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม	4.40	0.967	เห็นด้วยมากที่สุด

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  
ด้านเศรษฐกิจ (ต่อ)

ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	Mean	SD	แปลผล
3.4 องค์กรที่ท่านเลือกต้องได้รับค่าน้ำมันรถ ที่เหมาะสม กับเขตที่รับผิดชอบดูแลของท่าน	4.62	0.659	เห็นด้วยมากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.50</b>	<b>0.719</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>

#### 5. ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ  
ด้านสังคม

ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม	Mean	SD	แปลผล
3.5 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีวันหยุดประจำปีตามความ เหมาะสม	4.49	0.737	เห็นด้วยมากที่สุด
3.6 องค์กรที่ท่านเลือกต้องอนุญาตให้มีวันลางาน เช่น ลากิจ ลาป่วย ลากลอด ลาบวช มากกว่าที่กฎหมาย แรงงานกำหนดไว้	4.35	0.854	เห็นด้วยมากที่สุด
3.7 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีกำหนดวันทำงานที่ แน่นอนชัดเจน เช่น 5 วัน/สัปดาห์	4.18	1.032	เห็นด้วยมาก
3.8 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีกำหนดเวลาทำงานที่ แน่นอนชัดเจน เช่น 40 ชั่วโมง/วัน	3.81	1.147	เห็นด้วยมาก
<b>รวม</b>	<b>4.21</b>	<b>0.759</b>	<b>เห็นด้วยมากที่สุด</b>



## 6. ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง

ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง	Mean	SD	แปลผล
3.9 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีประกันชีวิต หรือค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อท่านเจ็บป่วย	4.57	0.734	เห็นด้วยมากที่สุด
3.10 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีประกันชีวิตเพิ่มเติมสำหรับพ่อแม่/สามี/ภรรยา/บุตร	4.13	1.060	เห็นด้วยมาก
3.11 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีรางวัลให้สำหรับการทำงานในบริษัทนั้นนานเกิน 5 ปี/ 10 ปี	4.31	0.922	เห็นด้วยมากที่สุด
3.12 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีเงินบำเหน็จตอบแทนให้สำหรับผู้เกษียณอายุตามอายุการทำงานในบริษัทนั้น	4.32	0.957	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.33	0.770	เห็นด้วยมากที่สุด

## 7. ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกื้อกูล

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกื้อกูล

ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกื้อกูล	Mean	SD	แปลผล
3.13 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการสนับสนุนในเรื่องของกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของตัวท่านเอง เช่น ค่าฟิตเนส, ค่าแว่นสายตา	4.03	1.159	เห็นด้วยมาก
3.14 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการแจกชุดฟอร์มทำงานให้เป็นประจำในแต่ละปี	3.71	1.088	เห็นด้วยมาก
3.15 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการให้ทุนการศึกษา สำหรับเรียนต่อหรือทุนการศึกษาสำหรับคอร์สระยะสั้นที่เป็นประโยชน์กับงาน	3.89	1.085	เห็นด้วยมาก
3.16 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการพาไปเที่ยวนอกสถานที่เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เช่น มีทริปไปต่างประเทศ	4.17	1.014	เห็นด้วยมาก
รวม	3.95	0.865	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 4.7-4.12 ผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยย่อยทั้ง 28 ปัจจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยอิสระที่มีความคิดเห็นสูงสุด 5 อันดับแรก โดยเรียงลำดับมากไปน้อย ดังนี้

อันดับที่ 1 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ (ค่าเฉลี่ย = 4.50: เห็นด้วยมากที่สุด)

อันดับที่ 2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย = 4.44: เห็นด้วยมากที่สุด)

อันดับที่ 3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย = 4.33: เห็นด้วยมากที่สุด)

อันดับที่ 4 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.21 : เห็นด้วยมากที่สุด)

อันดับที่ 5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02 : เห็นด้วยมาก)

ดังนั้น เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการศึกษาของแต่ละปัจจัย ได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของฉันมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.55: เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมาคือฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.54: เห็นด้วยมากที่สุด)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่องฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีเขตโรงพยาบาลที่รับผิดชอบดูแลในปริมาณที่เหมาะสมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.55: เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมาคือฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.54 : เห็นด้วยมากที่สุด)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่ององค์กรที่ท่านเลือกต้องได้รับค่าน้ำมั้นรถ ที่เหมาะสมกับเขตที่รับผิดชอบดูแลของท่านมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.62: เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมาคือ องค์กรที่ท่านเลือกต้องจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน (ค่าเฉลี่ย = 4.59: เห็นด้วยมากที่สุด)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่ององค์กรที่ท่านเลือกต้องมีวันหยุดประจำปีตามความเหมาะสมมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.49: เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมาคือองค์กรที่ท่านเลือกต้องอนุญาตให้มีวันลางาน เช่น ลากิจ ลาป่วย ลาคลอด ลาบวชมากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย = 4.35: เห็นด้วยมากที่สุด)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่ององค์กรที่ท่านเลือกต้องมีประกันชีวิต หรือค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อท่านเจ็บป่วย มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.57: เห็นด้วยมากที่สุด) รองลงมาคือองค์กรที่ท่านเลือกต้องมีเงินบำเหน็จตอบแทนให้สำหรับผู้เกษียณอายุตามอายุการทำงานในบริษัทนั้น (ค่าเฉลี่ย = 4.32: เห็นด้วยมากที่สุด)

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกลือ กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในเรื่ององค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการพาไปเที่ยวนอกสถานที่เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เช่น มีทริปไปต่างประเทศ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.17 : เห็นด้วยมาก) รองลงมาคือองค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการสนับสนุนในเรื่องของกิจกรรมต่างๆ เพื่อประโยชน์ของตัวท่านเอง เช่น ค่าฟิตเนส, ค่าแว่นสายตา (ค่าเฉลี่ย = 4.03: เห็นด้วยมาก)

