



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร



ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขต
กรุงเทพมหานคร



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร

FACTORS AFFECTING CAREER ADVANCEMENT FOR MEDICAL REPRESENTATIVE
OF MULTINATIONAL COMPANY IN BANGKOK METROPOLITAN



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM)

Graduate School, Silpakorn University

Academic Year 2018

Copyright of Graduate School, Silpakorn University

หัวข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยา ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
โดย	ดวงกมล วิเชียรสาร
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนก ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ปัญญา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

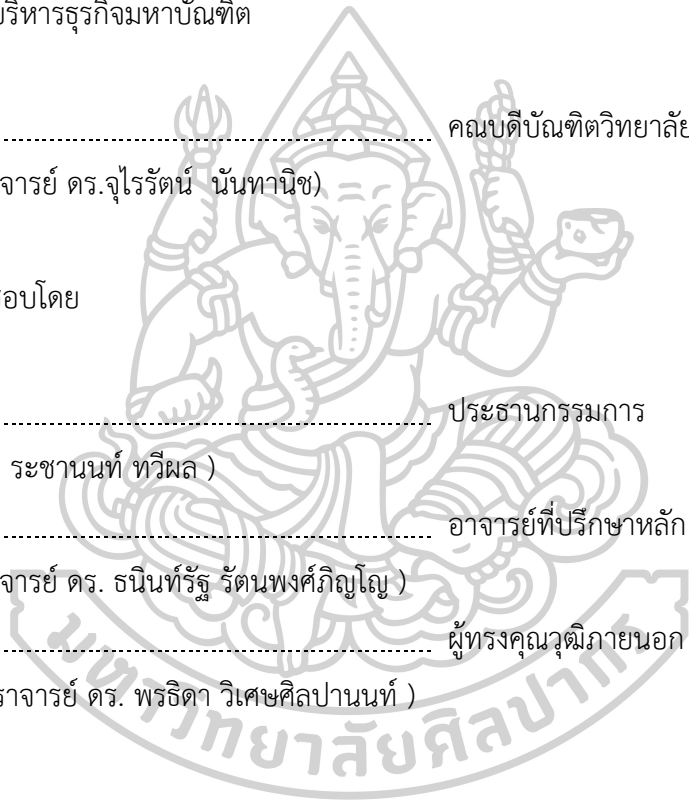
..... คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.จุไรรัตน์ นันทานิช)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร. ระชานนท์ ทวีผล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ปัญญา)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรธิดา วิเศษศิลปานนท์)



60602319 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ, ผู้แทนยา, ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร, ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร

นางสาว ดวงกมล วิเชียรสาร: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในและปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรและปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วย ค่าสถิติ t-test , ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

60602319 : Major (MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM)

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

MISS DUANGKAMOL WICHENSARN : FACTORS AFFECTING CAREER ADVANCEMENT FOR MEDICAL REPRESENTATIVE OF MULTINATIONAL COMPANY IN BANGKOK METROPOLITAN THESIS ADVISOR : ASSOCIATE PROFESSOR TANINRAT RATTANAPONGPINYO, Ph.D.

The objectives of this research were to study (1) personal factors that effect to career advancement for medical representative of multinational company in Bangkok metropolitan , result show that personal factors of gender, age, status and education level did not affect career advancement for medical representative of multinational company in Bangkok metropolitan. (2) The relationship of factors between internal and external environmental factors that affect career advancement for medical representative of multinational company in Bangkok metropolitan , results show that internal environmental factors and external environmental factors had related to career advancement for medical representative of multinational company in Bangkok metropolitan with a statistical significance at 0.05 level. This research was conducted as 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 used t-test, ANOVA, coefficient of Pearson for hypothesis testing.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงของรองศาสตราจารย์ ดร.ธนิษฐ์ รัต
นวงศ์ภิญโญ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร. ระชานนท์ ทวีผล ประธานกรรมการ และ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรธิดา วิเศษศิลปานนท์ กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย ที่ได้สละเวลาให้
คำแนะนำ ช่วยเหลือ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่าน สาขาวิชาการประกอบการ หลักสูตรบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ขอขอบพระคุณเจ้าของหนังสือ เอกสาร และ
วิทยานิพนธ์ทุกเล่ม ที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้
ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งทำให้ผู้วิจัยได้ผลการศึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการ
ทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณบิดา มารดา ซึ่งเป็นแรงสนับสนุนและกำลังใจอันสำคัญยิ่งของ
ผู้วิจัย รวมทั้งเพื่อน พี่ น้อง ร่วมหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบการ
มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่ให้ความช่วยเหลือและคำแนะนำที่ดีมาโดยตลอด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะให้ประโยชน์แก่ผู้ที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา
บริษัทข้ามชาติเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยต่อไป นับเป็นความปิติยินดีอย่างยิ่งที่ได้ทำ
วิทยานิพนธ์ฉบับนี้



ดวงกมล วิเชียรสาร

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์.....	7
สมมติฐานการวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	8
กรอบความคิดของการวิจัย.....	10
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	14
ลักษณะธุรกิจอุตสาหกรรมยาและการทำงานของผู้แทนยา.....	14
แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์.....	16
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	17
แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน.....	19
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ.....	27
ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ.....	34

