

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)*
ธนิษฐ์ รัตนพงศ์ปัญญา (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. ,goongduangkamol@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 บริษัทขนาดใหญ่หลายบริษัทหันมาดำเนินธุรกิจยามากขึ้น อาทิ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท แอลจี เคมี โลฟ โซเนนเซส จำกัด ทั้งบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจยารายเดิมและรายใหม่ก็พยายามที่จะเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดในทุกๆปี โดยผู้แทนยาเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้ได้ ผู้แทนยาจำเป็นต้องมีทักษะด้านการขายและความรู้ทางด้านยาเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องให้ความเชื่อมั่นแก่แพทย์ เกสเซอร์ โดยมีหน้าที่ให้ข้อมูลยาแก่แพทย์เพื่อให้แพทย์สั่งจ่ายยาให้แก่คนไข้ ให้ข้อมูลทางการแพทย์ใหม่ นวัตกรรมทางการแพทย์ งานวิจัยทางการแพทย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นความรู้และแนวทางในการรักษาคนไข้ต่อไป อีกทั้งเป็นคนกลางประสานความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและลูกค้า อันได้แก่ แพทย์ เกสเซอร์ และบุคลากรทางการแพทย์ ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี เป็นเสมือนตัวแทน

ขององค์กรในการไปติดต่อธุรกิจ นับว่าเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าขององค์กร และเป็นบุคลากรที่องค์กรต้องรักษาไว้เป็นอย่างดี (นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข, 2559)

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน พบว่าองค์กรที่ประสบความสำเร็จมักได้รับการสนับสนุนมาจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ดังนั้น นอกเหนือจากกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติมาเข้าทำงานแล้ว ฝ่ายบริหารจึงต้องพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมกับรักษานักงานที่มีคุณภาพไว้ด้วยวิธีการต่างๆ ได้แก่ การสร้างแรงจูงใจ การทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร เป็นต้น (รัตนรพี ณ นคร, 2554)

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร เป็นปัจจัยอันดับแรกที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน องค์กรที่มีสภาพแวดล้อมในการทำงานดี เช่น บรรยากาศในห้องทำงาน ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงาน การวางตำแหน่งอุปกรณ์สำนักงานอย่างเหมาะสม เป็นต้น จะช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ เกิดความคิดสร้างสรรค์จนสร้างผลงานออกมาให้ดียิ่งขึ้นได้ ปัจจัยดังกล่าวจะสามารถช่วยรักษานักงานและดึงดูดความสนใจของบุคคลที่มีความสามารถให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรได้ ดังนั้นนอกจากพัฒนาศักยภาพของพนักงานแล้วจึงควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วย (วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2558)

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

แผนการพัฒนาพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพนั้นถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่ช่วยสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน พนักงานจะมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความเอาใจใส่ เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานตามทฤษฎีแรงจูงใจ อีกทั้งส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2550) แสดงให้เห็นถึงความเจริญเติบโตในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร การพัฒนาพนักงานจึงควรทำควบคู่ไปกับการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นส่วนที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความจงรักภักดี และใช้ความสามารถที่ตนมีทำงานอย่างเต็มที่

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของพนักงาน และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร รวมถึงผู้บริหารที่สนใจกระตุ้นแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร จะได้ทราบถึงความต้องการที่แท้จริงในการทำงานของ

ผู้แทนยา เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์สร้างบุคลากรให้มีคุณค่า ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าและเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์กร

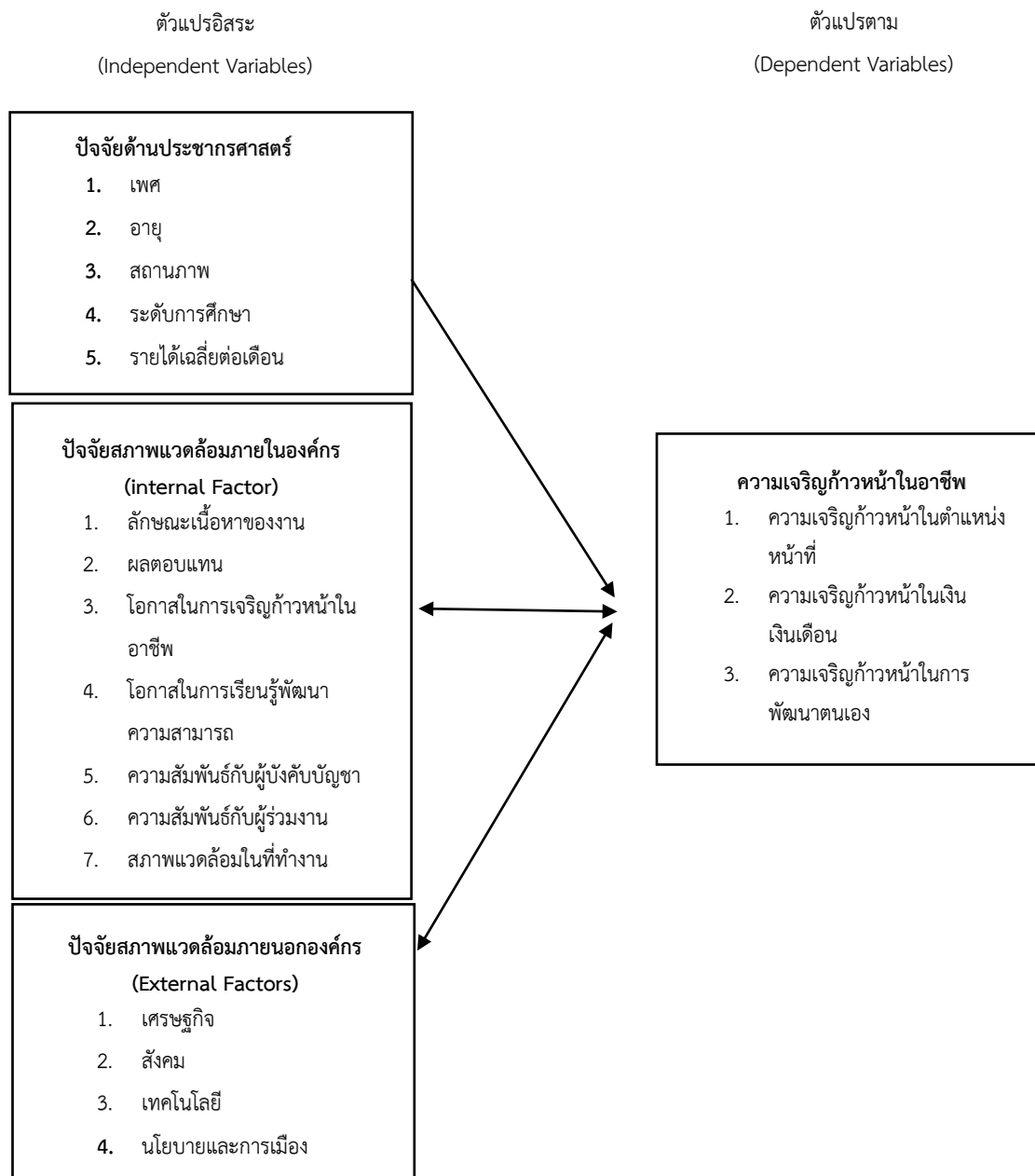
วัตถุประสงค์

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

สมมติฐานการวิจัย

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

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพ รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรที่จะสามารถช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย บุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกัน (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) ประกอบด้วย

1. เพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มความต้องการที่จะรับ-ส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายยังมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ
2. อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีกระบวนการทัศนทางความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมการตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ แตกต่างกัน เนื่องมาจากประสบการณ์ชีวิตที่แตกต่างกัน
3. สถานภาพ (Marital Status) และรายได้ (Income) มีอิทธิพลต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสาร เนื่องจากแต่ละคนมีวัฒนธรรม ประสบการณ์ ทัศนคติ ค่านิยม และเป้าหมายที่แตกต่างกัน
4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นสิ่งสนับสนุนที่ทำให้เกิดความแตกต่างของความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

จากแนวคิดปัจจัยตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาลักษณะของประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สามารถใช้จำแนกประเภทของกลุ่มประชากรตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้วิจัยนำไปกำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการ กระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อให้งานที่ปฏิบัติอยู่บรรลุเป้าหมาย (นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์, 2558)

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในการทำงานส่งผลต่อแรงกระตุ้นให้พนักงานอยากมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ Forehand และ Gilmer (1964, อ้างถึงใน ณิชขพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านความปลอดภัย คือ ความมั่นคงในการทำงานเกิดจากการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

1.2 ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พร้อมกับการเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยซึ่งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

1.3 ด้านองค์กรและการจัดการ คือ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

1.4 ด้านค่าจ้าง คือ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

1.5 ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน คือ เรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถและช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.6 ด้านนิเทศงาน คือ การได้รับความเข้าใจที่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด พร้อมกับการได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานโดยการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้และการนิเทศงานไม่ได้อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานได้

1.7 ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานรวมทั้งรู้จักหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความสามัคคีในที่ทำงาน

1.8 ด้านติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร สำหรับข่าวสารที่เกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่และกำลังจะทำในอนาคต แต่ในขณะที่การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาเชื่อมโยงกับการรับรู้ด้านนโยบายการทำงานและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลในแต่ละฝ่าย

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

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

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจให้มีความอยากเจริญก้าวหน้าในองค์กรที่ทำงานอยู่ หรือลาออกไปเจริญเติบโตทางอาชีพที่องค์กรอื่น ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา

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 เนื่องจากเทคโนโลยีถูกปรับปรุงพัฒนาขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จำนวนมาก มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์เป็นสำคัญ

จากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา จะเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิด การตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล ผู้วิจัยจึงนำเป็นใช้เป็นตัวแปรอิสระเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ ประณต นันทียกุล (2535, อ้างถึงใน ธาณี ทองลัม, 2558) ได้กล่าวไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขึ้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลา โดยการเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน เป็นการที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีส่วนสัมพันธ์กัน และมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาจิตใต้จิตให้เกิดขึ้นที่ดี ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ระเบียบวิธีการวิจัย

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

ข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร และสามารถนำมากำหนดตัวแปรอิสระที่มีผลและความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยสร้างแบบสอบถาม แล้วนำไปตรวจสอบคุณภาพ พร้อมทั้งนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลภาคสนามรวบรวม ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตบางกอกน้อย เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตสายไหม เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่เป็นที่ตั้งของโรงพยาบาลขนาดใหญ่ และมีศักยภาพสูง ประกอบไปด้วยผู้แทนยาที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ในการทำงานเป็นเวลานาน โดยเลือกเฉพาะผู้แทนที่ดูแลโรงพยาบาลขนาด 120 เตียงขึ้นไป ได้แก่ โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลรามาธิบดี โรงพยาบาลจุฬา โรงพยาบาลภูมิพล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากแต่ละองค์กรถือว่าจำนวนผู้แทนยาที่รับผิดชอบในแต่ละพื้นที่เป็นกลยุทธ์ทางการตลาดอย่างหนึ่งที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ซึ่งจำนวนผู้แทนยาในแต่ละพื้นที่จะส่งผลต่อกิจกรรมทางการตลาดและยอดขาย ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้แทนยาที่รับผิดชอบในแต่ละพื้นที่ โดยผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่างของ W.G.Cochran กำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) จำนวนทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง โดยเลือกวิธีการเก็บข้อมูล 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันไลน์คือส่งแบบสอบถามไปยังไลน์ของกลุ่มตัวอย่าง 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 ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (3.1.3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง

3.2 ตัวแปรตาม คือ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยต่างๆที่ส่งผล และมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาของบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 3 ร่างแบบสอบถามและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณา เพื่อขอคำแนะนำ และนำมาปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความน่าเชื่อถือหลักจากนั้นนำมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร เท่ากับ 0.938 ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร เท่ากับ 0.903 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แอลฟาโดยรวม เท่ากับ 0.949 ดังนั้นแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ 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 และความสามารถในการ ฝ่าฝืนอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ของวรางคณา ชูเชิตรีตนา (2557) ส่วนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร พัฒนามาจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของรัตนรพี ณ นคร (2554) ส่วนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร พัฒนามาจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ของธารินี ทองลิ้ม (2558) ส่วนที่ 4 การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยพัฒนาตามแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ จากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อม ด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ของธารินี ทองลิ้ม (2558) ในการวัดผลของการตอบแบบสอบถามของส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert scale

เกณฑ์การแปรผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 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 ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท ผลจากสถิติการวิเคราะห์หาค่าจำนวน (Frequency ; n) และค่าร้อยละ (Percentage ; %) ตามตารางที่ได้แสดงด้านล่าง

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

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	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

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

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	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 พบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายละเอียดของการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ได้แสดงตามตารางด้านล่าง

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติ 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 พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.835 นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา	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 พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.296 นั่นคือ อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา	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 พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.318 นั่นคือ สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร 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

จากตาราง พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.055 นั่นคือ 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

จากตาราง พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.000 นั่นคือ 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 ได้แสดงตามตารางด้านล่าง

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร		
	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 บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวมมีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.436 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรายละเอียดของการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ได้แสดงตามตารางด้านล่าง

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติใน เขตกรุงเทพมหานคร		
	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 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 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 พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตาตล ศรีกมล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการทำงานรายด้านโดยเรียงจากมากไปน้อยแล้ว สามารถเรียงได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ปานสาเนียง (2556) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครโดยส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงตามลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจมากที่สุดที่ รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาณี ทองลิ้ม (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์จากการทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ ดังนี้

4.1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสวัตต์ สุตินุญญามณี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ : กรณีศึกษา สายการบินสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มลิณทปัญญา (2561) ได้ศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาโรนี ทองลิ้ม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก

4.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธาโรนี ทองลิ้ม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก โดยผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและประยุกต์ใช้เป็นแนวทางพัฒนาบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ทั้งบริษัทฯข้ามชาติ และบริษัทฯในประเทศ รวมถึงบริษัทอื่นที่สนใจ ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน

ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ควรให้ผู้แทนยาที่มีอิสระและเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาและเรียนรู้จากการทำงานได้ตรงตามลักษณะการทำงานของตนเองและเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ เช่น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้แทนยาเสนอความคิดเห็นและวางแผนการทำงาน เนื่องจากผู้แทนยาเป็นผู้ที่มีข้อมูล

ในเขตที่รับผิดชอบมากที่สุด โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษามากขึ้น พร้อมกับสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน โดยให้ผู้แทนเห็นถึงประโยชน์และคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ด้วย

ด้านผลตอบแทน เป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจหลายด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดี ความพัฒนาความสามารถให้เพิ่มขึ้น เพราะเป็นที่มาของการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งเรื่องจำนวนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม ควรทำการสำรวจผลตอบแทนบริษัทอื่นๆ ในธุรกิจเดียวกัน โดยเฉพาะบริษัทคู่แข่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับผลตอบแทนของบริษัทให้เป็นที่พึงพอใจของพนักงาน อีกทั้งยังสามารถนำผลการสำรวจนั้นมาวิเคราะห์ต่อในแง่ของแนวทางการบริหารและการตลาดของบริษัทนั้นๆ ได้อีกด้วย

ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ควรมีนโยบายวางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน พร้อมทั้งจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรการวิเคราะห์ตลาด หลักสูตรการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรการจูงใจคน หลักสูตรการขายอย่างมืออาชีพ หลักสูตรการนำเสนออย่างมืออาชีพ หลักสูตรการบริหารมนุษย์ เป็นต้น โดยบริษัทสามารถพิจารณาฝึกอบรมพนักงานได้ทั้งแบบ ฝึกอบรมภายนอก และฝึกอบรมภายใน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ แต่ละบุคคล เพิ่มแรงผลักดันและจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าสายงานของผู้แทนฯ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จะทำให้มีความสุขในการทำงาน องค์กรหลายแห่งเลือกนำกิจกรรมละลายพฤติกรรมมาสร้างความสัมพันธ์กันระหว่างพนักงานภายในองค์กร เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน รู้จัก พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้กันมากขึ้น ซึ่งสามารถจัดทำได้ทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยกำหนดปีละ 1-2 ครั้ง สำหรับฝ่ายขายเองผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้บริหารหน่วยงานหรือทีมขายจัดกิจกรรมเฉพาะกลุ่มเพิ่มเติม เช่น จัดทีม Building นอกสถานที่ หรือจัดให้หัวหน้างานและผู้แทนฯมีโอกาสพูดคุยกันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ การรู้จักกันนอกเหนือจากมุมมองทำงาน จะสามารถส่งเสริมให้หัวหน้างานและผู้แทนฯมีความผูกพัน ทำงานการเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผู้แทนฯเป็นอาชีพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ เนื่องจากต้องไปพบแพทย์ เกสเซอร์เกือบทุกวัน ดังนั้นสถานที่ที่ผู้แทนฯไปทำงานส่วนใหญ่ ได้แก่ โรงพยาบาลและคลินิก ซึ่งเป็นสถานที่ที่บริษัทไม่สามารถกำหนดได้ ดังนั้นด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในที่นี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญในเรื่อง อุปกรณ์อำนวยความสะดวกและระบบการทำงานต่างๆ ที่สนับสนุนการทำงานของผู้แทนฯให้มีความราบรื่น ได้แก่ ข้อมูลยาที่ทันสมัยเพื่อนำเสนอแพทย์ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการนำเสนอข้อมูลยา เช่น iPad แฟ้มข้อมูลเอกสาร เป็นต้น พนักงานประสานงานที่สนับสนุนการทำงานของผู้แทนฯ เช่น พนักงานจัดเตรียมงานเอกสาร พนักงานไอทีส่งยอดขายและระบบรวบรวมข้อมูลลูกค้าเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ตลาด เป็นต้น การประสานงานกัน และระบบสนับสนุนการทำงานที่ดี จะช่วยให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ลูกค้าเกิดความประทับใจ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในระยะยาวได้

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก อันประกอบด้วย นโยบายทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ผู้แทนยาให้ความสำคัญในด้านนี้และมีผลต่อการตัดสินใจก้าวหน้าในงาน หรือออกจากงานเพื่อหาแนวทางอื่นให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ผู้บริหารจึงควรแสวงหาวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน แสดงให้เห็นถึงโอกาสและช่องทางในการทำงานให้แก่ผู้แทนยาอย่างชัดเจน ทำให้ผู้แทนยามีความมั่นใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนยาเพื่อประกอบการวางแผนหรือนโยบาย จะทำให้ผู้แทนยาเกิดความรู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้รับทราบถึงความต้องการ ทิศนคติของผู้แทนยามากยิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์ผู้แทนยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาระดับความต้องการต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา เนื่องจากผู้แทนยาในปัจจุบันเป็นเด็กรุ่นใหม่มากขึ้น จะทำให้ผู้วิจัยได้มุมมองความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้

2. มีการศึกษาปัจจัยต่างๆ เพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. มีการศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบและเห็นถึงความแตกต่างทางด้านพื้นที่ เนื่องจากประเทศไทยได้ขยายฐานเศรษฐกิจไปหลายจังหวัดมากขึ้น ประชากรเริ่มย้ายที่อยู่อาศัยออกไปบริเวณชนบทและต่างจังหวัด โดยข้อมูลจากเว็บไซต์ <https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดของประเทศไทย> (ข้อมูลวันที่ 19 เมษายน 2562) อ้างอิงข้อมูลจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แสดงข้อมูลรายชื่อจังหวัดในประเทศไทยที่มีจำนวนประชากรสูงรองจากกรุงเทพมหานคร ได้แก่ นครราชสีมา อุบลราชธานี ขอนแก่น เชียงใหม่ บุรีรัมย์ ชลบุรี นครศรีธรรมราช สงขลา ทำให้บริษัทสนใจทำการตลาดและวางกลยุทธ์เพิ่มยอดขายในพื้นที่ดังกล่าวมากขึ้น การพัฒนาศักยภาพผู้แทนยาที่เป็นปัจจัยสำคัญของกลยุทธ์เพิ่มยอดขายของบริษัทได้ อย่างไรก็ตามบริษัทควรคำนึงถึงวัฒนธรรม ธรรมเนียม ประเพณี ของประชากรแต่ละพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับและประยุกต์ใช้ในการวางแผนทางการตลาดที่เหมาะสมต่อไป

References

- Buapliansi, N. (2018). "rūpbæp kānphatthanaṁ bukkhalākōṇ nai phūnthī rabiāṅ sēthakit phisēt phāk tawan'ōk phūā rōṅ rap 'utsāhakam paomāi nai 'anākhōt. [Personnel development model in the eastern economic corridor to support future target industries]." Journal of SUVARNABHUMI INSTITUTE OF TECHNOLOGY, Faculty of Humanities and Social Sciences, 4(1).
- Milinthapunya, W. (2018). "pāchāi thī samphan kap kān khong yū nai ngān khōṅ bukkhalākōṇ rōṅphayābān mahāwitthayalai. [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). "pāchāi nai kānsāṅ rāṅg chūṅchāi khōṅ phanakngān truat sōp banchī kōṛanī sukṣā bōṛisat truat sōp banchī khanāt yai sī hāṅg. [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). "saphāpwætloṁ nai kānthamngān thī mī khwāmsamphan toṇ kānsāṅ khwām phūkphan 'ongkōṇ khōṅ khāratchakān lāe bukkhalākōṇ samnakngān khēt sāimai Krung Thēp Mahā Nakhōṇ. [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). kānbōṛihān lāe phatthanaṁ phanakngān dāo dēn. [Strategic talentmanagement and development]. Bangkok: HR Center.
- Rungruangphon, W. (2015). lakkaṇ talāt Principle of marketing. [Principle of marketing]. 9th ed. Bangkok: Thammasat University.
- Sereerat, S. (2007). phruttkam phūbōṛiphok. [Consumer Behavior]. Bangkok: Theerafilm and Scitex Co.,Ltd.

- Songkiettaisak, W. (2015). "patchai saphāpwætloṃ patchai khwāmplōṭphai læ patchai ræṅ chūṅṅchai nai kānthamṅān thī mī phon tō khunnaphāp chīwit nai kānthamṅān khōṅ phanakṅān rōṅṅān læ nuāi sanapsanun khōṅ rōṅṅān namtān saha rūāṅ chamkat Mukdahān. [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). "‘ongprakōp thī mī ‘itthiphon tō khwām phūkphan tō ‘ongkōn khōṅ phanakṅān patibatkān: kōrānī suksā sāi kān bin sanchāt Thai hæṅ nung. [Factors Determining Organizational Commitment of Operataional Staffs: A case study of A Thai Ais Carrier]." The 1st Aviation National Symposium: 1-10.
- Tangvenitcharoensuk N. (2016). "patchai thī mī phon tō kān lā ōk khōṅ phūthān yā. [Factors Affecting Resignations by Pharmaceutical Sales Representative in Thailand]." Independent study, Master of Arts Business Economics, Thammasat University.
- Thaweerat, P. (2007). withīkān wīchai thāṅ phruttikam sāt læ sangkhommasāt. [Research methodology in behavioral sciences and social sciences]. 6th ed. Bangkok: Srinakharinwirot University.
- Thonglim, T. (2015). "patchai sūan bukkhon læ patchai saphāpwætloṃ dān kānphatthana thī samphan kap kānphatthana khwām kāōnā nai ‘āchīp khōṅ phanakṅān mahāwitthayalai sāi sanapsanun mahāwitthayalai rāṭchaphat klum phāk tawantok. [Factors personals 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). "kānphatthana bukkhalākōn kōrānī suksā mahā witthayā ‘Ubon rāṭchathānī. [Personnel Development: A Case Study of Ubon Ratchathani University]." Journal of Liberal Arts Ubon Ratchathani University, 11(1).
- Wanitbancha, K. (2006). kānchai SPSS for Windows nai kān wikhrō khōmūn. [Using SPSS forWindows to analyze data]. 9th ed. Bangkok: Statistics, Faculty of Commerce and Accountancy, Chulalongkorn University.