

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยา เขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนยาที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัทฯ ในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2550 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยา เขตกรุงเทพมหานคร ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistic) ในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ และศึกษาความแตกต่างของความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สาขาที่สำเร็จการศึกษา บริษัทที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน รายได้ของผู้แทนยา และการได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน โดยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แทนยา

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การได้รับรางวัลของผู้แทนยา

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้แทนยา

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

5.2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

5.3 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา บริษัทที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน รายได้และการได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5.4 ความก้าวหน้าในการทำงานของผู้แทนยาจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา บริษัทที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน รายได้และการได้รับรางวัลในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน

5.5 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แทนยา

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 354)	ร้อยละ (100.00)
เพศ		
- ชาย	164	46.30
- หญิง	190	53.70
อายุ		
- ต่ำกว่า 25 ปี	60	16.90
- 25 - 30 ปี	166	46.90
- 31 - 35 ปี	55	15.50
- 36 - 40 ปี	55	15.50
- มากกว่า 40 ปี	18	5.10
สถานภาพสมรส		
- โสด	233	65.80
- สมรส	116	32.80
- ม่าย	5	1.40
ระดับการศึกษา		
- ปริญญาตรี	315	89.00
- ปริญญาโท	39	11.00
สาขาที่สำเร็จการศึกษา		
- เกษตรศาสตร์	182	51.40
- เทคนิคการแพทย์	17	4.80
- วิทยาศาสตร์	38	10.70
- พยาบาล	32	9.00
- บริหารฯ	74	20.90
- อื่นๆ	11	3.10

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (n = 354)	ร้อยละ (100.00)
บริษัทที่ปฏิบัติงาน		
- บริษัทต้นแบบ	236	66.70
- บริษัทอาสาสมัคร	118	33.30
รายได้		
- ต่ำกว่า 15,001 บาท	73	20.60
- 15,001- 20,000 บาท	65	18.40
- 20,001-25,000 บาท	100	28.20
- 25,001-30,000 บาท	46	13.00
- มากกว่า 30,000 บาท	70	19.80
รางวัลการขายเฉลี่ยต่อเดือน		
- 5,001-15,000 บาท	37	10.50
- 15,001-25,000 บาท	121	34.15
- มากกว่า 25,001 บาท	196	55.45
อายุการทำงาน		
- ต่ำกว่า 1 ปี	16	4.50
- 1 - 2 ปี	79	22.30
- 3 - 4 ปี	54	15.30
- 5 ปี ขึ้นไป	205	57.90

จากตารางที่ 4.1 พบว่า

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.70 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.30
2. อายุ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.90 รองลงมาคือ อายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.90 และ 31 – 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.50 ซึ่งเท่ากับผู้มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี
3. สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.80 รองลงมา ได้แก่ สถานภาพสมรส ร้อยละ 32.80 และ ม่าย ร้อยละ 1.40 ตามลำดับ

4. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89 และปริญญาโท ร้อยละ 11

5. สาขาที่จบ ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขาเกษตรศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมา คือ สาขาบริหารฯ ร้อยละ 20.90 และสาขาวิทยาศาสตร์ ร้อยละ 10.70 ตามลำดับ

6. บริษัทที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในบริษัทต้นแบบคิดเป็นร้อยละ 66.70 ส่วนบริษัทสามัญ ร้อยละ 33.30

7. เงินเดือน ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.20 รองลงมา คือ มากกว่า 30,000 บาท และ ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.80 และ 18.90 ตามลำดับ

8. รางวัลการขายเฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่ได้รับรางวัลการขายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.40 รองลงมา คือ 15,001 – 25,000 บาท และ 5,000 – 15,000 บาท เท่ากับร้อยละ 34.20 และ 8.50 ตามลำดับ

9. อายุงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทปัจจุบัน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.90 รองลงมา ได้แก่ 1 – 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.30 และ 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์การได้รับรางวัลของผู้แทนยา

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการได้รับรางวัล

ข้อคำถาม	การได้รับรางวัล			
	เคย		ไม่เคย	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
- การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น	327	92.40	27	7.60
- การได้รับรางวัลการขาย (Incentive) เพิ่มขึ้น	332	93.80	22	6.20
- การได้รับโบนัสเพิ่มขึ้น	309	87.30	45	12.70
- การได้เลื่อนตำแหน่ง	67	18.90	287	81.10
- การได้รับรางวัลไปปฏิบัติงานต่าง ๆ ประเทศ	127	35.90	227	64.10
- การได้รับรางวัลไปเที่ยวต่างประเทศ (Incentive trip)	328	92.70	26	7.30
- การได้รับรางวัลพนักงานขายดีเด่น	164	46.30	190	53.70

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้แทนยาเคยได้รับรางวัล การขาย (Incentive) เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 93.80 รองลงมาคือได้รับรางวัลไปเที่ยวต่างประเทศ (Incentive trip) คิดเป็นร้อยละ 92.70 และการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 92.40 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ระดับการได้รับรางวัลของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

การได้รับรางวัล	จำนวน	ร้อยละ
- ได้รับรางวัลระดับน้อย (0 - 1 ครั้ง)	12	3.40
- ได้รับรางวัลระดับปานกลาง (2 - 4 ครั้ง)	166	46.90
- ได้รับรางวัลในระดับมาก (5 - 7 ครั้ง)	176	49.70
รวม	354	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้แทนยาส่วนใหญ่ได้รับรางวัลอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 46.9 และ ระดับน้อย เท่ากับร้อยละ 3.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้แทนยา

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมและรายด้าน

ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3.20	0.40	ปานกลาง
- ด้านผู้บังคับบัญชา	3.63	0.39	มาก
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	3.83	0.46	มาก
- ด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์	3.73	0.50	มาก
- ด้านเกียรติภูมิ	3.33	0.52	ปานกลาง
- ด้านผลงาน	4.33	0.40	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.68	0.27	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ผู้แทนยามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในผลงาน โดยมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมา คือ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.83$) ความพึงพอใจในอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{X} = 3.73$) และความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.63$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางมี 2 ด้าน ได้แก่ ความพึงพอใจในเกียรติภูมิ ($\bar{X} = 3.33$) และความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อ

ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ท่านปฏิบัติ	3.16	0.51	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.39	0.60	ปานกลาง
3. ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนด้วย ความยุติธรรมเสมอ	3.04	0.60	ปานกลาง
4. เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว	3.22	0.53	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.20	0.40	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้แทนยามีความพึงพอใจในด้านการเงินและสวัสดิการในระดับปานกลางทุกข้อ โดย มีความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ เงินเดือนเพียงพอกับค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว ($\bar{X} = 3.22$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.16$) และได้รับการเลื่อนตำแหน่งและขึ้นเงินเดือนด้วยความยุติธรรมเสมอ ($\bar{X} = 3.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อ

ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
1. มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา	3.68	0.55	มาก
2. เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยตรงได้	3.91	0.51	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์หรือประชุมวางแผนการทำงานร่วมกันเสมอ	3.78	0.65	มาก
4. คิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต	3.08	0.71	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสได้เสนอข้อคิดเห็นในการทำงานเสมอ	3.68	0.62	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.63	0.39	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่มีความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชาในระดับมากจำนวน 4 ข้อและระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ เมื่อมีปัญหาในการทำงานสามารถปรึกษากับผู้บังคับบัญชาโดยตรง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาได้จัดให้มีการพบปะสังสรรค์หรือประชุมวางแผนการทำงานร่วมกันเสมอ ($\bar{X} = 3.78$) มีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาให้โอกาสได้เสนอข้อคิดเห็นในการทำงานเสมอ ($\bar{X} = 3.68$) ตามลำดับ ทั้งนี้ความพึงพอใจที่คิดว่าผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อ

ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานเสมอทั้งในเรื่อง การทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.98	0.78	มาก
2. บรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมและเป็น กันเอง	4.31	0.73	มาก
3. ผู้ร่วมงานในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงาน	4.24	0.67	มาก
4. ผู้ร่วมงานมีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกัน และกัน	3.66	0.70	มาก
5. มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเสมอๆ ทั้งในที่ ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน	2.98	0.52	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.83	0.46	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ ความพึงพอใจบรรยากาศในที่ทำงานมีความสนิทสนมและเป็นกันเอง โดยมีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมา คือ ผู้ร่วมงานในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) ช่วยแก้ปัญหาให้เพื่อนร่วมงานเสมอทั้งในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.98$) และผู้ร่วมงานมีความเข้าใจและเห็นใจซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 3.66$) ตามลำดับส่วนข้อที่ผู้แทนยาที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ มีโอกาสพบปะสังสรรค์กันเสมอๆ ทั้งในที่ทำงานและนอกสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 2.98$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านวัสดุอุปกรณ์ของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อ

ความพึงพอใจในวัสดุอุปกรณ์	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
1. หน่วยงานมีอาคารสถานที่เพียงพอ	3.93	0.60	มาก
2. หน่วยงานมีสถานที่พักผ่อนเป็นส่วนตัว	2.60	1.13	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกอย่างเพียงพอ	3.86	0.61	มาก
4. หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอ	4.12	0.43	มาก
5. หน่วยงานมีสถานที่ทำงานที่สะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย	4.14	0.44	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.73	0.50	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับความพึงพอใจในวัสดุอุปกรณ์ของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากจำนวน 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อโดยมีค่าเฉลี่ยดังนี้ อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีสถานที่ทำงานที่สะอาดเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 4.14$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีแสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.12$) หน่วยงานมีอาคารสถานที่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.93$) และหน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ($\bar{X} = 3.86$) ตามลำดับ โดยมีความพึงพอใจในหน่วยงานมีสถานที่พักผ่อนเป็นส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.60

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านเกียรติภูมิของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อ

ความพึงพอใจด้านเกียรติภูมิ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
1. ความภูมิใจในการได้เข้ามาทำงานในองค์กรนี้	4.02	0.50	มาก
2. เวลาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี มีคนรับรู้การปฏิบัติงาน	3.86	0.73	มาก
3. มีโอกาสเสนอความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	3.80	0.73	มาก
4. มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา	2.57	0.89	ปานกลาง
5. มีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน	2.42	0.92	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.33	0.52	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านเกียรติภูมิของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ โดยมีความพึงพอใจในเกียรติภูมิอันดับแรก ได้แก่ ความภูมิใจในการได้เข้ามาทำงานในองค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมา คือ เวลาที่ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดี มีคนรับรู้การปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.86$) และมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในโอกาสที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่แทนผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.57$) และการมีส่วนในการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.42$) อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจด้านผลงานของผู้แทนยาที่
ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อ

ความพึงพอใจด้านผลงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความพึงพอใจ
1. งานเสร็จเรียบร้อยทันตามเวลาที่กำหนดเสมอ	4.45	0.70	มาก
2. ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ ของหน่วยงาน	4.58	0.55	มากที่สุด
3. มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว	4.67	0.51	มากที่สุด
4. ใช้วิชาความรู้ที่ได้ศึกษามาช่วยแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี	4.54	0.55	มากที่สุด
5. ผลงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	3.42	0.76	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	4.33	0.40	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับความพึงพอใจด้านผลงานของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่ามีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อดังนี้ ความพึงพอใจในผลงาน ค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ได้แก่ มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ทำสำเร็จไปแล้ว โดยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.67$) รองลงมา คือ ผลงานสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.58$) และใช้วิชาความรู้ที่ได้ศึกษามาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานสำเร็จด้วยดี ($\bar{X} = 4.54$) ตามลำดับ สำหรับความพึงพอใจที่งานสำเร็จเรียบร้อยทันตามเวลาที่กำหนดเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) และความพึงพอใจในผลงานได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมออยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร ตามรายชื่อ

รายการ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ การมีส่วนร่วม
1. มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	2.97	0.51	ปานกลาง
2. มีโอกาสไปร่วมประชุม ฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.27	0.67	ปานกลาง
3. ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน	2.28	0.89	น้อย
4. หน่วยงานมีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ	3.36	0.80	ปานกลาง
5. ได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถสูงเสมอ	3.50	0.69	มาก
6. ปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีและท่านจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ	3.70	0.66	มาก
7. มีแนวโน้มจะได้เป็นผู้บังคับบัญชาในอนาคต	2.77	0.73	ปานกลาง
8. มีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนมีความก้าวหน้าในอาชีพ	4.34	0.70	มาก
9. คิดว่าจะทำงานจนเกษียณอายุเพราะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.10	0.79	ปานกลาง
10. มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน	2.76	0.69	ปานกลาง
11. มีโอกาสก้าวหน้าเท่าเทียมผู้อื่นในหน่วยงานอื่น	2.79	0.69	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับความความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพระดับมาก จำนวน 3 ข้อ ระดับปานกลาง 7 ข้อ และระดับน้อยจำนวน 1 ข้อ ข้อที่มีความก้าวหน้าในอาชีพในระดับมาก ได้แก่ การมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนมีความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ยสูงเป็นอันดับแรก ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีและจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ ($\bar{X} = 3.70$) และการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.50$) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง 3 ลำดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.36$) มีโอกาสไปร่วมประชุม ฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ($\bar{X} = 3.27$) และคิดว่าจะทำงานจนเกษียณอายุเพราะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 3.10$) ส่วนข้อที่มีความพึงพอใจในระดับน้อยได้แก่ ได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาค้นคว้าหรือวิจัยในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.28$)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความก้าวหน้า	ค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการทดสอบ = 3.50 (ระดับมาก)				
	N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
- ความก้าวหน้าในอาชีพ	354	3.17	.39	-18.98**	0.00

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่าคงที่ที่ใช้ในการทดสอบ ($t = -18.98$, Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวม และรายด้านกับค่าคงที่ในระดับมาก

ความพึงพอใจ	ค่าเฉลี่ยที่ใช้ในการทดสอบ = 3.50 (ระดับมาก)				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	354	3.20	0.40	-13.90**	0.00
- ด้านผู้บังคับบัญชา	354	3.63	0.39	6.12**	0.00
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	354	3.83	0.46	13.59**	0.00
- ด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์	354	3.73	0.50	8.78**	0.00
- ด้านเกียรติภูมิ	354	3.33	0.52	-6.03**	0.00
- ด้านผลงาน	354	4.33	0.40	38.98**	0.00
รวม	354	3.68	0.27	12.31	0.00

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าคงที่ที่ใช้ในการทดสอบ ($t = 12.31$, Sig. = 0.00) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ และความพึงพอใจด้านผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าคงที่ที่ใช้ในการทดสอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความพึงพอใจด้านเกียรติภูมิ มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคงที่ที่ใช้ในการทดสอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .01

สมมติฐาน ที่ 3 ผู้แทนยาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สาขาที่สำเร็จการศึกษา บริษัทที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน รายได้ และการได้รับรางวัลแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพต่างกัน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 14 ถึง 25

ตารางที่ 4.14 เปรียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
- ชาย	164	3.16	0.40	-0.135	0.89
- หญิง	190	3.17	0.38		
รวม	354	3.16	0.39		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- ต่ำกว่า 25 ปี	60	3.13	0.35	9.081**	0.00
- 25 - 30 ปี	166	3.09	0.37		
- 31 - 35 ปี	55	3.14	0.28		
- 36 - 40 ปี	55	3.28	0.45		
- มากกว่า 40 ปี	18	3.60	0.42		
รวม	354	3.16	0.39		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มอายุใดบ้างที่ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 - 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
- ต่ำกว่า 25 ปี	-	0.03	-0.01	-0.15	-0.47*
- 25 - 30 ปี		-	-0.05	-0.19*	-0.51*
- 31 - 35 ปี			-	-0.14	-0.46*
- 36 - 40 ปี				-	-0.32*
- มากกว่า 40 ปี					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25 – 30 ปี 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพ มากกว่า ผู้แทนยาทั้ง 4 กลุ่มอายุ และพบว่าผู้แทนยาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกับผู้ที่มีอายุ 25 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้มีอายุ 36 – 40 ปี มีความก้าวหน้ามากกว่าผู้มีอายุ 25-30 ปี

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพ	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
- โสด	233	3.12	0.37	-3.120**	0.00
- สมรส/มีคู่	121	3.26	0.41		
รวม	354	3.16	0.39		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้แทนยาที่สมรส/หม้ายมีความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าผู้แทนยาที่เป็นโสด

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
- ปริญญาตรี	315	3.15	0.40	-1.14	0.22
- ปริญญาโท	39	3.23	0.26		
รวม	354	3.16	0.39		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา

สาขาที่สำเร็จการศึกษา	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- เกษตรศาสตร์	182	3.16	0.40	1.20	0.30
- เทคนิคการแพทย์	17	3.30	0.40		
- วิทยาศาสตร์	38	3.21	0.41		
- พยาบาล	32	3.22	0.34		
- บริหารฯ	74	3.09	0.36		
- อื่นๆ	11	3.18	0.36		
รวม	354	3.17	0.39		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่สำเร็จการศึกษาในสาขาที่แตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

บริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
- บริษัทต้นแบบ	236	3.19	0.37	1.45	0.14
- บริษัทยาสามัญ	118	3.13	0.43		
รวม	354	3.16	0.39		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทที่ต่างประเภทกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- ต่ำกว่า 1 ปี	16	2.78	0.37	6.51**	0.00
- 1 - 2 ปี	79	3.22	0.35		
- 3 - 4 ปี	54	3.12	0.32		
- 5 ปี ขึ้นไป	205	3.19	0.41		
รวม	354	3.17	0.39		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4. 21 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มอายุการทำงานคู่ใดบ้างที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
- ต่ำกว่า 1 ปี	-	-0.44*	-0.33*	-0.41*
- 1 – 2 ปี		-	0.10	0.03
- 3 – 4 ปี			-	-0.07*
- 5 ปี ขึ้นไป				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันกับผู้ที่มีอายุการทำงาน 1 – 2 ปี 3 – 4 ปี และ 5 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่า และผู้แทนยาที่มีอายุ 3 – 4 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้ผู้แทนยาที่มีอายุการทำงาน 3 – 4 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- ต่ำกว่า 15,001 บาท	73	3.03	0.39	3.38*	0.01
- 15,001- 20,000 บาท	65	3.14	0.33		
- 20,001-25,000 บาท	100	3.20	0.35		
- 25,001-30,000 บาท	46	3.22	0.34		
- มากกว่า 30,000 บาท	70	3.26	0.49		

รวม	354	3.17	0.39
-----	-----	------	------

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนใดบ้างที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,001	15,001- 20,000	20,001-25,000	25,001-30,000	มากกว่า 30,000
- ต่ำกว่า 15,001	-	- 0.11	- 0.17	- 0.19	- 0.23*
- 15,001- 20,000		-	- 0.06	- 0.08	- 0.12
- 20,001-25,000			-	- 0.03	- 0.06
- 25,001-30,000				-	- 0.04
- มากกว่า 30,000					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe) แล้วพบว่า ผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการได้รับรางวัลการขาย

การได้รับรางวัลการขาย เฉลี่ยต่อเดือน	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- ต่ำกว่า 15,001 บาท	37	3.06	0.35	1.69	.18
- 15,001-25,000 บาท	121	3.17	0.39		
- มากกว่า 25,001 บาท	196	3.19	0.40		
รวม	354	3.17	0.39		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับรางวัลการขายเฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ผู้แทนยาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สาขาที่สำเร็จการศึกษา บริษัทที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน รายได้ และการได้รับรางวัลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน ดังที่ปรากฏในตารางที่ 4.26 ถึง 4.31

ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

เพศ	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
- ชาย	164	3.68	0.26	- 0.04	0.97
- หญิง	190	3.68	0.28		
รวม	354	3.68	0.27		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4. 27 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

อายุ	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- ต่ำกว่า 25 ปี	60	3.62	0.24	10.35**	.00
- 25 – 30 ปี	166	3.63	0.25		
- 31 – 35 ปี	55	3.69	0.24		
- 36 – 40 ปี	55	3.77	0.30		
- มากกว่า 40 ปี	18	3.98	0.27		
รวม	354	3.68	0.27		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มอายุคู่ใดบ้างที่ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffe)

อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	25 – 30 ปี	31 - 35 ปี	36 - 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
- ต่ำกว่า 25 ปี	-	- 0.01	- 0.07	- 0.15*	- 0.36*
- 25 - 30 ปี		-	- 0.06	- 0.14*	- 0.35*
- 31 - 35 ปี			-	- 0.08	- 0.30*
- 36 - 40 ปี				-	- 0.21
- มากกว่า 40 ปี					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับผู้แทนยาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25 – 30 ปี 31 -35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้แทนยาในกลุ่มอายุดังกล่าว และพบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้แทนยาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีและ 25 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ผู้แทนยาที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้แทนยาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีและ 25 -30 ปี

ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
- โสด	233	3.65	0.24	2.54	.01
- สมรส/มีคู่	121	3.73	0.30		
รวม	354	3.68	0.27		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยผู้แทนยาที่สมรส/มีคู่มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้แทนยาที่เป็นโสด

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
- ปริญญาตรี	315	3.67	0.27	-1.97	.053
- ปริญญาโท	39	3.76	0.26		
รวม	354	3.68	0.27		

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสาขาที่สำเร็จการศึกษา

สาขาที่สำเร็จการศึกษา	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- เกษตรศาสตร์	182	3.69	0.27	.60	.70
- เทคนิคการแพทย์	17	3.63	0.35		
- วิทยาศาสตร์	38	3.68	0.29		
- พยาบาล	32	3.70	0.29		
- บริหารฯ	74	3.64	0.24		
- อื่นๆ	11	3.73	0.29		
รวม	354	3.68	0.27		

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่สำเร็จการศึกษาในสาขาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามบริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน

บริษัทที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	T	Sig.
บริษัทต้นแบบ	236	3.72	0.25	4.23**	.00
บริษัทยาสามัญ	118	3.59	0.29		
รวม	354	3.68	0.27		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทที่ต่างประเภทกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในบริษัทต้นแบบ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในบริษัทยาสามัญ

ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- ต่ำกว่า 1 ปี	16	3.43	0.27	5.92**	0.00
- 1 - 2 ปี	79	3.66	0.23		
- 3 - 4 ปี	54	3.65	0.28		
- 5 ปี ขึ้นไป	205	3.71	0.27		
รวม	354	3.68	0.27		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.33 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มอายุการทำงานคู่ใดบ้างที่ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

อายุการทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	1 – 2 ปี	3 – 4 ปี	5 ปีขึ้นไป
- ต่ำกว่า 1 ปี	-	- 0.23*	- 0.23*	- 0.28*
- 1 – 2 ปี		-	0.00	- 0.05
- 3 - 4 ปี			-	- 0.05
- 5 ปี ขึ้นไป				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีอายุการทำงาน 1 – 2 ปี อายุการทำงาน 3 – 4 ปี และอายุการทำงาน 5

ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้แทนฯที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าทุกกลุ่มอายุดังกล่าว

ตารางที่ 4.35 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนฯในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
- ต่ำกว่า 15,001 บาท	76	3.52	0.24	14.05	0.00
- 15,001- 20,000 บาท	65	3.67	0.22		
- 20,001-25,000 บาท	100	3.67	0.21		
- 25,001-30,000 บาท	46	3.70	0.27		
- มากกว่า 30,000 บาท	70	3.84	0.30		
รวม	354	3.68	0.27		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.35 พบว่า ผู้แทนฯในเขตกรุงเทพมหานครที่รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มรายได้ต่อเดือนใดบ้างที่มีความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

รายได้ต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,001	15,001- 20,000	20,001-25,000	25,001-30,000	มากกว่า 30,000
- ต่ำกว่า 15,001	-	- 0.15*	- 0.14*	- 0.17*	- 0.31*
- 15,001- 20,000		-	0.01	- 0.03	- 0.16*
- 20,001-25,000			-	- 0.03	- 0.17*
- 25,001-30,000				-	- 0.14
- มากกว่า 30,000					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.36 พบว่า ผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,001 บาท ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีรายได้ 15,001– 20,000 บาท 20,000 – 25,000 บาท 25,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท โดยผู้แทนที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าทุกกลุ่มและพบว่าผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันผู้ที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้แทนยาที่มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยกว่า นอกจากนี้พบว่าผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันผู้แทนยาที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยกว่า

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการได้รับรางวัลการขายเฉลี่ยต่อเดือน

การได้รับรางวัลการขาย เฉลี่ยต่อเดือน	ความพึงพอใจในการทำงาน				
	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่า 15,001 บาท	37	3.56	0.23	10.64	0.00
15,001-25,000 บาท	121	3.62	0.27		
มากกว่า 25,001 บาท	196	3.73	0.26		

รวม	354	3.68	0.27
-----	-----	------	------

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.37 พบว่า ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครที่ได้รับรางวัลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

เพื่อให้ทราบว่ากลุ่มการได้รับรางวัลใดบ้างที่ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามการได้รับรางวัลการขายเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

การได้รับรางวัลการขาย เฉลี่ยต่อเดือน	ต่ำกว่า 15,001 บาท	15,001-25,000 บาท	มากกว่า 25,001 บาท
- ต่ำกว่า 15,001 บาท	-	- 0.07	- 0.17*
- 15,001-25,000 บาท		-	- 0.11*
- มากกว่า 25,001 บาท			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า ผู้แทนยาที่ได้รับรางวัลการขายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาทมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้แทนยาที่ได้รับรางวัลการขายต่ำกว่า 15,001 บาท และ 15,001-25,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้ผู้แทนยาที่ได้รับรางวัลการขายมากกว่า 25,001 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าสองกลุ่มดังกล่าว

ตารางที่ 4.39 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4

ตัวแปร	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ
1.เพศ	×	×
2.อายุ	/	/
3.สถานภาพสมรส	/	/

4.ระดับการศึกษา	×	×
5.สาขาที่สำเร็จการศึกษา	×	×
6.บริษัทที่ปฏิบัติงาน	/	×
7.อายุการทำงาน	/	/
8.รายได้ต่อเดือน	/	/
9.การได้รับรางวัล	/	×

กำหนด × ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
/ เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร ดังที่ปรากฏในตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร

ความพึงพอใจ	ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ (r)
- ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.505**
- ด้านผู้บังคับบัญชา	0.430**
- ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.105*
- ด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์	0.468**
- ด้านเกียรติภูมิ	0.559**
- ด้านผลงาน	0.315**
รวม	0.658**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.658

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านโดย ความพึงพอใจด้านเกียรติภูมิ ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครในทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.315 – 0.559 ส่วนความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครในทางบวกระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.105 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้