สำหรับตัวแปรตามที่ศึกษาคือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา โดยในแบบสอบถามมี 2 คำถาม เพื่อวัดระดับการตัดสินใจดังกล่าว โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเกี่ยวข้องกันระหว่างคำถาม 2 คำถามว่าเป็นคำถามที่วัดตัวแปรระดับการตัดสินใจตัวเดียวกันหรือไม่ โดยการคำนวณค่าสหสัมพันธ์ของคำถามทั้ง 2 คำถาม ได้ค่าตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าสหสัมพันธ์ของคำถามทั้ง 2 คำถามของตัวแปรตาม

ตัวแปรตาม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ค่าสหสัมพันธ์ แบบ Pearson	Sig.
<b>การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัท เอกชนของผู้แทนยา</b>				
1. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน ตอบโจทย์ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ ท่านต้องการ	3.96	0.886	0.640	0.000
2. หากท่านสามารถกลับไปตัดสินใจเข้า ทำงานอีกครั้ง ท่านจะยังตัดสินใจเข้าทำงาน กับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน	4.04	0.944		

จากตาราง ผู้วิจัยได้นำตัวแปรตามทั้ง 2 ตัวแปรมาหาความสัมพันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ( $r = 0.640, p < 0.05$ ) ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า คำถาม 2 คำถามดังกล่าว เป็นคำถามที่วัดระดับการตัดสินใจตัวแปรเดียวกัน คือ การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้ค่าเฉลี่ยของคำถามทั้ง 2 คำถามดังกล่าว ในการวัดระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

#### 8. การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

ตัวแปรตาม	Mean	SD	แปลผล
การตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	4.00	0.829	เห็นด้วยมาก

จากตาราง เป็นการพิจารณาตัวแปรตามที่ศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา อยู่ในระดับ “มาก” โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00

## 4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

### 4.2.1 สมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์กับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา จากวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้ที่ต้องการศึกษาว่าในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับส่วนนี้โดยใช้การวิเคราะห์ Independent Sample T Test ในการทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ด้านเพศและใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายรับเฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงานผู้แทนยา

### สรุปสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.15 สรุปสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

สมมติฐาน	เครื่องมือที่ใช้ทดสอบ	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	สรุปสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านเพศ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน	Independent Sample T Test	0.195	ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.15 สรุปสมมติฐานปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (ต่อ)

สมมติฐาน	เครื่องมือที่ใช้ทดสอบ	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	สรุปสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านอายุ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.043*	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.543	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.262	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 5: ปัจจัยด้านระดับรายได้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.000*	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 6: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน	One-Way ANOVA	0.005*	ยอมรับ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1: ปัจจัยด้านเพศ มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยด้านเพศต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

เพศ	N	ค่าเฉลี่ยในการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	Sig.
ชาย	108	4.08	0.724	0.195
หญิง	296	3.98	0.863	

จากการทดสอบสมมติฐานเพศกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา โดยการหาค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent-Sample T Test) ได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.195 ซึ่งมากกว่าค่า  $\alpha$  0.05 ดังนั้น จึงสรุปว่า เพศชายและเพศหญิงมีแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษณา จันท์แดง (2557) ที่พบว่า เพศที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการสมัครเข้าทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนของนักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ และผลการวิจัยของรัตนรพี ณ นคร (2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจ ตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง พบว่าเพศไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในองค์กร

สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยด้านอายุ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ปัจจัยด้านอายุต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

อายุ	N	ค่าเฉลี่ยในการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	Sig.
ต่ำกว่า 20 ปี	0	-	-	0.043
20 – 30 ปี	155	3.96	0.832	
31 – 40 ปี	202	4.08	0.812	
41 – 50 ปี	41	3.89	0.787	
50 ปีขึ้นไป	6	3.25	1.215	

จากการทดสอบสมมติฐานด้านอายุกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.043 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $\alpha$  0.05 ดังนั้น จึงสรุปว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัฒน์กมล (2554) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ในเขตอุตสาหกรรม สหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่กล่าวไว้ว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ (2559) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา พบว่า อายุ มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ปัจจัยด้านสถานภาพสมรส ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

สถานภาพสมรส	N	ค่าเฉลี่ยในการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	Sig.
โสด	296	4.01	0.807	0.543
สมรส	103	4.02	0.871	
หย่าร้าง	5	3.60	1.245	

จากการทดสอบสมมติฐานด้านสถานภาพสมรสกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.543 ซึ่งมากกว่าค่า  $\alpha$  0.05 ดังนั้น จึงสรุปว่า สถานภาพสมรส มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทวี เกื้อนคำแสนและบุญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย (2559) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

ระดับการศึกษา	N	ค่าเฉลี่ยในการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	-	-	0.262
ปริญญาตรี	302	3.98	0.833	
ปริญญาโท	102	4.08	0.815	

จากการทดสอบสมมติฐานด้านระดับการศึกษาต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัท เอกชนของผู้แทนยา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.262 ซึ่งมากกว่าค่า  $\alpha$  0.05 ดังนั้น จึงสรุปว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของนภัส จิตต์ธีรภาพ(2554) ที่ศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ความสุขในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ตรีศึกษา วิทยาลัยการเกษตรและเทคโนโลยีสุพรรณบุรี พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5: ปัจจัยด้านระดับรายได้ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัท เอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ปัจจัยด้านระดับรายได้ ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

ระดับรายได้	N	ค่าเฉลี่ยในการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	Sig.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท	1	2.50	-	0.000
20,001 – 50,000 บาท	87	3.75	0.866	
50,001 – 100,000 บาท	241	4.00	0.816	
100,001 – 150,000 บาท	67	4.33	0.726	
มากกว่า 150,000 บาท ขึ้นไป	8	4.44	0.417	

จากการทดสอบสมมติฐานด้านระดับรายได้ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัท เอกชนของผู้แทนยา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $\alpha$  0.05 ดังนั้น จึงสรุปว่า ปัจจัยด้านรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจานินทร์ (2555) ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ รายได้และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 6: ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกัน



ตารางที่ 4.21 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

ประสบการณ์ในการทำงาน	N	ค่าเฉลี่ยในการตัดสินใจเลือกทำงาน (Mean)	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	Sig.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	35	3.93	0.768	0.005
ระหว่าง 1 ปี ถึง 3 ปี	74	3.72	0.911	
ระหว่าง 3 ปี ถึง 5 ปี	75	4.22	0.763	
ระหว่าง 5 ปี ถึง 10 ปี	123	4.08	0.771	
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	97	3.98	0.855	

จากการทดสอบสมมติฐานด้านประสบการณ์ในการทำงานกับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ได้ค่า sig. เท่ากับ 0.005 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $\alpha$  0.05 ดังนั้น จึงสรุปว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลสรุปดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจานินทร์ (2555) ที่พบว่า ลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ อายุ รายได้และอายุงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของนพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2555) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา ที่พบว่าประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกของผู้แทนยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

#### 4.2.2 สมมติฐานที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนค้ำจุน

เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยแบบ Multiple Regression โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 404 ชุด ที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วและกำหนดระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งใช้การนำตัวแปรเข้าสมการ โดยวิธี All Enter จากการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย โดยพิจารณาค่า sig. ที่ได้จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบกับค่า  $\alpha$  0.05 พบผลจากการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.22 ตัวแบบที่ได้จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Model Summary)

Model	R	R square	Adjusted R square	Std. Error of the Estimate
1	0.625	0.390	0.381	0.652

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ตัวกำหนด (R Square) สูงสุด คือ 0.381 แสดงว่าตัวแปรอิสระทั้ง 6 ตัว สามารถอธิบายระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน ได้ร้อยละ 38.1 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.9 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่นๆ

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นของตัวแบบ (ANOVA)

Model		Sum of Squares	df	Mean square	F	Sig.
1	Regression	108.005	6	18.001	42.351	0.000
	Residual	168.740	397	0.425		
	Total	276.744	403			

จากการวิเคราะห์ผลจากตารางที่ 4.23 ผู้วิจัยจึงมีการตั้งสมมติฐาน คือ

H0: ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครได้

H1: ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครได้

การทดสอบตามตารางข้างต้น ได้ค่า sig. เป็น 0.000 ซึ่งน้อยกว่าค่า  $\alpha$  ของการทดสอบที่กำหนดระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธ H0 และยอมรับ H1 นั่นคือ ตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว สามารถนำมาใช้ในการพิจารณาระดับการตัดสินใจเลือกทำงานกับบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานครได้

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.146	0.288		3.978	0.000
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน	0.163	0.073	0.112	2.244	0.025
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.265	0.064	0.194	4.115	0.000
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ	0.108	0.071	0.093	1.507	0.133
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม	-0.004	0.054	-0.003	-0.066	0.947
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง	-0.410	0.072	-0.381	-5.682	0.000
ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกียรติยศ	0.602	0.051	0.628	11.786	0.000

จากตารางที่ 4.24 เมื่อพิจารณาค่า sig. สามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกียรติยศ

จากผลการวิเคราะห์ในตัวแปรแต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอย (Beta Coefficient) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ในกรณีที่ตัวแปรอิสระตัวใดมีค่า Beta Coefficient สูง แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นส่งผลต่อตัวแปรตามมาก และจากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีค่าสัมประสิทธิ์ของสมการถดถอยโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกียรติยศ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน

และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง โดยผลที่ได้จากการวิเคราะห์ข้างต้นสามารถตอบสมมติฐานของงานวิจัยได้ดังนี้

### สรุปสมมติฐานปัจจัยด้านค่าจ้าง

ตารางที่ 4.25 สรุปสมมติฐานปัจจัยด้านค่าจ้าง

สมมติฐาน	เครื่องมือที่ใช้ทดสอบ	ค่านัยสำคัญทางสถิติ	สรุปสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 7: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	Multiple Regression	0.025*	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 8: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	Multiple Regression	0.000*	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 9: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	Multiple Regression	0.133	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 10: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	Multiple Regression	0.947	ปฏิเสธ
สมมติฐานที่ 11: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	Multiple Regression	0.000*	ยอมรับ
สมมติฐานที่ 12: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกียรติยศ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา	Multiple Regression	0.000*	ยอมรับ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 7: ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 7 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา และส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา แสดงว่า การทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นและให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน และการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน จะเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้พนักงานต้องการเลือกทำงานกับบริษัทเอกชนนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญชลา แสงด้วง (2551) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในงาน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์ธนาดา สวามิวีสสุกิจ (2558) ที่กล่าวว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เป็นมิตรภาพที่ดีจะก่อให้เกิดความผูกพัน ความสามัคคี ซึ่งจะยิ่งทำให้มีพลังอำนาจในการทำงานเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 8: ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 8 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา และส่งผลเชิงบวกต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา แสดงว่าการทำงานในองค์กรที่มีเขตโรงพยาบาลที่รับผิดชอบดูแลในปริมาณที่เหมาะสม และทำงานในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมที่มีความเป็นกันเอง จะเป็นปัจจัยที่ดึงดูดให้พนักงานต้องการเลือกทำงานกับบริษัทเอกชนนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประพาพัรศมี ลิ้มสุคนธ์ และมนวิกา ผดุงสิทธิ์ (2554) ที่สรุปว่าวัฒนธรรมขององค์กรของสำนักงานสอบบัญชีส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานแบบครอบครัว ให้คำแนะนำและช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน มีความเป็นกันเอง ไม่มีลำดับชั้นในการทำงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรัณย์ รังษิโย (2554) ในเรื่องดังกล่าว

สมมติฐานที่ 9: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.133 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 9 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนฯ อาจเนื่องมาจากเงินเดือนของแต่ละบริษัทเอกชนมีความใกล้เคียงกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้นเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่กลุ่มตัวอย่างนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (อ้างถึงใน อารีย์กุล, 2550: 31-35) ที่กล่าวไว้ว่าปัจจัยค่าจ้าง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร และเงินเดือน การวิจัยพบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง และงานวิจัยของ นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข (2559) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนฯ พบว่า ค่าตอบแทนไม่มีความสัมพันธ์กับการลาออกของผู้แทนฯ แต่ขัดแย้งกับงานวิจัยของอัจฉริยา ปทุมวัน (2552) ที่พบว่าปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัย ที่วัยทำงานตอนต้นในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในระดับค่อนข้างมาก

สมมติฐานที่ 10: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนฯ

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.947 ซึ่งมีค่ามากกว่าค่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 10 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนฯ อาจเนื่องมาจากลักษณะการทำงานของผู้แทนฯ ไม่สามารถกำหนดวันและเวลาทำงานที่แน่นอนชัดเจนได้ ดังนั้นเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคมจึงไม่ได้เป็นปัจจัยหลักที่กลุ่มตัวอย่างนำมาใช้ในการพิจารณาเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประภาพรศรีมณี ลิ้มสุคนธ์ (2553) เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางบัญชี กรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์ พบว่าปัจจัยด้านวันหยุดประจำปีและชั่วโมงการทำงาน แม้ว่าชั่วโมงการทำงานของบริษัทนี้จะค่อนข้างมากเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น แต่ด้วยความเคยชินของพนักงาน จึงทำให้ปัจจัยนี้ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 11: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนฯ

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 11 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนฯ อาจเนื่องมาจากการที่เป็นบริษัทเอกชน จึงต้องการได้รับความคุ้มครองในด้านความมั่นคงปลอดภัย เช่น การมี

ประกันชีวิตหรือค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อเจ็บป่วย เงินบำนาญสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องอายุ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์สิริ ทองปั้น (2554) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะการทำงาน ค่าจ้างและสวัสดิการที่ได้รับ ตลอดจนความพึงพอใจต่อค่าจ้างและสวัสดิการของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์จังหวัดลำพูน พบว่าแรงงานกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจด้านสวัสดิการด้านการช่วยเหลือการออมของลูกจ้างในรูปแบบการสมทบเงินเข้ากองทุนประกันสังคม และกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การเบิกค่ารักษาพยาบาลของตนเองและครอบครัว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรนนท์ (2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงาน

สมมติฐานที่ 12: ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

จากผลการวิจัยพบว่า ค่าสถิติ T-Test มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่า ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 12 ซึ่งสามารถตีความได้ว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา อาจเนื่องมาจากการที่บริษัทยาส่วนใหญ่จะมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน โดยจัดทริปไปต่างประเทศ จึงทำให้เกิดเป็นความคาดหวังของผู้แทนยาที่ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนนั้นๆ ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิเชษฐ สอนศิริ (2553) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการใช้ประโยชน์จากสวัสดิการที่พนักงานได้รับจากบริษัทต่อการให้คุณค่ากับสวัสดิการ พบว่า พนักงานให้คุณค่าในระดับมากกว่าการได้รับสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย

งานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้แทนยาในบริษัทเอกชนที่ดูแลรับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาล จากผลการวิจัยในส่วนของปัจจัยค่าจ้างที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพล และส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน, ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ส่วนปัจจัยค่าจ้างที่ไม่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา คือ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง

## บทที่ 5

### บทสรุปและข้อเสนอแนะ

บริษัทฯและเวชภัณฑ์เอกชน เป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการดูแลรักษาผู้ป่วยด้วยยาและเวชภัณฑ์ ที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ ดังนั้น “ผู้แทนยา” ถือเป็นตัวกลางสำคัญระหว่างบริษัทฯและโรงพยาบาล ในการให้ข้อมูลยาและเวชภัณฑ์ ทั้งที่มีอยู่เดิมแล้ว รวมถึงผลิตภัณฑ์ใหม่ ที่ออกมาสู่ท้องตลาด เพื่อให้แพทย์และเภสัชกร เลือกใช้ยาได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสมกับผู้ป่วยในแต่ละราย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ทั้งต่อตัวผู้ป่วยเอง ยังรวมไปถึงครอบครัวของผู้ป่วยเองด้วย “ผู้แทนยา” จึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่า และเป็นหัวใจของการดำเนินธุรกิจนี้ จึงทำให้บริษัทฯเอกชนต้องสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และเข้ากันได้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี ในปัจจุบัน บริษัทฯแต่ละแห่งมีการสร้างสิ่งจูงใจเพื่อดึงดูดพนักงาน ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับคุณลักษณะ ตำแหน่งหน้าที่ ในเขตที่รับผิดชอบดูแล ให้มาสมัครงานในองค์กรได้ ทำให้องค์กรมีตัวเลือกมากขึ้น โดยจะอยู่ในรูปแบบการให้สวัสดิการต่างๆ เช่น การให้เป็นตัวเงิน, การได้รับวันลาพักผ่อนเพิ่มเติม, ประกันชีวิตส่วนบุคคลรวมถึงครอบครัว, การสร้างขวัญและกำลังใจโดยจัดทริปต่างประเทศ, การให้ทุนการศึกษา เป็นต้น และเมื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติที่องค์กรต้องการ ได้รับคัดเลือกเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พนักงานเหล่านั้นจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถช่วยพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนต่อไปได้ และบรรลุไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ เพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร อีกทั้งยังช่วยในเรื่องการดำรงอยู่ของพนักงานได้อีกด้วย ดังนั้น งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสวัสดิการ ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯเอกชนของผู้แทนยา โดยศึกษาปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง และค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย รวมถึงลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ว่ามีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทฯเอกชนของผู้แทนยา แตกต่างกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลที่ได้จากผลที่ได้จากงานวิจัยนี้จะเป็น ประโยชน์ต่อผู้บริหารในบริษัทฯเอกชนเพื่อเป็นแนวทางการคัดเลือกทรัพยากรบุคคล งานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้แทนยาในบริษัทฯเอกชน ที่ดูแลรับผิดชอบฝั่ง โรงพยาบาล โดยการแจกแบบสอบถาม โดยที่ผู้วิจัยได้รับข้อมูลตอบกลับที่มี



ความสมบูรณ์รวมทั้งสิ้น 404 ชุด จึงนำข้อมูลดังกล่าวมาประมวลผลและวิเคราะห์ค่าทางสถิติตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย และทำการสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

### 5.1.1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างสามารถแบ่งออกเป็นเพศชาย ร้อยละ 26.7 เพศหญิงร้อยละ 73.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 50 สถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 73.3 ของกลุ่มตัวอย่าง โดยร้อยละ 74.8 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีรายรับเฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 100,000 บาท ร้อยละ 59.7 และมีประสบการณ์ในการทำงานผู้แทนระหว่าง 5 – 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 30.4

### 5.1.2 ปัจจัยด้านค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร

โดยเรียงความสำคัญของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ มากที่สุดเป็นอันดับแรก รองลงมาคือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง ค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย ตามลำดับ

### 5.1.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

สำหรับการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ว่าส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาแตกต่างกันหรือไม่ โดยวิธี Independent-Samples T-Test และ One-Way ANOVA กำหนดระดับ นัยสำคัญ 0.05 ในด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยาไม่แตกต่างกัน แต่ประชากรศาสตร์ด้านอายุ รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนแตกต่างกัน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

5.1.3.1 อายุ กลุ่มผู้แทนยาที่มีอายุระหว่าง 31-40ปี มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยามากกว่ากลุ่มผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 50 ปี เนื่องจาก

ว่าในช่วงอายุนี้ เป็นช่วงที่ต้องการการพัฒนา และค้นหาตัวเอง ว่ามีจุดมุ่งหมายใดในชีวิต จึงทำให้อายุ มีผล และมีส่วนสำคัญการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยาในบริษัทยาเอกชน

5.1.3.2 รายได้ กลุ่มผู้แทนยาที่มีรายได้อยู่ในช่วงที่สูง คือ มากกว่า 150,000 บาท มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยามากกว่ากลุ่มผู้แทนยาที่มี รายได้น้อยกว่า 150,000บาท เนื่องจากว่ายิ่งรายได้สูง การตัดสินใจในการที่จะเลือกเข้าทำงานที่ใดที่ หนึ่งก็จะมีการคิดและวิเคราะห์ที่สูงตามไปด้วย

5.1.3.3 ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มผู้แทนยาที่มีประสบการณ์ทำงาน ระหว่าง 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยที่จะตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยามากกว่ากลุ่ม ผู้แทนยาที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 3 ปี เนื่องจากว่าเป็นช่วงที่สามารถเรียนรู้งานในการทำงานใน อาชีพผู้แทนยาได้มากพอสมควรแล้ว และกำลังอยู่ในช่วงที่ตัดสินใจว่าจะพัฒนาตนเองไปในทิศทางใด จึงทำให้ประสบการณ์ในการทำงานมีผล และมีส่วนสำคัญการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยา ในบริษัทยาเอกชน

จากการวิเคราะห์ปัจจัย ทั้ง 6 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน หัวหน้างาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านสังคม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกื้อกูล โดยสามารถอธิบายระดับการ ตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา ได้ร้อยละ 38.1 และเมื่อนำปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีทั้งสิ้น 4 ปัจจัย โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ปัจจัยด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านความมั่นคง และปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกื้อกูล โดยรายละเอียด ผลของการศึกษา สามารถอธิบายได้ ดังนี้

5.1.3.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เนื่องจาก มนุษย์เป็นสัตว์สังคมและต้องการการยอมรับตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ อาชีพผู้แทนยาเป็นอาชีพหนึ่ง ที่ต้องการการยอมรับเป็นอย่างมากจากเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ดังนั้น การมีความสัมพันธ์อันดี กับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจาก เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานใน การปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยา อีกทั้งการทำงาน ส่วนใหญ่ของผู้แทนยา จำเป็นจะต้องรายงานปัญหา หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นภายในเขต โรงพยาบาลที่ ตนเองรับผิดชอบดูแลอยู่ได้อย่างทันท่วงที หากมีปัญหาวะไรเกิดขึ้นจะได้รับการจัดการได้รวดเร็ว ดังนั้น

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีการให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การทำงาน ดำเนินไปได้โดยง่าย และราบรื่น และหากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้น และเต็มใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ก็จะยิ่งช่วยเพิ่มการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงาน เพราะจะทำให้งานนั้น สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และเกิดผลดีแก่ส่วนรวม

5.1.3.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากอาชีพผู้แทนยาที่ดูแลรับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาล จำเป็นจะต้องใช้เวลาในการติดต่อกับแพทย์ เภสัชกร และลูกค้าท่านอื่นๆ ในแต่ละ โรงพยาบาล เป็นระยะเวลาานานพอสมควร ดังนั้นการที่มีจำนวนของโรง พยาบาล จำนวนแพทย์ที่รับผิดชอบดูแล อยู่ในปริมาณที่เหมาะสมก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ รวมถึงเขตโรงพยาบาลและแพทย์ที่รับผิดชอบเป็นที่ที่เคยรับผิดชอบดูแลเดิม ประกอบกับการที่มีสถานที่ทำงานที่เดินทางไปทำงาน ได้สะดวก และไม่ใช้ระยะเวลาานานจนเกินไป ก็เป็นอีกส่วนที่สำคัญที่ทำให้ช่วยในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยา

5.1.3.6 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคง เนื่องจากอาชีพผู้แทนยาเป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตอยู่แล้ว จึงมีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านนี้ในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน และเนื่องด้วยเป็นบริษัทเอกชน จึงไม่สามารถมีสิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาล เท่ากับสิทธิของราชการหรือรัฐวิสาหกิจ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการที่บริษัทมีประกันชีวิตหรือค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อเจ็บป่วย เงินบำเหน็จเมื่อเกษียณอายุ หรือการให้รางวัลตอบแทนตามอายุงานในบริษัทนั้นๆ จึงเป็นสิ่งที่ผู้แทนยารู้สึกถึงการให้ความมั่นคงและความปลอดภัยในอาชีพจึงเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยในการตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานของผู้แทนยา

5.1.3.7 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกื้อกูล เนื่องจากบริษัทยาส่วนใหญ่แล้ว มีการให้การสนับสนุนในเรื่องของกิจกรรมนันทนาการต่างๆ ของผู้แทนยา เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ไม่ว่าจะเป็นการจัดกิจกรรมของบริษัททั้งกลางปีและปลายปี หรือการจัดทริปไปต่างประเทศ รวมไปถึงการให้การสนับสนุนในเรื่องของสุขภาพร่างกาย เช่น ค่าฟิตเนส ค่าแว่นสายตา เป็นต้น ดังนั้นการได้รับรู้ถึงการให้คุณค่าแก่ตนเอง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่คนส่วนใหญ่ต้องการตามหลักทฤษฎีของมาสโลว์ และอาชีพผู้แทนยาที่เช่นเดียวกันที่ต้องการได้รับการให้คุณค่าแก่ตนเอง ดังนั้นปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านเกื้อกูลจึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทยาเอกชนของผู้แทนยา

## 5.2 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจต่างๆ เพิ่มมากขึ้น และเพื่อให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร พร้อมทั้งสามารถรักษามูลค่าองค์กรซึ่งมีค่าแก่องค์กร โดยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง และพัฒนาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เกิดการทำงานเป็นทีม เช่น การจัด team building เป็นต้น จะเป็นการสร้างให้องค์กรมีลักษณะวัฒนธรรมแบบมีความเป็นกันเอง จะทำให้พนักงานสามารถพูดคุยกันได้ทุกเรื่อง นอกเหนือจากเรื่องงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่สร้างความสบายใจ และสะดวกใจที่จะคุยกัน โดยไม่มีความเคอะเขิน อีกทั้งยังทำให้เกิดเป็นความผูกพันกันในองค์กร และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันด้วยความเต็มใจอีกด้วย

2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับปริมาณเขตโรงพยาบาลที่รับผิดชอบดูแลสำหรับผู้แทนยาแต่ละคน ไม่ให้มีจำนวนมากเกินไปนัก เนื่องจากหากมีปริมาณโรงพยาบาลมากเกินไปจะทำให้ไม่สามารถให้เวลาและเอาใจใส่ในโรงพยาบาลที่สมควรจะต้องดูแลได้อย่างเหมาะสม

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้ผลตอบแทนและสวัสดิการด้านความมั่นคงปลอดภัย ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย การให้ความสำคัญและใส่ใจในเรื่องของสุขภาพร่างกายของบุคลากร เป็นสิ่งที่สำคัญ และจะยิ่งส่งเสริมภาพลักษณ์ให้แก่บริษัทเอกชนในการที่เราให้ความสำคัญและใส่ใจกับเรื่องของสุขภาพมาเป็นอันดับแรก

4. ผู้บริหารควรมีนโยบายในการให้รางวัลตอบแทนพนักงานที่มีอายุการทำงานกับบริษัทนั้นๆ มาเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อเป็นการตอบแทนในความจงรักภักดี และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อไป

5. ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เช่น การจัดทริปไปต่างประเทศ เพราะในอดีตบริษัทยาส่วนใหญ่แล้วมีการพาไปทริปต่างประเทศทุกปี ทำให้เกิดการคาดหวังของผู้แทนยา ซึ่งถ้าหากผู้บริหารระดับสูงมีการออกนโยบายใหม่ เป็น incentive trip หากสามารถปิดยอดได้ตามที่ตั้งเป้าไว้แล้ว พนักงานก็จะมีแรงบันดาลใจ และมีจุดมุ่งหมายในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าที่ตั้งเอาไว้

6. ผู้บริหารควรให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในเรื่องเกี่ยวกับการสร้างคุณค่าให้แก่ตัวเอง เช่น การให้ค่าไฟตเนส การให้ทุนการศึกษาต่อ เป็นต้น เนื่องจากอาชีพผู้แทนยา เป็นอาชีพที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพ การวางตัวในสังคม ดังนั้น การที่จะต้องพัฒนาตนเองอยู่เรื่อยๆ และทำให้ตัวเองดูดีขึ้น เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับอาชีพนี้

7. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการทางเศรษฐกิจไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่กลุ่มตัวอย่างก็ให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนทางเศรษฐกิจมาเป็นอันดับแรก ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในรูปแบบของการให้เป็นตัวเงิน โดยมีการปรับปรุงให้ค่าตอบแทนที่ได้รับให้เหมาะสมกับงานในความรับผิดชอบ

### 5.3 ข้อจำกัดงานวิจัย

1. จากข้อมูลที่ได้วิเคราะห์มาเป็นข้อมูลที่ได้รับรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามอย่างเดียวนั้น ซึ่งข้อมูลสำคัญบางอย่างอาจต้องอาศัยข้อมูลเชิงลึกจากการสนทนากลุ่ม (Focus group) หรือการสัมภาษณ์ (In-depth Interview) เพิ่มเติมจากการเก็บข้อมูล นอกเหนือจากแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ระดับผู้บริหารของบริษัทเอกชนเกี่ยวกับแรงจูงใจส่วนใหญ่ในการที่ผู้แทนยาตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน เป็นต้น

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยคือ กลุ่มผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทเอกชนฝั่งโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังนั้นผลการศึกษาที่ได้ อาจไม่ได้เป็นตัวแทนของประชากรทั้งประเทศ ซึ่งอาจจะต้องทำการศึกษาในผู้แทนยาที่รับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาลในต่างจังหวัดด้วย รวมถึงกลุ่มผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทเอกชนที่รับผิดชอบฝั่งร้านขายยาด้วย จึงจะทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและครอบคลุมยิ่งขึ้น

