

[หน้าแรก](#) [เกี่ยวกับ TCI](#) » [ฐานข้อมูล TCI](#) » [ค่า TJIF](#) [การประเมิน/อ่าน](#) » [งานบริการของ TCI](#) » [เกณฑ์คุณภาพวารสาร](#) » [กระดานสนทนา](#) [FAQ](#)

ผลการประเมินคุณภาพวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI

โปรดระบุหมายเลข ISSN หรือชื่อของวารสารที่ต้องการทราบผลประเมิน :

ค้นหา

ลำดับ	ชื่อวารสาร	ISSN	เจ้าของ	จัดอยู่ในวารสาร กลุ่มที่	สาขา
1	Veridian E-Journal Science and Technology Silpakorn University วารสารถูกคัดชื่อออกจากฐานข้อมูล TCI ใน ช่วง 1 มกราคม 2563 - 31 ธันวาคม 2565	2408-1248	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร	2	วิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยี
2	Veridian E-Journal, Silpakorn University วารสารถูกคัดชื่อออกจากฐานข้อมูล TCI ใน ช่วง 1 มกราคม 2563 - 31 ธันวาคม 2565	1906-3431	บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ศิลปากร	1	มนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์

ข้อมูล : 100

สงวนลิขสิทธิ์ 2562 สถาบันวิจัยและพัฒนา citation แห่งมหาวิทยาลัยศิลปากร
อีเมล : tc.i.thai@gmail.com



Veridian E-Journal

Silpakorn University

HUMANITIES, SOCIAL SCIENCES AND ARTS

Volume 12 Number 6
November - December 2019

ISSN 1906 - 3431

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Career Advancement for Medical Representative of Multinational Company in Bangkok Metropolitan

Received: June 15, 2019
 Revised: October 29, 2019
 Accepted: November 5, 2019

ดวงกมล วิเชียรสาร (Duangkamol Wichiensarn)^{*}
 ธนินทร์รัช รัตนพงศ์ภิญโญ (Taninrat Rattanapongpinyo)^{**}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31–35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสำคัญในระดับมาก 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง มีความสำคัญในระดับมาก 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความ

* นักศึกษามหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Student in Master of Business Administration Program, Faculty of Management Science,
 Silpakorn University. ,duoongduangkamol@gmail.com, Tel : 065-942-2356

** รองศาสตราจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Associate Professor Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University., e-mail: taninrata@gmail.com,
 Tel: 080-998-0089

เจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้แทนยา ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร

Abstract

The objectives of this research were to study the relationship of factors between personal factors, internal environmental factors and external environmental factors that affect to career advancement for medical representative of multinational company in Bangkok metropolitan. This research is conducted as a quantitative survey research, questionnaires were used as a tool to collect data. Samples are representatives from medical representative of multinational company in Bangkok, a total of 400 respondents. The analysis statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation and coefficient of Pearson.

Results shows the followings: (1) Personal factors of gender, age, status and education level did not affect to career advancement for medical representative of multinational company in Bangkok metropolitan but average monthly income affect to career advancement for medical representative of multinational company in Bangkok metropolitan (2) Internal and external environmental factors had related to career advancement for medical representative of multinational company in Bangkok metropolitan with a statistical significant at 0.05 level.

Keywords: Career Advancement, Medical Representative, Internal environmental factors, External environmental factors

บทนำ

ผู้แทนยาเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมอาชีพหนึ่ง เนื่องจากมีค่าตอบแทนสูง ปัจจุบันแนวโน้มธุรกิจยา มีอัตราการเติบโตที่สูงขึ้นและมีการแข่งขันสูง บริษัทขนาดใหญ่หลายบริษัทหันมาดำเนินธุรกิจามากขึ้น อาทิ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท แอลจี เคม ໄลฟ์ ไซเอนเซส จำกัด ห้างบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจารายเดิมและ รายใหม่ก็พยายามที่จะเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดในทุกๆ ปี โดยผู้แทนยาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทสามารถ บรรลุวัตถุประสงค์ที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้ได้ ผู้แทนยาจำเป็นต้องมีทักษะด้านการขายและความรู้ทางด้านยาเป็น อย่างมาก เนื่องจากต้องให้ความเชื่อมั่นแก่แพทย์ เภสัชกร โดยมีหน้าที่ให้ข้อมูลยาแก่แพทย์เพื่อให้แพทย์สั่งจ่ายยา ให้แก่คนไข้ ให้ข้อมูลทางการแพทย์ใหม่ นวัตกรรมทางการแพทย์ งานวิจัยทางการแพทย์ทั้งในประเทศไทยและ ต่างประเทศ เพื่อเป็นความรู้และแนวทางในการรักษาคนไข้ต่อไป อีกทั้งเป็นคนกลางประสานความสัมพันธ์ระหว่าง บริษัทและลูกค้า อันได้แก่ 医药 เภสัชกร และบุคลากรทางการแพทย์ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี เป็นเสมือนตัวแทน

ขององค์กรในการไปติดต่อธุรกิจ นับว่าเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าขององค์กร และเป็นบุคลากรที่องค์กรต้องรักษาไว้ เป็นอย่างดี (นพรัตน์ ตั้งเนินชาริญสุข, 2559)

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จมากได้รับการสนับสนุนมาจากการบริหารมนุษย์ที่มีคุณภาพ ดังนั้น นอกจากเนื้อหากระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเข้าทำงานแล้ว ฝ่ายบริหารจึงต้องพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร เป็นต้น (รัตนธรรม นคร, 2554)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นปัจจัยอันดับแรกที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น บรรยากาศในห้องทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน การวางแผนอย่างอุปกรณ์สำนักงานอย่างเหมาะสม เป็นต้น จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์จนสร้างผลงานออกมาให้ดียิ่งขึ้นได้ ปัจจัยดังกล่าวจะสามารถช่วยรักษาพนักงานและดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ ดังนั้นนอกจากพัฒนาศักยภาพของพนักงานแล้ว จึงควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย (วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์, 2558)

ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม ด้านนโยบายและการเมือง รวมทั้งการแข่งขันทางธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ องค์กรจำเป็นต้องเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในด้านอาชีพของพนักงานและขององค์กรเอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและเจริญเติบโตในธุรกิจได้ (วิทวัส รุ่งเรืองผล, 2558)

แผนการพัฒนาพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้นถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจ ให้กับพนักงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความเอาใจใส่ เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานตามทฤษฎีแรงจูงใจ อีกทั้งส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) (อาภรณ์ ภูวิทยพันธุ์, 2550) แสดงให้เห็นถึงความเจริญเติบโตในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร การพัฒนาพนักงานจึงควรควบคู่ไปกับการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีทำงานอย่างเต็มที่

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้การเกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้แทนยา และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงผู้บริหารที่สนใจจะต้นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่ององค์กร จะได้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงในการทำงานของ

ผู้แทนยา เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์สร้างบุคลากรให้มีคุณค่า ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าและเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร

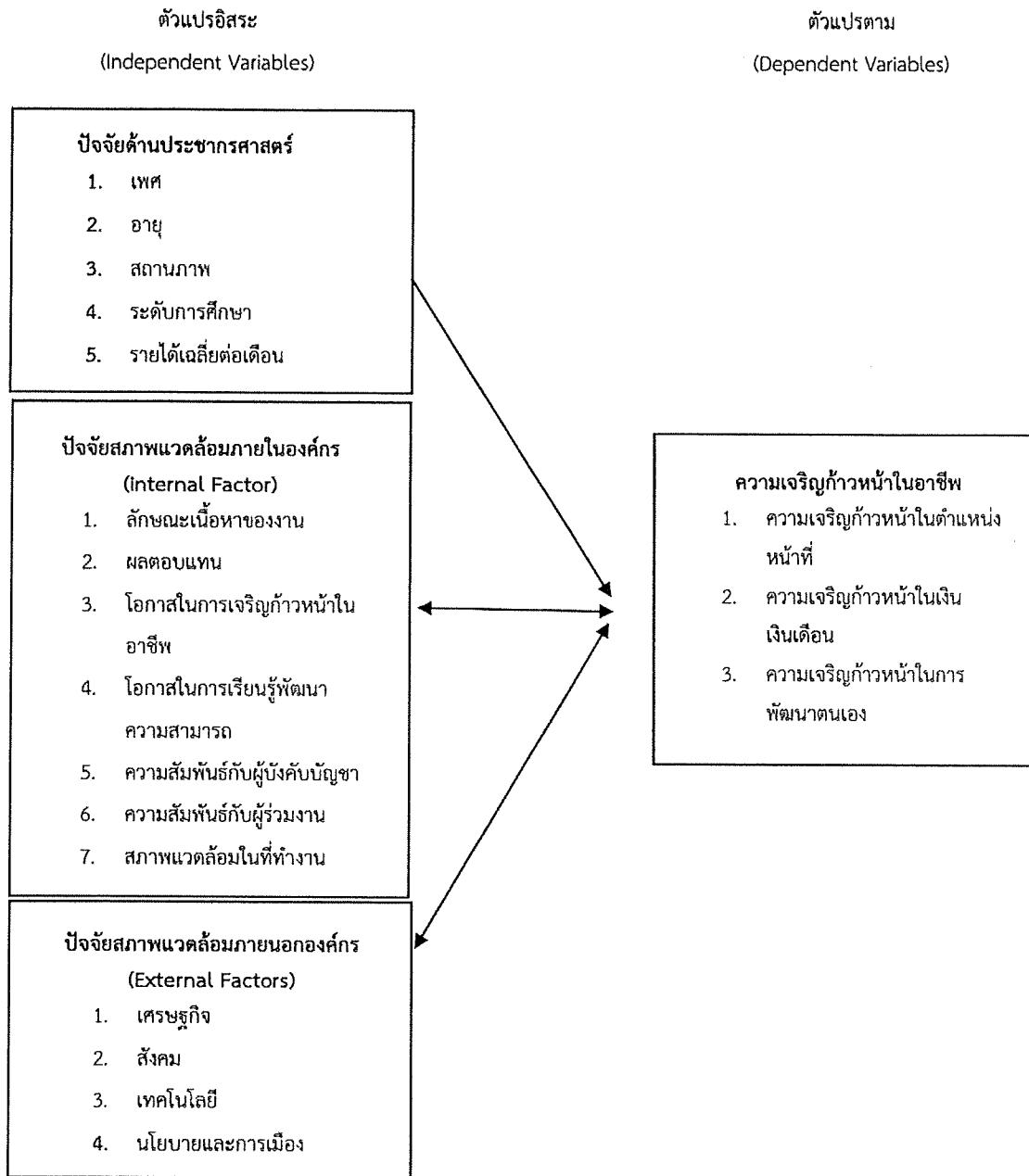
วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การบททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะทางประชาราศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพ รายได้ อัชีพ ระดับการศึกษา ลักษณะประชาราศาสตร์เป็นสิ่งที่สำคัญ และสอดคล้องกับความสามารถที่จะสามารถช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย บุคคลที่มีลักษณะประชาราศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ประกอบด้วย

1. เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มความต้องการที่จะรับ-ส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชาย ยังมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ

2. อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีกระบวนการทัศน์ทางความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน เนื่องมาจากประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน

3. สถานภาพ (Marital Status) และรายได้ (Income) มีอิทธิพลต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เนื่องจากแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นสิ่งสนับสนุนที่ทำให้เกิดความแตกต่างของความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดปัจจัยตัวแปรด้านประชาราศาสตร์ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาลักษณะของประชาราศาสตร์ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สามารถใช้จำแนกประเภทของกลุ่มประชากรตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้วิจัยนำไปกำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการ กระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมาย (นวลด่อง อุ�ามนตรี และรชยา อินทนนท์, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในการทำงานส่งผลต่อแรงกระตุ้นให้พนักงานอยากมีความเจริญก้าวหน้า ในอัชีพ Forehand และ Gilmer (1964, อ้างถึงใน ณัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านความปลอดภัย คือ ความมั่นคงในการทำงานเกิดจากการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พร้อมกับการเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม การให้บทเนื้อร่างวัลแก้วผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการยอมรับและยกย่องเช่นเช่นเดียวกัน ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

1.3 ด้านองค์กรและการจัดการ คือ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางแผนนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ซึ่งเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

1.4 ด้านค่าจ้าง คือ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

1.5 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน คือ เรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถและช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.6 ด้านนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำทำงานอย่างใกล้ชิด พร้อมกับการได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานโดยการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้และการนิเทศงานไม่อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เข้าตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานได้

1.7 ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานรวมทั้งรู้จักหน้าที่ของตนเองอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความสามัคคีในที่ทำงาน

1.8 ด้านติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร สำหรับข่าวสารที่เกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังแข็งแยงอยู่และกำลังจะทำในอนาคต แต่ในขณะที่การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาเชื่อมโยงกับการรับรู้ด้านนโยบายการทำงานและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลในแต่ละฝ่าย

1.9 ด้านสภาพการทำงาน คือ การแสดงออกถึงระเบียบ ที่สร้างความปลอดภัยตั้งแต่เครื่องจักรที่ถูกจัดไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมใช้งาน รวมถึงคุณภาพของอากาศถ่ายเทดี ไม่เสียงรบกวน โดยจะต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ นอกจากนี้ในบางองค์กรจะมีสถานที่ให้ออกกำลังกายและมีโรงอาหารใกล้ที่ทำงาน ศูนย์อนามัย และสถานที่จอดรถ เป็นต้น

1.10 ด้านสวัสดิการที่เป็นผลประโยชน์ คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยประกันสุขภาพ เป็นต้น

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจให้มีความอยากรถูกก้าวหน้าในองค์กรที่ทำงานอยู่ หรือลาออกไปเจริญเติบโตทางอาชีพท่องค์กรอื่น ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกต้านการพัฒนา

สภาพแวดล้อมภายนอก หรือสภาพแวดล้อมระดับมหภาค เป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่ไม่สามารถควบคุมได้ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสามารถสร้างโอกาสหรือก่อให้เกิดอุปสรรค (วิทวัส รุ่งเรืองผล, 2558) เป็นปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างต่ออุตสาหกรรมหรือธุรกิจ หรือเรียกว่า PEST Analysis ประกอบไปด้วย

2.1 ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง (Political) อธิบายถึงผลกระทบที่เกิดจากการเมือง การตรากฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์กรธุรกิจ

2.2 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economics) เป็นการรายงานแนวโน้มทิศทางของเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.3 ปัจจัยด้านสังคม (Social) เป็นแรงกดดันทั่วไปในสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของบุคคล

2.4 ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่างๆ เนื่องจากเทคโนโลยีถูกปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จำนวนมาก มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์เป็นสำคัญ

จากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา จะเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบความคิด การตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล ผู้วิจัยจึงนำเป็นไข้เป็นตัวแปรอิสระเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรฐานตัวความก้าวหน้าในอาชีพ ประณต นันทิยกุล (2535, อ้างถึงใน ราринี ทองลีม, 2558) ได้กล่าวไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขั้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งเดียวกันได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลา โดยการเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน เป็นการที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีส่วนสัมพันธ์กัน และมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจ ให้เกิดทัศนคติที่ดี ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อค้นคว้าและจำแนกทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยา

ข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร และสามารถนำมำกำหนดตัวแปรอิสระที่มีผลและความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพ พร้อมทั้งนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลภาคสนาม รวม ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล ภัปtryผล และข้อเสนอแนะ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตบางกอกน้อย เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตสายไหม เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และมีศักยภาพสูง ประกอบไปด้วยผู้แทนยาที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลากว่า 10 ปี โดยเลือกเฉพาะผู้แทนที่ดูแลโรงพยาบาลขนาด 120 เตียงขึ้นไป ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ โรงพยาบาลสุขุมวิท

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากแต่ละองค์กรถือว่าจำนวนผู้แทนยาที่รับผิดชอบในแต่ละพื้นที่ เป็นกลุ่มธุรกิจการตลาดอย่างหนึ่งที่ไม่สามารถเบิดเผยได้ ซึ่งจำนวนผู้แทนยาในแต่ละพื้นที่จะส่งผลต่อกรรมทางการตลาดและยอดขาย ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้แทนยาที่รับผิดชอบในแต่ละพื้นที่ โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G.Cochran กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วนิชย์บัญชา, 2549) จำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยเลือกวิธีการเก็บข้อมูล 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่านแอปพริเคชันไลน์คือสংแบบสอบถามไปยังไลน์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ตัวอย่าง และแบบที่ 2 คือ เก็บข้อมูลด้วยตนเองที่โรงพยาบาลและงานประชุมวิชาการทางการแพทย์จำนวน 300 ตัวอย่าง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ (3.1.1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (3.1.2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านลักษณะเนื้อหา ของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (3.1.3) ปัจจัย แวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในการตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนด ขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผล และมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 ร่างแบบสอบถามและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณา เพื่อขอคำแนะนำ และนำมาปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความน่าเชื่อถือ หลักจากนั้นนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตร สัมประสิทธิ์แอลฟ่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟាដ่องตัวแปรปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร เท่ากับ 0.938 ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร เท่ากับ 0.903 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟ่าโดยรวม เท่ากับ 0.949 ดังนั้นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบ ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นพัฒนามาจากแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามเป็นลักษณะสำรวจรายการ (Checklist) โดยพัฒนามาจากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฝ่าฝืนอุปสรรคที่ส่งผลต่อความมุ่งพันต่องค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของวรรากณา ชูเชิดรัตน (2557) ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร พัฒนามาจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ ของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของรัตนรงค์ ณ นคร (2554) ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร พัฒนามาจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลุ่มตะวันตก ของธารินี ทองลิ่ม (2558) ส่วนที่ 4 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดย พัฒนาตามแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลุ่มตะวันตก ของธารินี ทองลิ่ม (2558) ในการวัดผลของการตอบแบบสอบถามของส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert scale

เกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงษ์พันธ์ หิรัชพันธ์, 2550) ได้แก่ 0.80 ขึ้นไป มีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด, 0.60 – 0.79 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง, 0.40 – 0.59 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง, 0.20 – 0.39 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ, 0.20 ลงมา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเป็นผู้ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มเป้าหมาย จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 ตัวอย่าง หลังจากกลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 การวิเคราะห์โดยใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ anova และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยทางด้านประชาราศาสตร์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท ผลจากสถิติ การวิเคราะห์หาค่าจำนวน (Frequency ; n) และค่าร้อยละ (Percentage ; %) ตามตารางที่ได้แสดงด้านล่าง

ข้อมูลที่นำไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	125	31.25
หญิง	275	68.75
รวม	400	100.00

ข้อมูลที่นำไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
21 – 25 ปี	23	5.75
26 – 30 ปี	107	26.75
31 – 35 ปี	154	38.50
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	116	29.00
รวม	400	100.00

ข้อมูลที่นำไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพ		
โสด	251	62.75
สมรส	132	33.00
หม้าย / หย่าร้าง	17	4.25
รวม	400	100.00

ข้อมูลที่นำไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	254	63.50
ปริญญาโท	142	35.50
ปริญญาเอก	4	1.00
รวม	400	100.00

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
น้อยกว่า 50,000 บาท	28	7.00
50,001 – 70,000 บาท	78	19.50
70,001 – 90,000 บาท	134	33.50
มากกว่า 90,000 บาท	160	40.00
รวม	400	100.00

ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรพบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาถูกให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามตารางที่ได้แสดงด้านล่าง

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร		
	Mean (\bar{X})	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน	4.01	0.53	มาก
ด้านผลตอบแทน	4.07	0.71	มาก
ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	4.00	0.76	มาก
ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	4.06	0.73	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	4.11	0.61	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	4.00	0.56	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.86	0.63	มาก
รวม	4.02	0.47	มาก

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรพบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านเศรษฐกิจถูกให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามตารางที่ได้แสดงด้านล่าง

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร		
	Mean (\bar{X})	S.D.	ระดับความสำคัญ
ด้านเศรษฐกิจ	3.94	0.62	มาก
ด้านสังคม	3.90	0.63	มาก
ด้านเทคโนโลยี	3.88	0.66	มาก
ด้านนโยบายและการเมือง	3.85	0.62	มาก
รวม	3.89	0.47	มาก

ส่วนที่ 4 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพพบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองถูกให้ความสำคัญมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ตามลำดับ ผลจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตามตารางที่ได้แสดงด้านล่าง

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ		
	Mean (\bar{X})	S.D.	ระดับความสำคัญ
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.78	0.52	มาก
ความก้าวหน้าในเงินเดือน	3.76	0.68	มาก
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	3.98	0.49	มาก
รวม	3.84	0.44	มาก

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน พบร่วมกับ ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายละเอียดของการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้แสดงตามตารางด้านล่าง

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา	เพศ				t	Sig. (2-tailed)		
	ชาย		หญิง					
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.				
	3.84	0.47	3.85	0.44	-0.209	0.835		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบร้า มีค่า sig เท่ากับ 0.835 นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพผู้แทนยา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.733	3	0.244	1.237	0.296
	ภายในกลุ่ม	78.250	396	0.198		
	รวม	78.983	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบร้า มีค่า sig เท่ากับ 0.296 นั่นคือ อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพผู้แทนยา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	0.455	2	0.227	1.149	0.318
	ภายในกลุ่ม	78.528	397	0.198		
	รวม	78.983	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบร้า มีค่า sig เท่ากับ 0.318 นั่นคือ สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัท ยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพผู้แทนยา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	1.148	2	0.574	2.927	0.055
	ภายในกลุ่ม	77.835	397	0.196		
	รวม	78.983	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการ พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.055 นั้นคือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพผู้แทนยา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	9.742	3	3.247	18.572	0.000**
	ภายในกลุ่ม	69.241	396	0.175		
	รวม	78.983	399			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการ พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.000 นั้นคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรภาพรวมมีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.461 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายละเอียดของการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้แสดงตามตาราง ด้านล่าง

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน	0.438*	0.000	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	0.313*	0.000	ต่ำ
ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	0.328*	0.000	ต่ำ
ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	0.245*	0.000	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.388*	0.000	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.364*	0.000	ต่ำ
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.318*	0.000	ต่ำ
ภาพรวม	0.461*	0.000	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบร่วมกับ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวมมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.436 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายละเอียดของการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้แสดงตามตารางด้านล่าง

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ด้านเศรษฐกิจ	0.331*	0.000	ต่ำ
ด้านสังคม	0.364*	0.000	ต่ำ
ด้านเทคโนโลยี	0.327*	0.000	ต่ำ
ด้านนโยบายและการเมือง	0.273*	0.000	ต่ำ
ภาพรวม	0.436*	0.000	ปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบร่วมกับกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล พิมลศิริ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบร่วมกับผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตาดา ศรีกมล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการทำงานรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยแล้ว สามารถเรียงได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราิชาติ ปานสาเนียง (2556) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบร่วมกับ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจมากที่สุดที่ รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รารินี ทองลิ่ม (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏลุ่มภาคตะวันตก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์จากการทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ ดังนี้

4.1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสวัตติ สุติญาณามณี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่องค์กรของพนักงานปฏิบัติการ : กรณีศึกษา สายการบิน สัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่องค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มิลินทปัญญา (2561) ได้ศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พนว่า ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรา รินี ทองลิ่ม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในภาครวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พนว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตรา รินี ทองลิ่ม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในภาครวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทยา ทั้งบริษัทยาข้ามชาติ และบริษัทยาในประเทศไทย รวมถึงบริษัทอื่นที่สนใจ ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ควรให้ผู้แทนยา มีอิสระและเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงานได้ตรงตามลักษณะการทำงานของตนเองและเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ เช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้แทนยาเสนอความคิดเห็นและวางแผนการทำงาน เนื่องจากผู้แทนยาเป็นผู้ที่มีข้อมูล

ในเขตที่รับผิดชอบมากที่สุด โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษามากขึ้น พร้อมกับสร้างหัตถศิลป์ที่ดีเกี่ยวกับงานโดยให้ผู้แทนเห็นถึงประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ด้วย

ด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจหลายด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดี ความพัฒนาความสามารถให้เพิ่มขึ้น เพราะเป็นที่มาของการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งเรื่องจำนวนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ อาย่างเหมาะสม ควรทำการสำรวจผลตอบแทนบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกัน โดยเฉพาะบริษัทคู่แข่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับเปลี่ยนผลตอบแทนของบริษัทให้เป็นที่พึงพอใจของพนักงาน อีกทั้งยังสามารถนำผลการสำรวจนั้นมาวิเคราะห์ต่อในแต่ละแนวทางการบริหารและการตลาดของบริษัทนั้นๆ ได้อีกด้วย

ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ควรมีนโยบายวางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบโดยทั่ว กัน พร้อมทั้งจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรการ วิเคราะห์ตลาด หลักสูตรการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรการจูงใจคน หลักสูตรการขายอย่างมืออาชีพ หลักสูตรการนำเสนออย่างมืออาชีพ หลักสูตรการบริหารมนุษย์ เป็นต้น โดยบริษัทสามารถพิจารณาฝึกอบรม พนักงานได้ทั้งแบบ ฝึกอบรมภายในอก และฝึกอบรมภายนอก ใน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ แต่ละบุคคล เพิ่มแรงผลักดันและจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าสายงานของผู้แทนฯ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จะทำให้มีความสุขในการทำงาน องค์กรหลายแห่งเลือกนำกิจกรรมละลายพฤติกรรมมาสร้าง ความสัมพันธ์กันระหว่างพนักงานภายในองค์กร เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานได้ท้ากิจกรรม ร่วมกัน รู้จัก พูดคุย และเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้กันมากขึ้น ซึ่งสามารถจัดทำได้ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยกำหนดเป็น 1-2 ครั้ง สำหรับฝ่ายขายของผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้บริหารหน่วยงานหรือทีมขาย จัดกิจกรรมเฉพาะกลุ่มเพิ่มเติม เช่น จัดทีม Building นอกสถานที่ หรือจัดให้หัวหน้างานและผู้แทนฯมีโอกาส พูดคุยกันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ การรู้จักกัน nokneinh จากมุมมองทำงาน จะสามารถส่งเสริมให้หัวหน้างาน และผู้แทนฯมีความผูกพัน ทำงานการเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผู้แทนฯเป็นอาชีพที่ต้องออกไปทำงานงานนอกสถานที่ เนื่องจาก ต้องไปพบแพทย์ เกสัชกรเก็บทุกวัน ดังนั้นสถานที่ที่ผู้แทนไปทำงานส่วนใหญ่ ได้แก่ โรงพยาบาลและคลินิก ซึ่งเป็นสถานที่ที่บริษัทไม่สามารถกำหนดได้ ดังนั้นด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในที่นี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญในเรื่อง อุปกรณ์อำนวยความสะดวกความสะดวกและระบบการทำงานต่างๆที่สนับสนุนการทำงานของผู้แทนฯให้มีความราบรื่น ได้แก่ ข้อมูลยาที่ทันสมัยเพื่อนำเสนอแพทย์ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการนำเสนอข้อมูลยา เช่น iPad แฟ้มข้อมูล เอกสาร เป็นต้น พนักงานประสานงานที่สนับสนุนการทำงานของผู้แทนฯ เช่น พนักงานจัดเตรียมงานเอกสาร พนักงานไอทีส่งยอดขายและระบบรวมข้อมูลลูกค้าเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ตลาด เป็นต้น การ ประสานงานกัน และระบบสนับสนุนการทำงานที่ดี จะช่วยให้ผลงานออกแบบมีประสิทธิภาพ ลูกค้าเกิดความ ประทับใจ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในระยะยาวได้

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก อันประกอบด้วย นโยบายทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ผู้แทนยาให้ความสำคัญในด้านนี้และมีผลต่อการตัดสินใจก้าวหน้าในงาน หรือออกจากงานเพื่อหาแนวทางอื่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผู้บริหารจังหวัดแลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน แสดงให้เห็นถึงโอกาสและช่องทางในการทำงานให้แก่ผู้แทนยาอย่างชัดเจน ทำให้ผู้แทนยามีความมั่นใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กร ต่อไป พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนยาเพื่อประกอบการวางแผนหรือนโยบาย จะทำให้ผู้แทนยาเกิดความรู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้รับทราบถึงความต้องการ หัวศูนย์ของผู้แทนยามากยิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์ผู้แทนยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาระดับความต้องการต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา เนื่องจากผู้แทนยานิปัจจุบันเป็นเด็กรุ่นใหม่มากขึ้น จะทำให้ผู้วิจัยได้มุมมองความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้
2. มีการศึกษาปัจจัยต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านแรงงาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. มีการศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดอื่นๆเพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบและเห็นถึงความแตกต่างทางด้านพื้นที่ เนื่องจากประเทศไทยได้ขยายฐานเศรษฐกิจไปหลายจังหวัดมากขึ้น ประชากรเริ่มย้ายที่อยู่อาศัยออกไปปริมณฑลและต่างจังหวัด โดยข้อมูลจากเว็บไซด์ <https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดของประเทศไทย> (ข้อมูลวันที่ 19 เมษายน 2562) อ้างอิงข้อมูลจากการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แสดงข้อมูลรายชื่อจังหวัดในประเทศไทยที่มีจำนวนประชากรสูงรองจากกรุงเทพมหานคร ได้แก่ นครราชสีมา อุบลราชธานี ขอนแก่น เชียงใหม่ บุรีรัมย์ ชลบุรี นครศรีธรรมราช สงขลา ทำให้บริษัทยาสนใจทำการตลาดและวางแผนกลยุทธ์เพิ่มยอดของบริษัทได้ อย่างไรก็ตามบริษัทควรคำนึงถึงวัฒนธรรม ธรรมเนียม ประเพณี ของประชากรแต่ละพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับและประยุกต์ใช้ในการวางแผนทางการตลาดที่เหมาะสมสมต่อไป

References

- Buaplansi, N. (2018). "rūpbæp kānphatthana bukkhalakōn nai phūnthi rabiang sēthakit phiset phāk tawan'ōk phūa rōng rap 'utsāhakam paomai nai 'anākhōt. [Personnel development model in the eastern economic corridor to support future target industries]." Journal of SUVARNBHUMI INSTITUTE OF TECHNOLOGY, Faculty of Humanities and Social Sciences, 4(1).
- Milinthapunya, W. (2018). "patchai thi samphan kap kān khong yū nai ngān khōng bukkhalakōn rōngphayābān mahāwitthayālai. [Factors related to retention of employees at a university hospital]." Journal of Humanities and social Sciences Thonburi University, 12(28): 244-255
- Na nakhon, R. (2011). "patchai nai kānsāng rāeng čhūngčhai khōng phanakngān truāt sop banchī kōrāni suksā borisat truāt sop banchī khanāt yai sī hāeng. [Factors in the motivation of Auditing Staffs: A case studies of 4 large auditing companies]." Independent study, Master of Accounting Program, Faculty of Commerce and Accountancy, Thammasat University.
- Phisitnuphong, N. (2018). "saphāpwāetlōm nai kānhamngān thi mī khwāmsamphan tō, kānsāng khwām phukphan 'ongkōn khōng kharātchakan lāe bukkhalakōn samnakngān khēt saimai Krung Thēp Maha Nakhōn. [Work environment that are related to the organizational engagement of government officers and staff of Saimai district, Bangkok]." Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University, 1(1): 64-78.
- Phuwitthayaphan, A. (2015). kānborīhan lāe phatthana phanakngān dāo dēn. [Strategic talentmanagement and development]. Bangkok: HR Center.
- Rungruangphon, W. (2015). lakkān talāt Principle of marketing. [Principle of marketing]. 9th ed. Bangkok: Thammasat University.
- Sereerat, S. (2007). phruttikam phuboriphōk. [Consumer Behavior]. Bangkok: Theerafilm and Scitex Co.,Ltd.

- Songkiettisak, W. (2015). "patchai saphapwætlom patchai khwamplotphai læ patchai ræng chungchai nai kanthamngan thi mi phon to khunnaphap chiwit nai kanthamngan khong phanakngan ronggan læ nuai sanapsanun khong ronggan namtan saha ruang chamkat Mukdahan. [Atmosphere Safety and Work Motivation Factors Affecting Employees' Core and Supporting Departments of Saharueng Mukdaharn Co., Ltd. Sugar Cane Factory]." Independent study, Master of Business Administration Program, Bangkok University.
- Sutinyamanee, V. (2018). "ongprakop thi mi itthiphon to khwam phukphan to ongkon khong phanakngan patibatkhan: kojan suksa sai kan bin sanchat Thai haeng nung. [Factors Determining Organizational Commitment of Operational Staffs: A case study of A Thai Ais Carrier]." The 1st Aviation National Symposium: 1-10.
- Tangvenitcharoensuk N. (2016). "patchai thi mi phon to kan la ok khong phuthaen ya. [Factors Affecting Resignations by Pharmaceutical Sales Representative in Thailand]." Independent study, Master of Arts Business Economics, Thammasat University.
- Thaweerat, P. (2007). withikan wichi thang phruttikam sat læ sangkhommasat. [Research methodology in behavioral sciences and social sciences]. 6th ed. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Thonglim, T. (2015). "patchai suan bukkhon læ patchai saphapwætlom dan kanphatthana thi samphan kap kanphatthana khwam kaona nai achip khong phanakngan mahawitthayalai sai sanapsanun mahawitthayalai ratchaphat klum phak tawantok. [Factors personal and development environment to the development of career advancement of employees university supporting staff, Western Rajabhat Universities]." Thesis, Master of Arts Program in Public and Private Management, Silpakorn University.
- Uthamontri, N., & Intanon, R. (2015). "kanphatthana bukkhalakon kojan suksa maha witthaya 'Ubon ratchathani. [Personnel Development: A Case Study of Ubon Ratchathani University]." Journal of Liberal Arts Ubon Ratchathani University, 11(1).
- Wanitbancha, K. (2006). kanchai SPSS for Windows nai kan wikhro khomun. [Using SPSS for Windows to analyze data]. 9th ed. Bangkok: Statistics, Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University.