

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล สามารถสรุปผลการศึกษา ในส่วนของผลการศึกษามีสามารถแบ่งได้เป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุ 25-30 ปี มีสถานภาพโสด เงินเดือนในปัจจุบัน 10,000-20,000 บาท มีอายุงาน 1-5 ปี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เคยมีการย้ายบริษัททำงาน โดยสาเหตุการย้ายบริษัททำงานส่วนใหญ่คือต้องการรายได้เพิ่มขึ้น

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ผลการวิเคราะห์ดังกล่าว มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญของปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในรายละเอียดของปัจจัยกลุ่มนี้ทั้ง 5 ด้านมีค่าเฉลี่ยมากในทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น

2) ด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วน โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น

3) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น

4) ด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น

5) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น

2.2 ปัจจัยเชิงที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยเชิงสุขอนามัย (Hygiene Factor)

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยทั้ง 7 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถาม ให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยในรายละเอียดแต่ละปัจจัยด้านมีดังนี้

1) ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นความยืดหยุ่นในการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2) ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมี 2 ปัจจัยย่อย คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา และในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น

4) ด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยประเด็นการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

5) ด้านสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น

6) ด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากในทุกประเด็น

7) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น

ส่วนที่ 3 ข้อมูลระดับของปัญหาในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า เมื่อพิจารณาถึงระดับของปัญหาที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แบ่งระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) กลุ่มที่ 2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัยจูงใจสุขอนามัย (Hygiene Factor) ผลการวิเคราะห์ มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators)

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ปัญหาด้านความรับผิดชอบ ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

- 1) ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละประเด็นของปัญหาด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น
- 2) ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละประเด็นของปัญหาด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น
- 3) ปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับน้อย โดยประเด็นของปัญหาด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทไม่ให้โอกาสตัดสินใจในงานได้ตามความเหมาะสม
- 4) ปัญหาด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละประเด็นของปัญหาด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความไม่เหมาะสมของเป้าหมายการขาย (Target) ที่ได้รับ
- 5) ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยแต่ละประเด็นของปัญหาด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น

3.2 ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) หรือปัจจัย จิตใจสุขอนามัย (Hygiene Factor)

จากผลการวิเคราะห์ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับคือ ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านสภาพการทำงาน ปัญหาด้านความมั่นคงใน การทำงาน ปัญหาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาด้านนโยบายและการ บริหารของหน่วยงาน และปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โดยในรายละเอียดแต่ละด้านมีดังนี้

1) ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของ ปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยประเด็นของปัญหาด้านนี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีการประกาศนโยบายให้ทราบอย่างชัดเจน

2) ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ ในระดับน้อย โดยแต่ละปัญหาย่อยของปัญหาด้านนี้ ปัญหาย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ปัญหาย่อยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา และปัญหาย่อยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ เพื่อนร่วมงาน สำหรับปัญหาย่อยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว กับผู้ใต้บังคับบัญชา

3) ปัญหาด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ประเด็นของปัญหาด้านนี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ บริษัทไม่มีความ มั่นคง

4) ปัญหาด้านค่าตอบแทน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยแต่ละประเด็นของปัญหาด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น

5) ปัญหาด้านสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ประเด็นของปัญหาด้านนี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ ไม่มีการไปท่องเที่ยว ต่างประเทศ ไม่มีค่าโทรศัพท์ และไม่มีการทำประกันชีวิตให้

6) ปัญหาด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ใน ระดับ ปานกลาง โดยแต่ละประเด็นของปัญหาด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในทุก

7) ปัญหาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยแต่ละประเด็นของปัญหาด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์ระดับความสำคัญของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ เงินเดือนที่ได้รับและอายุงาน

1. จำแนกตามเพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามเพศได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานอยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดในด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

2. จำแนกตามอายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามอายุได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุต่ำกว่า 25 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดในด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 25-30 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดในด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางใน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 31-35 ปี ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มี

ค่าเฉลี่ยระดับปานกลางใน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุ 36-40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มี ค่าเฉลี่ยระดับปานกลางใน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน และด้านความเป็นอยู่ ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุมากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยย่อยด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ใน ด้าน ค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน

3. จำแนกตามสถานภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพ โสด สมรส และหย่าร้าง ให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัย จิตใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามสถานภาพได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพ โสด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มี ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ในประเด็นด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางใน ด้านนโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อน ร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพสมรส ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการ ทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มี ค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ในประเด็นด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางใน ด้านความ เป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับ ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามสถานภาพหย่าร้าง ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นใน การทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยกลุ่มนี้ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากใน ด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยย่อยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ใน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และ ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