3. ข้อมูลส่วนใหญ่ที่ได้รับมาจากกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และเงินเดือนอยู่ในช่วงระหว่าง 50,001-100,000บาท มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ และช่วงเงินเดือนอื่น ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ได้ จึงอาจไม่ใช่ตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากระยะเวลาในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามค่อนข้างจำกัด (ระหว่าง กุมภาพันธ์ 2561 ถึง มีนาคม 2561)

4. ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ผลทั้งหมดมาจากแบบสอบถามออนไลน์ ซึ่งมีข้อจำกัดในเรื่องการอธิบายข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแตกต่างจากการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามออฟไลน์ เพราะสามารถตอบข้อสงสัยของผู้ตอบแบบสอบถาม ในระหว่างการทำแบบสอบถามได้

5. วิธีการวิจัยเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Method) จึงทำให้ข้อมูลที่ได้อาจกระจายตัวได้ไม่ดีเท่าที่ควร

## 5.4 ข้อเสนอแนะงานวิจัยต่อเนื่อง

1. งานวิจัยนี้ เลือกใช้กลุ่มตัวอย่างในด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ พบว่า มีเพียง 3 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์กับการเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนขายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นในงานวิจัยต่อไปควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น สาขาวิชาที่จบการศึกษา จำนวนบุตร สถานะทางการเงิน ภาระค่าใช้จ่ายรายเดือน เป็นต้น

2. ควรขยายขอบเขตงานวิจัยให้กว้างขึ้น ในผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทเอกชน ที่มีหน้าที่รับผิดชอบฝั่งโรงพยาบาลในเขตต่างจังหวัดด้วย รวมไปถึงกลุ่มผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทเอกชน ที่รับผิดชอบฝั่งร้านขายยาด้วย

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ เพิ่มเติม นอกเหนือจากปัจจัยค่าจ้าง ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

4. ควรเพิ่มจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เพื่อที่ผลการศึกษาที่ได้จะมีความชัดเจนขึ้น และจะเป็นตัวแทนของประชากรที่ใช้ในการศึกษาได้ดี

5. ควรเพิ่มเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลอื่นๆ เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีความหลากหลายมากขึ้น

6. นำงานวิจัยไปต่อยอดในการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เจาะจงลงไปด้านใดด้านหนึ่ง ที่ผู้แทนยาให้ความสำคัญมากที่สุดต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชน เพื่อช่วยในการปรับปรุงแก้ไขสวัสดิการที่ก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกเข้าทำงาน

## บรรณานุกรม

- กิตตินันต์ พิศสุวรรณ. (2553). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษา : บริษัท ลานนา อุตสาหกรรมเกษตรจำกัด*. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเศรษฐศาสตร์การจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนาการ ชันชพัค. (2557). *ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจ้าง และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธนาคารกรุงศรีอยุธยา. (2561). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2560-62 อุตสาหกรรมยา* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://www.krungsri.com/bank/th/Other/research/industry/industry-outlook.html>.
- นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา*. การค้นคว้าอิสระเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์ธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ประภาพรศรีมณี ลิ้มสุคนธ์. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรทางบัญชีกรณีศึกษา บริษัทในเครือเจริญโภคภัณฑ์*. งานวิจัยบัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทวี เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ชัย. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ดจังหวัดระยอง*. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหานคร. 13(1), 1-23
- พัชรินทร์ ชูติพงษ์รุ่งโรจน์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานกับสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์..
- สิริกัณฑ์ ชมชื่น. (2559). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยา ของ บริษัทยาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อนันต์ รุ่งผ่องศรีกุล. (2541). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสำเร็จในงาน ความพึงพอใจในงานและแนวโน้มที่จะลาออกจากองค์กรของผู้แทนขายยา*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- JobsDB, T. (2558). *Happiness Meter*. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://th.jobsdb.com/en-th/articles/happy-is-a-better-job>.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

MedReps.com (2560). *2017 Medical Sales Salary Report* [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: <https://www.medreps.com/medical-sales-careers/medical-sales-salary-report>.







ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบสอบถาม

#### เรื่อง ปัจจัยทางด้านสวัสดิการที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ  
ธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล ประจำปีการศึกษา 2561

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการศึกษาปัจจัยทางด้านสวัสดิการ  
ที่มีผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้าทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา และเพื่อเป็นแนวทางให้บริษัท  
ผู้ผลิตยาเอกชนใช้เป็นแนวทางในการออกแบบกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าทำงาน  
และรักษาพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทต่อไปได้ ข้อมูลที่ได้รับทั้งหมดจะใช้ เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น  
โดยข้อมูลจากแบบสอบถามจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่ถูกเปิดเผยต่อสาธารณชน ผู้วิจัยจึง  
ใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน โปรดตอบแบบสอบถามชุดนี้ตามความจริง และครบถ้วน เพื่อให้  
ผลการวิจัยนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

#### คำชี้แจง

แบบสอบถามประกอบไปด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเข้า  
ทำงานในบริษัทเอกชนของผู้แทนยา

ส่วนที่ 2 การตัดสินใจในการเลือกเข้าทำงานในบริษัทยา

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

#### คำถามทั่วไป

ปัจจุบันท่านกำลังประกอบอาชีพผู้แทนยา ในบริษัทเอกชนอยู่ ใช่ หรือ ไม่

ใช่

ไม่ใช่ (จบการทำแบบสอบถาม)

### ส่วนที่ 1 ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด      2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย      3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง  
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก      5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

#### คำนิยาม

**ค่าเบี้ยเลี้ยง** หมายถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเพื่อใช้เป็นค่าอาหารประจำวัน ในกรณีที่ออกทำงานนอกเหนือวัน, เวลาและสถานที่ ที่ทำงานปกติ

**โบนัส** หมายถึง เงินพิเศษที่จ่ายให้เป็นบำเหน็จรางวัลแก่พนักงาน นอกเหนือจากเงินเดือนปกติ

**ทุนการศึกษา** หมายถึง เงินที่นายจ้างให้แก่ลูกจ้าง สำหรับค่าใช้จ่ายในการศึกษาเล่าเรียนต่อสำหรับหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปัจจุบันกำลังทำอยู่ โดยจะต้องมีใบรับรองการจบหลักสูตรจากสถาบันที่เชื่อถือได้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
<b>1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน</b>					
1.1 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานมีความรู้และความสามารถในการทำงาน					
1.2 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของฉัน					
1.3 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานมีการตอบสนองได้อย่างทันท่วงที					
1.4 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่หัวหน้างานให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน					
1.5 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่เพื่อนร่วมงานของฉันให้การยอมรับ และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน					
1.6 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีการทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง มีความเป็นกันเอง					
<b>2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
2.1 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่สามารถเดินทางไปทำงานได้สะดวก					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
2.2 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีอุปกรณ์สำนักงานเหมาะสมสำหรับการทำงาน					
2.3 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรที่มีความเป็นกันเอง					
2.4 ฉันต้องการทำงานในองค์กรที่มีเขตโรงพยาบาลที่รับผิดชอบดูแลในปริมาณที่เหมาะสม					
2.5 ฉันต้องการทำงานในเขตโรงพยาบาลเดิมที่เคยรับผิดชอบดูแลอยู่					
2.6 ฉันต้องการทำงานกับแพทย์แผนกเดิมที่เคยรับผิดชอบดูแลอยู่					
<b>3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
<b>ด้านเศรษฐกิจ</b>					
3.1 องค์กรที่ท่านเลือกต้องจ่ายเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน					
3.2 องค์กรที่ท่านเลือกต้องจ่ายค่าเบี่ยเลี้ยง สำหรับวันและเวลาที่ทำงานนอกเหนือเวลาทำงานปกติ					
3.3 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีโบนัสประจำปีโดยผูกกับผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม					
3.4 องค์กรที่ท่านเลือกต้องได้รับค่าน้ำมันรถ ที่เหมาะสมกับเขตที่รับผิดชอบดูแลของท่าน					
<b>ด้านสังคม</b>					
3.5 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีวันหยุดประจำปีตามความเหมาะสม					
3.6 องค์กรที่ท่านเลือกต้องอนุญาตให้มีวันลางาน เช่น ลาคลอด ลาป่วย ลาคลอด ลาบวช มากกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้					
3.7 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีกำหนด <u>วันทำงานที่แน่นอน</u> ชัดเจน เช่น 5 วัน/สัปดาห์					
3.8 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีกำหนด <u>เวลาทำงานที่แน่นอน</u> ชัดเจน เช่น 40 ชั่วโมง/วัน					
<b>ด้านความมั่นคง</b>					
3.9 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีประกันชีวิต หรือค่ารักษาพยาบาลให้เมื่อท่านเจ็บป่วย					

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเลือกองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยมากที่สุด (5)	เห็นด้วยมาก (4)	เห็นด้วยปานกลาง (3)	เห็นด้วยน้อย (2)	เห็นด้วยน้อยที่สุด (1)
3.10 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีประกันชีวิตเพิ่มเติมสำหรับพ่อแม่/สามี/ภรรยา/บุตร					
3.11 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีรางวัลให้สำหรับการทำงานในบริษัทนั้นนานเกิน 5 ปี/ 10ปี					
3.12 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีเงินบำเหน็จตอบแทนให้สำหรับผู้ที่เกษียณอายุตามอายุการทำงานในบริษัทนั้น					
<b>ด้านกฏ</b>					
3.13 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการสนับสนุนในเรื่องของกิจกรรมต่างๆเพื่อประโยชน์ของตัวเอง เช่น ค่าฟิตเนส, ค่าแว่นสายตา					
3.14 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการแจกชุดฟอร์มทำงานให้เป็นประจำในแต่ละปี					
3.15 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการให้ทุนการศึกษา สำหรับเรียนต่อ หรือทุนการศึกษาสำหรับคอร์สระยะสั้นที่เป็นประโยชน์กับงาน					
3.16 องค์กรที่ท่านเลือกต้องมีการพาไปเที่ยวนอกสถานที่เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน เช่น มีทริปไปต่างประเทศ					

## ส่วนที่ 2 การตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทฯ เอกชน

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งมีระดับคะแนนดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด      2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย      3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง  
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก      5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับการตัดสินใจในการเลือกทำงานในบริษัทฯ เอกชน	ระดับการตัดสินใจ				
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1. บริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบันตอบ โจทย์คำตอบแทน และสวัสดิการที่ท่านต้องการ					
2. หากท่านสามารถกลับไปตัดสินใจเข้าทำงานอีกครั้ง ท่านจะยังตัดสินใจเข้าทำงานกับบริษัทที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน					

## ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องสี่เหลี่ยมที่ให้ไว้หน้าข้อความ โดยเลือกคำตอบที่ตรงกับท่านมากที่สุด

- เพศ
 

1.) ชาย       2.) หญิง
- อายุ
 

1.) ต่ำกว่า 20 ปี       2.) 20 – 30 ปี       3.) 31 – 40 ปี  
 4.) 41 – 50 ปี       5.) 50 ปีขึ้นไป
- สถานภาพ
 

1.) โสด       2.) สมรส       3.) หย่าร้าง
- ระดับการศึกษา
 

ต่ำกว่าปริญญาตรี       ปริญญาตรี  
 ปริญญาโท       ปริญญาเอก
- รายรับเฉลี่ยต่อเดือน (บาท)
 

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท       20,001 – 50,000 บาท  
 50,001 - 100,000 บาท       100,001 - 150,000 บาท  
 มากกว่า 150,000 บาท ขึ้นไป

6. ระยะเวลาหรือประสบการณ์ในการทำงาน เฉพาะอาชีพผู้แทนขายจนถึงปัจจุบัน

- 1.) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี       2.) ระหว่าง 1 ปี ถึง 3 ปี  
 3.) ระหว่าง 3 ปี ถึง 5 ปี       4.) ระหว่าง 5 ปี ถึง 10 ปี  
 5.) มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

