

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาล
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2558

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาล
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2558
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาล
ในเขตกรุงเทพมหานคร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
กุมภาพันธ์ 2558

MOTIVATION EFFECTING TO WORKING BEHAVIOR OF MEDICAL SALE
REPRESENTATION IN HOSPITAL AT BANGKOK METROPOLITAN

AN ABSTRACT
BY
ITSAREE YANATE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University
February 2015

อิสริ ยานตร. (2558) . แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำ
โรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์
สุพาดา สิริกุดตา.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทน
ยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยมุ่งศึกษาคือ
ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 249 คน โดยใช้
แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

จากผลการวิจัย พบว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 29 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับ
การศึกษาสูงสุดต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 61,00 – 73,999 บาท และอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี

กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกัน มี
พฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับ
นับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน
ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และในส่วนของแรงจูงใจใน
การทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยา
และเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งมีความ
สัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

Itsaree Yanate. (2015). *Motivation Effecting To Working Behavior Of Medical Sale Representation In Hospital At Bangkok Metropolitan*. Master's project, M.B.A. (Management). Graduate School. Srinakarinwirot University. Project Advisor: Associate Professor Supada Sirikudta.

This purpose of this research was investigate the Motivation Effecting To Working Behavior Of Medical Sale Representation In Hospital At Bangkok Metropolita. The Sample size in this research was 249 consumers of the Medical Sale Representation In Hospital At Bangkok Metropolita. Questionnaire was the tool for data collection. Statistics for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. Difference analysis was processed by using t-test and one way analysis of variance. Relation analysis was done by using Pearson product moment correlation coefficient.

Results were as follows:

Most of consumers were female, aged between 29 and 35 years old, single, holding bachelor's degree as the highest degree, graduated for Pharmaceutical Science, and earning average monthly income between Baht 61,000 to 73,999. Working experience less than or equal to 8 years old.

Consumers with difference gender, age, average income and working experience influenced working behaviors with statistical significance of .05 levels.

Consumers with different status, level of graduated, educational programme not influenced working behavior with statistical significance of .05 levels.

Motivation factor, successful in work, respected in workplace, get promotion, policy and administration, environment in work place and salary and welfare have related with working behavior with statistical significance of .05 levels. The relation are low positively related to working behavior. And motivation effect, relation with manager related to working behavior with statistical significance of .05 levels. The relation are medium positively with working experience.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ สุพาดา สิริกุตตา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อีกทั้งยังคอยให้ความช่วยเหลือในงานวิจัย นับตั้งแต่เริ่มต้น จนงานวิจัยฉบับนี้เสร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ด้วย

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิษฐ์ และอาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กীরติ อังกูร ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจแบบสอบถาม ได้ช่วยแก้ไขเครื่องมือให้สมบูรณ์จนสามารถเก็บกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ได้

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ตลอดจนถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดี อีกทั้งแง่คิดต่างๆ ที่มีประโยชน์แก่ผู้วิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ผู้ดูแลหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตทุกท่าน ที่คอยอำนวยความสะดวกในด้านการเรียน ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาจนครบหลักสูตร

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ที่คอยให้กำลังใจในยามที่ท้อแท้ จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คุณประโยชน์และความดีอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้บิดามารดาตลอดจนครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันเป็นพื้นฐานสำคัญที่ทำให้เกิดผลสำเร็จในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้

อิสริ ยาเนตร

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	2
ความสำคัญของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
สมมติฐานในการวิจัย.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์.....	9
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน.....	14
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน.....	24
ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ในประเทศไทย.....	31
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	40
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	40
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	43
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	49
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	51
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	57
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	57
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	58
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	119

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	121
สรุปผลการวิจัย	122
อภิปรายผลการวิจัย	133
ข้อเสนอแนะที่รับจากการวิจัย.....	139
ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	141
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก	147
ภาคผนวก ก	148
ภาคผนวก ข	156
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	158

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงรายละเอียดบริษัทที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.	42
2 แสดงจำนวนค่าความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน.....	59
3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา	62
4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของผู้แทนยาเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ของผู้ตอบแบบสอบถาม...	64
5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	70
6 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ โดยจำแนกตามเพศ.....	72
7 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามเพศ.....	73
8 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามเพศ.....	73
9 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามเพศ.....	74
10 แสดงการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ.....	75
11 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ จำแนกตามอายุ.....	76
12 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามอายุ.....	77
13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต.....	78
14 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามอายุ.....	79
15 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามอายุ.....	79

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการออกจากงาน.....	80
17 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	81
18 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	82
19 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามสถานภาพ.....	83
20 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	84
21 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการออกจากงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	85
22 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ.....	86
23 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	87
24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา.....	88
25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	89
26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการออกจากงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	90
27 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	91
28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา.....	92
29 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา.....	93

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต.....	94
31 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา.....	95
32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน.....	96
33 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา.....	97
34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน.....	98
35 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา.....	99
36 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและ เวชภัณฑ์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	100
37 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	101
38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต.....	102
39 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	103
40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน.....	104
41 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	106
42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน.....	107
43 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	108

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน..	109
45 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและ เวชภัณฑ์ จำแนกตามอายุงาน.....	112
46 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามอายุงาน.....	112
47 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามอายุงาน.....	113
48 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามอายุงาน.....	113
49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน.....	114
50 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน.....	115
51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขต กรุงเทพมหานคร.....	116
52 สรุปผลทดสอบสมมติฐาน.....	119

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2 วัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ	16
3 แสดงพฤติกรรมองค์กรขั้นหนึ่ง.....	27
4 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร.....	28



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

บริษัทยาและเวชภัณฑ์ซึ่งเป็นบริษัทที่จำหน่ายสินค้าผ่านทาง การให้ข้อมูลโดย ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ซึ่งจะทำหน้าที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการให้ข้อมูลของยาและเวชภัณฑ์ที่ได้รับมอบหมายจากบริษัทให้แก่แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อให้แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์เลือกใช้ยาและเวชภัณฑ์ดังกล่าวในการรักษาผู้ป่วย โดยมีเป้าหมายคือยอดขายของยาและเวชภัณฑ์ที่รับผิดชอบ ดังนั้นผู้แทนยาและเวชภัณฑ์เป็นพนักงานขององค์กรที่เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญที่สุดว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ดังนั้นการทำงานของ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์จึงเป็นปัจจัยหลักที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

แม้ว่าในปัจจุบันบริษัทยาและเวชภัณฑ์จะให้ความสำคัญกับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในองค์กรหรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตามแต่ปัญหาที่เกิดขึ้นได้แก่การเพิ่มผลผลิตให้องค์กรไม่ถึงเป้าหมายตามที่ต้องการ ปัญหาการขาดงานและปัญหาการลาออกของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีอัตราการลาออกสูงปัญหาเกี่ยวกับนโยบายของบริษัทยาและเวชภัณฑ์หรือปัญหาในเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ส่งผลต่อความสำเร็จของบริษัทซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ อาจเป็นสาเหตุที่สามารถส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจในระยะยาวทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหาคัดเลือกและฝึกอบรม ดังนั้นการสูญเสียผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีคุณภาพจะทำให้องค์กรต้องสูญเสียทั้งเงินและเวลาในการดำเนินการสรรหาคัดเลือก และฝึกอบรมผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ใหม่ ดังนั้นบริษัทจึงต้องศึกษาและหาวิธีที่จะพัฒนานโยบายและวิธีการที่จะสร้างแรงจูงใจให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ดี และต้องการที่จะทำงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวและพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจด้วยศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่ (โอภาส เรืองวรรณศิริ, 2545)

บริษัทยาและเวชภัณฑ์ตระหนักดีว่าพนักงานทุกคนซึ่งถือเป็นทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าของบริษัทย่อมมีสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยา เช่น อารมณ์ จิตใจและความรู้สึกนึกคิดแตกต่างกัน หากทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่ของบริษัทมีสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่เป็นลบ ก็จะส่งผลกระทบต่อ บรรลุความสำเร็จทางธุรกิจของบริษัท ได้เช่นกัน เนื่องจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงาน ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของงานในบริษัทด้วย หลักการที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานจึงเป็นจุดสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และอีกอย่างที่สำคัญไม่ได้ในส่วนของพฤติกรรมการทำงานในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรนั้นหากพนักงานในองค์กรใดก็ตามไม่มี ความพึงพอใจในองค์กร และพฤติกรรมการทำงานที่ดีแล้ว จะเป็นมูลเหตุหนึ่ง

ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงาน คุณภาพของงาน และผลผลิตไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถดำเนินการให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องประกอบไปด้วยกฎเกณฑ์ที่สำคัญอย่างพนักงานที่ดี ซึ่งพนักงานหรือทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในทรัพยากรหลักทั้ง 5 ประการ อันได้แก่ “คน” (Man) “เงิน” (Money) “วัตถุดิบ” (Material) “เครื่องจักร” (Machine) และ”การบริหารจัดการ”(Management) ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญและสนใจกับทรัพยากรบุคคลตลอดเวลาไม่ใช่เพียงใส่ใจเพื่อให้งานหนึ่งงานใดสำเร็จเท่านั้น เพราะนั่นเป็นเพียงวัตถุประสงค์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะสั้นเท่านั้น หากแต่องค์กรพิจารณาถึงความสำเร็จในระยะยาว โดยการพยายามสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงต่ออาชีพการงาน ให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงาน สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน เช่น ความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมในการบริหาร ความรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร การได้รับการพัฒนาความรู้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร” ซึ่งสามารถนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานแนวทางการปรับปรุงเพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารบริษัทผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครโดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ สามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารบริษัทในการกำหนดนโยบาย และพัฒนารูปแบบการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นซึ่งจะทำให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงานส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมในการทำงานเชิงบวก มุ่งมั่นทุ่มเทให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรอีกด้วย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ซึ่งมีจำนวนผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครรวมกันทั้งสิ้น 580 คน (ที่มา: www.PReMA.or.th เข้าถึงเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร คำนวณได้จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1967) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5% หรือ 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เท่ากับ 237 คน และผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเพิ่ม 5% เท่ากับ 12 คน เพื่อความสมบูรณ์มากขึ้น รวมเป็น 249 คน การสุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลากจากบริษัททั้งหมด 35 บริษัท จะได้ทั้งสิ้น 10 บริษัท และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยกำหนดขนาดของตัวอย่างแต่ละเขตเท่าๆ กัน และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) ไปในแต่ละบริษัทโดยใช้กลุ่มตัวอย่างแบบความสะดวก โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลตามความสะดวกในแต่ละบริษัทจนครบจำนวนที่ต้องการ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่

1.1 เพศ ซึ่งแบ่งออกเป็น

1.1.1 เพศชาย

1.1.2 เพศหญิง

1.2 อายุ ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 1.2.1 22 - 28 ปี
- 1.2.2 29 - 35 ปี
- 1.2.3 36 - 42 ปี
- 1.2.4 43 - 49 ปี
- 1.2.5 50 ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 1.3.1 โสด
- 1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน
- 1.3.3 หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

1.4 ระดับการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
- 1.4.2 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- 1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 สาขาที่จบการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 1.5.1 ด้านเภสัชศาสตร์
- 1.5.2 ด้านวิทยาศาสตร์
- 1.5.3 ด้านสังคมศาสตร์
- 1.5.4 ด้านวิศวกรรมศาสตร์
- 1.5.5 อื่นๆ โปรดระบุ.....

1.6 รายได้ต่อเดือน ซึ่งแบ่งออกเป็น

- 1.6.1 35,000 - 47,999 บาท
- 1.6.2 48,000 - 60,999 บาท
- 1.6.3 61,000 - 73,999 บาท
- 1.6.4 74,000 - 86,999 บาท
- 1.6.5 มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป

1.7 อายุงาน

- 1.7.1 1 - 8 ปี
- 1.7.2 9 - 16 ปี
- 1.7.3 17 - 24 ปี
- 1.7.4 25 - 32 ปี
- 1.7.5 33 ปีขึ้นไป

1.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

- 1.8.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
- 1.8.2 การได้รับการยอมรับนับถือ
- 1.8.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 1.8.4 ความรับผิดชอบ
- 1.8.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยค้ำจุน

- 1.8.1 นโยบายและการบริหารงาน
- 1.8.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
- 1.8.3 ความมั่นคงในการทำงาน
- 1.8.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.8.5 เงินเดือนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาล คือ พนักงานขายของบริษัทในอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ที่ใช้ในการรักษาผู้ป่วยในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ หรือ ฟรีมา (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA)

2. ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวของพนักงานที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สถานที่จบการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงานในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งจูงใจ หรือสิ่งที่กระตุ้นพฤติกรรมในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์แต่ละคน ทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เต็มใจ พร้อมใจ และพึงพอใจที่จะทำงานนั้นให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแบ่งออกเป็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและลุล่วงไปได้ด้วยดี มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้ และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เช่น การได้รับคำยกย่องชมเชย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และให้กำลังใจเมื่อปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานมีลักษณะที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ต้องอาศัยความรู้ ความชำนาญ มีความคิดริเริ่ม ทำหาย

2.4 หน้าที่ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานรับผิดชอบในการทำงานของแต่ละคนอย่างอิสระ และการให้อำนาจความไว้วางใจ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

2.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง การให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง และให้โอกาสกับพนักงานได้ศึกษาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม มมนา การศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าขึ้น

ปัจจัยห้าข้อ หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้เกิดแรงจูงใจของบุคคลอยู่ตลอดเวลา เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ดังนี้ คือ

2.6 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนของนโยบายในการบริหารงาน ความเหมาะสมในการกระจายงานและมอบหมายงาน ตลอดจนการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

2.7 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์กรให้ได้รับความไว้วางใจ สามารถทำงานร่วมกันได้และมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.8 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

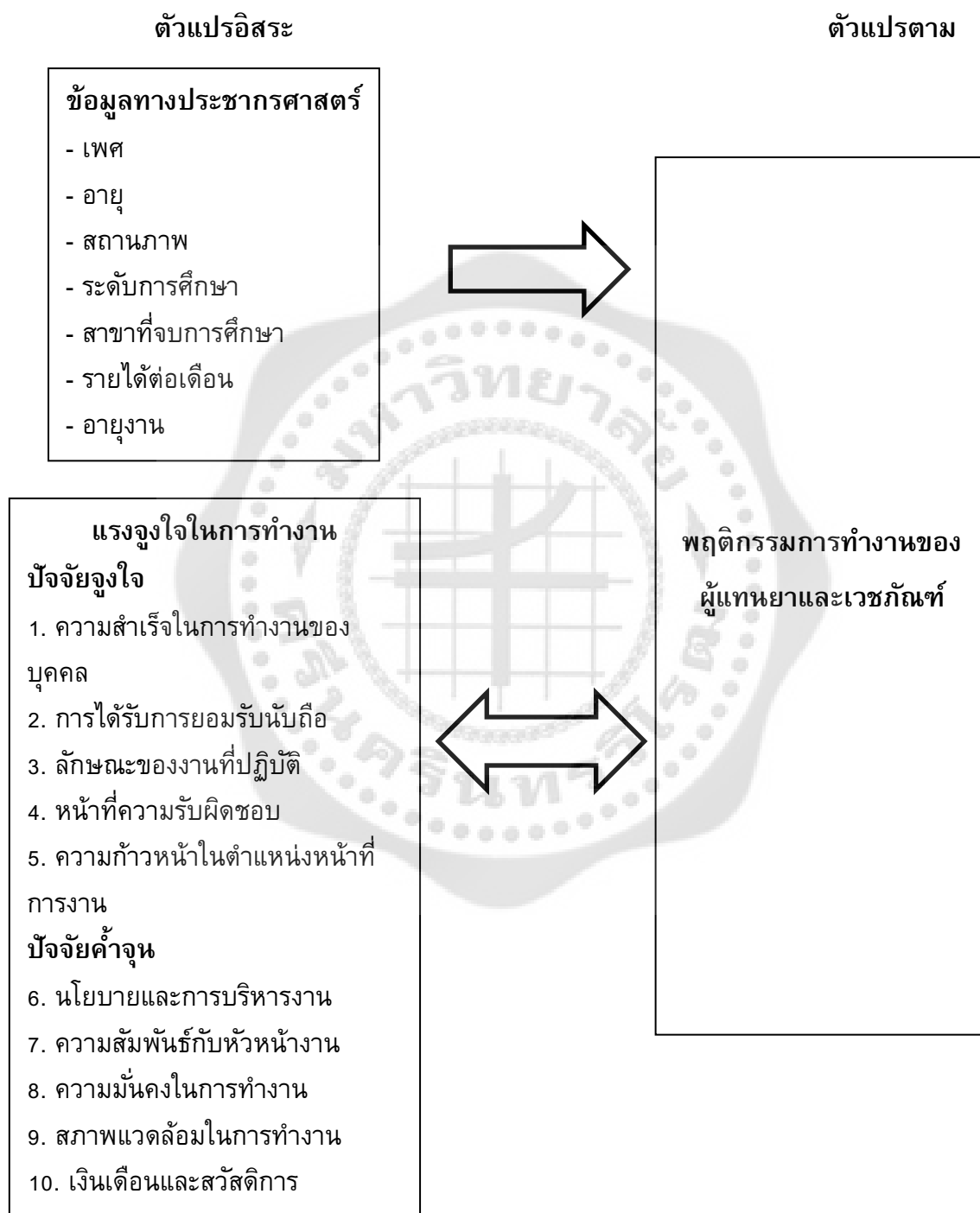
2.9 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เช่น แสง เสียง อากาศ อุณหภูมิ เครื่องมือเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกสบายในการทำงาน สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ตลอดจนมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี

2.10 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น โบนัส ค่ารักษาพยาบาล วันหยุด เป็นต้น ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและความสามารถของพนักงาน

3. พฤติกรรมการทำงาน หมายถึง การประพฤติปฏิบัติหรือกิจกรรมต่างๆ ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร” มีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ในประเทศไทย
5. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีด้านประชากรศาสตร์

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์ จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ (พรทิพย์ วรกิจโกศาทร. 2529: 312)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41-42) อธิบายว่าลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ (Demographic) ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ อาชีพ การศึกษา เหล่านี้เป็นเกณฑ์ที่ใช้อย่างมากในการแบ่งส่วนตลาด ลักษณะด้านประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยาและสังคมวัฒนธรรมช่วยอธิบายถึงความคิดและความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายนั้น ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จะสามารถเข้าถึงและมีประสิทธิภาพต่อการกำหนดตลาดเป้าหมายรวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น ตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่สำคัญมีดังนี้

1. อายุ (Age) เนื่องจากผลิตภัณฑ์จะสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มผู้บริโภคที่มีอายุแตกต่างกัน การตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันของส่วนการตลาด นักการตลาดได้ค้นหาความต้องการของส่วนการตลาดส่วนเล็ก (Niche market) โดยมุ่งความสำคัญที่ตลาดอายุส่วนนั้น

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรในการแบ่งส่วนตลาดที่สำคัญเช่นกัน นักการตลาดต้องศึกษาตัวแปรนี้อย่างรอบคอบเพราะในปัจจุบันตัวแปรด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการบริโภคเนื่องจากเหตุจากการที่สตรีทำงานมากขึ้น

3. ลักษณะครอบครัว (Marital status) ในอดีตถึงปัจจุบันลักษณะครอบครัวเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการใช้ความพยายามทางการตลาดมาโดยตลอด และมีความสำคัญยิ่งขึ้นในส่วนที่เกี่ยวกับหน่วยผู้บริโภค นักการตลาดจะสนใจจำนวนและลักษณะของบุคคลในครัวเรือนที่ใช้สินค้าใดสินค้านั้นและยังสนใจในการพิจารณาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ และโครงสร้างด้านสื่อที่เกี่ยวข้องกับผู้ตัดสินใจในครัวเรือน เพื่อช่วยในการพัฒนากลยุทธ์การตลาดให้เหมาะสม

4. รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, education and occupation) เป็นตัวแปรที่สำคัญในการกำหนดส่วนของตลาด โดยทั่วไปนักการตลาดจะสนใจผู้บริโภคที่มีความร่ำรวย แต่อย่างไรก็ตามครอบครัวที่มีรายได้ปานกลางและมีรายได้ต่ำจะเป็นตลาดที่มีขนาดใหญ่ ปัญหาสำคัญในการแบ่งส่วนการตลาดโดยถือเกณฑ์รายได้อย่างเดียวก็คือ รายได้จะเป็นตัวชี้การมีหรือไม่มีความสามารถในการจ่ายสินค้า ในขณะที่เดียวกันการเลือกซื้อสินค้าที่แท้จริงอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต ธรรมเนียม ค่านิยม อาชีพ การศึกษา ฯลฯ แม้ว่ารายได้จะเป็นตัวแปรที่ใช้บ่อยมาก นักการตลาดส่วนใหญ่จะโยกเกณฑ์รายได้รวมกับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์อย่างอื่น เพื่อให้กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจนยิ่งขึ้น เช่น กลุ่มรายได้สูงที่มีอายุต่างๆ ถือว่าใช้เกณฑ์รายได้รวมกับเกณฑ์อายุ