4. จำแนกตามเงินเดือน

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงเงินเดือนให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามเงินเดือนได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยย่อยด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือน 10,000-20,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ใน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือน 20,001-30,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยย่อยด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือน 30,001-40,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

5. จำแนกตามอายุงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามทุกช่วงอายุงานให้ระดับความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงานรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามอายุงานได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่อายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงาน 1-3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดในด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 3 ปี-5 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดในด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 5 ปี-7 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามอายุงานมากกว่า 7 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และปัจจัยจิตใจที่บำรุงรักษาจิตใจ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยกลุ่มนี้มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุดในด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจิตใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามแนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัยเฮอรัลด์สเบอร์ก พบว่าให้ความสำคัญต่อปัจจัยจิตใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดย

ปัจจัยจิตใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพอใจและเป็นแรงจูงใจในการทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยมากในทุกประเด็น เรียงตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยมากในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และมีค่าเฉลี่ยปานกลางในด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของ จิรศาสตร์ ไชยเลิศ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนที่เป็นเกษตรกรในเขตการขายภาคเหนือ และการศึกษาของ สมบัติ อังกูรพิริยะ (2544) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์บริษัทแอสตราเซนเนก้า (ประเทศไทย) จำกัด และการศึกษาของอรรณูญา เจริญกุล (2546) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าสอดคล้องกันในเรื่องที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานอยู่ในระดับสำคัญมากในทุกด้าน และในปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก แต่เมื่อพิจารณาลงในปัจจัยแต่ละด้านพบว่ามีความสำคัญไม่สอดคล้องกัน โดยของ จิรศาสตร์ ไชยเลิศ, สมบัติ อังกูรพิริยะ และอรรณูญา เจริญกุล มีปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจทุกด้านอยู่ในระดับสำคัญมาก แต่ในการศึกษานี้ ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนได้ระดับความสำคัญมากที่สุด ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวได้ระดับความสำคัญ ในระดับปานกลาง

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมมีระดับของปัญหาอยู่ในระดับปานกลางโดย

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในรายละเอียดแต่ละด้านของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ปัญหาด้านความรับผิดชอบ ปัญหาด้านความสำเร็จของงาน ปัญหาด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยในปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับของปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งในรายละเอียดแต่ละด้านของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านนี้มีค่าเฉลี่ยปานกลางคือ ปัญหาด้านค่าตอบแทน ปัญหาด้านสภาพการทำงาน ปัญหาด้านความมั่นคงใน

การทำงาน ปัญหาด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัญหาด้านสวัสดิการ ปัญหาด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยน้อยในปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาของจิราศาสตร์ ไชยเลิศ (2540) ที่ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาที่เป็นเภสัชกรในเขตการขายภาคเหนือ ในส่วนของปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงานพบว่าไม่สอดคล้องกัน โดยผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจทุกด้าน อยู่ในระดับปัญหาน้อย ซึ่งพบว่าการศึกษานี้มีระดับปัญหาปานกลางในทุกด้าน ยกเว้นด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา แต่เมื่อเทียบกับการศึกษาของอรุณญา เจริญกุล (2546) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า สอดคล้องกัน โดยปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการบำรุงรักษาจิตใจ มีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง แต่ในด้านความมั่นคงในการทำงาน มีปัญหาอยู่ในระดับมากแต่ของการศึกษานี้อยู่ในระดับปานกลาง และปัญหาด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ของการศึกษานี้มีปัญหาอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 41 สรุปค่าเฉลี่ยและการแปลผลการให้ระดับความสำคัญเปรียบเทียบกับระดับปัญหาของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน				
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.69	มาก	2.95	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จของงาน	4.03	มาก	2.97	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.79	มาก	2.47	น้อย
ด้านความรับผิดชอบ	4.32	มาก	3.30	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.93	มาก	2.64	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.95	มาก	2.87	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ				
ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน	3.44	ปานกลาง	2.56	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา	3.34	ปานกลาง	2.50	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา	2.68	ปานกลาง	2.10	น้อย
ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน	3.71	มาก	2.50	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.30	มาก	2.99	ปานกลาง
ด้านค่าตอบแทน	4.51	มากที่สุด	3.38	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	4.17	มาก	2.66	ปานกลาง
ด้านสภาพการทำงาน	3.74	มาก	3.01	ปานกลาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.35	ปานกลาง	2.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.83	มาก	2.84	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยที่มีต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน	3.89	มาก	2.85	ปานกลาง

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ค้นพบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ถึงร้อยละ 55 เคยมีการย้ายบริษัททำงาน โดยสาเหตุการย้ายบริษัททำงานส่วนใหญ่มาจากต้องการรายได้เพิ่มขึ้น ต้องการความก้าวหน้า มั่นคง และต้องการมีสวัสดิการที่ดีกว่า

2. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก และพบว่าปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปัญหปานกลาง ยกเว้นปัญหาด้านการได้รับการยอมรับนับถือที่มีค่าเฉลี่ยระดับปัญหาน้อย และประเด็นเรื่องความไม่เหมาะสมของเป้าหมายการขายที่ได้รับในด้านความรับผิดชอบ มีปัญหาอยู่ในระดับมาก

3. ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก และพบว่าปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านเหล่านี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปัญหปานกลาง สำหรับด้านค่าตอบแทน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมากที่สุดและพบว่าปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านนี้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปัญหปานกลาง ในปัจจัยด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญปานกลาง และพบว่าปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในด้านนี้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปัญหาน้อย

4. ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากแต่เพศหญิงให้ความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

5. ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ระดับความสำคัญในปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ และด้านสภาพในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ช่วงอายุที่ต่ำกว่าให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน จะเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้พนักงานเกิดความพอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อบริษัทฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้พิจารณาทำการปรับปรุงหรือแก้ไขปัจจัยจูงใจในการทำงานดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับมากทุกด้าน บริษัทฯ จึงควรมุ่งพิจารณาไปที่ปัจจัยด้านความรับผิดชอบซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งมีระดับปัญหาอยู่ในระดับปานกลางและมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาสูงที่สุดและรองลงมาตามลำดับ โดยพบว่าปัญหาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในด้านนี้ เรื่องของความไม่เหมาะสมของเป้าหมายการขายที่ได้รับ เป็นปัญหาที่พบในระดับมาก ดังนั้นจึงควรจะต้องทำการพิจารณาปรับปรุง แก้ไขในเรื่องนี้เป็นอันดับแรก ควรมีการแสดงแนววิสัยทัศน์เป้าหมายการขายอย่างชัดเจน เหมาะสม ยุติธรรม และมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ของแต่ละเขตการขาย เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ เกิดแรงจูงใจและความพอใจในการปฏิบัติงาน เพราะประเด็นในเรื่องของความไม่เหมาะสมของเป้าหมายการขายที่ได้รับ ส่งผลไปถึงปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนในการที่จะได้รับรางวัลการขาย (incentive)

2. ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยเฉพาะในด้านค่าตอบแทนที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการทำงานและสวัสดิการ ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญมาก ในส่วนของปัญหาที่พบด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือปัญหาด้านค่าตอบแทน รองลงมาคือปัญหาด้านสภาพการทำงานเพื่อเป็นการมุ่งเน้นไปที่ความต้องการที่จะป้องกันการย้ายงานของผู้แทนฯ ซึ่งจากการศึกษานี้ ผู้แทนฯ ให้ระดับความสำคัญไปที่ปัจจัยที่บำรุงรักษาจิตใจด้านค่าตอบแทนมากที่สุด และมีค่าเฉลี่ยของระดับปัญหาในด้านนี้สูงที่สุด บริษัทฯ ก็ควรต้องทำการสำรวจ เปรียบเทียบในส่วนของเงินเดือนและรางวัลการขาย (Incentive) ให้เท่าเทียมหรือดีกว่ามาตรฐานบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน หรืออาจจะพิจารณาระบบผลตอบแทนอิงตามเกณฑ์ส่วนแบ่งการขาย (Commission) แทนระบบผลตอบแทนแบบรางวัลการขาย (Incentive) นอกจากนี้ในปัจจัยด้านสภาพในการทำงาน พบว่าประเด็นเรื่องของบริษัทไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว เป็นปัญหาที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ดังนั้นการที่สามารถลดขั้นตอนหรือเวลาในการทำงานได้ จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้เนื่องจากผู้แทนฯ ส่วนใหญ่ในเขตกรุงเทพฯ และ

ปริมณฑลเป็นเพศหญิง ดังนั้นถ้าสามารถพิจารณาในด้านสวัสดิการสำหรับผู้หญิงเพิ่มขึ้น เช่นใน ประเด็นค่ารักษาพยาบาล ซึ่งก็มีระดับของปัจจัยจิตใจในระดับมาก น่าจะช่วยส่งเสริมสุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานได้

ดังนั้นการศึกษานี้จึงจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร ในการที่จะรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ลดอัตราการเข้าออกงาน ป้องกันการย้ายงาน และดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาสมัครงานกับองค์กรนำไปสู่การวางแผนด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความตั้งใจ และความพยายามในการ ทำงานให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลดีต่อองค์กร ดังนั้นบริษัทฯควรมีการปรับปรุง แก้ไขและรักษา ปัจจัยจิตใจไว้ไม่ให้ขาดหายหรือบกพร่อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved