

แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด
THE JOB MOTIVATION FOR THERAPEUTIC SALES REPRESENTATIVES, PFIZER
(THAILAND) LTD. OF UPCOUNTRY AREA

ศรัณย์ เพ็ญนภา

สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Saran Pennapa

Email: saraninterpharmacy@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Marketing, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มี วัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด 2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 96 คน โดยเป็นผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ทดสอบโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วยสถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้แทนยา ได้แก่ เพศ, ด้านระดับการศึกษา, ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุของผู้แทนยา มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ผู้แทนยา

Abstract

The purposes of this study were 1. to study the job motivation for therapeutic sales representatives, Pfizer (Thailand) Ltd. of upcountry area and 2. to study the job motivation for therapeutic sales representatives, Pfizer (Thailand) Ltd. of upcountry area classified by personal factors including gender, age, educational background, average monthly income, and duration of working. The sample group used in this study were 96 populations who were the therapeutic sales representatives in Pfizer (Thailand) Ltd. of upcountry area. The questionnaire was conducted as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis testing was used for comparison by using t-test statistics to test the differences of the 2 groups of samples and the multiple comparisons were analyzed by one-way analysis of variance (ANOVA) with the LSD test. The level of significance was $p < 0.05$.

The results of this study showed that the job motivation for therapeutic sales representatives, Pfizer (Thailand) Ltd. of upcountry area was at a high level and the results of the hypothesis testing showed that personal factors including gender, educational background, average monthly income, and duration of working which were no differences in job motivation for therapeutic sales representatives, Pfizer (Thailand) Ltd. of upcountry area. However, the age of therapeutic sales representatives could make the difference and affected to the job motivation.

Key Words: Work Motivation, Therapeutic Sales Representative

บทนำ

ข้อมูลการเติบโตของอุตสาหกรรมยายุคปัจจุบัน มีการขยายตัวได้ดีโดยได้รับปัจจัยสนับสนุนจากพฤติกรรมผู้บริโภคที่ให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพมากขึ้น อีกทั้งโครงสร้างประชากรที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมถึงการเข้าถึงช่องทางการรักษาที่ดีขึ้นภายใต้ระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และการท่องเที่ยวเชิงการแพทย์ของประเทศไทยที่มีแนวโน้ม ขยายตัว ส่งผลให้ความต้องการใช้ยามีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น ขณะเดียวกันอีกปัจจัยบวกที่สำคัญของผู้ผลิตยาของไทย คือ การส่งออกไปยัง CLMV (ลาว กัมพูชา เวียดนาม และเมียนมา) ซึ่งเป็นตลาดใหม่ที่มีศักยภาพของการขยายตัวที่สูงมาก เนื่องจากกลุ่มประเทศดังกล่าวมีความเชื่อมั่นในคุณภาพและมาตรฐานการผลิตยาของไทย

บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมยาในประเทศไทยเป็นระยะเวลายาวนานถึง 63 ปี วิจัยและพัฒนาเวชภัณฑ์ยารายใหญ่แห่งหนึ่งของโลก ซึ่งมีบริษัทแม่เป็นสัญชาติอเมริกัน นอกจากนี้บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ยังให้ความสำคัญการพัฒนาพนักงานกว่า 400 ชีวิต เนื่องจากบุคลากรขององค์กรส่วนใหญ่คือผู้ประกอบการวิชาชีพด้านเภสัชกรรม มีความรู้ความสามารถ และมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อนทั้งนโยบายธุรกิจ แต่พบว่าพนักงานโดยเฉพาะตำแหน่งฝ่ายขายมีการลาออกหรือปรับเปลี่ยนเขตการทำงานอยู่บ่อยครั้ง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานให้ราบรื่น บริษัทจำเป็นต้องหาคนที่เหมาะสมมาทดแทนอยู่ตลอด ทำให้ความมั่นคงในเรื่องทรัพยากรบุคคลในบริษัทลดน้อยลงไป ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชน หรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐราชการเอง เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จอย่างยิ่งยอนขององค์กรนั้นอยู่ที่ "คุณภาพของคน" ในองค์กรนั้น ๆ

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงานของผู้แทนยาบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพราะต้องการให้บริษัททราบความสำคัญในปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินงานของผู้แทน โดยเฉพาะผู้แทนขายเขตต่างจังหวัดที่ผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาในครั้งนี้ เนื่องจากมีลักษณะการทำงานที่เฉพาะตัว มีเหตุผลปัจจัยที่เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น ค่าตอบแทน เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปพัฒนาองค์กรและทำให้แผนการสร้างทรัพยากรบุคคลในบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งต่อผู้บริหารหรือพนักงานเพื่อเป็นไปตามเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจที่วางไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยนี้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด จึงมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตและจำนวนของประชากร

ผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด (ไม่นับรวมผู้แทนยาที่รับผิดชอบเขตกรุงเทพฯ และปริมณฑล) จำนวนทั้งหมด 125 คน

ขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด โดยกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการศึกษาของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 และ ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นการศึกษา

ตัวแปรอิสระ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Independent Variable) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย (Dependent Variable) คือ แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ประกอบด้วย

1. ด้านการประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
2. ด้านการได้รับการยกย่องนับถือ
3. ด้านลักษณะของงาน
4. ด้านความรับผิดชอบ
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
6. ด้านการควบคุมบังคับบัญชา
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
8. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
9. ด้านความมั่นคงในงาน
10. ด้านสถานภาพในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจของผู้แทนยาเขตต่างจังหวัดที่มีต่อ บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ในการเป็นแนวทางแก่ผู้บริหารใช้วางแผนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานเพื่อส่งผลให้เกิดการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและทำให้องค์กรเจริญรุ่งเรืองในการดำเนินธุรกิจ

2. ทำให้ทราบความแตกต่างของแรงจูงใจของผู้แทนยาบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการตอบสนองความต้องการของพนักงานส่งผลให้เกิดการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้เจริญรุ่งเรือง

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

“แรงจูงใจ” (Motivation) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมและยังกำหนดทิศทางและเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูงจะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนมีแรงจูงใจต่ำจะไม่แสดงพฤติกรรมหรือไม่ก็ล้มเลิกการกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจไว้หลากหลาย ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2538: 711) ได้ให้ความหมายของ “แรงจูงใจ” ว่า การใช้พลังหรืออำนาจ เคลี้ยกล่อมเพื่อให้คล้อยตาม

ชาญศิลา วาสนุมา (2546: 26) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง พลังทั้งจากภายในและภายนอก ซึ่งช่วยกระตุ้นพฤติกรรมให้บุคคลทำในสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นตามกระบวนการจูงใจของแต่ละบุคคล

ธิดา สุขใจ (2548: 8) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง สิ่งใด ๆ ที่เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติหรือแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ เพื่อที่จะนำมาซึ่งการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมูลเหตุจูงใจที่สำคัญคือ ความต้องการ แรงจูงใจในการทำงาน จะนำมาซึ่งการปฏิบัติที่ดีของบุคลากรทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งจะเป็นเงื่อนไขสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548: 14) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้ บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ เป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

มาสโลว์ได้เป็นผู้พัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในเรื่อง ความต้องการตามลำดับขั้น (Pyramid of Requirements หรือ Hierarchy of Needs) (Maslow., 1954 อ้างใน จิราพร อิมเอิบและมานิตา ศรีอติชาติ, 2554) โดยเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่า กระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจ ของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของแรงจูงใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับแรงจูงใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้ว ก็ยังคงเรียกร้องแรงจูงใจสิ่งอื่น ๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมออย่างไม่จำกัด Maslow กล่าวอีก ความปรารถนาของมนุษย์นั้นจะติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ขึ้นไป ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need-Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้ เป็นลำดับดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
- 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
- 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)

Herzberg, Mausner and Snyderman ,1959 อ้างใน ฌทฐา กวีทริธ, 2550: 17-20) ได้ทำการศึกษาปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัจจัยที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจ โดยการศึกษาของ Herzberg เป็นการเก็บข้อมูลจากนักบัญชีและวิศวกร จำนวนประมาณ 200 คน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยขอให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงเวลาการทำงานที่เขามีความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจปัจจัยที่เป็นตัวสร้างแรงจูงใจ (Motivate Factor) หรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้น

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp. 33-57) ได้เสนอทฤษฎี X และ Y ขึ้น แนวความคิด เกี่ยวกับทฤษฎีมีข้อสมมติฐานว่าลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน สมมติฐานของทฤษฎี X มีดังนี้

1. มนุษย์มีสัญชาตญาณที่จะหลีกเลี่ยงงานทุกอย่างเท่าที่จะทำได้
2. เนื่องจากไม่ชอบทำงาน จึงต้องการใช้อำนาจบังคับควบคุมแนะนำและขู่ว่าจะลงโทษ
3. ขอบให้ผู้อื่นแนะนำแนวทางในการทำงานหรือเลียงความรับผิดชอบและต้องการความปลอดภัยมากกว่าสิ่งอื่นใด

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา แมคเกรเกอร์ ตั้งข้อสงสัยว่าธรรมชาติของคนตามทฤษฎี X นี้ จะ ถูกต้องหรือไม่ หรือนำไปใช้ได้กับคนทุกคนทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ เขาจึง พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นมาอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่าทฤษฎี Y ซึ่งว่ามนุษย์นั้นโดยธรรมชาติ มีใจเป็นคนที่ขี้เกียจและเชื่อถือไม่ได้ หากได้รับการจูงใจอย่างเหมาะสม ผู้บริหารที่ยอมรับทฤษฎีจะไม่ควบคุมหรือใช้อำนาจข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในความกลัวแต่จะพยายามช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาควบคุมตัวเอง และมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างกว้างขวาง

McClelland ให้ความสนใจในเรื่องของแรงจูงใจ โดยได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แมคเคลแลนด์ ได้แบ่งความต้องการแรงจูงใจพื้นฐานออกเป็น 3 แบบ ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) บุคคลที่มีความปรารถนาอย่างรุนแรงและต้องการที่จะประสบความสำเร็จและกลัวต่อความล้มเหลว ต้องการแข่งขันและมักจะกำหนดเป้าหมายที่ยากลำบากสำหรับตนเอง พอใจที่จะวิเคราะห์และประเมิน ปัญหา มีทัศนคติชอบเสี่ยง มีความรับผิดชอบเพื่อให้งานที่ทำสำเร็จลุล่วง มีการป้อนกลับในการทำงาน ตลอดจนมีความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่นแสวงหาหรือพยายามรับผิดชอบค้นหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ดีที่สุด

2. ความต้องการของความผูกพัน (Need for Affiliation) บุคคลที่พอใจการเป็นที่รัก มีความต้องการความผูกพันสูง หลีกเลี่ยงการต่อต้านจากสมาชิก เขาจะพยายามรักษาความสัมพันธ์อันดีในหมู่เพื่อนร่วมงานและคนรอบข้าง พอใจในการให้ความร่วมมือมากกว่าการแย้งชิง พยายามสร้างและรักษา สัมพันธภาพกับผู้อื่นต้องการสร้างความเข้าใจอันดีจากสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power) แมคเคลแลนด์ วิจัยพบว่า บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะต้องการความเป็นผู้นำ เป็นผู้ที่ต้องการทำงานให้ผลงานเหนือกว่าบุคคลอื่น เป็นกลุ่มที่ค้นหา หรือแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ชอบกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าทำงานให้ได้ประสิทธิภาพ รวมถึงมักจะชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) เป็นทฤษฎีที่อธิบายถึงแรงจูงใจในแง่ที่ว่า ต่อเมื่อเขาประเมินว่าเขาจะได้รับผลตอบแทนใด ๆ จากงานนั้น ๆ ซึ่งบุคคลได้มีการตัดสินใจไว้ล่วงหน้าแล้วว่าคุณค่าของสิ่งที่ได้รับ เช่น รายได้ การส่งเสริมให้ก้าวหน้า สภาพการทำงานที่ดีขึ้นนั้นเป็นเช่นไร บุคคลนั้นจึงเอางานที่นำผลลัพธ์เหล่านั้นมาให้ และในขั้นสุดท้าย เมื่อมีการประเมินเปรียบเทียบกับผลลัพธ์ต่าง ๆ บุคคลจะรู้ถึงความพอใจที่เกิดขึ้น (อนันตศักดิ์ ศรีเปารยะ, 2541 อ้างใน ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ 2552) ซึ่งทศคติของทฤษฎีเหล่านี้ มาจากหลายบุคคล ซึ่งนำโดย วีรูม (Vroom), พอร์เตอร์และลอเลอร์ (Porter; & Lawler) แนวคิดของทฤษฎีนี้อยู่ที่ผลได้ (Outcome) ความปรารถนาที่รุนแรง (Valence) และความคาดหวัง (Expectancy) จะคาดคะเนว่า โดยทั่วไปบุคคลจะแสดงพฤติกรรมก็ต่อเมื่อเขามองเห็นโอกาสและความน่าจะเป็นที่ค่อนข้างเด่นชัดหากมีความพยายามก็จะนำไปสู่ผลงานที่สูงขึ้นและยังมองเห็นโอกาสความเป็นไปได้ค่อนข้างสูง ผลงานที่สูงขึ้นจะนำไปสู่ผลลัพธ์ (Outcome) ที่พึงปรารถนา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ พบว่าครูโรงเรียนเอกชนระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความต้องการความก้าวหน้าและเจริญเติบโต ด้านความต้องการมีความสัมพันธ์กันทางสังคม และด้านความต้องการอยู่รอดหรือการดำรงชีวิต ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในภาพรวมพบว่า ครูที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาและรายได้ที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นครูที่มีเพศและอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วิลาวัลย์ เรียงระโนปัจัย (2546) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทย บริษัทยาข้ามชาติ เอบีซี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติเอบีซี และศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การทำงานในตำแหน่งผู้แทนยา สาขาที่ศึกษาและสถานภาพสมรสที่มีต่อระดับแรงจูงใจของผู้แทนยาในบริษัทยาข้ามชาติเอบีซี พบว่าระดับแรงจูงใจในเรื่องความสำเร็จในการทำงานเป็นอันดับที่มีแรงจูงใจสูงสุดและระดับแรงจูงใจในเรื่องรายได้เป็นอันดับที่มีแรงจูงใจต่ำที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การทำงานในตำแหน่งผู้แทนยา สาขาที่ศึกษาและสถานภาพสมรสไม่มีผลต่อระดับแรงจูงใจรวมของผู้แทนยา