พรทิพย์ วรกิจโกศาทร (2529: 312-316) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้รับสารโดยการวิเคราะห์ตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ซึ่งแต่ละบุคคลากรจะมีความแตกต่างกันโดยที่ความแตกต่างนี้จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสารได้ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์นี้จะประกอบด้วย

1. อายุ (Age) การจะทำให้ผู้ที่มีอายุต่างกันเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายแตกต่างกันผู้ที่มีอายุมากก็จะเปลี่ยนแปลงได้ยากกว่าซึ่งการชักจูงจิตใจหรือโน้มน้าวจิตใจของคนนั้นจะยากขึ้นตามอายุของคนเพิ่มขึ้น

2. เพศ (Sex) เพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกันและพฤติกรรมเกี่ยวกับการสื่อสารก็แตกต่างกันด้วยดังนั้นการสื่อสารจำเป็นต้องทราบว่าการสื่อสารกับเพศชายหรือเพศหญิง

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสารโดยเชื่อว่าการศึกษานั้นทำให้มีพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปโดยผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความสนใจในเรื่องที่มีเหตุผลสนับสนุนทั้งนี้เพื่อนำมาประกอบการตัดสินใจซื้อสินค้า

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and economic status) หมายความว่ารวมถึงอาชีพ รายได้เชื้อชาติและชาติพันธุ์ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัวโดยเชื่อว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคน

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542: 137-139) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยเฉพาะบุคคล เพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำนายว่ากลุ่มใดจะมีท่าทีที่จะเกิด

ปัญหาทางพฤติกรรมซึ่งเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจปัจจัยเฉพาะบุคคลเหล่านี้ บ้างก็เกี่ยวข้องกับ ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง บ้างก็เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของการทำงาน ได้แก่ อายุ ระดับอาชีพ ระดับการศึกษา

1. อายุ เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีอายุมากขึ้น ตำแหน่งหน้าที่การงานมักจะสูงขึ้น ดังนั้นเขาจึงมีแนวโน้มที่จะพอใจในงานของเขามากขึ้น ซึ่งมีเหตุผลหลายประการประกอบ เช่น ความคาดหวังในระดับต่ำ การปรับตัวกับสภาวะการณ์ในการทำงานดีขึ้น เพราะเขามีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น

2. ระดับอาชีพ บุคคลผู้มีระดับอาชีพสูงมักจะมีความพึงพอใจในงานของเขา เขามักจะได้ค่าจ้างดี มีสภาพการทำงานที่ดีด้วย งานของเขาก็มีเกียรติ เขาต้องใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ เหล่านี้ล้วนเป็นเหตุผลที่ดีที่ทำให้เขามีความพึงพอใจเพิ่มขึ้น

3. ระดับการศึกษา บุคคลที่มีระดับการศึกษาสูงมักจะไ้ทำงานในระดับสูง และมักคาดหวังในความพึงพอใจในงานสูงด้วย ทำให้ประสบความพึงพอใจในงานตามที่ปรารถนา

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์การต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์การ ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อยประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่าง

ในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

องค์ประกอบของประชากรศาสตร์

ประมะ สตะเวทิน(2533: 105) กล่าวว่า องค์ประกอบของประชากรศาสตร์ หมายถึง คุณลักษณะของประชากรในด้านต่าง ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ที่อยู่อาศัย สถานภาพสมรส การศึกษา อาชีพ เชื้อชาติ ภาษาและศาสนา เป็นต้น องค์ประกอบด้านอายุและเพศ เป็นองค์ประกอบหรือคุณลักษณะขั้นพื้นฐานของประชากรที่จัดว่ามีความสำคัญกว่าองค์ประกอบด้านอื่นๆ เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อการเกิด การตายและการย้ายถิ่น อันเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงด้านขนาดองค์ประกอบและการกระจายตัวประชากร โดยองค์ประกอบของประชากรศาสตร์ สามารถแบ่งออกเป็นด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านเพศ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงสร้างทางเพศของประชากรมีความสำคัญในการวางแผนต่างๆ อย่างมาก ทั้งภาครัฐบาลและหน่วยงานเอกชน เช่น การวางแผนการให้บริการสาธารณสุข การวางแผนการประกอบธุรกิจ เป็นต้น นักเศรษฐศาสตร์มองโครงสร้างทางเพศของประชากรในแง่การนำไปศึกษาด้านการใช้แรงงานสตรีและการประกอบอาชีพประเภทต่างๆ ของประชากรขณะที่นักสังคมวิทยาให้ความสนใจความสัมพันธ์ระหว่างประชากรเพศชายและหญิงในแง่เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม ในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์เรื่อง การเกิด การตาย การย้ายถิ่น การสมรส รวมทั้งการวิเคราะห์ลักษณะทางเศรษฐกิจและสังคมอื่นๆ จำเป็นต้องใช้ข้อมูลที่แยกเพศทั้งสิ้น

2. องค์ประกอบด้านอายุ

อายุเป็นส่วนประกอบพื้นฐานที่สำคัญของประชากร ในการวิเคราะห์ทางประชากรศาสตร์ อายุเป็นตัวแปรที่สำคัญ ในการศึกษาการเกิด การสมรส การตาย และการย้ายถิ่น นอกจากนี้ความรู้เกี่ยวกับองค์ประกอบด้านอายุของประชากรจะทำให้ช่วยการวางแผนด้านกำลังคน การขยาย

การศึกษา ตลอดจนโครงการสวัสดิการทางสังคมของรัฐที่ให้แก่ประชากร เป็นต้น

3. องค์ประกอบด้านการสมรส

องค์การสหประชาชาติแบ่งประเภทของสถานภาพสมรส ได้แก่ (1) โสด (2) สมรส (3) หม้าย (4) หย่าร้าง (5) สมรสแต่แยกกันอยู่โดยไม่ถูกต้องตามกฎหมาย ความแตกต่างในสถานภาพสมรส มีความสำคัญทางประชากรศาสตร์ สัดส่วนของประชากรในแต่ละสถานภาพสมรสมีผลต่ออัตราเจริญพันธุ์ และอัตราตายในประเทศ กล่าวคือสัดส่วนของสตรีที่สมรสสูงย่อมจะมีอัตราเกิดสูง นอกจากนี้ยังพบว่า ชายและหญิงที่สมรสมีอัตราการตายต่ำกว่าคนโสด หม้าย และหย่าร้างในกลุ่มอายุเดียวกัน

4. องค์ประกอบด้านการศึกษา

ระดับการศึกษาของประชากร เป็นดัชนีหนึ่ง que แสดงถึงฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาของประชากรเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์แก่รัฐบาลและเอกชนในการนำไปเป็นพื้นฐานการคาดประมาณกำลังคนในอนาคต การพัฒนาประเทศ จะเห็นได้ว่าประเทศใดมีสัดส่วนของประชากรที่ไม่รู้หนังสือมาก ๆ ก็หมายถึงว่าประเทศนั้นยังด้อยพัฒนาอยู่มาก และการทราบถึงสัดส่วนของประชากรในวัยศึกษาเล่าเรียนก็ย่อมมีส่วนช่วยในการวางแผนและนโยบายทางการศึกษาของรัฐบาล

คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน จะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน โดยวิเคราะห์จากปัจจัย ดังนี้ (ปรเม สตะเวทิน. 2533: 105)

1.1 เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือ เพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย

1.2 อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม คนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยม ยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมาก ในขณะที่คนอายุมากมักจะมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม ยึดถือการปฏิบัติ ระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อย เนื่องจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน ลักษณะการใช้สื่อมวลชนก็ต่างกัน คนที่มีอายุมากมักจะใช้สื่อเพื่อแสวงหาข่าวสารหนัก ๆ มากกว่าความบันเทิง

1.3 การศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม ทัศนคติ และพฤติกรรมแตกต่างกัน คนที่มีการศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะเป็นผู้มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่าย ๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาดำมักจะใช้สื่อประเภทวิทยุ โทรทัศน์และภาพยนตร์ หากผู้มี

การศึกษาสูงมีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

1.4 สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and economic status) ประกอบด้วย อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ภูมิหลังทางครอบครัว และสถานภาพทางสังคมของบุคคลมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อ พฤติกรรมของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เพราะแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่ต่างกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีด้านข้อมูลส่วนบุคคลข้างต้นที่กล่าวว่าปัจจัยทางด้านข้อมูลส่วนบุคคลส่งผลต่อลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำแนวความคิดนี้มาใช้เป็นแนวทางในการค้นหาคำตอบเกี่ยวกับลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จบการศึกษาในด้าน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานของผู้บริโภคแต่ละบุคคลว่ามีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครหรือไม่อย่างไร

2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายของแรงจูงใจ

เครทเนอร์ (Kreitner, 1983) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และการสั่งการที่ต้องการ

เสถียร เหลืองอร่าม (2526: 41) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง เจื่อนไขใด ๆ ของอินทรีย์ที่มีผลต่อความพร้อมที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรม หรือทำให้พฤติกรรมดำเนินต่อไป

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545: 305) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง การจูงใจจึงเป็นสิ่งเร้า ซึ่งทำให้บุคคลเกิดความริเริ่ม ควบคุม รักษาพฤติกรรมและการกระทำ หรือเป็นสภาพภายใน ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายบางประการได้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 129) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่ได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจเต็มใจ ความ

พยายาม หรือพลังภายในตนเอง รวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

มัลลิกา ดันสอน (2544: 194) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง ความยินดีและเต็มใจที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย บุคคลที่มีแรงจูงใจจะแสดงออกมาในการแสดงพฤติกรรมด้วยความกระตือรือร้น มีทิศทางที่เด่นชัด และไม่ย่อท้อเมื่อเผชิญอุปสรรคหรือปัญหา

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความเต็มใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้วางไว้

องค์ประกอบของแรงจูงใจ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552: 156) แรงจูงใจในองค์การ จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่ 3 ส่วนใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งจะหมายถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Difference) ในเรื่องต่าง ๆ เช่น บุคลิกภาพ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ ความสามารถในการรับรู้และความคาดหวังต่าง ๆ ตลอดจนความแตกต่างในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ จะมีผลต่อแรงจูงใจของแต่ละคนให้แตกต่างกันออกไป
2. ปัจจัยในเรื่องงาน เช่น อาชีพงานที่แตกต่างกัน หรือคุณลักษณะและธรรมชาติของงานที่แตกต่างกันในด้านความท้าทาย ความน่าสนใจ ความรู้สึกที่จะได้ประสบความสำเร็จจากงาน เหล่านี้จะทำให้งานนั้นมีผลต่อการจูงใจต่างกัน
3. ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ เช่น โครงสร้างองค์การ วัฒนธรรมองค์การ บรรทัดฐานนโยบาย และระเบียบปฏิบัติต่าง ๆ จะมีผลต่อบรรยากาศและโอกาสของพนักงานจึงทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกันออกไป

ขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจ

สำหรับขั้นตอนการเกิดแรงจูงใจจะประกอบด้วยขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกัน 4 ขั้นตอนด้วยกัน คือ (พวงเพชร วัชรอยู่. 2537: 189-191)

1. ขั้นตอนความต้องการ (Need stage)

ความต้องการเป็นสภาวะสมดุลที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลขาดสิ่งที่จะทำให้ส่วนต่างๆ ภายในร่างกายดำเนินหน้าที่ไปตามปกติ สิ่งที่เขาขาดนั้นอาจเป็นสิ่งจำเป็นต่อชีวิต เช่น อาหาร หรือ อาจจะเป็นสิ่งสำคัญต่อทุกข์สุขของจิตใจ เช่น ความรัก หรือ อาจเป็นสิ่งที่จำเป็นเล็กน้อยสำหรับบางคน เช่น หนังสือพิมพ์รายวัน เป็นต้น

2. แรงขับ (Drive stage)

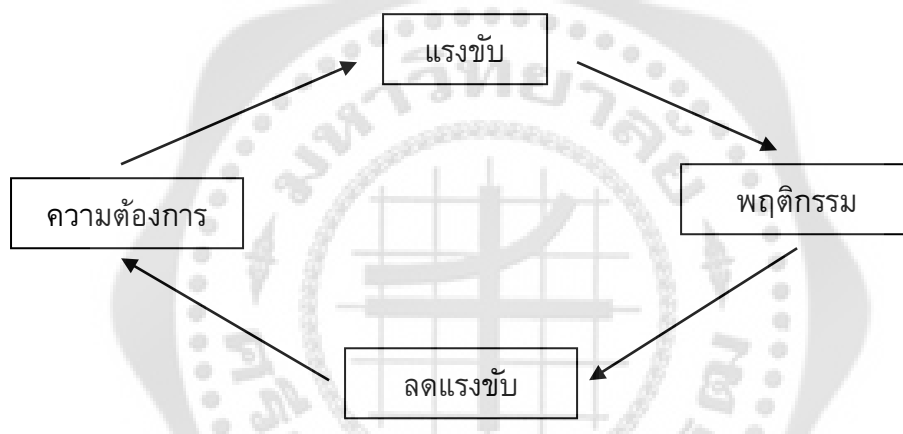
ความต้องการแรกนั้น กระตุ้นให้เกิดแรงขับ คือเมื่อเกิดความต้องการแล้ว บุคคลจะนั่งเฉยไม่ได้ อาจ会有ความกระวนกระวายไม่เป็นสุข ภาวะที่บุคคลเกิดความกระวนกระวายอยู่เฉยๆ ไม่ได้ เรียกว่า “เกิดแรงขับ” ซึ่งระดับความกระวนกระวายจะมีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับความต้องการ ถ้ามีความต้องการมาก ก็จะกระวนกระวายมาก

3. ขั้นพฤติกรรม (Drive reduction stage)

เมื่อเกิดความกระวนกระวายขึ้น ความกระวนกระวายนั้นจะผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา แรงขับจะเป็นพลังให้แสดงพฤติกรรมได้รุนแรงหรือมากน้อยต่างกัน

4. ขั้นลดแรงขับ (Drive reduction stage)

เป็นขั้นสุดท้าย กล่าวคือแรงขับจะลดลงภายหลังพฤติกรรมที่สนองความต้องการแล้ว



ภาพประกอบ 2 วัฏจักรขั้นตอนแห่งการเกิดแรงจูงใจ

ที่มา: พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). จิตวิทยาทั่วไป. หน้า 191. กรุงเทพฯ : เนติกุล

ประเภทของแรงจูงใจ

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการต้องการจะเป็นอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจหรือสิ่งล่อใจ ซึ่งอาจแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจได้ 2 ประเภท คือ (กฤษณา ศักดิ์ศรี. 2534: 356-363)

1. สิ่งจูงใจที่เป็นตัวเงิน (Financial incentive) มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่

1.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน ต้องถือหลักความเป็นธรรมและยุติธรรม เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เพราะยอมไม่สามารถจะทำงานได้เต็มที่หากมีความกังวลใจเกี่ยวกับปัญหาการเงิน

1.2 การจ่ายโบนัส โดยทั่วไปมักจะจ่ายในรูปของเงินเป็นงวดๆ โดยที่งวดหนึ่งอาจแบ่งเป็นระยะเวลา 3 เดือน 6 เดือน หรือ 12 เดือน เป็นต้น ซึ่งถือว่าการเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงานโดยทางอ้อม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีฐานะทางการเงินสมควรแก่ฐานะรูป เป็นการจูง

ใจให้ทำงานโดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับค่าครองชีพของตน ซึ่งจะทำให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.3 การแบ่งปันผลกำไร หมายถึง วิธีการที่หน่วยงาน นายจ้างจะจ่ายหรือให้ผลประโยชน์ตอบแทนแก่พนักงานมากกว่าปกติ โดยขึ้นอยู่กับกำไรสุทธิที่ธุรกิจนั้นได้รับมา (มาใช้ให้ค่าจ้างเพิ่ม แต่เป็นการให้ในกรณีพิเศษ) เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานมากขึ้น และมีประสิทธิภาพมากขึ้นมากกว่าเดิม และเป็นการตอบแทนที่ได้ร่วมปฏิบัติงานด้วยกันมา

1.4 การให้บำเหน็จ อาจจะพิจารณาจากการทำงานมานาน และไม่มีความผิดให้ปรากฏจนเป็นที่น่าพอใจ และเมื่อออกจางานแล้วก็จะมอบบำเหน็จรางวัลให้กับบุคคลนั้น เพื่อสนองความดีเขาได้กระทำลงไป ซึ่งเป็นวิธีกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานหรือบรรดาพนักงานมีกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างดี มีประสิทธิภาพ และมีความพยายามในการปฏิบัติงานโดยวิธีนี้ ได้แก่ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนอัตราเงินเดือน เป็นต้น

1.5 การให้บำนาญ จะให้เป็นเงินรายเดือนอาจจะน้อยกว่าหรือเท่ากับเงินเดือนที่ได้รับในระยะที่ปฏิบัติงานตามปกติก็ได้ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้เกิดความมั่นคงต่อพนักงาน โดยพนักงานจะไม่ต้องเป็นห่วงว่าใครจะเลิ้งดูตนเมื่ออายุมาก เป็นเหตุผลประการหนึ่งที่จูงใจให้คนนิยมเข้ารับราชการ

1.6 การให้ประโยชน์เกื้อกูล เป็นการจูงใจที่มีต่อขวัญ สุขภาพอนามัยของพนักงาน ช่วยให้ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพนักงานภายในองค์กรดีขึ้น ได้แก่ กองทุนสงเคราะห์ การประกันภัยการทำงาน บริการทางด้านสุขภาพ บริการทางด้านสหนาการ เป็นต้น

1.7 การจัดการกองทุนสงเคราะห์ เพื่อช่วยเหลือพนักงานให้กรณีเกิดความเดือดร้อนทางการเงิน โดยพนักงานจะชี้เหตุผลต่างๆ แล้วทางกองทุนสงเคราะห์ขององค์กรจะพิจารณาให้กู้ยืมเป็นรายๆ ไป ถือเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำให้กับองค์กรดีขึ้น เพราะพนักงานคิดว่าทางองค์กรไม่ทอดทิ้งพวกตน ยังพร้อมที่จะให้ความเกื้อกูลแก่ตนอยู่เสมอ เมื่อเกิดความเดือดร้อนทางการเงิน

2. สิ่งจูงใจที่ไม่เป็นเงิน (Non financial incentive)

2.1 การยกย่องและการยอมรับนับถือ เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพนักงานที่ปฏิบัติได้ผลดีสมควรได้รับการยกย่องชมเชย เพื่อทำให้พนักงานมีกำลังใจ รักงาน ทำให้คุณงามความดีตลอดไป

2.2 การมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ เป็นสิ่งจูงใจสำคัญในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นพวกพ้องเดียวกันกับผู้ร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานมาก ถ้าหากพนักงานเกิดความรู้สึกว่าสิ่งนี้ถูกทำลาย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่มีทำให้ผลงานหรือผลผลิตต่ำลง

2.3 การเข้ามามีส่วนร่วม เป็นสิ่งจูงใจที่ดีที่สุด ช่วยกระตุ้นให้คนงานตั้งใจและเต็มใจทำงาน เช่น จัดให้มีโอกาสเข้าร่วมในการประชุม ให้แสดงความคิดเห็นในนโยบายขององค์กร เป็นต้น ซึ่งเป็นการช่วยลดความรู้สึกต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากตัวเองมีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์กรอยู่ด้วยนั่นเอง

2.4 โอกาสก้าวหน้า ความเจริญก้าวหน้า ความเจริญก้าวหน้าย่อมเป็นสิ่งที่ปรารถนาของทุกคน ในการปฏิบัติงานในทุกระดับชั้นในทุกองค์กร ผู้บริหารจึงควรให้โอกาสก้าวหน้าแก่พนักงานตามสมควรแต่ละบุคคล ตลอดจนถึงให้โอกาสได้รับความรู้ความสามารถในการทำงานจากการฝึกอบรม เป็นต้น

2.5 ความยุติธรรม หัวหน้างานจะใช้เป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเสมอต้นเสมอปลาย เพระทำให้มีความรู้สึกว่ามีคุณค่าเท่าเทียมกันทุกคน ไม่มีการเลือกที่รักมักที่ชัง

ประโยชน์ของแรงจูงใจ (กฤษฎา ศักดิ์ศรี. 2534: 364-365)

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานใหม่แต่ละบุคคลในองค์กรและแก่หมู่คณะเป็นการสร้างพลังรวมร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริมและเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยความสามัคคี
3. สร้างกำลังใจและทำที่ที่ดีในการปฏิบัติงานแก่คนงาน และพนักงานเจ้าหน้าที่ในองค์กร
4. ช่วยเสริมสร้างให้เกิดความภักดีต่อองค์กร และเข้าใจเป้าหมายขององค์กรอย่างแท้จริง
5. ช่วยทำให้การควบคุมงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นอยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน
6. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกขององค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร เป็นการสร้างความก้าวหน้าให้แก่พนักงานและองค์กร
7. ทำให้เกิดศรัทธาและความเชื่อมั่นในองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่ ทำให้เกิดความสุขกาย สุขใจในการทำงาน เพราะร่างกายที่แข็งแรงจะมีอยู่คู่กับหัวใจที่เป็นสุขเท่านั้น
8. การจูงใจก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
9. คนงานจะมีความภูมิใจในหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ และเกิดมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้นด้วย เมื่อมีความพอใจแล้ว งานที่ทำก็จะได้ผลมาก โดยไม่ต้องมีการตรวจตราควบคุมประจำและผลผลิตจะสูงขึ้นตลอดเวลา
10. เกิดการร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน จึงทำให้เกิดพลังร่วมของกลุ่มขึ้นในองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งที่ปรารถนามากที่สุดขององค์กร คนงานจะมีการช่วยเหลือซึ่งกัน จะเกิดการร่วมมือประสานงาน กับหน่วยงานอื่นๆ ทำให้การทำงานเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน
11. มีความสุขในการสร้างสรรค์ คนงานมุ่งทำงานของตนอย่างเต็มที่ มีความคิดริเริ่มและสนใจปัญหาต่างๆ ของงานทั้งเป็นรายบุคคลและกลุ่ม มีการเสนอแนะวิธีการปรับปรุงงานหรือวิธีการทำงานด้วย
12. จะเกิดความสนใจ พึงพอใจในงาน และมีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชาของตน มีสัมพันธภาพที่ดี ผลที่ตามมาคือ คนงานที่คิดจะลาออกจากงาน จึงไม่ค่อยมีการขัดคำสั่ง โต้แย้ง

การหลีกเลี่ยงงานจะไม่ใคร่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะก่อให้เกิดครุฑาต่อผู้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

13. การร้องทุกข์มีน้อย จะไม่มีการนินทาผู้บังคับบัญชา ถ้าคนงานเกิดปัญหาข้อใจขึ้นมาก็จะไปปรึกษาผู้บังคับบัญชาของตนโดยตรงทันที

14. การควบคุมงาน หรือการใช้ระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กร ดำเนินไปด้วยความราบรื่น การปฏิบัติงานฝ่าฝืนระเบียบจะมีน้อย

15. ช่วยให้เกิดการประหยัดค่าจ้างลงอีกจำนวนมาก เนื่องจากมีประสิทธิภาพของคนงานเดิมมากแล้ว

16. ช่วยเสริมสร้างขวัญและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

ลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchies of Needs)

ความต้องการของมนุษย์ (Hierarchies of Needs) เป็นสภาวะการขาดหรือเสียสมดุลในสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ความต้องการของมนุษย์เป็นแรงจูงใจกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อชดเชยสภาพการขาดหรือเสียสมดุลนั้น และนำมาซึ่งความพึงพอใจอย่างใด อย่างหนึ่งหรือหลายอย่างพร้อมกัน อับราฮัม มาสโลว์ นักจิตวิทยาที่มีชื่อเสียงได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์ที่เป็นแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ และได้นำเสนอรูปแบบความต้องการของมนุษย์ออกมาเป็นลำดับขั้น เรียกว่า “ลำดับความต้องการของมนุษย์” โดยเริ่มจากความต้องการระดับพื้นฐานขึ้นไป ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs)
3. ความต้องการด้านสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ (Recognition and Esteem Needs)
5. ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ลำดับความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยอะไรบ้าง

ลำดับความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow. 1970) ประกอบด้วย

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานระดับแรกเพื่อความอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการในสิ่งที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค ความต้องการทางเพศ นอกจากนี้ ความต้องการหลุดพ้นจาก ความเบื่อหน่ายจำเจ ความต้องการสิ่งตื่นเต้นเร้าใจ ความอยากรู้อยากเห็น ก็ถูกจัดอยู่ในความต้องการพื้นฐานนี้เช่นกัน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการที่อยู่เหนือจากความต้องการเพื่อการอยู่รอด เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน ต้องการการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการมีสุขภาพแข็งแรง ความต้องการความมั่นคงทางการเงิน

การทำงาน ความต้องการความมั่นคงทางจิตใจ เป็นต้น สินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการด้านนี้ เช่น แก๊สหุงต้ม เครื่องตัดไฟป้องกันไฟฟ้าช็อต เครื่องดับเพลิง บริการประกันภัย ประกันชีวิต ประกันสุขภาพ โรงพยาบาล ยามรักษาความปลอดภัย บริการด้านการเงินต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่จะมีชีวิตอยู่ในโลกอย่างไม่โดดเดี่ยว ได้รับความรัก มีครอบครัว มีเพื่อน ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สินค้าและบริการที่ตอบสนองความต้องการด้านนี้ เช่น การ์ดอวยพรต่างๆ ดอกไม้ ของขวัญของกำนัล สมาชิกภาพในชมรม สมาคมหรือสโมสร

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับ (Recognition and Esteem Needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการเคารพนับถือยกย่องจากคนในสังคม ความต้องการในเกียรติยศ ชื่อเสียง คำสรรเสริญ การมีศักดิ์ศรี มีฐานะและคู่มือในสังคม บ่อยครั้งที่ความต้องการแบบนี้ทำให้มนุษย์เกิดพฤติกรรมต่างๆ เช่น การใช้สินค้ามีเยื่อหุ้ม การรับประทานอาหารในสถานที่หรูหรา การซื้อของขวัญราคาแพง การเข้าร่วมเป็นสมาชิกหรือสมาคมของคนชั้นสูง

5 ความต้องการความสมหวังในชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทุกด้านในชีวิตได้รับการตอบสนองอย่างครบถ้วนแล้ว

ทฤษฎี ERG ของ แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's ERG Theory)

แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) เป็นทฤษฎีที่พัฒนาโดย Clayton P. Alderfer ซึ่งเน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ แอลเดอร์เฟอร์แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

- ความต้องการในการอยู่รอด [Existence Needs (E)] เป็นความต้องการของบุคคลในระดับต่ำสุดที่ต้องการการตอบสนองทางร่างกาย เช่น ต้องการอาหาร เสื้อผ้า ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคคลด้วยการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เช่น เงินโบนัส สวัสดิการอื่น ๆ รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน เช่น มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

- ความต้องการด้านความสัมพันธ์ [Relatedness Needs (R)] เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรไมตรี และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่อยู่แวดล้อม ในการทำงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อให้สถานภาพเป็นที่ยอมรับทางสังคม

- ความต้องการความเจริญก้าวหน้า [Growth Needs (G)] เป็นความต้องการสูงสุดของบุคคล ได้แก่ ความต้องการได้รับการยกย่อง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควร

สนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ด้วยการพิจารณาการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานในระดับสูงขึ้น อันจะเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550: 138) ได้อธิบายความแตกต่างระหว่างทฤษฎีการจูงใจ ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ กับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ดังนี้ ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เสนอว่า บุคคลจะได้รับการกระตุ้นโดยความต้องการมากกว่าหนึ่งระดับ ตัวอย่างความต้องการที่จะได้รับเงินเดือนที่เพียงพอ (ความต้องการในการอยู่รอด) ในขณะที่เดียวกันจะเกิดความต้องการการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และเกิดความต้องการการสร้างสรรค์ ต้องการความก้าวหน้า (ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) ในขณะที่ทฤษฎีของมาสโลว์ เสนอว่าบุคคลจะมีความต้องการตามลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด นอกจากนี้ แอลเดอร์เฟอร์ยังค้นพบว่า ลำดับความต้องการจะแตกต่างกันออกไปแต่ละบุคคล ผู้ประกอบการแสวงหาการยกย่องนับถือ (ความต้องการด้านความสัมพันธ์) และความรู้สึกสร้างสรรค์ (ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) ก่อนที่จะคำนึงถึงความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว และความกระหาย (ความต้องการการอยู่รอด) แอลเดอร์เฟอร์ยังขยายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยพิจารณาถึงวิธีการที่บุคคลมีปฏิกิริยาต่อการตอบสนองความต้องการของตน ดังนี้

- หลักความก้าวหน้าในความพึงพอใจ (Satisfaction-progression principle) เมื่อบุคคลสามารถตอบสนองความต้องการของตนได้ ซึ่งอธิบายถึงวิธีการที่บุคคลมีความก้าวหน้าสัมพันธ์กับลำดับขั้นความต้องการเมื่อตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่าได้

- หลักของการถดถอย-ความตึงเครียด (Frustration-regression principle) เมื่อบุคคลไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้ ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคคลมีความตึงเครียดในการพยายามที่จะตอบสนองความต้องการในระดับต่ำกว่า ทฤษฎี ERG ระบุว่าความต้องการของบุคคลสามารถเปลี่ยนไปในระดับสูงขึ้นหรือต่ำลงได้ขึ้นอยู่กับว่าเขาสามารถตอบสนองความต้องการในระดับต่ำลงหรือความต้องการในระดับสูงขึ้นนั้นได้หรือไม่

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก (Herzberg)

ผู้คิดค้นทฤษฎีนี้คือ เฮอริเบอร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959: 45-49) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วย ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจ และปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ หรือได้รับการแสดงความยินดีไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นในหน่วยงาน เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ หรือเมื่อได้สร้างชื่อเสียงให้กับหน่วยงานจะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เพราะสิ่งหนึ่งที่เป็นความต้องการของมนุษย์ในการมีชีวิตอยู่ในสังคมคือ การให้ผู้อื่นมีความรู้สึกต่อตนว่า ตนมีคุณค่า มีความสำคัญ การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ และการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The work itself) หมายถึง ลักษณะของงานที่น่าสนใจ ตรงกับความรู้ความสามารถ ม้ามายความสามารถต้องใช้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความยากง่ายและกว้างขวางและเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจงานที่ทำท้าทายความสามารถมีแนวโน้มที่จะนำไปสู่ความพอใจในการทำงานมากกว่าและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพยายามที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จอันจะนำมาซึ่งความพอใจในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของตนเองตามความต้องการอย่างเต็มที่ และการที่ผู้บังคับบัญชาได้ให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้รับผิดชอบในการทำงานของตนเองอย่างอิสระ โดยไม่จำเป็นที่จะต้องดำเนินการตรวจสอบ หรือควบคุมการทำงานมากเกินไป หรือโอกาสที่จะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติหน้าที่เพิ่มมากขึ้นรวมทั้งการให้อำนาจการได้รับความไว้วางใจขึ้นมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองรวมทั้งการมอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นวิธีการหนึ่งในการจูงใจให้มีการปฏิบัติงานเต็มที่มากขึ้น

1.5 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น เพราะการมีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง จะช่วยให้คนมีความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงานให้ตนเอง รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสเติบโตด้านความรู้ความสามารถและความชำนาญมากขึ้นไม่ว่าจะโดยการฝึกอบรม การให้ศึกษาดูงานนอกสถานที่ การสร้างประสบการณ์ในการทำงานต่างๆ การได้รับปัจจัยเหล่านี้จะเป็นเครื่องจูงใจให้คนเกิดความขยันในการทำงาน

2. ปัจจัยคำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมที่จำเป็นต้องมี จึงจะทำให้คนงานยอมทำงานได้ ถ้าปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งขาดตกบกพร่องไป ก็จะทำให้คนงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน เข้าทำนองเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดความพอใจที่จะมาทำงาน และที่เรียกกันว่าปัจจัยคำจุนก็เพราะว่า ถ้าปัจจัยตัวใดตัวหนึ่งขาดไปคนงานก็อาจมาทำงาน แต่ทำด้วยความไม่เต็ม

ใจ สภาพเช่นนี้เองที่มาให้คนงานคนนั้นเกิดอาการสุขภาพจิตเสื่อมได้ในเวลาต่อไป ปัจจัยนี้มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการ และการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้และมีความสามารถ มีประสบการณ์ มีทักษะเฉพาะในการบริหาร มีการบริหารที่ต้องใช้เทคนิคในการปฏิบัติเพื่อให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพ และเกิดความพอใจของคนทุกฝ่ายและในด้านการกำหนดนโยบายต้องมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายอย่างเพียงพอ เพื่อความเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานของคนและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้นอกจากนั้นถ้าบุคคลได้มีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดแนวทางในการทำงาน ได้แสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับนโยบาย เขาก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นให้สำเร็จมากยิ่งขึ้น หากบุคคลในองค์การไม่เข้าใจแจ่มชัดถึงหน้าที่ในการปฏิบัติงานของเขา รวมทั้งไม่เข้าใจมาตรฐาน และเป้าหมายของงานแล้วย่อมมีความสับสน เพราะว่าปฏิบัติไม่ถูกต้อง ซึ่งส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในงานได้

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relations) หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์การในฐานะที่เป็นสมาชิกในหน่วยงานหนึ่งๆ จะต้องมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้ออยู่ล้อมรอบและบุคคลเหล่านั้นต่างก็อยู่ในสถานภาพที่แตกต่างกัน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติตนให้แตกต่างกันไปตามสถานภาพ ความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์การ ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ร่วมงาน และกับผู้ใต้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับบุคคลทั่วไป ลักษณะความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นไปอย่างฉันทมิตรมีกิริยาอาการที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีมีความสามัคคีปรองดอง

2.3 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ การให้ความมั่นใจว่าจะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่ง การลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ การขจัดความกลัว สร้างความมั่นคงปลอดภัยให้เกิดขึ้น มีความเข้าใจอันดีกับผู้บังคับบัญชา

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ห้องทำงานหรือสถานที่ทำงาน ตลอดจนความปลอดภัย และสุขภาพในการทำงาน การป้องกันอันตรายอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุในการทำงาน อันตรายที่สัมพันธ์กับการทำงาน มีการใส่ใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพตลอดจนการจัดองค์กรประกอบในการทำงานที่ดีไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ จิตใจ หรือสภาพแวดล้อมในการทำงานอื่นๆ ลักษณะต่างๆ เหล่านี้จะมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจเป็นอย่างมากที่มีสภาพแวดล้อมไม่ดีนั้นจะทำให้คนงานท้อแท้ในที่สุดจะทำให้เบื่อหน่ายในการทำงาน

2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานตลอดจนการได้รับเงินค่าตอบแทน เงินสวัสดิการต่างๆ จากหน่วยงานเพราะเงินเดือนหรือรายได้อื่นเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่ช่วยธำรงรักษาคนให้อยู่กับองค์กร แต่ไม่มีส่วนช่วยมากนักในการสร้างแรงจูงใจ ถ้าไม่มีปัจจัยอื่นมาช่วยเสริม เงินเดือนอย่างเดียวไม่ได้ทำให้คนงานทำงานหนักขึ้น แต่ถ้าเงินเดือนน้อยเกินไป หรือเงินเดือนขึ้นน้อยกว่าที่คาดหวังกลับจะทำให้คนงานลดน้อยลง ฉะนั้นการได้รับเงินเดือนหรือรายได้อื่นที่พอเหมาะกับค่าครองชีพเป็นความต้องการของคนในองค์กร

จากการศึกษา เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959: 45-49) มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งได้แบ่งทฤษฎีไว้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ซึ่งส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ทุ่มเทความรู้ทักษะและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายและส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน

บรูส (อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. 2544.;อ้างอิงจาก Baruch 1968.New ways in discipline.) แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กรนั้น ได้มีนักวิชาการเสนอแนวคิดว่าการปฏิบัติงานของคนขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ (Motivation) และความสามารถ (Ability) เป็นตัวกำหนดที่สำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน แรงจูงใจของคนขึ้นอยู่กับความต้องการของคน และความต้องการเป็นผลของสภาพร่างกาย (Physical Condition) ได้แก่ บุคลิกภาพ ทัศนคติ และสภาพของสังคมที่บุคคลอาศัยอยู่ (Social Condition) ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ส่วนความสามารถของคนนั้นเป็นผลมาจากความสามารถทางสมอง การศึกษา ประสบการณ์ และการฝึกอบรม นอกจากนั้น ยังสามารถศึกษาพฤติกรรมการทำงานจากผลการปฏิบัติงานทั้งในแง่ของปริมาณและคุณภาพ รวมทั้งข้อมูลส่วนบุคคล เช่น การขาดงาน การมาทำงานช้า การลา และการเกิดอุบัติเหตุ

สเติร์ (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543 : 28 ; อ้างอิงจาก Steer. 1997. Motivation and Work behavior.p.113) ให้ความเห็นว่า ตัวแปรที่มีผลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร คือ พฤติกรรมการทำงานของคนในองค์กร และนอกจากนี้ แคทซ์ และ แคน (พรพรรณ อุ่นจันทร์. 2543:28; อ้างอิงจาก Kart; & Kahn. 1966. The Social Psychology of Organization. Pp. 114-115) เสนอว่ามีพฤติกรรมอยู่ 3 ประการด้วยกันที่องค์กรจะต้องได้รับการตอบสนองตอบจากคนในองค์กร เพื่อทำให้องค์กรนั้นมีประสิทธิภาพ

1. องค์กรต้องมีความสามารถในการสรรหา และรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านคนที่มีคุณภาพ ซึ่งหมายความว่านอกเหนือจากกระบวนการสรรหา บรรจุแต่งตั้งบุคคลเข้าไปในระบบแล้วองค์กรยังต้องสามารถรักษามูลค่าที่มีคุณค่าเหล่านั้นเอาไว้ ด้วยการจัดระบบรางวัลตอบแทนให้เหมาะสมกับผลงาน และสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลให้ได้ด้วย

2. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการ ทำให้พนักงานในองค์กรปฏิบัติงานที่เชื่อถือได้ตามบทบาทที่กำหนดไว้ และปฏิบัติตามงานที่ได้รับมอบหมายดีที่สุดเต็มความสามารถด้วยความเต็มใจ และปฏิบัติงานเฉพาะอย่าง เฉพาะบทบาทของตนตามความรับผิดชอบ

3. นอกจากการปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบ และตามบทบาทแล้วพนักงานต้องมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์ โดยเฉพาะเมื่อเกิดเหตุการณ์เฉพาะหน้า หรือในโอกาสพิเศษ เพราะการบรรยายลักษณะงานจะเป็นการเพียงแนวทางทั่ว ๆ ไป เกี่ยวข้องกับข้อพึงปฏิบัติที่เกี่ยวกับงานเท่านั้น บุคคลจึงต้องสามารถตัดสินใจปฏิบัติตามที่ตนเองเห็นสมควรว่าดีที่สุดสำหรับองค์กร ดังนั้น องค์กรที่ดี ต้องพยายามสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการที่พนักงานไม่เพียงแต่ปฏิบัติงานตามหน้าที่เท่านั้น แต่ต้องรับผิดชอบต่อการคิดและการกระทำในทางที่ริเริ่มสร้างสรรค์

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544 : 81-83) ความแตกต่างระหว่างบุคคล ย่อมมีผลต่องานที่ทำแตกต่างกัน การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในหน้าที่ที่แตกต่างกันให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล ความสนใจ ความถนัดของบุคคลนั้น นอกจากนี้ คนเรายังมีจุดมุ่งหมายในการทำงานที่แตกต่างกันด้วย บางคนทำเพื่อต้องการรายได้ บางคนต้องการความมั่นคงเกียรติยศชื่อเสียง บางคนทำเพื่อไม่ให้มีเวลาว่างมากเกินไป จุดมุ่งหมายที่แตกต่างกันทำให้บุคคลเลือกงาน ความตั้งใจในการทำงานแตกต่างกันไปด้วย ในงานชนิดเดียวกันบุคคลมีความรู้ระดับเดียวกัน มีเชาว์ปัญญาพอ ๆ กัน ก็ยังมีความสามารถในการทำงานต่างกันด้วย ผลงานย่อมออกมาแตกต่างกัน

สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติแตกต่างกันไป ซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคล ซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน เราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้น ทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจ และความสนใจ เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจ

1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องให้แรงงานอย่างหนัก หญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษา มีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญเฉพาะย่อมต้องการผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงต้องระบุจำนวนปีที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงาน

ซึ่งปัจจัยที่บุคคลเหล่านี้ ส่งผลให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงาน และการเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นสถานการณ์ภายนอกที่มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อม แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับงานวงการอุตสาหกรรม มีงานในลักษณะแตกต่างกันมากงานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ สถานที่สวยงาม มีความสะดวกสบาย จะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น งานรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งถือว่าเป็นงานท้าทายความสามารถ ซึ่งบางครั้งต้องเสี่ยงภัยแต่ก็มีบุคคลบางคนสนใจ ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกได้ ดังนี้

- วิธีการทำงาน เป็นระบบการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

- เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่ามีความสะดวกสบายเพียงใด

- การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคคล การจัดสถานที่พักผ่อนมีส่วนจูงใจให้บุคคลรักและทำงาน

- ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบายทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์กร มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ

- ลักษณะขององค์กร เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจ บุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ การเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังในเรื่องรายได้

- ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาว่างานนั้นมีลำดับขั้นตอนมากน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด

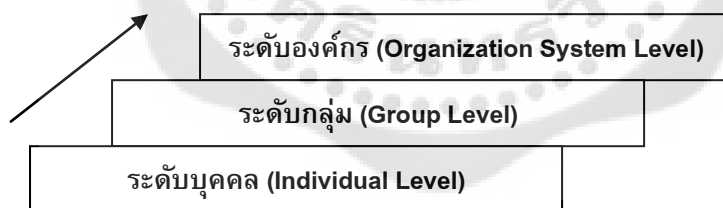
- ชนิดของเครื่องจูงใจ ได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจในการทำงาน

- สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจนั้น ๆ มีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงกรนั้นหรือไม่ มีความน่าเชื่อถือเพียงใด

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่าปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงาน และมีบทบาทต่อการทำงานในหน่วยงานนั้นด้วย

การพัฒนาโมเดลพฤติกรรมองค์กร

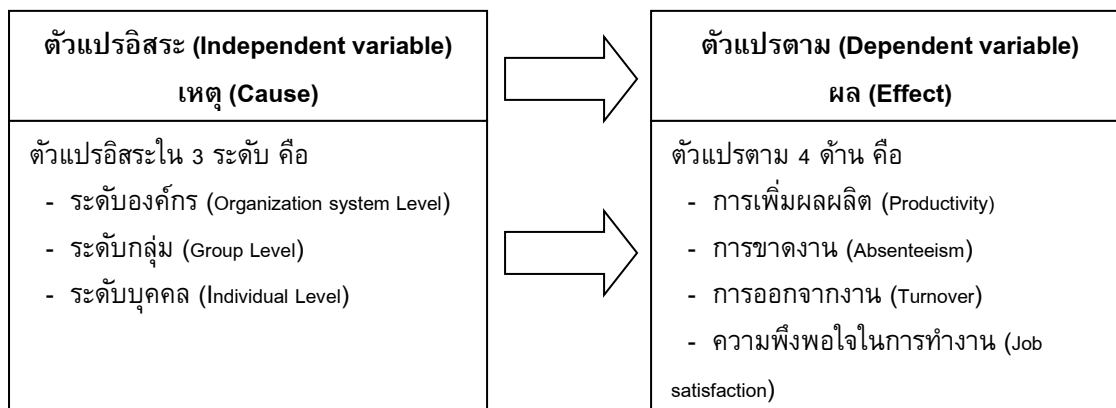
การกำหนดโมเดลในการวิเคราะห์พฤติกรรมองค์กร 3 ระดับ คือ การเปลี่ยนแปลงจากระดับส่วนบุคคล (Individual Level) เป็นระดับกลุ่ม (Group Level) เป็นระดับองค์กรตามลำดับ โดยจะเพิ่มความมีระบบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจในพฤติกรรมองค์กรแต่ละระดับจะมีการกำหนดโครงสร้างเกี่ยวกับระดับที่ผ่านมา โดยมีแนวความคิดกลุ่มเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคล และกำหนดเงื่อนไขโครงสร้างกับพฤติกรรมของกลุ่ม เพื่อจะทำให้เกิดพฤติกรรมองค์กร ดังรูปที่



ภาพประกอบ 3 แสดงพฤติกรรมองค์กรขั้นหนึ่ง (Basic OB Model.,stage I) :

ตัวแปรอิสระ 3 ประการ (Robbin. 1996 : 26)

ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร



ภาพประกอบ 4 แสดงตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในโมเดลพฤติกรรมองค์กร
(ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ.2541 : 23)

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) เป็นตัวแปรเหตุ ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวแปรตาม ตัวกำหนดที่สำคัญของผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ตัวแปรอิสระจะสอดคล้องกับความเชื่อถือว่า พฤติกรรมองค์กรจะสามารถเข้าใจได้ดีที่สุดเมื่อมีทัศนะเกี่ยวกับการสร้างเงื่อนไขสลับซับซ้อน และหลักเกณฑ์ ของโมเดลในความเข้าใจของพฤติกรรมบุคคล

1.1 ตัวแปรระดับบุคคล (Individual level variable) บุคคลจะมีความแตกต่างกัน ดังนั้น เมื่อเข้าไปอยู่ในองค์กรหากผู้จัดการต้องการจะใช้งานพนักงานจะต้องใช้งานอย่างระมัดระวัง ลักษณะของพนักงานแต่ละคนจะแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นอายุ เพศ สถานภาพ การทำงาน ลักษณะบุคลิกภาพ ค่านิยม ทัศนคติ และระดับความสามารถ ซึ่งลักษณะเหล่านี้จะมีความเกี่ยวข้องกันเมื่อบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องกับหน่วยงาน กำลังแรงงาน ผู้จัดการมีโอกาสน้อยที่จะเปลี่ยนแปลง แต่ปัจจัยเหล่านี้มีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งคือตัวแปรอิสระจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย การรับรู้ การตัดสินใจเฉพาะบุคคล (Individual-Level variable) การเรียนรู้และการจูงใจ

1.2 ตัวแปรระดับกลุ่ม (Group level variable) พฤติกรรมของมนุษย์ในกลุ่มเป็นการปฏิบัติเฉพาะบุคคลในแต่ละกลุ่ม ความสลับซับซ้อนของโมเดลจะเพิ่มขึ้น เมื่อพฤติกรรมมนุษย์มีการจัดกลุ่มซึ่งแตกต่างกันตามพฤติกรรมของแต่ละคน การพัฒนาความเข้าใจขององค์กรจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของกลุ่มด้วย

1.3 ตัวแปรระดับขององค์กร (Organization system level variable) พฤติกรรมองค์กรจะมีความสลับซับซ้อนสูงสุด เมื่อเราเพิ่มโครงสร้างที่เป็นทางการไปยังความรู้ของบุคคลในอดีต และพฤติกรรมกลุ่ม เพราะองค์กรจะเป็นการรวมกลุ่มของสมาชิก

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) เป็นตัวแปรผลซึ่งมีสาเหตุมาจากตัวแปรอิสระ ตัวอย่างของตัวแปรตามในพฤติกรรมองค์กรเช่น การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

2.1 การเพิ่มผลผลิต (Productivity) เป็นการวัดการทำงานซึ่งประกอบด้วยประสิทธิผลและประสิทธิภาพภายในองค์กรหนึ่ง การเพิ่มผลผลิตเป็นเป้าหมายขององค์กรโดยการเปลี่ยนปัจจัยนำเข้าด้วยต้นทุนที่ต่ำที่สุด ตัวนี้ถือว่าการเพิ่มผลผลิตที่ต้องอาศัยประสิทธิผลคือการบรรลุตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพคือการใช้ทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้นโดยใช้ต้นทุนที่ต่ำที่สุดโดยการเพิ่มผลผลิต (Productivity) หมายถึง อัตราส่วนระหว่างผลผลิต และปัจจัยนำเข้าในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง และคุณภาพที่กำหนด ตามสมควร

2.2 การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้นถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อพนักงานขาดงานน้อยลง

2.3 การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กรเนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงานด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

2.4 ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัลซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

โดยทั่วไปพนักงานที่พึงพอใจงานจะมีผลผลิตมากกว่าพนักงานที่ไม่พึงพอใจงาน ความพึงพอใจเป็นวัตถุประสงค์ขององค์กร ไม่เพียงแต่ความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับการขาดงานหรือการลาออกจากงานเท่านั้น แต่ยังขึ้นอยู่กับองค์กรด้วยว่ามีการจัดการบริหารงานที่มีความท้าทายและมีการให้รางวัลหรือไม่ ดังนั้นการมีความพึงพอใจในการทำงานจะสะท้อนถึงทัศนคติมากกว่าพฤติกรรม รอบบินส์ (Robbins. 1998: 23-26 ,31) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร อีกทั้งเป็นการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะนิสัยของการทำงานที่แตกต่างกัน ในระดับต่างๆ ดังนั้นจึงมุ่งประเด็นไปที่การทำงานของมนุษย์ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทำงาน และการทำงานของบุคลากรในองค์กร ได้แก่

1. ผลผลิต (Productivity) โดยมุ่งเน้นที่ประสิทธิผล และประสิทธิภาพของการทำงาน
2. การขาดงาน (Absenteeism) การที่บุคลากรมีลักษณะพฤติกรรมขาดงานนั้น (Employees fail to report to their jobs) ย่อมทำให้การจัดการภายในองค์กรเกิดความติดขัดได้ หรือเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ได้หลายประการคือ

2.1 ทำให้คุณภาพของผลผลิตลดต่ำลง

2.2 ระดับการขาดงานที่ยึดตามขอบเขตที่องค์กรกำหนดย่อมมีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร

2.3 ผลประโยชน์ขององค์กร อยู่ที่ลักษณะพฤติกรรมขาดงานของบุคลากรอยู่ในระดับต่ำ

2.4 บางกรณีการขาดงานของบุคลากรอาจเป็นผลดีก็ว่า ถ้าการมาปฏิบัติงานอย่างไม่ตั้งใจ ทำให้ผลผลิตของงานเสียหายได้

3. การลาออกจากงาน (Turnover) ลักษณะของพฤติกรรมเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดผลเสียและผลดีต่อองค์กร หลายประการคือ

3.1 องค์กรเกิดความสูญเสียด้านทรัพยากรทั้งทางด้านบุคคล และด้านเงินทุน เช่น

3.1.1 การสูญเสียด้านทรัพยากรบุคคล ในกรณีที่บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ และความสามารถ ซึ่งถือเป็นกำลังสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร

3.1.1 การสูญเสียด้านงบประมาณ อันเนื่องมาจากการสรรหาบุคลากรใหม่ ตลอดจนการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรที่เข้ามาใหม่

3.2 เป็นอุปสรรคต่อประสิทธิผลการดำเนินงานภายในองค์กร

3.3 ข้อดี คือ การเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความสามารถ ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร ซึ่งถือเป็นการสร้างการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง และเป็นการลดอัตราการปลดพนักงานลงได้

4. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กล่าวคือ การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำนั้น ย่อมมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อการเพิ่มผลผลิตของงาน การขาดงาน และการลาออกจากงาน จึงควรศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน ควบคู่กับการศึกษาพฤติกรรมในด้านอื่นๆ เช่นกัน

แนวคิดเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต

พรพรรณ อุ่นจันทร์ (2543: 24) กล่าวว่า การทำงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับมนุษย์ เพราะการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการของมนุษย์ได้ ทั้งทางด้านร่างกายจะเป็นพื้นฐานในการดำรงชีวิต และยังสนองตอบต่อความต้องการทางด้านจิตใจ ซึ่งจะทำให้บุคคลได้รู้จักคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจนอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งบ่งบอกถึงการยอมรับของคนในสังคม

การขาดงาน (Absenteeism) การที่พนักงานไม่มาทำงานนั้น ถือว่าเป็นความล้มเหลวในการรายงาน การทำงานและงานการจัดการ ในประเด็นนี้เรามีข้อสมมติว่าผลประโยชน์ขององค์กรจะมากขึ้นเมื่อการขาดงานของพนักงานน้อยลง

การออกจากงาน (Turnover) เป็นการสูญเสียพนักงานขององค์กร เนื่องจากกลุ่มพนักงานต้องออกจากงาน ด้วยเหตุผลต่าง ๆ การหมุนเวียนที่มากเกินไปหรือผู้ทำงานที่มีคุณค่าจะเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์กร

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) เป็นทัศนคติความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน หรือเป็นความแตกต่างระหว่างรางวัลของแรงงานที่ได้รับ และจำนวนรางวัล ซึ่งเขาเชื่อว่าเขาควรจะได้รับ ดังนั้นความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นทัศนคติไม่ใช่พฤติกรรม

จากการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสามารถนำไปใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดทางด้านตัวแปรตาม และใช้ในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้จากการศึกษาเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ผู้วิจัยได้เลือกนำแนวคิดและทฤษฎีของโรบินส์ (Robbins, 1998: 23-26, 31) มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและจะส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ทุ่มเทความรู้ทักษะและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายมากขึ้น

4. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ในประเทศไทย

อุตสาหกรรมยาของประเทศไทยในปี 2555 โดยภาพรวมมีการขยายตัวจากปี 2554 โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการควบคุมค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลของภาครัฐ ทำให้ความต้องการยาในกลุ่มยาสามัญเพิ่มขึ้น นอกจากนี้บริษัทผู้ผลิตเวชภัณฑ์ชั้นนำในต่างประเทศให้ความสนใจร่วมเป็นพันธมิตรกับผู้ผลิตในประเทศ เพื่อใช้ประเทศไทยเป็นฐานการผลิตและการจำหน่ายยาทั้งในประเทศและส่งออกเตรียมรองรับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอนาคต

ยาและเวชภัณฑ์ที่มีการซื้อขายในประเทศไทย มาจากสองส่วนคือ ส่วนของการผลิตในประเทศและการนำเข้าจากต่างประเทศ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

การผลิตยาและเวชภัณฑ์ในประเทศ

- การผลิต

ปี 2555 การผลิตยาในประเทศคาดว่าจะมีปริมาณ 30,155.02 ตัน เพิ่มขึ้นจากปีก่อนร้อยละ 5.10 เนื่องจากในช่วงครึ่งปีแรกผู้ผลิตเร่งทำการผลิต จากการที่ช่วงปลายปีก่อนเกิดปัญหาหมอกควันในหลายพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อโรงงานผลิตยาและ Supplier ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ในช่วงปลายปีผู้ผลิตไม่สามารถผลิตได้ หรือผลิตได้แต่ไม่เพียงพอกับคำสั่งซื้อ เมื่อปัญหาหมอกควันคลี่คลายลงผู้ผลิตจึงได้เร่งทำการผลิต นอกจากนี้ผู้ผลิตยังทำการผลิตยาสามัญชนิดใหม่ เพื่อทดแทนยาซึ่งเคยมีความต้องการสูงแต่ถูกจำกัดการจำหน่าย และเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในภาวะ

ตลาดที่มีการแข่งขันสูงจากการที่ประชาชนเพิ่มความใส่ใจกับการดูแลสุขภาพและมีพฤติกรรม การซื้อยาใช้เองมากขึ้น

- การจำหน่ายในประเทศ

ปี 2555 การจำหน่ายยาในประเทศคาดว่า จะมีปริมาณ 26,782.78 ตัน ลดลงจากปีก่อน ร้อยละ 6.59 โดยรูปแบบของยาที่มีปริมาณการจำหน่ายลดลงมาก คือ ยาน้ำ เนื่องจากในปีนี้น้ำที่มีสูตรผสมซูโดอีเฟดรีน ถูกภาครัฐควบคุมการจำหน่ายอย่างเข้มงวด เพราะเป็นสารตั้งต้นในการผลิตยาเสพติด กระทรวงสาธารณสุข จึงกำหนดให้เป็นวัตถุออกฤทธิ์ประเภท 2 ตาม พ.ร.บ. วัตถุออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท พ.ศ. 2518 โดยยาประเภทนี้จะมีได้เฉพาะในสถานพยาบาลภาครัฐ และสถานพยาบาลภาคเอกชนที่มีใบอนุญาตเท่านั้น รวมทั้งให้ร้านขายยาขึ้นยากับผู้ผลิต ตลอดจนจำกัดการนำเข้ายาประเภทนี้จากต่างประเทศด้วย สำหรับยาประเภทอื่นในภาพรวมยังมีการเติบโตเมื่อเทียบกับปีก่อนเนื่องจากภาครัฐมีนโยบายควบคุมการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล โดยส่งเสริมให้มีการใช้ยาสามัญในบัญชียาหลักแห่งชาติ และโครงการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ นอกจากนี้ตลาดยาในประเทศมีการแข่งขันสูง ทำให้ผู้ผลิตแต่ละรายเร่งดำเนินกิจกรรมทางการตลาดเพื่อกระตุ้นยอดขาย เช่น การออกผลิตภัณฑ์ยาสามัญชนิดใหม่ ๆ และการปรับลดราคา เป็นต้น ซึ่งการแข่งขันสูงโดยเฉพาะด้านราคา ส่งผลให้การเติบโตด้านมูลค่าไม่สูงมากนัก

การนำเข้ายาและเวชภัณฑ์จากต่างประเทศ

การนำเข้ายารักษาหรือป้องกันโรค ในปี 2555 มีมูลค่า 45,246.36 ล้านบาทเพิ่มขึ้นจากปีก่อน ร้อยละ 14.03 ตลาดนำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ สวิตเซอร์แลนด์ เยอรมนี สหรัฐอเมริกาฝรั่งเศส และสหราชอาณาจักร โดยมีมูลค่าการนำเข้าจากประเทศดังกล่าว กว่าร้อยละ 40 ของมูลค่าการนำเข้ายารักษาหรือป้องกันโรคทั้งหมด ทั้งนี้ ยาที่นำเข้าจากสหรัฐอเมริกา และสหภาพยุโรป ส่วนใหญ่เป็นยาต้นตำรับ สำหรับยาสามัญมีแหล่งนำเข้าจากจีน และอินเดีย ซึ่งมีราคาถูกเนื่องจากสามารถผลิตวัตถุดิบตั้งต้นได้เอง

สถานการณ์การเกิดมหาอุทกภัยเมื่อปลายปี 2554 ส่งผลให้ผู้ผลิตยาได้รับผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งผู้ผลิตที่ได้รับผลกระทบทางตรงต้องอาศัยระยะเวลาในการฟื้นฟูโรงงานผลิตเนื่องจากต้องใช้เวลาในการตรวจสอบระบบมาตรฐานการผลิตให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนดไว้ทำให้ยาบางประเภทไม่เพียงพอกับความต้องการ ส่งผลให้การนำเข้าขยายตัวสูงขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนนอกจากนี้การนำเข้ายาสามัญมีแนวโน้มจะเข้ามาแข่งขันในประเทศมากขึ้นจากความต้องการยาสามัญที่เพิ่มขึ้น (Website กระทรวงอุตสาหกรรม. 2555)

ประวัติความเป็นมาของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ (PReMA)

สามารถนับย้อนกลับไปได้เป็นเวลานานแล้ว เมื่อบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคม ได้เริ่มนำยาสมัยใหม่เข้ามาใช้ในประเทศตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 และเมื่ออุตสาหกรรมยาของประเทศเริ่มเติบโตขึ้น PReMA ก็มีบทบาทสำคัญ เป็นผู้นำในการผลิตและส่งเสริมให้คนไทย ได้มีโอกาสใช้ยา

นวัตกรรมที่มีประสิทธิผลคุ้มค่า มีคุณภาพได้มาตรฐานสากลเท่าเทียมกับนานาชาติ รวมทั้งส่งเสริมจริยธรรมทางธุรกิจของสมาชิกจุดเริ่มต้นในชื่อของ PPA สมาชิกของ PReMA หลายบริษัทได้เข้ามาทำธุรกิจในประเทศไทยตั้งแต่ในสมัยรัชกาลที่ 5 ซึ่งเป็นเวลานานกว่า 100 ปีแล้ว ในขณะนั้นโรงพยาบาลศิริราช ได้ริเริ่มใช้ยาแผนปัจจุบันในประเทศไทยเป็นครั้งแรก บริษัทสมาชิกของ PReMA จึงได้เริ่มมีส่วนร่วมในงานด้านสาธารณสุขของประเทศนับแต่นั้นเป็นต้นมา การแพทย์สมัยใหม่ ตลอดจนการใช้ยาสมัยใหม่ เครื่องมือทางการแพทย์และวิทยาการอันทันสมัยมีเพิ่มมากขึ้น บริษัทต่างๆ ในธุรกิจอุตสาหกรรมยาจึงได้ปรึกษากันถึงความเป็นไปได้ ในการที่จะก่อตั้งสมาคมขึ้น เพื่อเป็นตัวกลางในการประสานงานกับภาครัฐ เพื่อพัฒนาวงการเภสัชอุตสาหกรรมในที่สุด มร.เฮนรีอาร์ โคเช็ค (Mr. Henry R.Koczyk) จากบริษัทอินเตอร์เนชั่นแนลฟาร์มาซูติคอล และ มร.เลียวนาร์ด ชาน (Mr. Leonard Chan) จากบริษัท ไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จึงได้ขอยื่นก่อตั้ง “สมาคมผลิตเภสัชภัณฑ์” หรือ PPA (Pharmaceutical Products Association) ขึ้นในวันที่ 9 กรกฎาคม พ.ศ. 2513 และได้มีการเปลี่ยนชื่อจาก “สมาคมผลิตเภสัชภัณฑ์” มาเป็น “สมาคมผู้ผลิตเภสัชภัณฑ์” PPA - (Pharmaceutical Producers Association) ในอีก 15 ปีต่อมาจนในที่สุดสมาคมผู้ผลิตเภสัชภัณฑ์ หรือ PPA ก็ได้ถูกเปลี่ยนชื่อและตราสัญลักษณ์ใหม่เป็น PReMA (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association) หรือ สมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2547 และใช้ชื่อนี้เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ก็ “เพื่อเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงกิจกรรมหลักของสมาชิกสมาคม ซึ่งลงทุนทางด้านวิจัยและพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมใหม่ทางด้านยา” เพื่อส่งเสริมและสนับสนุน เพิ่มคุณภาพชีวิตของประชาชนและผู้ป่วยให้ดียิ่งขึ้นการวิจัยและพัฒนายานวัตกรรมจะต้องเดินหน้าต่อไปเพื่อเอาชนะวิวัฒนาการของโรค ที่ซับซ้อนขึ้นไปในทุกขณะ ในแต่ละปีจะต้องมีการลงทุนในด้านการวิจัย และพัฒนายาใหม่อย่างมหาศาล เพื่อให้ได้มาซึ่งยานวัตกรรมที่มีคุณภาพสูงกว่า และปลอดภัยกว่ามวลมนุษยชาติ

บริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ หรือ ฟรีเม้า (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA) ซึ่งเป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร มีสมาชิกเป็นบริษัทที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนายาใหม่ เพื่อต่อสู้กับโรคร้ายที่ยังไม่สามารถรักษาได้ หรือเพื่อให้การรักษาโรคมีประสิทธิภาพดีขึ้นไปซึ่งรายชื่อของบริษัทในฟรีเม้า ในประเทศไทย ณ ปี 2557 มีดังต่อไปนี้

1.1 บริษัท เอ.เมนารีนี (ประเทศไทย) จำกัด

ชั้น 33 อาคารเอทรีนี ทาวเวอร์ เลขที่ 63 ถ.วิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

1.2 บริษัท แอ็บบอต ลาบอแรตอรีส์ จำกัด

เลขที่ 1 อาคารคิวเฮอร์สลุมพินี ชั้น 33 ถ.สาทรใต้ ทุ่งมหาเมฆ สาทร กรุงเทพฯ 10120

1.3 บริษัท แอ็บบี จำกัด

เลขที่ 1 อาคารคิวเฮอร์สลุมพินี ชั้น 12 ถ.สาทรใต้ ทุ่งมหาเมฆ สาทร กรุงเทพฯ 10120

1.4 บริษัท แอสเทลลัสฟาร์มา (ไทยแลนด์) จำกัด

เลขที่ 57 อาคารปาร์ค เวเนเจอร์ส อีโคเพล็กซ์ ชั้น 9 ถ.วิทยุ ลุมพินี ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

1.5 บริษัท แอสตราเซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด

ชั้น 19 อาคารเอเชีย เซ็นเตอร์ 173/20 ถ.สาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพฯ 10120

1.6 บริษัท แม็กเตอร์เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ชั้น 11 อาคารธนภูมิ 1550 ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ มักกะสัน ราชเทวี กรุงเทพฯ 10400

1.7 บริษัท ไบเออร์ไทย จำกัด

28/19 หมู่ 4 ซอย 36 ถ.แจ้งวัฒนะ ต.บางตลาด อ.ปากเกร็ด นนทบุรี 11120

1.8 บริษัท เบอร์ลี ยุคเกอร์ จำกัด (มหาชน)

ชั้น 9 อาคารเบอร์ลี ยุคเกอร์ 99 ซ.รฎูเบีย ถ.สุขุมวิท 42 แขวงพระโขนง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

1.9 บริษัท ไบโอเนท-เอเชีย จำกัด

19 ซอยอุดมสุข 37 ถ.สุขุมวิท 103 แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260

1.10 บริษัท เบอริงเกอร์ อินเทลไฮม์ (ไทย) จำกัด

ชั้น 12 ซาญอิสสระทาวเวอร์ 2 2922 ถ.เพชรบุรีตัดใหม่ แขวงบางกะปิ เขตห้วยขวาง กรุงเทพฯ 10320

1.11 บริษัท บริสทอล-ไมเยอร์สควิบบ์ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด

ชั้น 17 อาคารเอ็กเซนทาวเวอร์ 388 ถ.สุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

1.12 บริษัท เซลจิน จำกัด

127/23 อาคารปัญญา ชั้น 18 ถ.นนทรี แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120

1.13 บริษัท ไดอิจิ ชังเคียว (ประเทศไทย) จำกัด

ชั้น 24 อาคารยูไนเท็ด เซ็นเตอร์ 323 ถ.สีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

1.14 บริษัท ดีเคเอสเอช จำกัด

2106 ถ.สุขุมวิท แขวงบางจาก เขตพระโขนง กรุงเทพฯ 10260

1.15 บริษัท เอไซ (ประเทศไทย) มาเก็ตติ้ง จำกัด

ชั้น 6 อาคารจีพีเอฟ วิทยุ ทาวเวอร์ เอ 93/1 ถ.วิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

1.16 บริษัท อีไลลิลลี่ เอเชีย อิงค์ (สาขาประเทศไทย) จำกัด

ชั้น 9 ซี อาร์ ซี ทาวเวอร์ออลซีชั้นเพลส 87/2 ถ.วิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

1.17 บริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด

ชั้น 12 อาคารเวฟเพลส 55 ถ.วิทยุ ลุมพินี ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

1.18 บริษัท แจนเซน-ซีแลก จำกัด

106 หมู่ 4 นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง ถ.ฉลองกรุง แขวงลำปลาทิว เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

- 1.19 บริษัทเคียววะ ฮัตโค คิริน (ไทยแลนด์) จำกัด
323 อาคารยูไนเต็สเซเตอร์ ชั้น 20 ห้อง 2003 บี ถ.สีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กทม. 10500
- 1.20 บริษัทแอลเอฟเอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด
518/5 ชั้น 10 – 11 อาคารมณีนยาเซ็นเตอร์ลุมพินี ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
- 1.21 บริษัทเมก้าไลฟ์ไซแอนซ์ จำกัด (มหาชน)
384 ซอย 6 นิคมอุตสาหกรรมบางปู ถ.พัฒนา 3 ต.แพรกษา อ.เมือง สมุทรปราการ 10280
- 1.22 บริษัท เมอร์ค จำกัด
ชั้น 19 อาคารเอ็มโพเรียมทาวเวอร์ 622 ถ.สุขุมวิท คลองตัน คลองเตย กรุงเทพฯ 10110
- 1.23 บริษัทเอ็มเอสดี (ประเทศไทย) จำกัด
ชั้น 37 อาคารสำนักงาน ดี ออฟฟิศเอสแอนด์เซ็นทรัลเวิลด์ 999/9 ถนนพระราม 1 แขวงปทุมวัน เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
- 1.24 บริษัทโนวาดีส(ประเทศไทย) จำกัด
ชั้น 14 อาคารเอ็มโพเรียมทาวเวอร์ 622 ถ.สุขุมวิท แขวงคลองตัน เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
- 1.25 บริษัท โนวา นอร์ดิสค์ ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด
139 อาคารเศรษฐกิจ ชั้น 4 ถนนปิ่น แขวงสีลม เขตบางรัก 10500
- 1.26 บริษัท โอสิค (ประเทศไทย) จำกัด
166 หมู่ที่ 16 นิคมอุตสาหกรรมบางปะอิน ต.บางกระสัน อ.บางปะอิน พระนครศรีอยุธยา 13160
- 1.27 บริษัทแปซิฟิกเฮลส์แคร์ (ไทยแลนด์) จำกัด
ชั้น 29 แกรนด์ทาวเวอร์ 1011 ถนนพระราม 3 แขวงช่องนนทรี เขตยานนาวา กรุงเทพฯ 10120
- 1.28 บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
ชั้น 36 และ 37 อาคารยูไนเต็สเซเตอร์ 323 ถ.สีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500
- 1.29 บริษัทโรช ไทยแลนด์
ชั้น 27-29 อาคารรสาทาวเวอร์สอง 555 ถ.พหลโยธิน แขวงจตุจักร เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
- 1.30 บริษัท ซาโนฟี-อเวนติส (ประเทศไทย) จำกัด
ชั้น 24 อาคารซีอาร์ซีทาวเวอร์ 87/2 ออลซีซั่นสเพลส ถนนวิทยุ ลุมพินี ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
- 1.31 บริษัท ทาเคดา (ประเทศไทย) จำกัด
57 อาคารปาร์คเวนเซอร์ อีโคเพล็กซ์ ชั้น 15 ถนนวิทยุ แขวงลุมพินี เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330
- 1.32 บริษัท ไทยเมจิ ฟาร์มาชีวิทัล จำกัด
ชั้น 26 อาคารเลครัชดาออฟฟิศคอมเพล็กซ์ 193/106-107 ถ.รัชดาภิเษก แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110
- 1.33 บริษัทไทยโอซูก้า จำกัด
ชั้น 15 ห้อง 1501 – 1502 อาคารยูไนเต็สเซเตอร์ 323 ถ.สีลม แขวงสีลม เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

1.34 บริษัท ยู.เอส.สัสมิท (โอเวอร์ซีส์) จำกัด

52/184 ถ.รามคำแหง หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

1.35 บริษัท ซิลลิคฟาร์มา จำกัด

ชั้น 8-9 อาคารเฟลินจิต เซ็นเตอร์, 2 ถ.สุขุมวิท แขวงคลองเตย เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

โดยรวมทั้ง 35 บริษัทมีจำนวนผู้แทนยาและเวชภัณฑ์รวม 1,745 คน (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556) โดยแบ่งเป็นผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำนวน 580 คน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เสาวรส คูหาปัญญา (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใจ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับอาจจะทำต่อไป ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันและตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกันด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงานคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ กับความพึงพอใจในการทำงานความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตโดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

อัครียา ร่วมวงศ์ (2546) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด โดยผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับสามัญของบริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง โดยมีความพึงพอใจในงานด้านรายได้และโอกาสก้าวหน้าอยู่ในระดับปานกลาง และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี นอกจากนี้ยังพบว่า

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในงาน แต่ไม่พบว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

พีรดิศ กาญจนวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สแปนซ์ (ไทยแลนด์) จำกัดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจ ในการทำงานของใน 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้าน ลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียงและด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 26 - 30 ปีสถานภาพส่วนใหญ่ สมรส /อยู่ด้วยกัน มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นพนักงาน Operator มีระยะเวลาการทำงานที่บริษัท 10 – 15 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาทความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงความพึงพอใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานด้านความมั่นคงในงานและชื่อเสียง และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลางพนักงานที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

โอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในประเทศไทย โดยวัดปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน 5 ด้านได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และศึกษาปัจจัยบำรุง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านสวัสดิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ในด้านการทำงานด้านค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ผลการศึกษาพบว่า พบว่าผู้แทนมีความพึงพอใจต่อปัจจัยโดยรวมในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมมาก โดยที่มีปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยบำรุงรักษา ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมเท่ากับมาก โดยที่มีปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

ธาดา จิตสุรผล (2553) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงานบริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานครโดยแรงจูงใจประกอบด้วย สัมพันธภาพระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการก้าวหน้า และสภาพในการทำงาน และความเครียดประกอบด้วย ความเครียดทางด้านร่างกายและความเครียดทางด้านจิตใจ โดยผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความเครียดในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับอาการเครียดบ้างและพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำมาเป็นพื้นฐานในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อผู้วิจัยจะได้นำมาประยุกต์ใช้ในการวิจัย ใช้ในการออกแบบสอบถาม กำหนดขอบเขตในการวิจัย และใช้เป็นเหตุผลสนับสนุนในการพิสูจน์สมมติฐานแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2538: 41) จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาใช้ในการวิเคราะห์หาความแตกต่างของลักษณะประชากรศาสตร์ ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg and others. 1959: 45-49) มาใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งได้แบ่งทฤษฎีไว้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ เพื่อนำไปใช้ในพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพตรงตามความต้องการของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ซึ่งส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ทุ่มเทความรู้ทักษะและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และส่งเสริมสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จซึ่งสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรต่อไป

3. พฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของروبบินส์ (Robbins. 1998: 23-26, 31) มาใช้เป็นแนวทางในการออกแบบสอบถาม เพื่อประยุกต์ใช้ความรู้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร อีกทั้งเป็นการทำความเข้าใจพฤติกรรมของบุคคลที่มีลักษณะ

นิสัยของการทำงานที่แตกต่างกันซึ่งมีความชัดเจนและสอดคล้องกับงานวิจัย โดยสามารถนำมาใช้ในการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและจะส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ทุ่มเทความรู้ทักษะและมีพฤติกรรมที่ดีในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายมากขึ้น



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า ตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ คือผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ของบริษัทในอุตสาหกรรมยา และเวชภัณฑ์ที่ใช้ในการรักษาผู้ป่วยในโรงพยาบาลโดยเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้วิจัย และผลิตเภสัชภัณฑ์ หรือ ฟรีม่า (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA) ทั้งสิ้น 35 บริษัท และมีจำนวนผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานครรวมกันทั้งสิ้น 580 คน (ที่มา:www.PReMA.or.th ณ วันที่ 30 มกราคม 2557)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้แก่ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ของบริษัทในอุตสาหกรรมยาและเวชภัณฑ์ที่ใช้ในการรักษาผู้ป่วยในโรงพยาบาล โดยเป็นบริษัทที่เป็นสมาชิกของสมาคมผู้วิจัยและผลิตเภสัชภัณฑ์ หรือ ฟรีม่า (Pharmaceutical Research and Manufacturers Association หรือ PReMA) ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากร และได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967: 580-581) โดยกำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 5 % หรือ 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนหน่วยประชากรทั้งหมด
 e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้
 (โดยในการศึกษานี้กำหนดให้เท่ากับ 5% หรือ 0.05)

$$\text{แทนค่าจะได้ } n = \frac{580}{1 + 580(0.05)^2}$$

$$= 237 \text{ คน}$$

จากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 237 คน ผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 12 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่าง 249 คน

การวางแผนการเลือกตัวอย่าง

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากเพื่อเลือกบริษัทที่เป็นตัวแทนในการแจกแบบสอบถาม ได้ 10 บริษัท จากทั้งหมด 35 บริษัท ดังนี้

แสดงรายชื่อบริษัทโดยวิธีการจับฉลาก

1. บริษัท แอ็บบอต ลาบอแรตอรีส จำกัด
2. บริษัท แอสตราเซนเนกา(ประเทศไทย) จำกัด
3. บริษัท แบ็กเตอร์ เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด
5. บริษัท บริสตอล-ไมเยอร์ สควิบ์ ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด
6. บริษัท ดีเคเอสเอช จำกัด
7. บริษัท อีไล ลิลลี่ เอเชีย อิงค์ (สาขาประเทศไทย) จำกัด
8. บริษัท แกลิกโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด
9. บริษัท โรช ไทยแลนด์
10. บริษัท โนวาตีส (ประเทศไทย) จำกัด

2. วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างของแต่ละบริษัท ที่กำหนดในขั้นที่ 1 ตามสัดส่วนจำนวนตัวอย่างทั้งหมด จะได้จำนวนตัวอย่างแต่ละบริษัทเท่าๆ กัน คือ บริษัทละ 25 คน

ตาราง 1 แสดงรายละเอียดบริษัทที่ใช้ในการเก็บแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

บริษัทที่เก็บข้อมูล	จำนวน(คน)
1. บริษัท แอ็บบอต ลาบอเรตอรีส จำกัด	25
2. บริษัท แอสตราเซนเนกา(ประเทศไทย) จำกัด	25
3. บริษัท แม็กเตอร์ เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย) จำกัด	25
4. บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด	25
5. บริษัท บริสตอล-ไมเยอร์ สควิบ์ ฟาร์มา (ประเทศไทย) จำกัด	25
6. บริษัท ดีเคเอสเอช จำกัด	25
7. บริษัท อีไล ลิลลี่ เอเชีย อิงค์ (สาขาประเทศไทย) จำกัด	25
8. บริษัท แกล็กโซสมิทไคลน์ (ประเทศไทย) จำกัด	25
9. บริษัท โรช ไทยแลนด์	25
10. บริษัท โนวาติส (ประเทศไทย) จำกัด	24
รวม	249

3. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการเลือกตัวอย่างตามความสะดวกโดยแจกแบบสอบถามกับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ตามโรงพยาบาลต่างๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ตามโควตาที่กำหนดไว้ตามสัดส่วนในแต่ละบริษัท จนครบจำนวน 249 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถาม เพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการวิเคราะห์ แรงจูงใจ และพฤติกรรมในการทำงาน โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้แทนเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จบการศึกษาในด้าน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน

คำถามข้อที่ 1 เพศ ได้แก่ เพศชาย และเพศหญิง เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

คำถามข้อที่ 2 อายุ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดระยะเวลาการทำงานนั้น ได้อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์ บัญชา. (2545: 34-35) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลจาก www.PReMA.or.th ณ วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2557 อายุเฉลี่ยของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ อยู่ระหว่าง 22 - 55 ปี ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุเฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุ} &= \frac{55 - 22}{5} \\ &= 6.6 \approx 7 \end{aligned}$$

แสดงการแบ่งช่วงระยะเวลาการทำงานที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

1. 22 - 28 ปี
2. 29 - 35 ปี
3. 36 - 42 ปี
4. 43 - 49 ปี
5. 50 ปีขึ้นไป

คำถามข้อที่ 3 สถานภาพ เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. โสด
2. สมรส / อยู่ด้วยกัน
3. หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

คำถามข้อที่ 4 ระดับการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale)

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
3. สูงกว่าปริญญาตรี

คำถามข้อที่ 5 สาขาที่จบการศึกษา เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale)

1. ด้านเภสัชศาสตร์
2. ด้านวิทยาศาสตร์
3. ด้านสังคมศาสตร์
4. ด้านวิศวกรรมศาสตร์
5. อื่นๆ โปรดระบุ.....

คำถามข้อที่ 6 รายได้ต่อเดือน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดช่วงรายได้นั้น ใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้นได้อ้างอิงจาก กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545: 34-35) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

ข้อมูลจาก www.PReMA.or.th ณ วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2557 รายได้เฉลี่ยของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์อยู่ระหว่าง 35,000 - 100,000 บาท ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงอายุเฉลี่ยดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยแบ่งออกเป็น 5 ช่วงดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงรายได้} &= \frac{100,000 - 35,000}{5} \\ &= 13,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

แสดงการแบ่งช่วงจำนวนเงินที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

1. 35,000 - 47,999 บาท
2. 48,000 - 60,999 บาท
3. 61,000 - 73,999 บาท
4. 74,000 - 86,999 บาท
5. มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป

คำถามข้อที่ 7 อายุในการทำงาน ด้าน เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด โดยใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยการกำหนดระยะเวลาการทำงานนั้น ได้อ้างอิงจาก กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545: 34 - 35) ดังนี้

$$\text{ความกว้างของอินตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลจาก www.PReMA.or.th ณ วันที่ 30 มกราคม พ.ศ. 2557 อายุในการทำงานเฉลี่ยของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ มีระยะเวลาทำงานต่ำสุด คือ น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งในการคำนวณผู้วิจัยจะใช้เวลาเท่ากับ 1 ปี และระยะเวลาทำงานสูงสุด คือ 39 ปี การวิจัยครั้งนี้จึงได้ใช้ช่วงระยะเวลาในการทำงานดังกล่าวเป็นเกณฑ์ในการกำหนดช่วงระยะเวลาการทำงาน โดยแบ่งช่วงออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงอายุงาน} &= \frac{39-1}{5} \\ &= 7.6 \approx 8 \end{aligned}$$

แสดงการแบ่งช่วงระยะเวลาอายุในการทำงานที่ใช้ในแบบสอบถามดังนี้

1. 1 - 8 ปี
2. 9 - 16 ปี
3. 17 - 24 ปี
4. 25 - 32 ปี
5. 33 ปี ขึ้นไป

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 33 ข้อ แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยค่าจูง

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
3. ความมั่นคงในการทำงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. เงินเดือนและสวัสดิการ

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบ Rating scale questions แบบเลือกตอบข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดโดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 149-150)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

จากนั้นนำมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามโดยกำหนดความสำคัญดังนี้ คะแนนเฉลี่ย

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีแรงจูงใจในการทำงานน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ของคำถามเป็นแบบปลายปิด จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. การเพิ่มผลผลิต
2. การขาดงาน
3. การออกจากงาน
4. ความพึงพอใจในการทำงาน

ลักษณะแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายปิดแบบ Likert scale questions แบบเลือกตอบข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดโดยเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	5 คะแนน
เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เกณฑ์การให้คะแนน	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เกณฑ์การให้คะแนน	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เกณฑ์การให้คะแนน	1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้นใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้นดังนี้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์. 2548: 149-150)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

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

จากนั้นนำมาแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยในแบบสอบถามโดยกำหนดความสำคัญดังนี้ คะแนนเฉลี่ย

4.21 – 5.00	หมายถึง	มีพฤติกรรมในการทำงานในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง	มีพฤติกรรมในการทำงานในระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง	มีพฤติกรรมในการทำงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง	มีพฤติกรรมในการทำงานในระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง	มีพฤติกรรมในการทำในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ จาก เอกสาร ตำรา และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. ปรับปรุงและดัดแปลงเป็นแบบสอบถามที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการวิจัย
3. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา และเสนอแนะเพิ่มเติม ก่อนนำเสนอคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์
4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปทำการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้ถูกต้อง จากนั้นนำเสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์ เพื่อตรวจสอบและแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้
5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 449) ซึ่งค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ มีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ ควรมีความมากกว่า 0.70 จึงจะเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่น

จากการทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) ของแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แรงจูงใจในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ปัจจัยจูงใจ	
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.885
การได้รับการยอมรับนับถือ	.820
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.787
หน้าที่ความรับผิดชอบ	.851
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.845
2. ปัจจัยค้ำจุน	
นโยบายและการบริหารงาน	.745
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.931
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.821
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.908
เงินเดือนและสวัสดิการ	.867

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูล (Source of data) การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive research) และการวิจัยเชิงสำรวจ (Exploratory research) โดยมุ่งเน้นการศึกษา ปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ทั้งหน่วยงานรัฐ และเอกชนดังนี้

- 1.1 หนังสือพิมพ์ธุรกิจ และวารสารต่าง ๆ
- 1.2 หนังสือทางวิชาการ บทความ สารนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 1.3 ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

- 2.1 ดำเนินการเก็บข้อมูลบริเวณที่ได้รับการคัดเลือกในขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

2.2 ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน แล้วจึงทำการตอบแบบสอบถามโดยจะให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้กรอกแบบสอบถามด้วยตัวเอง เพื่อดำเนินการจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตเอกสารทางวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตำรา หนังสือ รวมทั้งข้อมูลต่างๆ ที่ได้มีการเผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้จัดกระทำข้อมูลโดยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างทำการตอบ และแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว นำมาลงรหัสที่กำหนดไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1.1 วิเคราะห์ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา จบการศึกษาระดับปริญญาตรีในด้าน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยการใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน โดยการใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานดังนี้

2.1 การวิเคราะห์โดยใช้ (Independent Samples t-test) ใช้ทดสอบสมมุติฐานเพื่อทดสอบความแตกต่าง 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน

- ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ คือ เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน แตกต่างกัน

- ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ คือ เพศที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of variance) โดยดูค่าความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown Forsythe และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต้องทำการทดสอบรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้ Least – Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett T3 โดยจะทำการทดสอบสมมุติฐานเพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่

2.3 การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

- แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่

1.1 ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545: 36)

$$P = \frac{f \times 100}{n}$$

โดย	P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
	f	แทน	ความถี่ของข้อมูล
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 35)

$$S.D. = \sqrt{\frac{n \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ	S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่ม
	X	แทน	คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง
	n	แทน	จำนวนสมาชิกในกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum X^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum X)^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

1.4 การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability of the test) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α - Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach's alpha coefficient) (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 43)

$$Cronbach's\ Alpha = \frac{k \overline{covariance} / \overline{variance}}{1 + (k-1) \overline{covariance} / \overline{variance}}$$

เมื่อ	k	แทน	จำนวนคำถาม
	$\overline{covariance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\overline{variance}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม
	α	แทน	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 สถิติ Independent Sample t-test (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 178)

กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน ($s_1^2 = s_2^2$)

$$t = \frac{\overline{X}_1 - \overline{X}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution

$\bar{X}_1$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
$\bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
S^2_1	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1
S^2_2	แทน	ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 2
n_1	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1
n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ

กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

$$(S^2_1 \neq S^2_2)$$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S^2_1 + (n_2 - 1)S^2_2}{n_1 + n_2 - 2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

$$\text{Degree of Freedom (df)} = n_1 + n_2 - 2$$

เมื่อ	t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
	$\bar{X}_1, \bar{X}_2$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	S_1, S_2	แทน	ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	n_1, n_2	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และกลุ่มตัวอย่างที่ 2 ตามลำดับ
	df	แทน	องศาความอิสระ

2.2 สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way ANOVA ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 141)

ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test

$$F = \frac{MS_{(b)}}{MS_{(w)}}$$

เมื่อ F = ค่าสถิติที่ใช้เปรียบเทียบค่าวิกฤตจากการแจกแจงแบบ F เพื่อทราบนัยสำคัญ

$MS_{(b)}$ = ค่าประมาณของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

$MS_{(w)}$ = ค่าประมาณของความแปรปรวนภายในกลุ่ม (Mean Square Within Groups)

ถ้าพบความแปรปรวนไม่เท่ากัน จะทำการทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe

$$B = \frac{MSB}{MSW}$$

โดยค่า $MSW = \sum_{i=1}^k \left(\frac{1}{N} - n_i \right) S_i^2$

เมื่อ B = ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MSB = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม (Mean Square Between Groups)

MSW = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับสถิติ

Brown-Forsythe

$$K = \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$S_i^2 = \text{ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่าง}$$

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2545: 332-333)

	LSD	$=$	$t_{1-\alpha/2;n-k} \sqrt{MSE (1/n_i + 1/n_j)}$
เมื่อ	$t_{1-\alpha/2;n-k}$	$=$	ค่าที่ใช้พิจารณาการแจกแจงที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม
	MSE	$=$	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)
	n_i	$=$	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i
	n_j	$=$	จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

หรือวิเคราะห์ผลต่างเฉลี่ยรายคู่ (Dunnett's T3)

	$\overline{d_D}$	$=$	$q_D \sqrt{\frac{2(MS_{S/A})}{S}}$
เมื่อ	$\overline{d_D}$	$=$	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett test
	q_D	$=$	ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett test
	$MS_{S/A}$	$=$	ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	S	$=$	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

2.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชย์ บัญชา. 2545: 311-312)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

r_{xy}	แทน	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
$\sum x$	แทน	ผลรวมของคะแนน x
$\sum y$	แทน	ผลรวมของคะแนน y
$\sum x^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum y^2$	แทน	ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง
$\sum xy$	แทน	ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y
n	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ดังนี้ (กัลยา วาณิชยบัญชา.

2546: 280)

1. ค่า r เป็นลบ แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะลด ถ้า x ลด y จะเพิ่ม
 2. ค่า r เป็นบวก แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่มขึ้น y จะเพิ่มขึ้นด้วย ถ้า x ลด y จะลดด้วย
 3. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
 4. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก
 5. ถ้า $r = 0$ แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย
 6. ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย
- เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541: 324) มีดังนี้
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก
 - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง
 - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
 - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ
 - ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์ในเชิงเส้นตรง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษา แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยา และเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากตัวอย่าง จำนวน 249 คน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลความหมายของผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยขอเสนอสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
P	แทน	ค่าสถิติร้อยละ
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
$S.D.$	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	ค่าที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
B	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
$MS_{(b)}$	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean square)
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative hypothesis)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล ออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

2.1 ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีลักษณะประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีพฤติกรรมในการทำงาน แตกต่างกัน

2.2 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีทั้งหมด 249 คน แสดงผลการวิเคราะห์จำแนกตามตัวแปร ดังนี้

ตาราง 2 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	67	26.90
หญิง	182	73.10
รวม	249	100.00
2. อายุ		
22 – 28 ปี	66	26.50
29 – 35 ปี	111	44.60
36 – 42 ปี	48	19.3
43 – 49 ปี	18	7.20
50 ปีขึ้นไป	6	2.40
รวม	249	100.00
3. สถานภาพ		
โสด	142	57.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	101	40.60
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	2.40
รวม	249	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	4.00
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	176	70.70
สูงกว่าปริญญาตรี	63	25.30
รวม	249	100.00

ตาราง 2 (ต่อ)

ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. สาขาที่จบการศึกษา		
ด้านเกษตรศาสตร์	82	32.90
ด้านวิทยาศาสตร์	68	27.30
ด้านสังคมศาสตร์	41	16.50
ด้านวิศวกรรมศาสตร์	46	18.50
อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์	12	4.80
รวม	249	100.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
35,000 - 47,999 บาท	33	13.30
48,000 - 60,999 บาท	62	24.90
61,000 - 73,999 บาท	69	27.70
74,000 - 86,999 บาท	56	22.50
มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป	29	11.60
รวม	249	100.00
7. อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	126	50.60
9 - 16 ปี	97	39.00
17 - 24 ปี	14	5.60
25 - 32 ปี	12	4.80
33 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	249	100.00

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 249 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

เพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 และเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 29 - 35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมาคือ อายุ 22 - 28 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 และอายุ 36 - 42 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และอายุ 43 - 49 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 และ

อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 และสถานภาพ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.40

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่ศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 70.70 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00

สาขาที่จบการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมาคือ ด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 ด้านวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50 ด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และด้านอื่นๆ เช่น ศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 61,000 - 73,999 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,000 - 86,999 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,777 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60

อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือ อายุงาน 9 - 16 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 อายุงาน 17 -24 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 และอายุงาน 25 - 32 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8

เนื่องจากว่ามีข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ในด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา และอายุงานนั้น มีจำนวนค่อนข้างน้อย ในบางกลุ่ม ผู้วิจัยจึงได้ทำการรวมกลุ่มใหม่และแสดงข้อมูลจำนวน (ความถี่) และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้

ตาราง 3 แสดงจำนวนค่าความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา และอายุงาน

ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบ แบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุ		
22 - 28 ปี	66	26.50
29 - 35 ปี	111	44.60
36 - 52 ปี	48	19.30
43 ปีขึ้นไป	24	9.60
รวม	249	100.00
3. สถานภาพ		
โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	148	59.40
สมรส/อยู่ด้วยกัน	101	40.60
รวม	249	100.00
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	186	74.70
สูงกว่าปริญญาตรี	63	25.30
รวม	249	100.00
5. สาขาที่จบการศึกษา		
ด้านเกษตรศาสตร์	82	32.90
ด้านวิทยาศาสตร์	68	27.30
ด้านสังคมศาสตร์	41	16.50
ด้านวิศวกรรมศาสตร์/อื่น ๆ เช่น	58	23.30
ด้านศิลปศาสตร์		
รวม	249	100.00
7. อายุงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	126	50.60
9 - 16 ปี	97	39.00
17 ปีขึ้นไป	26	10.40
รวม	249	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ลักษณะข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา และอายุงาน ที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 249 คน จำแนกตามตัวแปรได้ ดังนี้

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 29 - 35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมาคือ อายุ 22 - 28 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 อายุ 36 - 52 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และอายุ 43 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

สถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด / หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส / อยู่ด้วยกัน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี / ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30

สาขาที่จบการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 รองลงมาคือ ด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 ด้านสังคมศาสตร์/อื่น ๆ เช่น ศิลปศาสตร์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และด้านวิศวกรรมศาสตร์ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.50

อายุงาน พบว่า ส่วนใหญ่จะมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมาคือ อายุงาน 9 - 16 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และอายุงาน 17 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ โดยแสดงค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงในการทำงานของ
ผู้แทนยาเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยจูงใจ			
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล			
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย	4.25	0.535	มากที่สุด
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	4.26	0.490	มากที่สุด
3. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้	4.46	0.499	มากที่สุด
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.45	0.544	มากที่สุด
รวม	4.36	0.116	มากที่สุด
การได้รับการยอมรับนับถือ			
5. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา	3.90	0.581	มาก
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงานของท่าน	3.86	0.652	มาก
7. ท่านได้รับความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน	4.13	0.650	มาก
8. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษ	3.87	0.829	มาก
รวม	3.94	0.128	มาก
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
9. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา	4.35	0.525	มากที่สุด
10. งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4.24	0.539	มากที่สุด
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	4.23	0.690	มากที่สุด

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
12. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขอบข่ายที่ชัดเจน	3.78	0.719	มาก
13. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.09	0.535	มาก
รวม	4.14	0.220	มาก
หน้าที่ความรับผิดชอบ			
14. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง	4.18	0.650	มาก
15. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา	4.36	0.481	มากที่สุด
16. ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ	4.36	0.497	มากที่สุด
รวม	4.30	0.104	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน			
17. ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ท่านได้เรียนรู้และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ	4.37	0.532	มากที่สุด
18. ผลงานของท่าน ส่งผลให้ท่านมีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงาน	4.04	0.709	มาก
19. องค์กรของท่านได้ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ในปริมาณที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้ของท่าน	4.21	0.530	มากที่สุด
รวม	4.21	0.165	มากที่สุด
รวมปัจจัยจูงใจ	4.19	0.163	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ปัจจัยคำจูน			
นโยบายและการบริหารงาน			
20. องค์กรของท่านมีนโยบาย และมีการวางกฎระเบียบได้อย่างชัดเจน	3.91	0.542	มาก
21. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน	3.56	0.836	มาก
รวม	3.74	0.247	มาก
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน			
22. หัวหน้างานให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	4.31	0.558	มากที่สุด
23. หัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกน้อง	4.29	0.551	มากที่สุด
24. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน	4.16	0.614	มาก
รวม	4.25	0.815	มากที่สุด
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
25. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่	4.18	0.592	มาก
26. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของท่านจนประสบความสำเร็จ	3.99	0.542	มาก
27. มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ทำงานร่วมกันระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน	4.15	0.382	มาก
รวม	4.11	0.102	มาก

ตาราง 4 (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
สภาพแวดล้อมในการทำงาน			
28. องค์กรของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.12	0.627	มาก
29. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ดี	4.08	0.791	มาก
30. องค์กรของท่านมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดี	4.24	0.629	มากที่สุด
รวม	4.15	0.833	มาก
เงินเดือนและสวัสดิการ			
31. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.11	0.616	มาก
32. องค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล ที่เหมาะสม	3.75	0.816	มาก
33. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและสังคมอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.49	0.809	มาก
รวม	3.78	0.311	มาก
รวมปัจจัยค่าจูง	4.00	0.231	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า

1. ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.19 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.36 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 4.45 4.26 4.25 ตามลำดับ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.94 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษ และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงานของท่าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 3.90 3.87 3.86 ตามลำดับ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.14 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขอบข่ายที่ชัดเจน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 4.24 4.23 4.09 3.78 ตามลำดับ

1.4 หน้าที่ความรับผิดชอบ โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.30 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 4.36 4.18 ตามลำดับ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.21 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ท่านได้เรียนรู้และมีโอกาsk้าวหน้าในอาชีพ องค์กรของท่านได้ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ในปริมาณที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้ของท่าน และผลงานของท่าน ส่งผลให้ท่านมีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 4.21 4.04 ตามลำดับ

2. ปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.00 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า

2.1 นโยบายและการบริหารงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.74 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีนโยบาย และมีการวางกฎระเบียบได้อย่างชัดเจน และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 3.56 ตามลำดับ

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.25 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ หัวหน้างานให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกน้อง และท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 4.29 4.16 ตามลำดับ

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.11 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ทำงานร่วมกันระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของท่านจนประสบความสำเร็จ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4.15 3.99 ตามลำดับ

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดี องค์กรของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และองค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 4.12 4.08 ตามลำดับ

2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย องค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการเงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล ที่เหมาะสม และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและสังคมอย่างเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 3.75 3.49 ตามลำดับ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงาน จำแนกเป็น 4 ด้าน ดังนี้
การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน

ตาราง 5 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน
ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ของผู้ตอบแบบสอบถาม

พฤติกรรมการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
การเพิ่มผลผลิต			
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านดีกว่าปีที่ผ่านมา	3.95	0.378	มาก
2. ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	4.02	0.411	มาก
3. ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.00	0.444	มาก
รวม	3.99	0.361	มาก
การขาดงาน			
4. ท่านคิดว่าการขาดงานไม่มีผลกระทบกับการทำงานของท่าน	2.69	1.250	ปานกลาง
5. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาไม่เคยขาดงาน	4.15	0.476	มาก
รวม	3.42	1.032	มาก
การออกจากงาน			
6. ท่านมีแนวโน้มต้องการที่จะเปลี่ยนงาน	2.82	1.140	ปานกลาง
7. งานที่ทำอยู่ยังไม่เป็นที่พอใจ	2.67	1.045	ปานกลาง
8. องค์กรของท่านยังให้เงินไม่เพียงพอกับงานที่ต้องทำ	3.10	0.981	ปานกลาง
รวม	2.86	0.218	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงาน			
9. โดยรวมท่านยังรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่	3.90	0.617	มาก
10. ผลงานของท่านมากกว่าที่ท่านคาดไว้เสมอ	3.66	0.766	มาก
รวม	3.78	0.170	มาก

จากตาราง 5 ระดับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาความคิดเห็น โดยเรียงจากมากไปหาน้อย พบว่า

1. การเพิ่มผลผลิต โดยรวมมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.99 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น และผลการปฏิบัติงานของท่านดีกว่าปีที่ผ่านมา ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 4.00 3.95 ตามลำดับ

2. การขาดงาน โดยรวมมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาไม่เคยขาดงาน และท่านคิดว่าการขาดงานไม่มีผลกระทบกับการทำงานของท่าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 2.69 ตามลำดับ

3. การออกจากงาน โดยรวมมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.86 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ องค์กรของท่านยังให้เงินไม่เพียงพอกับงานที่ต้องทำ ท่านมีแนวโน้มต้องการที่จะเปลี่ยนงาน และงานที่ท่านทำอยู่ยังไม่เป็นที่พอใจ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 2.82 2.67 ตามลำดับ

4. ความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมมีพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.78 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แต่ละข้อผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย โดยรวมท่านยังรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ท่านทำอยู่ และผลงานของท่านมากกว่าที่ท่านคาดหวังไว้มาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 3.66 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน ในส่วนนี้สามารถเขียนเป็นสมมติฐานย่อยตามข้อมูลส่วนบุคคลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1.1 เพศ แตกต่างกันผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : เพศแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง

ตาราง 6 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ โดยจำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	25.034*	0.000
2. การขาดงาน	28.125*	0.000
3. การออกจากงาน	32.799*	0.000
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	23.929*	0.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 6 ผลทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นรายด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความ

แปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้จากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 7 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงาน	เพศ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	ชาย	4.13	0.438	3.437*	85.269	.001
	หญิง	3.94	0.271			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 7 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามเพศ พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศชายมีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .19

ตาราง 8 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงาน	เพศ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
2. การขาดงาน	ชาย	3.04	0.420	-7.083*	199.434	.000
	หญิง	3.56	0.716			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในการขาดงาน จำแนกตามเพศ พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิงมีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศชาย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .52

ตาราง 9 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงาน	เพศ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
3. การออกจากงาน	ชาย	2.54	0.512	-4.512*	224.999	.000
	หญิง	2.99	1.021			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามเพศ พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิงมีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศชาย โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .45

ตาราง 10 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมการทำงาน	เพศ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ชาย	3.94	0.440	3.033*	171.839	.003
	หญิง	3.72	0.643			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศชายมีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิง โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .22

สมมติฐานที่ 1.2 อายุแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 11 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	0.906	3	245	.439
2. การขาดงาน	9.838*	3	245	.000
3. การออกจากงาน	0.472	3	245	.702
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	6.930*	3	245	.000

จากตาราง 11 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มอายุ ในการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .439 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ใน แสดงดังตาราง 12

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 14

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .702 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ใน แสดงดังตาราง 15

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง

(H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown - Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 17

ตาราง 12 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1.การเพิ่มผลผลิต	ระหว่างกลุ่ม	.936	3	.312	2.839*	.039
	ภายในกลุ่ม	26.931	245	.110		
	รวม	27.867	248			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามอายุ การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต

อายุ	$\bar{X}$	22 - 28 ปี	29 - 35 ปี	36 - 42 ปี	43 ปีขึ้นไป
		4.06	3.98	3.89	4.06
22 - 28 ปี	4.06	-	.082 (.494)	.172* (.003)	.005 (1.000)
29 - 35 ปี	3.98	-	-	.090 (.362)	-.077 (.902)
36 - 42 ปี	3.89	-	-	-	-.167 (.190)
43 ปีขึ้นไป	4.06	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 36 - 42 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 36 - 42 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิตโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 36 - 42 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .172

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
2. การขาดงาน	Brown-Forsythe	.101	3	158.677	.753

จากตาราง 14 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามอายุ การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .753 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 15 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	27.334	3	9.111	11.847*	.000
	ภายในกลุ่ม	188.426	245	.769		
	รวม	215.760	248			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามอายุ การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในการออกจากงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน

อายุ	$\bar{X}$	22 - 28 ปี	29 - 35 ปี	36 - 42 ปี	43 ปีขึ้นไป
		2.66	3.16	2.86	2.08
22 - 28 ปี	2.66	-	-.506*	-.205	.573*
			(.002)	(.765)	(.045)
29 - 35 ปี	3.16	-	-	.301	1.079*
				(.236)	(.000)
36 - 42 ปี	2.86	-	-	-	.778*
					(.004)
43 ปีขึ้นไป	2.08	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 29 - 35 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 29 - 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงานโดยภาพรวมน้อยกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 29 - 35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .506

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .045 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 22 - 28 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงานโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .573

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 29 - 35 ปี กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 29 - 35 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 29 - 35 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงานโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.079

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 36 - 42 ปี กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .004 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 36 - 42 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจากผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 36 - 42 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงานโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่มีอายุ 43 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .778

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	Brown-Forsythe	.765	3	170.933	.515

จากตาราง 17 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุ การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .515 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพ แตกต่างกันผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง

ตาราง 18 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ โดยจำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	.200	.655
2. การขาดงาน	.162	.688
3. การออกจากงาน	15.929*	.000
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	.969	.326

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 ผลทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นโดยภาพรวมรายด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ .355, .688 และ .326 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) และค่าความ

น่าจะเป็นรายด้าน ได้แก่ การออกจากงาน เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานดังนี้จากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 19 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงาน	สถานภาพ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	โสด/หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	4.04	0.346	2.618*	247	.009
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.92	0.309			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .12

ตาราง 20 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงาน	สถานภาพ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
2. การขาดงาน	โสด/หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.32	0.649	-2.772*	247	.006
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.56	0.723			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มี โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .24

ตาราง 21 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงาน	สถานภาพ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
3. การออกจากงาน	โสด/หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	2.73	0.808	-2.646*	175.620	.009
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.06	1.064			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .009 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันอยู่ มีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกัน โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .33

ตาราง 22 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ

พฤติกรรมการทำงาน	สถานภาพ	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	โสด/หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	3.79	0.639	.298	247	.766
	สมรส/อยู่ ด้วยกัน	3.77	0.546			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสถานภาพ พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .766 ซึ่งมากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษา แตกต่างกันผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษา แตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน จะใช้ค่าสถิติ Independent Sample t-test ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่ามากกว่า .05 และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า .05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ในตาราง

ตาราง 23 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	3.617	.058
2. การขาดงาน	.868	.352
3. การออกจากงาน	11.585*	.001
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	2.036	.155

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม โดยใช้ Levene's test พบว่ามีค่าความน่าจะเป็นโดยภาพรวมรายด้าน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน และความพึงพอใจในการทำงาน เท่ากับ .058, .352 และ .155 ตามลำดับ ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือจะยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances not assumed) และค่าความน่าจะเป็นรายด้าน ได้แก่ การออกจากงาน เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า t กรณีความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal variances not assumed) ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานตั้งนี้จากการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 24 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับการศึกษา	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	4.02	0.375	2.076*	247	.039
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.92	0.146			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิตแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .01

ตาราง 25 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับการศึกษา	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
2. การขาดงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.49	0.701	2.994*	247	.003
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.20	0.606			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ.003 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงานมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .29

ตาราง 26 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออก
จากงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับ การศึกษา	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
3. การออกจากงาน	ต่ำกว่า ปริญญาตรี/ ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	2.81	0.984	-1.750	139.975	.082
	สูงกว่า ปริญญาตรี	3.02	0.747			

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและ
เวชภัณฑ์ ในการออกงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .082 ซึ่ง
มากกว่า .05 คือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า
ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน
ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 27 แสดงผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับการศึกษา	t-test or Equality of Means				
		$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.83	0.594	2.374*	247	.018
	สูงกว่าปริญญาตรี	3.63	0.602			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ามีความน่าจะเป็น Sig เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงาน ในความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .02

สมมติฐานที่ 1.5 สาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : สาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : สาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 28 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	34.996*	3	245	.000
2. การขาดงาน	6.410*	3	245	.000
3. การออกจากงาน	6.231*	3	245	.000
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	1.616	3	245	.186

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มสาขาที่จบการศึกษา ในการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสาขาที่จบการศึกษาไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 29

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน มีค่า Sig.เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของสาขาที่จบการศึกษาไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 31

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน มีค่า Sig.เท่ากับ .702 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มสาขาที่จบการศึกษาเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ใน แสดงดังตาราง 33

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig.เท่ากับ .186 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธ สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มสาขาที่จบการศึกษาเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ใน แสดงดังตาราง 35

ตาราง 29 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	Brown-Forsythe	10.567*	3	120.430	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown- Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่สาขาที่จบการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต

สาขาที่จบการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านเภสัช ศาสตร์	ด้าน วิทยาศาสตร์	ด้าน สังคมศาสตร์	ด้านวิศวกรรม ศาสตร์/อื่น ๆ เช่น ศิลป ศาสตร์
		4.11	3.84	3.98	4.01
ด้านเภสัชศาสตร์	4.11	-	.267* (.001)	.122* (.008)	.028 (.061)
ด้านวิทยาศาสตร์	3.84	-	-	-.146 (.115)	-.173 (.034)
ด้านสังคมศาสตร์	3.98	-	-	-	-.028 (.260)
ด้านวิศวกรรมศาสตร์/ อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์	4.01	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิตโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .267

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่จบการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิตโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .122

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
2. การขาดงาน	Brown-Forsythe	7.368*	3	227.817	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown- Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่สาขาที่จบการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน

สาขาที่จบการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านเภสัช ศาสตร์	ด้าน วิทยาศาสตร์	ด้าน สังคมศาสตร์	ด้านวิศวกรรม ศาสตร์/อื่น ๆ เช่น ศิลป ศาสตร์
		3.40	3.15	3.59	3.66
ด้านเภสัชศาสตร์	3.40	-	.249 (.191)	-.189 (.437)	-.259 (.110)
ด้านวิทยาศาสตร์	3.15	-	-	-.438* (.005)	-.508* (.001)
ด้านสังคมศาสตร์	3.59	-	-	-	-.070 (.993)
ด้านวิศวกรรมศาสตร์/ อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์	3.66	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่จบการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงานโดยภาพรวมน้อยกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .438

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์/อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่จบการศึกษาด้าน

วิศวกรรมศาสตร์อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงานโดยภาพรวมน้อยกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์/อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .508

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
3. การออกจากงาน	Brown-Forsythe	3.614*	3	213.759	.014

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .014 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่สาขาที่จบการศึกษาต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจางาน

สาขาที่จบการศึกษา	$\bar{X}$	ด้านเภสัช ศาสตร์	ด้าน วิทยาศาสตร์	ด้าน สังคมศาสตร์	ด้านวิศวกรรม ศาสตร์/อื่น ๆ เช่น ศิลป ศาสตร์
		2.92	2.60	2.85	3.11
ด้านเภสัชศาสตร์	2.92	-	.316 (.167)	.073 (.999)	-.196 (.858)
ด้านวิทยาศาสตร์	2.60	-	-	-.243 (.406)	-.512* (.006)
ด้านสังคมศาสตร์	2.85	-	-	-	-.269 (.564)
ด้านวิศวกรรมศาสตร์/ อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์	3.11	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจางาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์/อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์ จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .006 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจางาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์/อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจางานโดยภาพรวมน้อยกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์/อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .512

ส่วนคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.586	3	.195	.536	.658
	ภายในกลุ่ม	89.235	245	.364		
	รวม	89.821	248			

จากตาราง 35 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .658 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ คืยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามสาขาที่จบการศึกษา ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบกับเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 36 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	2.883*	4	244	.023
2. การขาดงาน	3.040*	4	244	.018
3. การออกจากงาน	.666	4	244	.616
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	14.158*	4	244	.000

จากตาราง 36 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ในการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 37

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .018 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 39

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .616 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของกลุ่มข้อมูลแต่ละกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ใน แสดงดังตาราง 41

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง

(H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 43

ตาราง 37 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	Brown-Forsythe	3.916*	4	171.172	.005

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	35,000 - 47,999 บาท	48,000 - 60,999 บาท	61,000 - 73,999 บาท	74,000 - 86,999 บาท	มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป
		4.20	3.96	3.99	3.93	3.97
35,000 - 47,999 บาท	4.20	-	.245* (.027)	.221 (.063)	.273* (.010)	.237 (.132)
48,000 - 60,999 บาท	3.96	-	-	-.024 (1.000)	.028 (1.000)	-.009 (1.000)
61,000 - 73,999 บาท	3.99	-	-	-	.052 (.986)	.015 (1.000)
74,000 - 86,999 บาท	3.93	-	-	-	-	-.037 (1.000)
มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป	3.97	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 38 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิต โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิตโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .245

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,000 - 86,999 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ

.010 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,000 - 86,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิตโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,000 - 86,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .273

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 39 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
2. การขาดงาน	Brown-Forsythe	11.605*	4	207.985	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown- Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	35,000 - 47,999 บาท	48,000 - 60,999 บาท	61,000 - 73,999 บาท	74,000 - 86,999 บาท	มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป
		3.41	3.83	3.39	3.25	2.95
35,000 - 47,999 บาท	3.41	-	-.421* (.039)	.018 (1.000)	.159 (.960)	.461* (.035)
48,000 - 60,999 บาท	3.83	-	-	.439* (.001)	.581* (.000)	.882* (.000)
61,000 - 73,999 บาท	3.39	-	-	-	.141 (.919)	.443* (.007)
74,000 - 86,999 บาท	3.25	-	-	-	-	.302 (.299)
มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป	2.95	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน โดยเปรียบเทียบ รายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .039 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงานโดยภาพรวมน้อยกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .421

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 61,000 - 73,999 บาท กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .007 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 61,000 - 73,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 61,000 - 73,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน โดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .443

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 41 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	12.759	4	3.190	3.834*	.005
	ภายในกลุ่ม	203.001	244	.832		
	รวม	215.760	248			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 41 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากการงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	35,000 - 47,999 บาท	48,000 - 60,999 บาท	61,000 - 73,999 บาท	74,000 - 86,999 บาท	มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป
		2.88	2.92	3.07	2.85	2.29
35,000 - 47,999 บาท	2.88	-	-.046 (.815)	-.189 (.329)	.034 (.867)	.591* (.001)
48,000 - 60,999 บาท	2.92	-	-	-.143 (.372)	.079 (.637)	.637* (.002)
61,000 - 73,999 บาท	3.07	-	-	-	.222 (.176)	.780- (.000)
74,000 - 86,999 บาท	2.85	-	-	-	-	.558* (.008)
มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป	2.29	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากการงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากการงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากการงาน โดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 87,000 บาท ขึ้นไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .591

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 - 60,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 87,000 บาท ขึ้นไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .637

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,000 - 86,999 บาท กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,000 - 86,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,000 - 86,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 87,000 บาท ขึ้นไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .558

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 43 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	Brown-Forsythe	9.310*	4	143.931	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 43 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ในความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกัน ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Dunnett T3

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันกับ พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	$\bar{X}$	35,000 - 47,999 บาท	48,000 - 60,999 บาท	61,000 - 73,999 บาท	74,000 - 86,999 บาท	มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป
		4.14	3.94	3.53	3.63	3.93
35,000 - 47,999 บาท	4.14	-	.193 (.881)	.607* (.003)	.511* (.012)	.205 (.872)
48,000 - 60,999 บาท	3.94	-	-	.415* (.001)	.319* (.003)	.013 (1.000)
61,000 - 73,999 บาท	3.53	-	-	-	-.096 (.979)	-.402* (.004)
74,000 - 86,999 บาท	3.63	-	-	-	-	-.306 (.025)
มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป	3.93	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงานโดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Dunnett T3 พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 61,000 - 73,999 บาท จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .003 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 61,000 - 73,999 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 - 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงาน ในความ

ความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป ผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .402

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานที่ 1.7 อายุงานแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : อายุงานแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุงานแตกต่างกัน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way Anova) การทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน ให้ทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ที่มีค่าเฉลี่ยอย่างน้อยหนึ่งคู่ที่แตกต่างกันจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

โดยจะทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง

ตาราง 45 แสดงการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและ
เวชภัณฑ์ จำแนกตามอายุงาน

พฤติกรรมการทำงาน	Levene's Statistic	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	4.926*	2	246	.008
2. การขาดงาน	16.401*	2	246	.000
3. การออกจากงาน	.257	2	246	.774
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	3.703*	2	246	.026

จากตาราง 45 ผลการทดสอบความแปรปรวนของกลุ่มอายุงาน ในการเพิ่มผลผลิต มีค่า Sig. เท่ากับ .008 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุงานไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 46

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุงานไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 47

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .774 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของข้อมูลแต่ละกลุ่มอายุงานเท่ากัน จึงใช้สถิติ F-test ใน แสดงดังตาราง 48

ส่วนพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ .026 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ค่าความแปรปรวนของอายุงานไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมติฐาน แสดงดังตาราง 50

ตาราง 46 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ใน
การเพิ่มผลผลิต จำแนกตามอายุงาน

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
1. การเพิ่มผลผลิต	Brown-Forsythe	.649	2	113.308	.525

จากตาราง 46 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในเพิ่มผลผลิต จำแนกตามอายุงาน การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .525 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการเพิ่มผลผลิตไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 47 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามอายุงาน

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
2. การขาดงาน	Brown-Forsythe	.522	2	236.288	.594

จากตาราง 47 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงาน จำแนกตามอายุงาน การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .594 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการขาดงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ตาราง 48 แสดงการทดสอบความแตกต่างพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามอายุงาน

พฤติกรรมการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การออกจากงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.218	2	8.109	9.997*	.000
	ภายในกลุ่ม	199.542	246	.811		
	รวม	215.760	248			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 48 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน จำแนกตามอายุงาน การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ F-test พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับ

สมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่าง รายคู่โดยใช้สถิติ Fisher's Least Significant Difference (LSD)

ตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงาน แตกต่างกับกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน

อายุงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	9 - 16 ปี	17 ปีขึ้นไป
		3.07	2.76	2.26
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี	3.07	-	-.315* (.027)	.818* (.001)
9 - 16 ปี	2.76	-	-	.503* (.043)
17 ปีขึ้นไป	2.26	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ระหว่างอายุงานแตกต่างกันกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในการออกจากงาน โดยเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) พบว่า

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงาน 9 - 16 ปี จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .027 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีอายุงาน 9 - 16 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน ภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงาน 9 - 16 ปี มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .315

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงาน 17 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีอายุงาน 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน ภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่า 17 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .818

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่า 9 - 16 ปี กับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่า 17 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ .043 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่า 9 - 16 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน โดยภาพรวมแตกต่างจาก ที่มีอายุน้อยกว่า 17 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่า 9 - 16 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน ภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่า 17 ปีขึ้นไป มีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .503

ส่วนอื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 50 แสดงการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

พฤติกรรมการทำงาน		Statistic2	df1	df2	Sig.
4. ความพึงพอใจในการทำงาน	Brown-Forsythe	2.611	2	186.116	.076

จากตาราง 50 ผลการทดสอบความแตกต่างของพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกตามอายุงาน การทดสอบความแตกต่างของโดยใช้สถิติ Brown-Forsythe พบว่ามีค่า Sig. เท่ากับ .076 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า อายุงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ในความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

H_0 : แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 : แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด และการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง ต่อไปนี้

ตาราง 51 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์			
	Pearson Correlation	Sig. (2 tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยจูงใจ				
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	.141*	.026	ต่ำ	เดียวกัน
การได้รับการยอมรับนับถือ	.239*	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.106	.096	ไม่มีความสัมพันธ์	
หน้าที่ความรับผิดชอบ	.025	.698	ไม่มีความสัมพันธ์	
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.199*	.002	ต่ำ	เดียวกัน
ปัจจัยค้ำจุน				
นโยบายและการบริหารงาน	.243*	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	.312*	.000	ปานกลาง	เดียวกัน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-.118	.062	ไม่มีความสัมพันธ์	
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.234*	.000	ต่ำ	เดียวกัน
เงินเดือนและสวัสดิการ	.257*	.000	ต่ำ	เดียวกัน
ภาพรวมทั้งหมด	.244**	.000	ต่ำ	เดียวกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 51 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .026 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .141 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้นในระดับต่ำ

การได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .239 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .096 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .106 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

หน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .698 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .025 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .199 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้แทนยาและ

เวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

ปัจจัยคำจุน

นโยบายและการบริหารงาน มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .243 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .312 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับปานกลาง

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .062 ซึ่งมีค่ามากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ -.118 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .234 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

เงินเดือนและสวัสดิการ มีค่า Sig. (2 tailed) เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและ

เวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .257 หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการมากขึ้น จะมีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีขึ้น ในระดับต่ำ

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 52 แสดงสรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์			
	การเพิ่ม ผลผลิต	การขาด งาน	การออก จากงาน	ความพึง พอใจใน การ ทำงาน
1. ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน				
เพศ	✓	✓	✓	✓
อายุ	✓	-	✓	-
สถานภาพ	-	-	✓	-
ระดับการศึกษาสูงสุด	✓	✓	-	✓
สาขาที่จบการศึกษา	✓	✓	✓	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	✓	✓	✓	✓
อายุงาน	-	-	✓	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความแตกต่าง/สัมพันธ์)

ตาราง 52 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย	พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและ เวชภัณฑ์
1. แรงจูงใจในการทำงาน มี	
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมกา รทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขต กรุงเทพมหานคร	
ปัจจัยจูงใจ	
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	✓
การได้รับการยอมรับนับถือ	✓
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	-
หน้าที่ความรับผิดชอบ	-
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	✓
ปัจจัยค้ำจุน	
นโยบายและการบริหารงาน	✓
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	✓
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	-
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓
เงินเดือนและสวัสดิการ	✓

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน H_1 (มีความแตกต่าง/สัมพันธ์)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปรายผล และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัย ตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยที่ได้รับสามารถเป็นข้อมูลพื้นฐานให้กับผู้บริหารบริษัทในการกำหนดนโยบาย และพัฒนารูปแบบการบริหารงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมในการทำงานเชิงบวก มุ่งมั่นทุ่มเทให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้แก่องค์กรอีกด้วย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ข้อมูลตามลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานที่ แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. เพศ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 73.10 และเพศชายจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 26.90 ตามลำดับ

2. อายุ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีอายุ ระหว่าง 29 - 35 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 มีอายุระหว่าง 22 - 28 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 26.50 อายุระหว่าง 36 - 52 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 19.30 และอายุ 43 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60 ตามลำดับ

3. สถานภาพ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีสถานภาพ โสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40 และสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษาสูงสุด ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี/ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 74.70 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 25.30 ตามลำดับ

5. สาขาที่จบการศึกษา ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 32.90 จบการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.30 จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์/อื่นๆ เช่น ศิลปศาสตร์ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 และจบการศึกษาด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 ตามลำดับ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 61,000 – 73,999 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 – 60,999 บาท จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 74,000 – 86,999 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 – 47,999 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.60 ตามลำดับ

7. อายุงาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 50.60 อายุงาน 9 – 16 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 39.00 และอายุงาน 17 ปีขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกได้ 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งประกอบไปด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุน ประกอบไปด้วย นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ โดยภาพรวมผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขอบข่ายที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ตามลำดับ

1.4 หน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ท่านได้เรียนรู้และมีโอกาask้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 องค์กรของท่านได้ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ในปริมาณที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้ของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และผลงานของท่าน ส่งผลให้ท่านมีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ตามลำดับ

2. ปัจจัยคำจูง โดยภาพรวมผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

2.1 นโยบายและการบริหารงาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีนโยบาย และมีการวางกฎระเบียบได้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ตามลำดับ

2.2 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 หัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกน้อง อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ทำงานร่วมกันระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงานของท่านจนประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ตามลำดับ

2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านมีระบบดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 องค์กรของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 และองค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ดี อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

2.4 เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 องค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการเงิน โบนัส ค่ารักษาพยาบาล ที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและสังคมอย่างเพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมกรรมการในการทำงาน ได้แก่ การเพิ่มผลผลิต การขาดงาน การออกจากงาน และความพึงพอใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1.1 การเพิ่มผลผลิต ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น

อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และผลการปฏิบัติงานของท่านดีกว่าปีที่ผ่านมา อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ตามลำดับ

1.2 การขาดงาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมาทำงานตรงต่อเวลาไม่เคยขาดงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 และท่านคิดว่าการขาดงานไม่มีผลกระทบกับการทำงานของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.69 ตามลำดับ

1.3 การออกจากงาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านยังให้เงินไม่เพียงพอกับงานที่ต้องทำ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ท่านมีแนวโน้มต้องการที่จะเปลี่ยนงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82 และงานที่ท่านอยู่ยังไม่เป็นที่พอใจ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.67 ตามลำดับ

1.4 ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ในเขตกรุงเทพมหานคร มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า โดยรวมท่านยังรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ท่านทำ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และผลงานของท่านมากกว่าที่ท่านคาดไว้เสมอ อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่จบการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน แตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน แตกต่างกัน สามารถสรุปได้ดังนี้ได้ดังนี้

1. เพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศชาย มีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิง

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในการขาดงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิงมีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศชาย

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานในการออกจากงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้แทนยาและ

7. อยางงานแตกตางกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการเพิ่มผลผลิต ไมแตกตางกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไมสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการขาดงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานระหว่าง 9 - 16 ปี

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงาน ในการออกจากงาน มากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงาน 17 ปีขึ้นไป

ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงาน ในความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

7. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

8. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

9. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

10. แรงจูงใจในการทำงาน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน พบว่า

เพศ พบว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีระดับพฤติกรรมในการทำงานดีกว่าเพศชาย ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าเพศหญิงเป็นเพศที่มีความอ่อนโยน นุ่มนวล พุดจาไพเราะ จึงทำให้ง่ายต่อการเข้าถึงลูกค้า โดยเฉพาะลูกค้ารายใหม่ได้

เร็วกว่าเพศชาย และเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานที่ต้องใช้ฝีมือและความละเอียดอ่อนมากกว่าเพศชาย จึงทำให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่เป็นเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา ทรงงาม (2549) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศแตกต่างกันมีพฤติกรรมในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

อายุ พบว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่อยู่ในช่วงอายุ 29 - 35 ปี มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ที่อยู่ในช่วงอายุ 22- 28 ปี, 36 - 42 ปี และ 43 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่อยู่ในช่วงอายุ 29 - 35 ปี เป็นช่วงที่บุคคลเริ่มมีภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบ จึงต้องการรายได้ที่มั่นคง และยังมีสุขภาพที่แข็งแรง เอื้อการขับรถในระยะทางไกล และทำงานต่อเนื่องกันได้เป็นเวลานาน เพื่อที่จะให้ตนเองสามารถรับผิดชอบเลี้ยงดูครอบครัวได้ ทำให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่อยู่ในช่วงอายุ 29 - 35 ปี มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มอายุอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณาตยา บุญเกิด (2548) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประสานนครหลวง พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าพฤติกรรมการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสถานภาพของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ไม่ว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์จะอยู่ในสถานะไหนก็สามารถที่จะแสวงหาโอกาส และความเจริญก้าวหน้าในการทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ตระกูลสุขอนันต์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต พบว่า พนักงานบริษัทประกันชีวิตที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากว่า พฤติกรรมการทำงาน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ทุกคนไม่ว่าจะมีการศึกษาอยู่ในระดับใดพฤติกรรมการทำงานก็ไม่ได้มีความแตกต่างกัน เพราะผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ทุกคนต้องได้รับการอบรม และพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ ตระกูลสุขอนันต์ (2552) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงาน

บริษัทประกันชีวิต พบว่า พนักงานบริษัทประกันชีวิตที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน

สาขาที่จบการศึกษา พบว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสาขาที่จบการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์อื่นๆ เช่น ศิลปกรรมศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวม ดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านสังคมศาสตร์ ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์ และด้านสังคมศาสตร์ เป็นสาขาที่จบมาแล้วจะเข้ามาเป็นระดับผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่ และสามารถเปลี่ยนบริษัทการทำงานได้ง่ายกว่า ผู้ที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์อื่นๆ เช่น ศิลปกรรมศาสตร์ จึงทำให้ผู้ที่จบการศึกษาด้านนี้ต้องกระตือรือร้นตนเองอยู่ตลอดเวลา และเพื่อความอยู่รอด ทำให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์อื่นๆ เช่น ศิลปกรรมศาสตร์ มีพฤติกรรมการทำงานโดยรวมดีกว่ากลุ่มที่จบการศึกษาด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548: 10) ที่กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร อันเป็นปัจจัยทางด้านข้อมูลส่วนบุคคลส่งผลต่อลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 – 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 48,000 – 60,999 บาท, 61,000 – 73,999 บาท, 74,000 – 86,999 บาท และมากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าในปัจจุบันค่าครองชีพมีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น และรายได้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำรงชีวิต ดังนั้นผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 – 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้สูง เพื่อที่ว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้ต่ำจะได้รับเงินพิเศษเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ ลภาพรรณวิสุทธิ์ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม พบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลมที่มีระดับรายได้แตกต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุงาน พบว่า ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานระหว่าง 9 - 16 ปี และ อายุงานตั้งแต่ 17 ปีขึ้นไป ทั้งนี้เนื่องมาจากว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยซึ่งจะต้องตั้งใจปฏิบัติงาน ยังมีอีกหลายสิ่งหลายอย่างที่จะต้องเรียนรู้ และจำเป็นที่จะต้องศึกษาระบบงานเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ เพื่อพัฒนาตนเองและหน่วยงาน ประกอบกับสุขภาพร่างกายยังแข็งแรง สามารถทำงานต่อเนื่องได้นานกว่ากลุ่มที่มีอายุมากกว่า ทั้งนี้ในส่วนของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่ทำงานมานานจะมีความสามารถ ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบเป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงานโดยภาพรวมดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฬาลักษณ์ ฤพาภรณ์วิสุทธิ (2550) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม พบว่า พนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลมที่มีอายุงานแตกต่างกัน ส่งผลให้มีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจ

ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะงานที่ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่แต่ละคนได้รับมีค่าน้อยมาก และบริษัทมีความคาดหวังต่อความสำเร็จของพนักงานสูง ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายไม่เป็นไปตามเป้าที่วางไว้ บริษัทตั้งใจที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานนี้โดยอาจกำหนดให้อยู่ในรูปของผลตอบแทนต่างๆ รวมทั้งมีการให้คำแนะนำจากหัวหน้าทีมเพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

การได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ในการทำงานเป็นทีมบริษัทควรสร้างความไว้วางใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน ถ้าหากสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันในหน่วยงานแล้ว จะส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความมั่นใจและจะส่งผลให้มีพฤติกรรมการที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน หากผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานให้มากขึ้น โดยเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกันในการไปอบรม หรือสัมมนาทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมถึงการได้รับมอบหมายงานที่มีหลากหลาย และใช้ทักษะมากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาระดับความสามารถของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ และเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง จะส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร อารีรักษ์ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า บุคลากรที่มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าให้เกิดทักษะใหม่ๆ และมีโอกาสได้รับการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ทำให้ได้รับการพัฒนาใช้ความรู้ความสามารถและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานโดยไม่คิดลาออก

ปัจจัยค้ำจุน

นโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการทำงานร่วมกันเป็นหมู่ มากบริษัทจำเป็นต้องมีนโยบาย มีกฎระเบียบที่วางไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และบริษัทควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน จะส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน บริษัทควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน จัดให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมเนื่องจากผู้แทนยาและเวชภัณฑ์จำเป็นต้องประสานงานอย่างใกล้ชิดกับหัวหน้างานโดยตรง ดังนั้นผู้บริหารควรมีโอกาสพบปะพูดคุยในเรื่องอื่นนอกเหนือจากเรื่องงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นครั้งคราว เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน จะเป็นการช่วยลดปัญหาการขัดแย้งซึ่งกันและกัน จะส่งผลให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย ศกุนตนาค (2555)

ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงาน กลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง

สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยนั้น เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานของพนักงาน ถ้าหากว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ดีกับสภาพแวดล้อม และพนักงานมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ก็จะเป็นการสร้างความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พริ้งเกษมชัย (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของ พนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้เป็นเพราะค่าตอบแทนเป็นแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประกอบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นจะทำให้พนักงานต้องการค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น หากพนักงานรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอก็จะมองหางานใหม่ที่ได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพ ดังนั้นเพื่อเป็นการตอบแทนและสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานอาจจะเป็นในรูปแบบของตัวเงินและที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น เงินโบนัสพิเศษ หุ้นของบริษัท วันหยุดพิเศษ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานที่มีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ และจะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนวรรณ พริ้งเกษมชัย (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ผู้บริหารควรนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ และกำหนดนโยบายการบริหารงานที่จะทำให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่ดีขึ้น ดังนี้

1.1 เพศ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิงมากที่สุด เนื่องจากของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิง เพราะเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี โดยผู้บริหารควรคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงานของเพศหญิง

1.2 อายุ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุ 29 - 35 ปี มากที่สุด และควรใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลือกผู้แทนใหม่ เนื่องจากของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุ 29 - 35 ปี เพราะเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี โดยผู้บริหารควรคำนึงถึงเกณฑ์ในการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม และสนับสนุนให้ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และมีโอกาสก้าวหน้าในงานของตนเอง

1.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 – 47,999 บาท เพราะเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี และมีค่าใช้จ่ายไม่สูง ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายและผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและมีความเพียงพอต่อการครองชีพ รวมทั้งมีการชี้แจงหลักเกณฑ์การพิจารณาที่มีความยุติธรรมและชัดเจนให้ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ทราบ

1.4 อายุงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี เพราะเป็นกลุ่มที่มีพฤติกรรมการทำงานที่ดี โดยส่งเสริมให้ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์กลุ่มนี้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในสายงานของตนเอง และทำให้รู้สึกว่ามีค่า มั่นคงในหน้าที่การงาน มีรายได้ที่เพียงพอ และทำให้ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจ

ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศหญิง มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นเพศชาย ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุ 29 - 35 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่อยู่ในช่วงอายุอื่น ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,000 – 47,999 บาท มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีรายได้มากกว่า และผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี มีพฤติกรรมการทำงานที่ดีกว่าผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานมากกว่า

2. แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

2.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ผู้บริหารควรพิจารณาที่จะสร้างแรงจูงใจในด้านนี้ โดยการค่าตอบแทนให้อยู่ในรูปแบบต่างๆ เมื่อผู้แทนยาและเวชภัณฑ์สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งมีการให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานที่ทำประสบความสำเร็จ เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคลโดยรวม ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด

2.2 การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้บริหารควรพิจารณาที่จะสร้างแรงจูงใจในด้านนี้โดย บริษัทควรที่จะส่งเสริมให้มีการประชุม ปรึกษาหารือกันก่อนที่จะลงมือปฏิบัติงาน สร้างความไว้วางใจ และยอมรับนับถือซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวม ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก

2.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารควรพิจารณาที่จะสร้างแรงจูงใจในด้านนี้โดย ควรที่จะส่งเสริมพนักงานที่มีผลการทำงานที่ดีให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ผลักดันให้พนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกันตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานดีขึ้น เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยรวม ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด

ปัจจัยค้ำจุน

2.4 นโยบายและการบริหารงาน ผู้บริหารควรพิจารณาที่จะสร้างแรงจูงใจในด้านนี้โดยที่ บริษัทควรจะมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน มีโครงสร้างการทำงานที่เหมาะสม เนื่องจากจะส่งผลดีกับผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ และผู้แทนยาและเวชภัณฑ์จะได้นำไปปฏิบัติอย่างถูกต้อง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานโดยรวม ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก

2.5 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ผู้บริหารควรพิจารณาที่จะสร้างแรงจูงใจในด้านนี้โดย บริษัทควรที่จะส่งเสริมให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีการทำงานร่วมกันเป็นทีมมากขึ้น มีการทำกิจกรรม ร่วมกันรวมทั้งมีการจัดกิจกรรมสนทนาร่วมกัน เพื่อที่จะได้มีความรู้สึกว่าเป็นกันเองและจะได้ก่อให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี และความสัมพันธ์ที่ดีกันในหมู่คณะมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการ ทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการ ทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างานโดยรวม ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับ มากที่สุด

2.6 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้บริหารควรที่จะรักษาสภาพแวดล้อมที่ดีภายในบริษัท ไว้ และส่งเสริมให้บริษัทมีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่น่าทำงานอยู่ เสมอ รวมทั้งดูแลอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้มีปริมาณเพียงพอ และตรวจสอบให้อยู่ใน สภาพที่ใช้งานได้ดี เพื่อให้เอื้อต่อการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ให้สามารถทำงานได้อย่าง สะดวกสบาย และรู้สึกมั่นใจว่าได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน ของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก

2.7 เงินเดือนและสวัสดิการ ผู้บริหารควรพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน และการจัด สวัสดิการของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ให้มีความเพียงพอและตรงกับลักษณะการทำงาน ปรับปรุง เกณฑ์การประเมินผลให้มีความเหมาะสม ยุติธรรม และชี้แจงให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์เข้าใจถึง หลักเกณฑ์การประเมินที่มีการกำหนดเป็นมาตรฐานชัดเจน อีกทั้งการพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทน ควรจะดูจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก และมีความเสมอภาคกัน เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของ ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวม ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและ เวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ ประจำโรงพยาบาล
2. ควรมีการศึกษาทัศนคติ ความพึงพอใจ และแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานของผู้แทน ยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาล

3. ควรมีการศึกษาด้านความจงรักภักดี ความคาดหวังเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาล





บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทักษะคิดของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท คูเวต บีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). องค์การกับมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: อักษรวิทยา.
- กัลยา วาณิชขัยบัญชา. (2545). การวิเคราะห์สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนินฐา ทรงงาม. (2549). วัฒนธรรมองค์กรด้านการบริหารที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จุฬาลักษณ์ ฬาพรณวิสุทธิ. (2553). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สาขาสำนักงานใหญ่สีลม. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2544). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ญัรดา จิตสุผล. (2553). แรงจูงใจ ความเครียด และพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทประกันวินาศภัย ในกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณาดยา บุญเกิด. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานการประปานครหลวง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2550). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแห่งโลกธุรกิจ.
- ธรรณ พริ้งเกษมชัย. (2549). แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงานรถโดยสารประจำทาง จังหวัดขอนแก่น. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เบญจวรรณ ตระกูลสุขอนันต์. (2553). วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทประกันชีวิต. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ปรมะ สตะเวทิน. (2533). การสื่อสารมวลชน : กระบวนการและทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พีรดิศ กาญจนวงศ์. (2554). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท สแปนชั่น (ไทยแลนด์) จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. (2529). ทฤษฎีประชากรศาสตร์. กรุงเทพฯ: คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรพรรณ อุจน์จันทร์. (2543). อ้างอิงจาก Steer. 1997. *Motivation and Work behavior*. p.113
- _____. (2543). อ้างอิงจาก Kart; & Kahn. 1966. *The Social Psychology of Organization*. p.114-115
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: เนติกุล.
- มัลลิกา ตันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- รุ่งรัตน์ ศรีวรรณวิทย์. (2547). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยรวม และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เฮอร์เทซ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วันชัย ศกุนตนาค. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานกลุ่มงาน Service Desk ของธนาคารแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศศิธร อารีรักษ์. (2549). ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2538). การส่งเสริมการขาย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- _____. (2541). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- _____. (2545). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- _____. (2548). การวิจัยการตลาด ฉบับมาตรฐาน. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2526). มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร. กรุงเทพฯ: คุณพินอักษรกิจ.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2542). พฤติกรรมองค์กร ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่. กรุงเทพฯ: คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เสาวรส คุณาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัคริยา ร่มวงศ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ความพึงพอใจในงานและผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัท บางจากกรีนเนท จำกัด*. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์ (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข. (2544). อ้างอิงจาก Baruch. 1968. *New ways in discipline*
- โอภาส เรืองวรวัชรศิริ. (2545). *ปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยาบริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การบริหารธุรกิจ). เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth. Human Needs in Organizational Settings*. New York: Free Press.
- Baruch, B.D. (1968). *New ways in discipline*. New York: McGraw-Hill.
- G.A. Bigley, & R.M. Steers. (1997). *Motivation and Work behavior* (7th ed.) p.113. Burr Ridge, IL: Irwin/McGraw-Hill.
- Herzberg, Frederick. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons Inc., New York.
- Kart; & Kahn. (1966). *The Social Psychology of Organization*. p.114-115 New York: Wiley.
- Kreitner, Robert. (1983). *Management*. 2nd ed. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publishers.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. (1996). *Management*. 6th ed. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Robbins, Stephen P.. (1998). *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม
แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาล
ในเขตกรุงเทพมหานคร



แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อการรวบรวมข้อมูลในการจัดทำสารนิพนธ์ของนิสิตปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน นโยบายและการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ผู้แทนยาและเวชภัณฑ์มีพฤติกรรมในการทำงานที่ดี เพิ่มรายได้ให้องค์กร ลดการขาดงาน และลดการลาออกจากงาน ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง

แบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานของผู้แทนเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขต

กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 22 - 28 ปี

☐ 29 - 35 ปี

☐ 36 - 42 ปี

☐ 43 - 49 ปี

☐ 50 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ โสด

☐ สมรส / อยู่ด้วยกัน

☐ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษาสูงสุด

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. สาขาที่จบการศึกษา

☐ ด้านเกษตรศาสตร์

☐ ด้านวิทยาศาสตร์

☐ ด้านสังคมศาสตร์

☐ ด้านวิศวกรรมศาสตร์

☐ อื่น ๆ โปรดระบุ.....

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 35,000 - 47,999 บาท

☐ 48,000 - 60,999 บาท

☐ 61,000 - 73,999 บาท

☐ 74,000 - 86,999 บาท

☐ มากกว่า 87,000 บาทขึ้นไป

7. อายุงาน

☐ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8 ปี

☐ 9 - 16 ปี

☐ 17 - 24 ปี

☐ 25 - 32 ปี

☐ 33 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ปัจจัยจูงใจ					
ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ท่านรับผิดชอบได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
2. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
3. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้					
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
5. ความคิดเห็นของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา					
6. เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในผลงาน รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่างๆ ในการทำงานของท่าน					
7. ท่านได้รับความเสมอภาคจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน					
8. ท่านได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานพิเศษ					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
9. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความท้าทายอยู่ตลอดเวลา					
10. งานที่รับผิดชอบอยู่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
11. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่					
12. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีขอบข่ายที่ชัดเจน					
13. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
หน้าที่ความรับผิดชอบ					
14. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านมีความคิดอิสระในการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนเอง					
15. ท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย แม้ว่าจะพบปัญหา					
16. ท่านปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ					
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
17. ท่านมีโอกาสร่วมปฏิบัติงานกับผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ท่านได้เรียนรู้ และมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ					
18. ผลงานของท่าน ส่งผลให้ท่านมีการเปลี่ยนสถานะที่ดีขึ้นในหน่วยงาน					
19. องค์กรของท่านได้ส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน ในปริมาณที่เหมาะสมต่อการพัฒนาความรู้ของท่าน					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
ปัจจัยคำจูง					
นโยบายและการบริหารงาน					
20. องค์กรของท่านมีนโยบาย และมีการวางกฎระเบียบได้อย่างชัดเจน					
21. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน					
ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน					
22. หัวหน้างานให้คำปรึกษาและความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน					
23. หัวหน้างานของท่านมีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกน้อง					
24. ท่านได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้างาน					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
25. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเต็มที่					
26. เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยเหลือสนับสนุนให้การทำงานของท่านจนประสบความสำเร็จ					
27. มีการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์การทำงานร่วมกันระหว่างท่านและเพื่อนร่วมงาน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน					
28. องค์กรของท่านมีแสงสว่าง และอุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
29. องค์กรของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ดี					
30. องค์กรของท่านมีระบบการดูแลรักษาความปลอดภัยที่ดี					

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (5)	เห็น ด้วย (4)	ไม่ แน่ใจ (3)	ไม่ เห็น ด้วย (2)	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (1)
เงินเดือนและสวัสดิการ					
31. ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
32. องค์กรของท่านให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการ เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล ที่เหมาะสม					
33. องค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมด้านกีฬาและสังคม อย่างเพียงพอและเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของผู้แทนยาและเวชภัณฑ์ประจำโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ☒ ลงในช่อง ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

พฤติกรรมการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง (1)
การเพิ่มผลผลิต					
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านดีกว่าปีที่ผ่านมา					
2. ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา					
3. ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้งานมีคุณภาพมากขึ้น					
การขาดงาน					
4. ท่านคิดว่าการขาดงานไม่มีผลกระทบกับการทำงานของท่าน					
5. ท่านมาทำงานตรงต่อเวลา ไม่เคยขาดงาน					
การออกจากงาน					
6. ท่านมีแนวโน้มต้องการที่จะเปลี่ยนงาน					
7. งานที่ทำอยู่ยังไม่เป็นที่พอใจ					
8. องค์กรของท่านยังให้เงินไม่เพียงพอกับงานที่ต้องทำ					
ความพึงพอใจในการทำงาน					
9. โดยรวมท่านยังรู้สึกพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่					
10. ผลงานของท่านมากกว่าที่ท่านคาดไว้เสมอ					



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|-----------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏฐ์ กุลิสร | ประธานหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. อาจารย์ ดร.กัลยกิตติ์ กীরติ | คณาจารย์ภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ – ชื่อสกุล นางสาวอิสรี ยาเนตร
 วันเดือนปีเกิด 21 ธันวาคม 2525
 สถานที่เกิด จังหวัดนครสวรรค์
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 88/223 หมู่ 6 หมู่บ้านร่มรื่นกรีนพาร์ค
 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง ปทุมธานี

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2549

เภสัชศาสตร์

จาก มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่

พ.ศ. 2558

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

