

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจของผู้แทนสหพันธ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด

สรุปผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง หรือร้อยละ 86.40 มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 47.20 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.80 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 73.20 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 41.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท ร้อยละ 39.20

2. ความพึงพอใจของผู้แทนสหพันธ์ต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูงในการทำงาน

จากการศึกษา ความพึงพอใจของผู้แทนสหพันธ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ตีส (ประเทศไทย) จำกัด ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยการแบ่งปัจจัยจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความพึงพอใจกับปัจจัยจูงใจในด้านต่าง ๆ ในระดับมากที่สุด และ ปัจจัยค่าจูงใจ จำนวน 9 ด้าน ให้ความพึงพอใจในระดับมากที่สุด มีดังต่อไปนี้

ปัจจัยจูงใจด้านสำเร็จ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จ การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ การได้รับโอกาสแสดงให้ตัดสินใจในงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ความสำเร็จของงานที่ได้ทำ

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงาน ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ การมีเกียรติและศักดิ์ศรี การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความไว้วางใจ การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในผลงาน

ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ กลุ่มเวชภัณฑ์ยาที่ได้รับผิดชอบ ความน่าสนใจของงาน ความถนัดในงานที่ทำ ความท้าทายของงาน พื้นที่การขายที่ได้รับผิดชอบ และความอิสระในระหว่างการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมาย โอกาสในการแสดงความสามารถ ความเหมาะสมของปริมาณงาน โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผน

ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ มีการเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง มีระบบการประเมินผลงาน บริษัทฯให้โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง มีโอกาสศึกษาต่อและดูงานต่างประเทศ

ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ (ค่าเบี้ยประกันภัยรถยนต์, ค่าโทรศัพท์, ค่าน้ำมันรถ) รางวัลการขายประจำเดือน รางวัลการขายประจำไตรมาส รางวัลการขายประจำไตรมาส เงินเดือนที่ได้รับ โบนัส การขึ้นเงินเดือน รางวัลการขายประจำปี ประกันชีวิต

ปัจจัยค่าจุนด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ มีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่ง มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่มีความยุติธรรม โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยค่าจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การสร้างขวัญและกำลังใจ ความเสียสละระดับของการให้อิสระในการทำงาน การได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ การสนใจในสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ การรับฟังความคิดเห็นในการทำงานความเป็นกันเองและความสนิทสนม

เพื่อนร่วมงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความพึงพอใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยให้ความพึงพอใจเรียงลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ การมีมนุษยสัมพันธ์ การแบ่งปันข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน

การรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ความเป็นกันเอง ความจริงใจ และความสนิทสนม การช่วยเหลือและแนะนำในการทำงาน ความเสียสละ การสนใจสุขภาพทั้งร่างกาย การช่วยเหลือ และแนะนำปัญหาส่วนตัว

ปัจจัยด้านสถานะทางอาชีพ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสนใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ความพอใจในตำแหน่งที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับในตำแหน่งที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสนใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีการกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งชัดเจน มีการชี้แจงนโยบายให้ทราบทั่วถึง ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบาย

ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสนใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด มีแสงสว่างและอากาศถ่ายเท มีความสะอาด ขนาดของที่ทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวก จำนวนพนักงานเหมาะสมกับงาน

ปัจจัยด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสนใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด งานที่ทำทำให้สภาพความเป็นอยู่ดีขึ้น ความสะดวกในการเดินทาง มีความผูกพันต่อที่ทำงานจนรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของการดำรงชีวิต รักความอบอุ่นของครอบครัว มีผลให้เกิดความพร้อมในการทำงาน

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสนใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี บริษัท มีความมั่นคง เป็นองค์กรใหญ่ ความมั่นคงในการจ้างงาน

ปัจจัยด้านวิปครองบังคับบัญชา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ให้ความสนใจเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ความยุติธรรมในการประเมินผลงาน การควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน การสั่งงาน มอบหมายงาน มีความชัดเจน การให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติ การรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ความพึงพอใจของผู้แทนองค์กรต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจของผู้แทนองค์กรต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงให้ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานอยู่ในแตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามเพศได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยก้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะทางอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในด้านเพื่อนร่วมงาน และ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงตามลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยก้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะทางอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุ ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ในการทำงาน อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามอายุได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 25 – 30 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 31 – 35 ปี ให้ความสำคัญพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานะอาชีพ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุ 36 – 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านสถานะอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสถานะอาชีพ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งระดับปริญญาตรี และปริญญาโท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามระดับการศึกษาได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสถานะอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะอาชีพ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสถานภาพโสด และสมรส ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามสถานภาพได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพ โสด ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารและด้านสถานะอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดย

เรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะอาชีพด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อายุงาน ผู้ตอบแบบสอบถามช่วงอายุงาน ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามอายุงานได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสถานะอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงาน 1 – 3 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสถานะอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 3 – 5 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านสถานะอาชีพ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 5 – 7 ปี ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานมากกว่า 7 ปี ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะอาชีพ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

รายได้เฉลี่ย ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน อยู่ในระดับที่แตกต่างกัน โดยสามารถแบ่งรายละเอียดตามรายได้เฉลี่ย ได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่ำกว่า 40,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสถานะอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 40,000 – 60,000 บาท ให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 60,001 – 80,000 บาท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสถานะอาชีพ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ 80,001 – 100,000 บาท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความรับผิดชอบ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้มากกว่า 100,000 บาท ให้ความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านความรับผิดชอบด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับ ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ความพึงพอใจต่อปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านสถานะอาชีพ ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้าน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความพึงพอใจได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา / ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา ความพึงพอใจของผู้แทนเวชภัณฑ์ต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 250 คน ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถามมีทั้งเพศชายและหญิง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด ซึ่งมีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 – 60,000 บาท

จากการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้แทนเวชภัณฑ์ พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีปัจจัยย่อยที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ ส่วนปัจจัยย่อยด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับมาก ในส่วนปัจจัยค่าจูงใจมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์/ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหาร ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีระดับความพึงพอใจมาก เมื่อเปรียบเทียบกับการศึกษาครั้งนี้

1. นวรัตน์ ชูเวทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจที่บำรุงรักษาจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยที่ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้าน

ค่าตอบแทน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงาน สำหรับปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

2. โอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในประเทศไทย พบว่าผู้แทนยามีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้แทนยาของบริษัทให้ระดับความพึงพอใจโดยรวมมาก โดยที่มีปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านการยอมรับ และด้านการพัฒนาและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนปัจจัยบำรุงรักษา ผู้แทนยาให้ระดับความพึงพอใจมาก โดยที่มีปัจจัยย่อยทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคง ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3. จุฬาพันธุ์ กันธิยะ (2551) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเทอร์เน็ตแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) พบว่าปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต โดยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความพึงพอใจมาก ด้านปัจจัยอนามัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสถานภาพตำแหน่งหน้าที่ที่อยู่ในปัจจุบัน มีความพึงพอใจในระดับมาก

4. คมชลัฐ สมบูรณ์ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต(ชั้นสมบูรณ์) บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยจูงใจมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านลักษณะและขอบเขตของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านการยอมรับนับถือ ส่วนปัจจัยจูงใจในการทำงานที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่ามีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการ

บังคับบัญชาของหัวหน้า ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร

ในด้านปัจจัยค่าจ้างในการทำงานในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาทั้ง 4 กลุ่ม คือ ผลการศึกษาของโอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในประเทศไทย ผลการศึกษาของนวรรตน์ ชูเวทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาของจุฬาพันธุ์ กันธิยะ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) และผลการศึกษาของคมชลัฐ สมบูรณ์ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต(ชั้นสมบูรณ์) บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร มีระดับความพึงพอใจมากเหมือนกัน

ในด้านปัจจัยค่าจ้างในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความสอดคล้องกับผลการศึกษา 3 กลุ่ม คือ คือ ผลการศึกษาของโอภาส เรืองวรรัชศิริ ผลการศึกษาของจุฬาพันธุ์ กันธิยะ และผลการศึกษาของคมชลัฐ สมบูรณ์ มีระดับความพึงพอใจมากแต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ ชูเวทย์ เนื่องจากด้านค่าตอบแทน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ในด้านปัจจัยค่าจ้างในการทำงานในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุฬาพันธุ์ กันธิยะ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารหน่วยงานตัวแทนประกันชีวิต บริษัทอเมริกันอินเตอร์เนชั่นแนลแอสซิวรันส์ จำกัด (เอ ไอ เอ) พบว่าความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นวรรตน์ ชูเวทย์ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากระดับความพึงพอใจมากที่สุดคือ ค่าตอบแทนส่วนความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ผลการศึกษาของโอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในประเทศไทย เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติในระดับมาก และผลการศึกษาของคมชลัฐ สมบูรณ์ (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้บริหารตัวแทนประกันชีวิต(ชั้นสมบูรณ์) บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด กรุงเทพมหานคร ไม่มีความสอดคล้องเช่นกันเนื่องจาก ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีระดับความพึงพอใจมากเหมือนกัน

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของโอภาส เรื่องวรวัชรักษีริ จุฬาพันธ์ กั้นธิยะ และผลการศึกษาของคมชลัฐ สมบูรณ์ ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการศึกษานวรัตน์ ชูเวทย์ ซึ่งมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อค้นพบ

จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องอยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยค้ำจุนในเรื่อง ด้านสภาพการทำงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้แทนเวชภัณฑ์ให้ความพึงพอใจ ในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมากที่สุด ในเรื่องกลุ่มเวชภัณฑ์ที่รับผิดชอบ ความน่าสนใจของงาน ความถนัดในงานที่ทำ ส่วนด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในเรื่องโอกาสศึกษาต่อและดูงานต่างประเทศให้ความสำคัญน้อย

ปัจจัยค้ำจุนที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้แทนเวชภัณฑ์ให้ความพึงพอใจ ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี บริษัทฯ มีความมั่นคง เป็นองค์กรใหญ่ ส่วนด้านเงินเดือนและสวัสดิการให้ความสำคัญน้อยกว่าด้านอื่น ๆ

ผู้แทนเวชภัณฑ์เพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญในด้านความสำเร็จของงาน อันดับแรก คือ ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จ

ผู้แทนเวชภัณฑ์เพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน คือ เพศชายให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุด ส่วนเพศหญิงให้ระดับความพึงพอใจมาก

ผู้แทนเวชภัณฑ์เพศชาย และเพศหญิง ให้ความสำคัญปัจจัยค้ำจุนในการทำงานในด้านนโยบายและการบริหารแตกต่างกัน คือ เพศชายให้ระดับความพึงพอใจมาก ส่วนเพศหญิงให้ระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีอายุต่ำกว่า 25 – 40 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญในเรื่อง ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงานเป็นอันดับแรก ให้ความสำคัญในเรื่อง การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็นมากที่สุด

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญในเรื่อง โอกาสในการแสดงความสามารถมากที่สุด ส่วนเรื่องโอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผน น้อยกว่าเรื่องอื่น ๆ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีอายุต่ำกว่า 25 – 35 ปี และ มากกว่า 40 ปี ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ให้ระดับความพึงพอใจน้อยกว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีอายุ 36 – 40 ปี ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสัมพันธ์ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ในด้านเพื่อนร่วมงาน ให้ระดับความพึงพอใจน้อยกว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงาน ในด้านความสำเร็จของงาน 3 อันดับแรก ในเรื่อง ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จ การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น และการได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงาน

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และปริญญาโท ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ เรื่อง โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผน น้อยกว่าปัจจัยเรื่องอื่น ๆ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านสถานะทางอาชีพ ในเรื่องตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านสถานะทางอาชีพ ในเรื่องความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ได้ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จของงาน ให้ความสำคัญในเรื่อง ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จ เป็นอันดับแรกเหมือนกัน

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ได้ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านกรยอมรับ ในเรื่อง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในผลงาน ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ การมีเกียรติและศักดิ์ศรี 3 อันดับแรกเหมือนกัน

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส ให้ความสำคัญพอใจปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความรับผิดชอบ เรื่องโอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผนน้อยกว่าปัจจัยเรื่องอื่น ๆ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี ให้ความสำคัญพอใจในด้านความสำเร็จของงาน 3 อันดับแรกเหมือนกัน คือ ความรู้ที่ได้รับการอบรมมีผลต่อความสำเร็จ การได้รับโอกาสแสดงความคิดเห็น และ การได้รับโอกาสให้ตัดสินใจในงาน

ผู้แทนเวชภัณฑ์ผู้ที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปี ถึงมากกว่า 7 ปี ให้ความสำคัญพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ เรื่อง โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผน น้อยกว่าปัจจัยเรื่องอื่น ๆ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีรายได้ต่ำกว่า 40,000 – 80,000 บาท ให้ความสำคัญพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงานในระดับมาก คือ ความสำเร็จของงานที่ได้ทำ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีรายได้ตั้งแต่ 40,000 บาทขึ้นไป ให้ความสำคัญพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ เรื่อง โอกาสที่มีส่วนร่วมในการวางแผน น้อยกว่าปัจจัยเรื่องอื่น ๆ

ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีรายได้มากกว่า 100,000 บาท ให้ความสำคัญพึงพอใจในด้านการยอมรับเรื่อง การยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา มากกว่าปัจจัยเรื่องอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะ

แม้ว่าผู้แทนเวชภัณฑ์ของ บริษัท โนวาร์ดีส (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจโดยรวมต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำกั้นที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ก็มีรายละเอียดบางปัจจัยที่มีระดับความสำคัญแตกต่างกัน เนื่องจากปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเป็นอย่างมาก ดังนั้นเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผู้ศึกษาขอเสนอให้บริษัทฯ ปรับปรุง หรือแก้ไข

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors)

ด้านความสำเร็จของงาน เมื่อผู้แทนเวชภัณฑ์สามารถทำงานที่ได้สำเร็จ ทางบริษัทฯ ควรจะให้รางวัลแก่พนักงาน ทั้งในรูปแบบการตอบแทนที่เป็นตัวเงินและการตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน

ด้านการยอมรับ ผู้บังคับบัญชาควรมีการยกย่องชมเชยผู้แทนเวชภัณฑ์ เมื่อมีผลงานที่ดี หรือเมื่อมีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ควรมีการยกย่องชมเชยและสร้างการจดจำได้ให้กับเพื่อนร่วมงานได้ทราบด้วย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรให้อิสระในระหว่างการทำงาน ผู้แทนเวชภัณฑ์สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ในระดับหนึ่งซึ่งจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น โดยการมีส่วนร่วมและการเอื้ออำนาจ(Empowerment)นั้น จะช่วยสร้างเสริมความรู้สึกจูงใจ (Motivation) ในการทำงานให้ดีขึ้น และนอกจากนี้พื้นที่การขายที่รับผิดชอบ ควรมีความเท่าเทียมกันทั้งในแง่ศักยภาพของโรงพยาบาลในพื้นที่รับผิดชอบ (Account Potentials) และแนวโน้มการเติบโตของตลาด (Market Trend)

ด้านความรับผิดชอบ เปิดโอกาสให้ผู้แทนเวชภัณฑ์ได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานมากขึ้น เช่น การวางแผนการเดินทาง การเข้าพบลูกค้า การใช้งบประมาณ การบริหารจัดการทรัพยากรต่างๆที่บริษัทฯส่งเสริมให้ รวมถึง การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในระดับนโยบายของทีมงานเช่น การขยายตลาดไปในกลุ่มลูกค้าใหม่ๆ เป็นต้น เพื่อเสริมสร้างกระบวนการคิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking) และเป็นการปลูกฝังให้ผู้แทนเวชภัณฑ์มีทัศนคติที่ดีและมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้ผู้แทนเวชภัณฑ์ได้รับการฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ซึ่งอาจเป็นผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ที่มีประสบการณ์ทั้งจากภายในองค์กร และภายนอกองค์กร และเปิดโอกาสให้ผู้แทนเวชภัณฑ์ได้ศึกษา หรือดูงานต่างประเทศ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพความรู้ ความสามารถให้กับผู้แทนเอง

ปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Maintenance Factors)

ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ควรมีการปรับปรุงในเรื่อง รางวัลการขายประจำปี มาตรฐานรางวัลการขายประจำปี โบนัส เงินเดือนที่ได้รับ (Based Salary) ระบบการจ่ายเงิน (Incentives) การขึ้นเงินเดือน ทางบริษัทฯ ควรจะมีการพิจารณาความเหมาะสม กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และภาวะค่าครองชีพของแต่ละจังหวัด แต่ละภาค หากพบว่าด้านใดที่ไม่เหมาะสมควรทำการปรับปรุงให้มีความเหมาะสม แต่หากว่ามีความเหมาะสมแล้ว ควรมีการชี้แจงให้ทราบถึงเหตุผลเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ในด้านประกันชีวิต ทางบริษัทฯ ควรทำให้กับผู้แทนเวชภัณฑ์ทุกคน โดยให้มีการครอบคลุมด้านอุบัติเหตุให้มากที่สุด โดยเฉพาะอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการระหว่างการขับขี่รถยนต์ รวมถึงการดูแลด้านประกันชีวิตซึ่งครอบคลุมในพื้นที่เสี่ยงภัยต่างๆ

ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ทางบริษัทฯ ควรมีการพิจารณาถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง (Internal Promotion Career Paths) เพื่อเป็นการให้โอกาสแก่ผู้แทนเวชภัณฑ์ในการสร้างผลงาน เพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยการส่งเสริมให้เข้าร่วมโครงการพัฒนาความสามารถพิเศษในด้านต่างๆ รวมถึงการสร้างเส้นทางสายงานอาชีพโดยเน้นเป้าหมายของอาชีพและศักยภาพด้านความสามารถหลักของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ โดยเริ่มปลูกฝังจิตสำนึกการเติบโตในองค์กรแต่เนิ่นๆ เพื่อให้การพัฒนาสายงานอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์มีความชัดเจนและเท่าเทียมกันของโอกาสในการด้านการแข่งขัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ทางบริษัทฯ ควรมีการให้ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ได้มีโอกาสสร้างความเข้าใจกัน และทำการศึกษาอุปนิสัยของแต่ละฝ่าย หากมีปัญหา หรือมีข้อแนะนำใด ๆ ก็สามารถให้คำแนะนำ

ซึ่งกันและกันได้ หรืออาจจะจัดงานสังสรรค์ งานพัฒนาความแข็งแกร่งของทีมเพื่อเปิดโอกาสให้ได้พบปะสังสรรค์ ได้มีการร่วมกันปรึกษาหารือกัน และเพื่อเป็นการสร้างความสนิทสนมแก่พนักงานบริษัทฯ

ด้านสถานะทางอาชีพ ทางบริษัทฯ ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้แทนเวชภัณฑ์ เพื่อให้เห็นว่าตำแหน่งที่รับผิดชอบเป็นตำแหน่งที่มีเกียรติ และเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย

ด้านนโยบายและการบริหาร ทางบริษัทฯ ควรมีการกำหนดนโยบายของบริษัทฯ ให้ชัดเจนว่าตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น ต้องรับผิดชอบอะไรบ้าง และแจ้งให้ผู้แทนเวชภัณฑ์ทราบกันอย่างทั่วถึงจะได้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง โดยในนโยบายระดับทีม หัวหน้างานควรบริหารจัดการทีมให้ผู้แทนเวชภัณฑ์ ได้ร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ซึ่งกันและกัน

ด้านสภาพการทำงาน ทางบริษัทฯ ควรจะปรับปรุงในเรื่องจำนวนพนักงานกับปริมาณงาน โดยคำนึงถึงปริมาณงานมากกว่าจำนวนยอดขาย และให้มีการเอาใจใส่ดูแลผู้แทนเวชภัณฑ์ให้เท่าเทียมกัน ทั้งในด้านการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่างๆ

ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทางบริษัทฯ ควรมีการเอาใจใส่ผู้แทนเวชภัณฑ์ เพื่อให้ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความผูกพันจนรู้สึกว่าการที่ทำงานกับที่บ้านมีความสุข และจะส่งผลทำให้ครอบครัวมีความสุข

ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ควรให้ความมั่นใจแก่ผู้แทนเวชภัณฑ์ทุกคนว่าบริษัทฯ มีความมั่นคงแค่ไหน มีชื่อเสียงและภาพพจน์ดีอย่างไร เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ทำงานว่าบริษัทฯ มี R&D and Pipelines Development ที่เอื้อในการสร้างความมั่นใจให้กับผู้แทนเวชภัณฑ์

ด้านวิธีกонтрольบังคับบัญชา ทางบริษัทฯ ควรมีการจัดอบรมให้กับผู้บริหารเพื่อให้สามารถในการบังคับบัญชามากขึ้น เช่น การสั่งงาน การมีส่วนร่วมและการเอื้ออำนาจ มอบหมายงานให้ปฏิบัติให้มีความชัดเจน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้แทนเวชภัณฑ์ และสามารถให้คำแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม