

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพ ของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สาธิตา พงศ์ธนอนันต์¹

ณกมล จันทน์สม²

Received 30 October 2023

Revised 30 December 2023

Accepted 31 December 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ ด้วยการแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี และสมุทรปราการ จังหวัดละ 77 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ปัจจัยสภาพแวดล้อม ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์

¹ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต เลขที่ 39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรังสิต เลขที่ 39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12110

* Corresponding author email: Sathida.jipp@gmail.com

ENVIRONMENTAL FACTORS INFLUENCING CAREER ADVANCEMENT OF MEDICAL PHARMACEUTICAL REPRESENTATIVES IN BANGKOK AND VICINITY

Sathida Pongthanaanan^{1*}

Nakamol Chansom²

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to conduct a comparative study on the career advancement of medical pharmaceutical representatives, categorized by demographic factors; 2) to examine the relationship between internal environmental factors and the career advancement of medical pharmaceutical representatives; and 3) to examine the relationship between external environmental factors and the career advancement of medical pharmaceutical representatives. This study is a quantitative study. The sample group of this research consisted of 385 medical pharmaceutical representatives in Bangkok and its vicinity. A stratified probability sample was used by dividing the proportions of the sample according to the areas of Bangkok, Nonthaburi, Nakhon Pathom, Pathum Thani and Samut Prakan provinces, 77 samples per province. The research instrument is a questionnaire. The statistics used in the data analysis include frequency, percentage, mean and standard deviation, One-way analysis of variance (ANOVA) and multiple regression analysis (MRA).

The results showed that 1) samples with different levels of education had different career advancements at a statistically significant level of .05; 2) internal environmental factors, consisting of compensation, opportunities for career advancement, opportunities for learning and talent development, relationships with supervisors, relationships with coworkers, and workplace environment, had different career advancements at a statistically significant level of .05; and 3) external environmental factors, including economic aspects, social aspects, technological aspects, and political aspects, influenced the career advancements of medical pharmaceutical representatives in Bangkok and its vicinity at a statistically significant level of .05.

Keywords: Environmental Factors, Career Advancement, Medical Supplies Representative

¹ Graduate School, Rangsit University, 39 Moo 1, Khlong 6 Sub-district, Klongluang, Pathumthani 12110

² Faculty of Business Administration, Rangsit University, 39 Moo 1, Khlong 6 Sub-district, Klongluang, Pathumthani 12110

* Corresponding author email: Sathida.jipp@gmail.com

บทนำ

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เทคโนโลยี สังคม นโยบายและการเมือง รวมทั้งการแข่งขันทางธุรกิจที่นับวันยิ่งรุนแรงมากขึ้น องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพของทั้งองค์กรและพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าองค์กรเอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและเจริญเติบโตในธุรกิจได้ (วิทวัส รุ่งเรืองผล, 2558) ซึ่งการประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของมนุษย์ ทุกคนอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในแต่ละวันจำเป็นต้องใช้เวลานานหลายชั่วโมงในการทำงาน เพื่อที่จะผลิตผลงาน และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้กับองค์กร ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงเข้ามาเป็นส่วนที่สำคัญ เนื่องจากสถานที่ทำงานนั้น ถือเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน จึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์จึงมีส่วนช่วยทำให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้การศึกษาของ Kryzanovske (2020) ได้กล่าวว่า ถ้าหากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความน่าดึงดูดใจและให้ความสะดวกสบายกับพนักงาน จะสามารถช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานนั้นถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน โดยพนักงานจะมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับความเอาใจใส่ เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ และช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้น เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานแสดงให้เห็นถึงความเจริญเติบโตในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจต่อองค์กร และมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีทำงานอย่างเต็มที่ (ดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ, 2562)

ในปี 2565 ผลิตภัณฑ์ยาและเวชภัณฑ์ของไทย มีมูลค่าตลาดประมาณ 2.4 แสนล้านบาท และมีอัตราการเติบโตร้อยละ 3-5 แบ่งเป็น การผลิตในประเทศร้อยละ 30 และนำเข้าร้อยละ 70 ซึ่งมีมูลค่าการตลาดที่สูง จึงเป็นโอกาสสำคัญที่จะขยายศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม รวมถึงในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้บูรณาการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน ในอุตสาหกรรมส่งเสริมชีววิทยาศาสตร์เพื่อให้เติบโตและแข่งขันได้ในระดับสากล ซึ่งปัจจุบันมีการดำเนินการจากหลายภาคส่วน เช่น ผลักดันมาตรฐานการปลูกสมุนไพร โดยสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) จะสนับสนุน SMEs ในเรื่องการเงิน การบริหารจัดการ การขาย เช่น การจัดโครงการ Big Brother สร้าง SMEs ให้เป็นนักธุรกิจที่ดี ที่เก่ง และมองหาลตลาดได้ รวมถึงเชื่อมโยงกับตลาด และมีผู้ประกอบการรุ่นใหม่ เปิดคลินิกให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการ โดย สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) จะให้คำปรึกษาตั้งแต่ขั้นตอนการวินิจฉัย สืบค้นนวัตกรรม เปิดบ่มเพาะผลิตภัณฑ์ สนับสนุนเงินทุน เตรียมเอกสารการขออนุญาตสำหรับผลิตภัณฑ์นวัตกรรม เพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์นวัตกรรมของประเทศ (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564)

ปัจจุบันแนวโน้มธุรกิจยาที่มีอัตราการเติบโตที่สูงขึ้นและมีการแข่งขันสูง ในช่วงครึ่งแรกของปี พ.ศ. 2564 การผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์แพทย์ของไทยเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ ผลจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่รุนแรงขึ้นตั้งแต่ต้นปี ทำให้ความต้องการสินค้าหมวดการแพทย์อย่างต่อเนื่อง ขณะที่ผู้ประกอบการเร่งขยายการผลิตโดยเฉพาะเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อป้องกันการติดเชื้อและเพื่อการรักษาในโรงพยาบาล สะท้อนได้จากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอุปกรณ์ทางการแพทย์และทางทันตกรรมเพิ่มขึ้นในอัตราเร่งที่ร้อยละ 25.6 โดยเฉพาะการผลิตกลุ่มวัสดุสิ้นเปลืองประเภทใช้แล้วทิ้ง อาทิ หน้ากากอนามัย (ที่ได้รับอนุญาต) ถุงมือยาง/ถุงมือตรวจ และชุดตรวจวินิจฉัยทางการแพทย์ และน้ำยาและชุดวินิจฉัยโรค มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ สินค้าที่นำเข้าเพิ่มขึ้นมาก คือ รีเอเจนต์สำหรับการวินิจฉัย มีเพิ่มขึ้นร้อยละ 48.0 สำหรับโครงการที่ได้รับอนุมัติ

ส่งเสริมการลงทุน หมาดการผลิตเครื่องมือแพทย์ชนิดอื่นๆ (ที่ไม่ใช่การผลิตจากผ้าหรือเส้นใยชนิดต่าง ๆ อาทิ ถูมือยางทางการแพทย์ อุปกรณ์จัดฟัน และคลิปหนีบห้ามเลือด มีจำนวน 20 โครงการ มูลค่า 17.9 พันล้านบาท มีเพิ่มขึ้นร้อยละ 72.0 และการผลิตเครื่องมือแพทย์จากผ้าหรือเส้นใยชนิดต่าง ๆ (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564) ทำให้บริษัทขนาดใหญ่หลายบริษัทหันมาดำเนินธุรกิจยามากขึ้น ทำให้เกิดผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ เป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมอาชีพหนึ่ง ทั้งบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจรายเดิมและรายใหม่ก็พยายามที่จะเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดในทุก ๆ ปี โดยผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้ได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้แทนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการขาย และความรู้ทางด้านยาเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องให้ความเชื่อมั่นแก่แพทย์ และเภสัชกร โดยมีหน้าที่ให้ข้อมูลยาแก่แพทย์ เพื่อให้แพทย์ส่งจ่ายยาให้แก่คนไข้ให้ข้อมูลทางการแพทย์ใหม่ นวัตกรรมทางการแพทย์ อีกทั้งเป็นคนกลางประสานความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทผู้ผลิตเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ และลูกค้า อันได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ให้สามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี เป็นเสมือนตัวแทนขององค์การในการไปติดต่อธุรกิจ นับว่าเป็นทรัพยากรอันมีพนักงานค่าขององค์การ และเป็นบุคลากรที่องค์กรต้องรักษาไว้ เป็นอย่างดี (นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข, 2559)

จากอัตราการเติบโตมากขึ้นของธุรกิจจำหน่ายเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ทำให้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารองค์การมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่กับองค์กรอย่างภักดี ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่พนักงานในการให้ความก้าวหน้าของอาชีพของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันทำให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพมากที่สุด ทั้งนี้ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพคือการที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้าทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ได้ผลจากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์เขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์และ พัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ รวมถึงผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์สร้างบุคลากรให้มีพนักงานค่า ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรอันมีพนักงานค่าและเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม

1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กร

สภาพแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย 1) ลักษณะเนื้อหาของงาน คือ เรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีพนักงานมีความภาคภูมิใจ ได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถ 2) ผลตอบแทน คือ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรม 3) โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ คือ การที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม 4) โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ คือ ลักษณะการให้คำแนะนำในเรื่องการทำงานเป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำ และฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน 5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา 6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตนได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี และ 7) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ (ณัฐพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561)

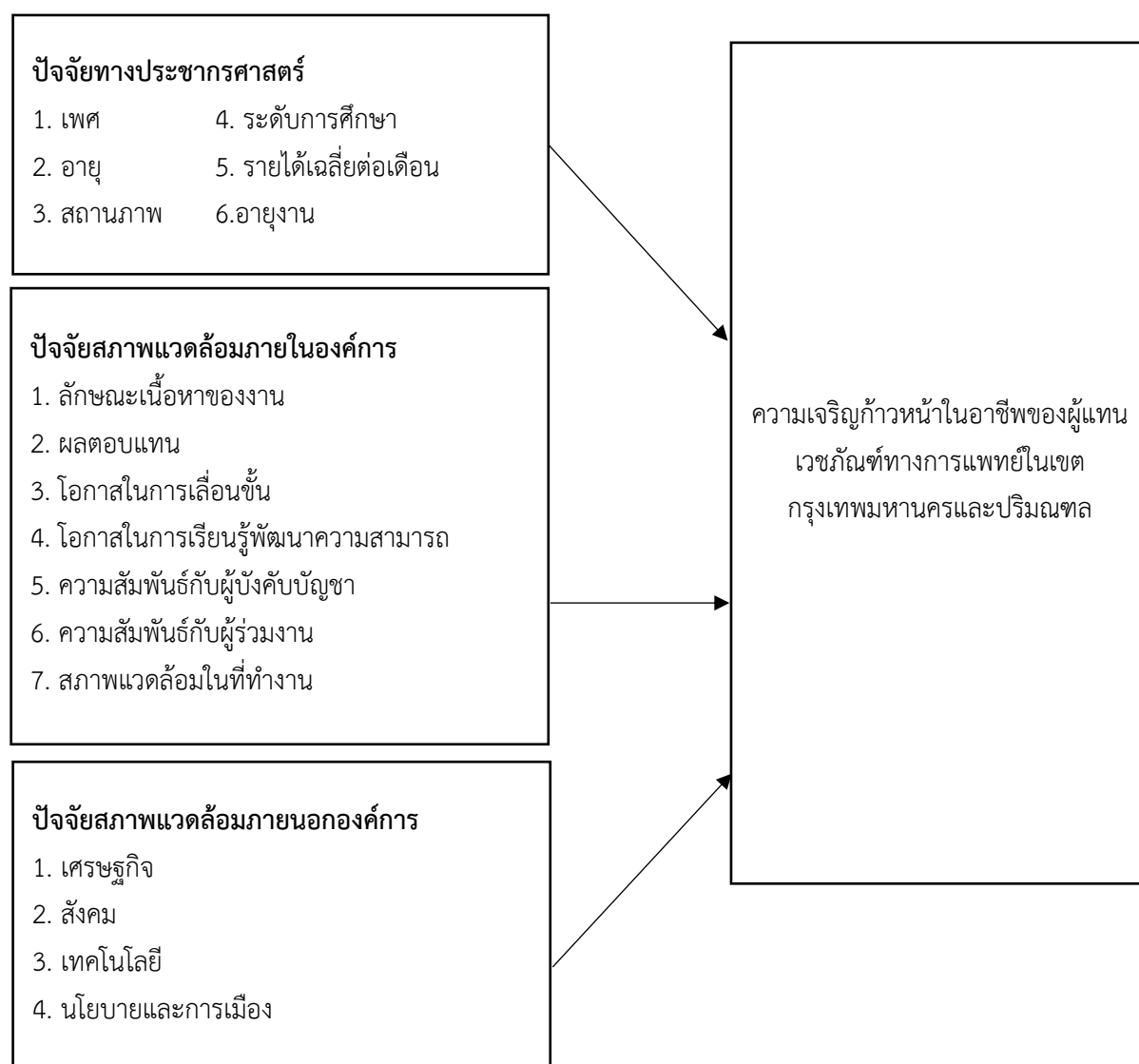
2. สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง เป็นปัจจัยภายนอกองค์กรที่ไม่สามารถควบคุมได้ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสามารถสร้างโอกาสหรือก่อให้เกิดอุปสรรค เป็นปัจจัยที่สามารถก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างต่ออุตสาหกรรมหรือธุรกิจ หรือเรียกว่า PEST Analysis ประกอบไปด้วย 1) ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง คือ ผลกระทบที่เกิดจากการเมือง การตรากฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์การธุรกิจ 2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ คือ การรายงานแนวโน้มทิศทางของเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม 3) ปัจจัยด้านสังคม คือ แรงกดดันทั่วไปในสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของบุคคล และ 4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี คือ การพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีถูกปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆจำนวนมาก มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์เป็นสำคัญจากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา จะเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิด การตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล (Wehrich & Koontz 1982)

3.ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจำแนกออกได้เป็น 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขั้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย 2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน ซึ่งมาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีส่วนสัมพันธ์กัน และมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย และ 3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาจิตใจให้เกิดทัศนคติที่ดี ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ธารินี ทองลิ้ม, 2558)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 ตัวอย่าง โดยวิธีการของ Cochran (1977) โดยเลือกเฉพาะผู้แทนเวชภัณฑ์ที่ปฏิบัติงานในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลเท่านั้น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็นแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) ด้วยการแบ่งสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามเขตจังหวัด จังหวัดละ 77 ตัวอย่าง จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ กรุงเทพมหานคร นนทบุรี นครปฐม ปทุมธานี และสมุทรปราการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่ 1) ลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำนวน 21 ข้อ 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร จำนวน 12 ข้อ 4) ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 9 ข้อ และ 5) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยตอนที่ 2 และตอนที่ 3 นั้น ผู้วิจัยกำหนดลักษณะของข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating scale) แต่ละข้อได้กำหนดค่าคะแนนในการตอบไว้เป็น 5 ระดับความคิดเห็น โดยวัดจากเห็นด้วยน้อยที่สุด (คะแนน 1) ไปจนถึง เห็นด้วยมากที่สุด (คะแนน 5) ส่วนตอนที่ 4 ผู้วิจัยวัดระดับความก้าวหน้าของพนักงานจากซึ่งข้อคำถามมีลักษณะแตกต่างจากข้อคำถามด้านโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพของตอนที่ 2 และใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยในช่วงอันตรภาคชั้น 0.8 (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (Try-Out) จำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถามในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.959 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.936 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.891 และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.942

การวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติ 2 ประเภท ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Percentage) ค่าร้อยละ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ t-test F-test LSD และ Multiple regression Analysis ด้วยวิธี Enter

ผลการศึกษา

1. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 72.4) มีอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 36.9) มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน (ร้อยละ 54.3) มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 54.8) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 42.9) และมีอายุงาน 1-5 ปี (ร้อยละ 40.0)

2. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผลตอบแทน รองลงมาคือ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

3. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ตามลำดับ

4. สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือน ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ		ผลการทดสอบสมมติฐาน
	สถิติ	P-Value	
เพศ	F= 0.836	0.434	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุ	F= 0.887	0.448	ปฏิเสธสมมติฐาน
สถานภาพ	F= 2.236	0.108	ปฏิเสธสมมติฐาน
ระดับการศึกษา	F= 4.111	0.017	ยอมรับสมมติฐาน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F= 1.220	0.302	ปฏิเสธสมมติฐาน
อายุงาน	F= 0.238	0.870	ยอมรับสมมติฐาน

หมายเหตุ: นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่า

ตารางที่ 2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	b	β	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	1.971		.145	13.612	.000*		
1. ลักษณะเนื้อหาของงาน	.053	.065	.045	1.162	.246	.36	2.71
2. ผลตอบแทน	.090	.157	.030	3.031	.003*	.23	4.23
3. โอกาสในการเลื่อนขั้น	.090	.150	.032	2.785	.006*	.28	3.47
4. โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	.090	.150	.034	2.649	.008*	.21	4.62
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.070	.112	.034	2.049	.041*	.21	4.65
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	.072	.118	.032	2.210	.028*	.31	3.24
7. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	.072	.114	.034	2.091	.037*	.24	3.69

R= 0.578 R²= 0.334 Adjusted R²= 0.322 SEE. 0.267

หมายเหตุ: นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นการตรวจสอบข้อตกลงโดยทำการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ 7 ตัวแปรพยากรณ์ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง พบว่าค่า Tolerance มีค่าระหว่าง .10-.36 ถือว่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF มีค่าระหว่าง 2.71-4.65 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน 10 ดังนั้นสรุปได้ว่าไม่พบปัญหาจากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง จึงสามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อไปได้ โดยพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้น ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์การส่งผลได้ที่ร้อยละ 33.4

อธิบายสมการที่ได้จากตารางนี้

$$\hat{Y} = 1.971 + (0.150) X_2 + (0.150) X_3 + (0.112) X_4 + (0.118) X_5 + (0.114) X_6$$

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตัวแปรอิสระ	b	β	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
(Constant)	2.121		.135	15.74	.000*		
ด้านเศรษฐกิจ	.081	.120	.036	2.25	.025*	.21	3.25
ด้านสังคม	.092	.125	.041	2.23	.026*	.26	3.12
ด้านเทคโนโลยี	.177	.255	.038	4.70	.000*	.34	3.63
ด้านนโยบายและการเมือง	.145	.201	.040	3.66	.000*	.35	4.02

R= 0.578 R²= 0.334 Adjusted R²= 0.322 SEE. 0.267

หมายเหตุ: นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลนี้เป็นการตรวจสอบข้อตกลงโดยทำการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) โดยการทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ 7 ตัวแปรพยากรณ์ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง พบว่า ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง .21-.35 ถือว่ามากกว่า 0.10 และ ค่า VIF มีค่าระหว่าง 3.12-4.02 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน 10 ดังนั้นสรุปได้ว่าไม่พบปัญหาจากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง จึงสามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อไปได้ จึงพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถพยากรณ์การส่งผลได้ที่ร้อยละ 31.8

อธิบายสมการที่ได้จากตารางนี้

$$\hat{Y} = 2.121 + (0.081) X_1 + (0.092) X_2 + (0.177) X_3 + (0.144) X_4$$

อภิปรายผล

1. กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบที่มีระดับการศึกษาต่างกันมักมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดการทำงานการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ที่มากขึ้นแตกต่างกัน จึงทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัญชนา อุตอินแก้ว (2560) ที่ได้ทำการศึกษถึงปัจจัยที่มีผลกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ บริษัท ยาเบอร์ลิงเกอร์ อินเทลไฮม์ (ไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัท ยาเบอร์ลิงเกอร์ อินเทลไฮม์ ผลการวิจัยพบว่า สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอภิปรายได้ดังนี้ คือ 1) ด้านลักษณะเนื้องาน ไม่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเข้าใจถึงลักษณะของงานโดยปกติ และมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกันจึงไม่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) ด้านผลตอบแทน มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ จึงมีความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ตัวแทนเวชภัณฑ์ จึงได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 3) ด้านโอกาส

ในการเลื่อนขั้น มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเล็งเห็นถึงความสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเกี่ยวกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ และได้รับโอกาสในหน้าที่การงาน 4) ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนเวชภัณฑ์ได้รับโอกาสให้สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ ตลอดจนได้รับโอกาสให้สะสมประสบการณ์การเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ จึงทำให้มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้า 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าให้ความเป็นอิสระในการทำงานการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ ตลอดจนให้คำแนะนำอยู่เสมอ 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์นั้นให้การช่วยเหลือกันและกัน ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษากันสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้ และ 7) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้แทนเวชภัณฑ์ได้รับความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ทำให้ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของผู้แทนเวชภัณฑ์ ทั้งนี้สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงกลม วิเชียรสาร และธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ (2562) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ด้านลักษณะงาน ไม่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในขณะที่ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปองชนก สุวรรณภา (2562) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ด้านเสียง ด้านแสงสว่าง ด้านพื้นที่สีเขียวในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านแสงสว่าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และ ผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ Hassan,

Parvin and Resmi (2015) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกลุ่มงานเภสัชกรรมพบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเลื่อนขั้นด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้นทุนของเวชภัณฑ์ที่ต่ำลงทำให้กิจการของเขามีต้นทุนการผลิตลดลง ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานจัดการระบบในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ ตลอดจนการมองหาโอกาสของนโยบายด้านการเงินของรัฐบาล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดวงมกล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2562) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างของระดับการศึกษาของผู้แทนเวชภัณฑ์ เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน อาจมีความรู้ความเข้าใจในงานที่แตกต่างกันออกไป
2. บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 1 กับการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล และเปิดโอกาสให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น
3. บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 2 กับการให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในหน้าที่ของตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 3 กับผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยแก้ปัญหาาร่วมกัน ให้พนักงานสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของตนได้เป็นอย่างดี และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน
5. บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 4 กับการให้หัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญาในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถตอบสนองเรื่องของการงานได้ทันท่วงที และหัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน
6. บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 5 กับการจัดสถานที่ของโต๊ะทำงานของพนักงานให้สะอาดเรียบร้อย และใช้งานสะดวก มีลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน และมีพื้นที่สำหรับการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม

7. บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 1 กับการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานจัดการระบบในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์มากยิ่งขึ้น เช่น การทำงานแบบผสมผสาน

8..บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 2 กับการมองหาโอกาสของนโยบายด้านการเงินของรัฐบาล เพื่อให้สอดคล้องและรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ขององค์การและผู้แทนเวชภัณฑ์

9.บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 3 กับการดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปใช้สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมสมัยใหม่ และรับรู้ถึงลูกค้าที่มีการปรับตัวพฤติกรรมตามกระแสค่านิยมสังคม

10. บริษัทเวชภัณฑ์ควรให้ความสำคัญอันดับ 4 กับต้นทุนของเวชภัณฑ์ที่ต่ำลง ทำให้กิจการขององค์การมีต้นทุนการผลิตลดลง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยควรนำปัจจัยด้านอื่นๆเช่น ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวัง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ในการครั้งถัดไป เพื่อให้ทราบข้อมูลอื่นๆที่อาจส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ณัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์การของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 1(1), 64-78.

ธารินี ทองลุ่ม. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก [วิทยานิพนธ์ปริญญาโท]. DSpace at Silpakorn University. <http://thesis-ir.su.ac.th/dspace/handle/123456789/533>

ดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. *Humanities, Social Sciences and arts*, 12(6), 1192-1213.

นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา [สารนิพนธ์ปริญญาโท]. TU Digital Collections. https://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:92942

นรินทร์ ต้นไพบูลย์. (2564). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์. <https://healthserv.net/healthconomy/8004>

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.

ปองชนก สุวรรณภา. (2562). ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน. http://www.mbaoneday-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2561-2-1_1590391907.pdf

วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2558). *ตำราหลักการตลาด*. โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อัญชณา อุตอินแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาบริษัทฯ
ข้ามชาติ บริษัทยาเบอร์ลิงเกอร์ อินเทลไฮม์ (ไทย) จำกัด [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้
ตีพิมพ์]*. มหาวิทยาลัยนเรศวร.

Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques* (3rd Edition). John Wiley & Sons.

Hair Jr., J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2009). *Multivariate Data Analysis* (7th Edition). Prentice Hall, Upper Saddle River.

Hassan, M. M., Parvin, M. M., & Resmi, S. I. (2015). Farmer's profitability of tobacco cultivation at Rangpur district in the socio-economic context of Bangladesh: An empirical analysis. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 3(2), 91-98.

Kryzanovske, A. (2020). *Impact of workplace environment on work performance*.

<https://voip.review/2020/08/31/impact-workplace-environment-work-performance/>.

Wehrich, H., & Koontz, H. (1992). *Management : Global Perspective* (10th ed.). Mc Graw – Hill.