รณฤทธิ์ สุวรรณ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในภาคเหนือ การศึกษาได้ทำ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้แทนยาซึ่ง

ทำงานในบริษัทเอกชน และมีเซตรับผิดชอบในพื้นที่ภาคเหนือ 17 จังหวัด จำนวน 200 คน โดยใช้แบบสอบถาม และทำการประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ร้อยละและค่าเฉลี่ย และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มประชากร (T-Test) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยมากกว่า สองกลุ่มประชากร (One-way ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปผลได้ ดังนี้ จากการศึกษาพบว่าระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยบำรุงรักษาจิตใจผู้ตอบแบบสอบถามให้คะแนนโดยรวมอยู่ในระดับ “ความพอใจมาก” ซึ่งในรายละเอียดแต่ละประเด็นของปัจจัยนั้นมีค่าเฉลี่ยมากในด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน และด้านค่าตอบแทน และมีค่าเฉลี่ยปานกลางในด้าน สภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวและด้านสวัสดิการ

เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร ผลการวิจัยพบว่า 1)ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน 2)ระดับผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีผลการปฏิบัติงานสูงที่สุดคือ ด้านการตรงต่อเวลา รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และต่ำสุดคือ ด้านการมีส่วนร่วม 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความเจริญเติบโต ด้านการยอมรับนับถือและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถใช้เป็นตัวพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 51.50 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน ประกอบด้วย ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ได้ทำสำเร็จลุล่วงไปแล้ว ความสำเร็จในงานที่ได้รับมีส่วนร่วมช่วยกระตุ้น/จูงใจให้อยากทำงานมากขึ้น และผลงาน ความคิดเห็นเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

อนุชา ครุฑทามาส (2558) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและการลาออกจากงานของผู้แทนยาในประเทศไทย การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้แทนยาในประเทศไทย (2) แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาจากบริษัทยาในประเทศไทย (3) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในประเทศไทย (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในประเทศไทย (5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการลาออกจากงานของผู้แทนยาในประเทศไทย และ (6) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและการลาออกจากงานของผู้แทนยาในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.9) มีอายุ 25-35 ปี และมีสถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาในสาขาเภสัชศาสตร์ ซึ่งทำงานทั้งในบริษัทยาข้ามชาติและของไทย รับผิดชอบเขตการขายในต่างจังหวัด มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-3 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001-70,000 บาท (2) แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาจากบริษัทยาในประเทศไทยมีดังต่อไปนี้ โอกาสการก้าวหน้าในอาชีพ การบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือนและค่าตอบแทน และความสำเร็จในการทำงาน (3) ระดับความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในประเทศไทยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านโอกาสการก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสำเร็จในการทำงาน (4) ปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน (5) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ลักษณะของบริษัทที่สังกัด ประสบการณ์ในการทำงานเป็นผู้แทนยา และรายได้ทั้งหมดโดยเฉลี่ยต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับการลาออกจากงานของผู้แทนยาในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (6) แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการลาออกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเฉพาะแรงจูงใจใน การทำงานด้านสถานภาพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการบังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านเงื่อนไขในการทำงาน และด้านชีวิตส่วนตัว

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Experimental design) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional study) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้แทนยาเขตต่างจังหวัด บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนผู้แทนยาเขตต่างจังหวัดมีทั้งสิ้น 125 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จากการคำนวณสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ซึ่งกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% คลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามในด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย คำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ด้าน การได้รับการยกย่องนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคง ในงานและด้านสถานภาพในการทำงาน มีจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด 35 ข้อ ประกอบด้วย ลักษณะคำถามในลักษณะประเมินค่าความเห็นด้วย 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามแบบปลายเปิดที่เกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือ มาจัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูลโดยการสุ่มแบบสะดวก และนำข้อมูลที่ได้ออกมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบแบบ t-test และสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ทดสอบสมมติฐาน หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด โดยภาพรวม มีแรงจูงใจในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ด้านสถานภาพในการทำงาน, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านความมั่นคงในงาน, ด้านลักษณะของงาน, ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน, ด้านการควบคุมบังคับบัญชา, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์(ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปการวิจัย ได้ ดังนี้

2.1 ผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ, ด้านระดับการศึกษา, ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 ผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

อภิปรายผล

ผลการวิจัย แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนมากของบริษัทเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานที่ตนเองได้รับผิดชอบอย่างสุดกำลัง เนื่องจากผู้แทนยาส่วนใหญ่จบการศึกษาทางเภสัชศาสตร์จึงมีความชำนาญในการให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ ไม่กดดันเกินไป เวลาได้รับมอบหมายให้ทำงานจึงกระตือรือร้น และมีแผนกต่างๆ ที่คอยสนับสนุนให้งานสำเร็จโดยง่าย รวมทั้งการให้อุปกรณ์ในการทำงานอย่างครบครัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ วัสดุสนับสนุนการทำงานต่างๆ เป็นต้น จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานด้านการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบิร์ก (Herzberg., 1959 อ้างใน ณัฏฐา กวีหิรัญ, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดลย์ ทองจำรุ่ง (2556) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงที่สุดด้วย

1.2 ด้านการได้รับความยกย่องนับถือ ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับความยกย่องนับถืออยู่ในระดับมาก อาจเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำมักต้องบรรลุตามยอดขายเป็นหลักซึ่งหากผู้แทนยาสามารถกระทำตามเป้าหมายได้สำเร็จ การถูกยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจึงเป็นเรื่องปกติสมควร ส่งผลให้ภาพรวมของด้านการได้รับความยกย่องนับถือ อยู่ที่ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow., 1954) ในขั้นที่ 4 ที่ว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ และการยกย่อง ได้รับความสนใจ ความต้องการมีเกียรติยศ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับที่ดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำเพื่อที่จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่า รู้สึกว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และยังสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ บุญชู เชิดชู (2556) พบว่า การได้รับการยอมรับนับถือ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานนั้น เนื่องมาจากงานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร

1.3 ด้านลักษณะงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะของงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้จะเป็นเพราะงานดังกล่าวเป็นงานที่ทำหาย ต้องใช้ทักษะหลายประการในการทำงาน เช่น การสื่อสาร การขาย การพูดนำเสนอผลิตภัณฑ์ การใช้หลักการตลาดมาช่วยในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในลักษณะงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของฮาร์เรล (Harrell., 1964 อ้างใน ณัฏฐา กวีหิรัญ, 2550) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่า ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่จะได้ศึกษางานและเรียนรู้โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จ การรับรู้หน้าที่รับผิดชอบ การควบคุมการทำงานและวิธีการทำงาน การที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่อ งานที่ทำอยู่ว่า เป็นงานที่สร้างสรรค์มีประโยชน์และท้าทาย เป็นต้น พิเศษ ซึ่งสอดคล้องกับ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานส่วนหนึ่ง เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลที่มีเจตคติ ความคิด ความสนใจ ความถนัด ที่ช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้แทนยาโดยเฉพาะเขตต่างจังหวัด มักต้องรับผิดชอบภาระงานด้วยตนเอง โดยไม่มีการบังคับจากผู้บังคับบัญชาที่หนักเกินไป ทำให้มีอิสระทางความคิด สามารถรับผิดชอบงานใหม่ๆ ได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ความรับผิดชอบ ตามทฤษฎีของเฮอริสเบิร์ก ว่าหมายถึง แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจได้อย่างเต็มที่ โดยไม่

จำเป็นต้องเข้ามาตรวจสอบหรือควบคุมมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร ที่มีด้านลักษณะงาน และความรับผิดชอบในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงาน มีสิ่งท้าทายใหม่ๆ ให้ผู้ทำงานได้ตั้งใจบรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัทมีหลากหลายตำแหน่งหรือระดับ จูงใจให้พนักงานตั้งใจปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสม มีการให้ทุนไปศึกษาพัฒนาทักษะต่างๆ แก่พนักงานอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ทิพวารินทร์ กลิ่นโชยสุคนธ์ (2552 :20) นิยามความก้าวหน้าในการทำงาน ตามทฤษฎีของเฮอริสเบอร์ก ว่าหมายถึง การได้รับเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น ปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นตามไปด้วย รวมทั้งให้โอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานส่งผลให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย อีกทั้งยังมีการทบทวนผลงานรวมถึงความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน ทุกๆ ครั้งปี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอริสเบิร์ก (Herzberg.,1959 อ้างใน ณิชฐา กวีหิรัญ, 2550) ที่กล่าวว่า ความก้าวหน้าเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแรงจูงใจในการทำงาน เช่นเดียวกับ เฟรนช์ (French., 1964 อ้างใน ณิชฐา กวีหิรัญ, 2550) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน การมีโอกาสเลื่อนไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะเป็นปัจจัยที่จะสนอง ความต้องการของคนงานและลูกจ้างที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

1.6 ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสายงานของการขายต้องมีระดับผู้บังคับบัญชาดูแลกลยุทธ์ต่างๆ ทำให้ผู้แทนยาเองมีโอกาสได้รับคำแนะนำในการทำงานให้สำเร็จจากหัวหน้างานของตนเองอย่างใกล้ชิด ส่งผลต่อสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับทฤษฎีของมัลดารี (Muldary.,1983 อ้างใน ณิชฐา กวีหิรัญ, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า ถ้าหากผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความขัดแย้ง ในการปฏิบัติงาน มีสัมพันธภาพทางลบระหว่างกันแล้ว จะเป็นการเพิ่มความกดดันให้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

1.7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปกติการทำงานผู้แทนยาจะแยกย่อยแบ่งเป็นทีมขายตามผลิตภัณฑ์ที่รับผิดชอบ ทำให้มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมทีมหัวหน้า หรือการได้พบปะลูกค้าสม่ำเสมอ ก่อให้เกิดการสร้างมิตรภาพทั้งในบริษัทเองและการทำงานปกติด้วย ซึ่งสอดคล้องกับภิญโญ สาร (2516) อ้างใน สุธานี นุกูลอึ้งอารี (2555) กล่าวไว้ว่า การอยู่ร่วมกันในหมู่บุคลากรได้คบกันฉันท์มิตร รู้จักกันอย่างกว้างขวาง สนับสนุนและร่วมกันทำงาน จะเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวลักษณ์ ม่วงมี (2554) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รัฐ กรมสรรพากร ที่มีด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลให้บุคคลมีความสุข รู้สึกมีอิสระทางความคิด และรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมาย

1.8 ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก เพราะบริษัทไฟเซอร์เป็นบริษัทยาข้ามชาติที่มีการจ่ายค่าตอบแทนค่อนข้างสูงและงานผู้แทนยาเองเป็นงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าการประกอบอาชีพอื่นๆ เป็นอาชีพที่หลายคนอยากทำเพื่อแลกกับค่าตอบแทนที่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ฮาร์เรลล์ (Harrell., 1972 อ้างใน ณิชฐา กวีหิรัญ, 2550) ที่ได้กล่าวว่า ระดับเงินเดือนมีผลโดยตรงกับแรงจูงใจในการทำงาน เงินเดือนที่มากเพียงพอต่อการครองชีพจะทำให้คนมีแรงจูงใจในการทำงานสูงกว่าคนที่ระดับเงินเดือนต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา เหลืองมันคง ที่พบว่า ปัจจัยค่าจ้างมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรมากที่สุด ซึ่งก็คือ การปรับเงินเดือนให้เป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา

1.9 ด้านความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทยาอันดับต้นๆ ของโลกที่มีมาอย่างยาวนาน มีการพัฒนาอยู่อย่างต่อเนื่อง เปิดทำการ

ชายในประเทศไทยเกือบ 60 ปี ส่งผลให้พนักงานยังคงอยู่ทำงานกับบริษัทได้ยาวนาน สอดคล้องตามทฤษฎีของ Maslow (1970) ที่มนุษย์มีความต้องการ ในขั้นที่ 2 ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการงานและรายได้ที่มั่นคง ประกอบกับการมีเจ้านาย หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ล้วนส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ กระตุ้นและสร้างการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ธัญพร สุวรรณคาม (2559) ที่ว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และสอดคล้องกับการวิจัยของปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่พบว่า ความมั่นคงของงาน นั้นทำให้คนที่ปฏิบัติงานสามารถยึดเป็นอาชีพหลักได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัตินั้นทำให้ฐานะทางด้านเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น

1.10 ด้านสถานภาพในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก บริษัทเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลาย มีชื่อเสียงด้านการวิจัยและพัฒนาอย่างยาวนาน ดูแลพนักงานในองค์กรได้เป็นอย่างดี จึงรู้สึกภูมิใจและเป็นเกียรติที่มีโอกาสทำงานที่นี่ ซึ่งสอดคล้องกับ วินัย นาราภิรมณ์ (2530) อ่างใน ฉันทธา กริทธิธัญ (2550) ได้กล่าวว่า สถานะของอาชีพที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น หรือมีลักษณะที่เป็นองค์ประกอบความรู้สึกรับรองงาน ก็จะทำให้บุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานภาพสูง หรือระดับสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้นๆ โดยตามแนวคิดของ บุญชู มูลธาร์ (2556) ที่อธิบายไว้ว่า กระบวนการจูงใจที่สร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกันในการแก้ไขปัญหา

2. จากผลการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า

2.1 ผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า น่าจะมีสาเหตุมาจากการที่ บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีแนวทางในการทำงานโดยไม่แบ่งแยกเพศ หรือนำเอาเพศมาเป็นตัวตัดสินใจเลือกปฏิบัติ ทั้งการรับเข้าทำงาน การเลื่อนขั้นหรือใดๆ ก็ตาม นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้องค์กรมีอิสระทางเพศ ให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติต่อทุกเพศ จึงอาจส่งผลให้เพศไม่มีผลต่อความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา เหลืองมั่นคง (2559) ที่พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการทำงาน และประกายมาศ เพชรรอด (2557) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เช่นกัน

2.2 ผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุต่างกันทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเมื่อทำการทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า ผู้แทนยาบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือแตกต่างกัน ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ที่มีอายุ 25 – 30 ปี กับ อายุ 31 – 35 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

กลุ่มที่ 2 ผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ที่มีอายุ 25 – 30 ปี กับ อายุ 36 – 40 ปี มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

กลุ่มที่ 3 ผู้แทนยา บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ที่มีอายุ 25 – 30 ปี กับ อายุ 40 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการทำงานด้านการได้รับการยกย่องนับถือแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญ 0.05

นั่นเท่ากับว่าอายุที่ต่างกันโดยเฉพาะด้านของการยอมรับยกย่องนับถือ อาจจะมาจากพนักงานใหม่ที่มีอายุไม่มาก อาจมีมุมมองว่าอาชีพที่ทำได้รับการยอมรับมากน้อยขึ้นอยู่กับสิ่งที่ได้เรียนรู้และประสบการณ์ที่ต่างกัน

สอดคล้องกับค่าการวิเคราะห์ ทดสอบจับคู่ (Multiple Comparisons) โดยค่าสถิติ LSD ที่เกิดกับกลุ่มอายุ 25 – 30 ปี กับอายุที่สูงกว่า แสดงให้เห็นว่ากลุ่มอายุที่น้อยกว่ามีมุมมองและแรงจูงใจในการทำงานผู้แทนยาที่ต่างกับกลุ่มอายุที่สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ ฮาร์เรลล์ (Harrell.,1964 อ้างใน ฌัทฐา กริทธิรัญ, 2550) ที่ได้กล่าวว่า อายุ มีความเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ผู้ที่มีอายุมากมักมีประสบการณ์ในการทำงานที่สูงตามไปด้วย แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่พบว่า อายุ ที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ แตกต่างกัน และในงานวิจัยของ อดุลย์ ทองจำรุง (2556) พบว่า อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งปัจจัยจูงใจ ทั้งนี้พบว่าผู้ที่มีอายุ และระยะเวลาการปฏิบัติงานมาก จะมีแรงจูงใจต่อปัจจัยจูงใจ และปัจจัยบำรุงรักษามากด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของวันเพ็ญ เลี้ยงถนอม (2553) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับอาชีวศึกษา เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน วุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ปรากฏว่ามีแรงจูงใจแตกต่างกันโดยอายุที่มากกว่าจะมีแรงจูงใจในการทำงานที่สูงกว่าอายุน้อย

2.3 ผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกันทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระบบการคัดเลือกพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาและฝึกอบรมให้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับเช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ซึ่งพนักงานทุกคน ต้องปฏิบัติงานภายใต้การบริหารงานแบบเดียวกัน และลักษณะการทำงานที่ไม่ต่างกันมากนัก จึงไม่เกิดความแตกต่างในด้านสภาวะแวดล้อมในการทำงานมากนัก สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำซึ่งกันและกันได้เมื่อมีปัญหาในการทำงาน ซึ่งเป็นที่มาที่ว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของฮาร์เรลล์ (Harrell.,1964 อ้างใน ฌัทฐา กริทธิรัญ, 2550) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา มักไม่แสดงความแตกต่างระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับระดับการศึกษา แต่มักจะขึ้นอยู่กับลักษณะของงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานหรือไม่ สอดคล้องกับการวิจัยของ สุชาติ ภาคพูล. (2554) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับ ปฏิบัติการ กรณีศึกษา กรมอุทธรเรือ พบว่า พนักงานในสายงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2.4 ผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เขตต่างจังหวัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการจ่ายผลตอบแทนสำหรับผู้แทนยาของบริษัท โดยใช้มาตรฐานเดียวกันทั้งบริษัท กล่าวคือ รายได้ของผู้แทนยาจะประกอบด้วย 2 ส่วนหลักๆ คือ เงินเดือน ซึ่งจะขึ้นกับตำแหน่งงานและระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในส่วนที่ 2 คือ ผลตอบแทนที่ได้จากการปิดยอดการขาย ซึ่งรายได้ในส่วนที่ 2 พนักงานทุกคนมีสิทธิ์ที่จะได้รับเท่าเทียมกัน หากแต่ถ้าขึ้นกับผู้แทนยาคนนั้นจะสามารถปิดยอดการขายได้มาก น้อย แตกต่างกันไป ทำให้โดยรวม ผู้แทนยาจึงมีรายได้โดยเฉลี่ยไม่แตกต่างกันมากนัก รายได้ที่รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ของผู้แทนยาที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน จึงทำให้แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg.,1959 อ้างใน ฌัทฐา กริทธิรัญ, 2550) ที่กล่าวว่าความต้องการในรูปของเงินเดือนไม่มีที่สิ้นสุดจะต้องได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม กล่าวโดย ซึ่งสอดคล้องกันกับงานวิจัยของนิพร สามคำ (2550) ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารออมสิน สังกัดเขตเชียงราย พบว่า พนักงานธนาคารออมสินที่มีความแตกต่างกัน ด้านรายได้ต่อเดือน มีระดับแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ที่กล่าวไว้ว่ารายได้มีความสำคัญต่อการหาเลี้ยงครอบครัวและดำรงชีวิตจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

2.5 ผู้แทนยา บริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการทำงานต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนยา ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพในการปฏิบัติงานที่ต่างกันรวมถึงความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ผู้แทนยาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าก็ย่อมจะมีความรับผิดชอบในหน้าที่การงานที่มากกว่า มีประสบการณ์ที่มากกว่า สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานจนประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง และมักจะได้รับการยกย่องนับถือจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชา และยังส่งผลถึง รายได้และผลตอบแทน อันหมายถึงเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่งตามลำดับขั้นอาวุโสที่มากกว่า มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 อ้างใน ณิชฐา กวีศิริ, 2550) ที่กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลมีความตั้งใจปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ระยะเวลาในการทำงาน ที่แตกต่างกันทำให้พนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้แทนยาบริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน ทำให้มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้น บริษัท ไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ควร มีนโยบายการบริหารบุคคลที่เฉพาะเจาะจงจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านอายุของพนักงาน เช่น การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูน ทักษะที่จำเป็นต่างๆ จำแนกตามอายุของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจาก พนักงานที่มีอายุไม่เท่ากันย่อมมีทักษะความเชี่ยวชาญต่างกัน มีความสนใจใคร่รู้ที่ต่างกัน ดังนั้นการสร้างกิจกรรมหรือปรับการพัฒนาพนักงานโดยใช้ช่วงอายุมาช่วยสร้างความเหมาะสม น่าจะช่วยให้ผู้แทนยาบริษัทไฟเซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด มีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากยิ่งขึ้น หรือนอกจากนี้เพื่อเป็นการลดความแตกต่าง ระหว่างผู้แทนยาที่มีอายุต่างกัน บริษัทควรจัดให้มีการสอนผู้แทนยาใหม่ โดยผู้แทนยาที่มีอายุที่มากกว่าเพื่อช่วยทำให้พนักงานที่มีความแตกต่างในด้านอายุ เข้าใจความแตกต่างซึ่งกันและกันมากขึ้น อันจะนำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงานที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ธาดา ราชกิจ. (2562ก). 15 สาเหตุหลักที่พนักงานจะขอลาออก. สืบค้น 14 เมษายน 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/tips/th-190123-resignjobreason/>
- _____. (2562ข). การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal: PA) หนึ่งในเครื่องมือสำคัญขององค์กรที่ประสบผลสำเร็จ. สืบค้น 16 เมษายน 2563, จาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-evaluation-190115/>
- บุญชัย มูลธาร์. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. สืบค้น 16 เมษายน 2563, จาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2553). จิตวิทยาธุรกิจ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอขลุ้ง จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เยาวลักษณ์ ม่วงมี. (2554). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กรมสรรพากร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.
- รณฤทธิ์ สุวรรณ. (2557). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาในภาคเหนือ. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย, การค้นคว้าแบบอิสระ (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- วรรณ อุตธา. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัด

- อุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- วิลาวัณย์ เขียวธโนปจัย. (2546). แรงจูงใจในการทำงานของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในประเทศไทย บริษัทยาข้ามชาติ เอบีซี. กรุงเทพฯ: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โสภณ พงศ์สุพัต. (2549). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- อนุชา ครุฑทามาส. 2558. แรงจูงใจในการทำงานและการลาออกจากงานของผู้แทนยาในประเทศไทย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.