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	43
ระเบียบวิธีการวิจัย	43
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	44
ตัวแปรที่ศึกษา.....	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	45
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล	48
สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร.....	54
ตอนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร.....	62
ตอนที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ.....	67
ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	71
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ	80
สรุปผลการวิจัย.....	80
อภิปรายผลการวิจัย.....	85
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	87
รายการอ้างอิง	92
ภาคผนวก แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย.....	96
ประวัติผู้เขียน.....	103

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ	51
ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	52
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ	52
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา	53
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	53
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร	54
ตารางที่ 7 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม ภายในองค์กรด้านลักษณะเนื้อหาของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทน ยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	55
ตารางที่ 8 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม ภายในองค์กรด้านผลตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัท ยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	56
ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม ภายในองค์กรด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	57
ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม ภายในองค์กรด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร	58

<p>ตารางที่ 20 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร</p>	<p>68</p>
<p>ตารางที่ 21 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร</p>	<p>69</p>
<p>ตารางที่ 22 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร</p>	<p>70</p>
<p>ตารางที่ 23 ค่าความแปรปรวนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ.....</p>	<p>72</p>
<p>ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ.....</p>	<p>73</p>
<p>ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ</p>	<p>73</p>
<p>ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ.....</p>	<p>74</p>
<p>ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา</p>	<p>75</p>
<p>ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....</p>	<p>76</p>
<p>ตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทน ยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน</p>	<p>76</p>
<p>ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร.....</p>	<p>77</p>
<p>ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของ ผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร.....</p>	<p>79</p>

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ช่องทางจำหน่ายยา.....	5
ภาพที่ 2 กรอบความคิดของงานวิจัย	10
ภาพที่ 3 แสดงส่วนประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย	37



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหนึ่งที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จากสภาวะการแข่งขันทางธุรกิจในปัจจุบัน องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักได้รับการสนับสนุนมาจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพในองค์กร ดังนั้นนอกเหนือจากกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติมาเข้าทำงานแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจึงจำเป็นต้องดูแล ฝึกอบรม และพัฒนาพนักงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา อีกทั้งยังต้องพยายามที่จะรักษาพนักงานอันมีคุณภาพไว้ จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานภายในองค์กร รวมทั้งส่งเสริมให้เกิดความภักดีและความต้องการที่จะทำงานร่วมกับองค์กรด้วยความเต็มใจ การผลักดันให้พนักงานขององค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จะช่วยลดปัญหาการหมุนเวียนและผลัดเปลี่ยนพนักงานอีกด้วย (รัตนรพี ฦ นคร, 2554)

องค์กรที่มีการหมุนเวียนผลัดเปลี่ยนพนักงานอยู่บ่อยครั้ง อาจเป็นสาเหตุของความกังวลให้แก่พนักงานภายในองค์กรได้ (Pfeffer & Sutton, 2006) เนื่องจากองค์กรต้องสรรหาพนักงานใหม่เข้ามาแทนที่พนักงานเดิมที่ลาออกไป ทำให้เกิดต้นทุนและค่าใช้จ่ายต่างๆ ตามมา เริ่มต้นจากค่าใช้จ่ายในกระบวนการสรรหาและคัดเลือก รวมถึงการฝึกอบรมการทำงานต่างๆ เช่น การปฏิบัติงาน นโยบายบริษัท กฎระเบียบข้อบังคับ พร้อมกับการสูญเสียเวลาในการดำเนินการจัดกิจกรรม นอกจากนี้การลาออกของพนักงานที่มีคุณภาพหรือพนักงานที่มีศักยภาพระดับสูง ยังส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของคุณภาพงานและการบริการที่มีต่อลูกค้ารายสำคัญอีกด้วย (Trevor & Nyberg, 2008) ในทำนองเดียวกันพนักงานที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กร หากเกิดความเบื่อหน่ายในงานจะสามารถส่งผลกระทบต่อคุณภาพงานและการบริการแก่ลูกค้าได้เช่นกัน ตลอดจนเกิดผลเสียต่อภาพลักษณ์และความก้าวหน้าต่อองค์กรในระยะยาว

การวางแผนการพัฒนาอาชีพที่ดีจัดทำโดยฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะต้องกระตุ้นให้พนักงานที่มีความสามารถและแสวงหาความเจริญก้าวหน้าที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นในสายอาชีพของตน ทั้งนี้ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงควรทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพก่อน เพื่อความสะดวกในการจัดทำแผนพัฒนาอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ในขณะที่ปัจจัยสภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึก

ของพนักงานโดยตรง โดยสามารถแบ่งออกเป็นสภาพแวดล้อมภายในองค์กร และสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

องค์กรในปัจจุบันหลายแห่งเริ่มมีคนรุ่นใหม่เข้ามาเป็นแรงงานมากขึ้น ซึ่งองค์กรหลายแห่งต้องการคนเหล่านี้ ในการขับเคลื่อนด้วยทัศนคติและค่านิยมใหม่ต่อการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม โดยคนรุ่นใหม่มักมองหาความก้าวหน้า ความท้าทาย และค่าตอบแทนเป็นหลัก ต่างจากคนรุ่นก่อนที่เลือกความมั่นคงในหน้าที่การงาน แต่อย่างไรก็ตามภายในองค์กรยังคงมีทั้งคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่าที่ต้องทำงานร่วมกัน ดังนั้นองค์กรจึงต้องใส่ใจวิธีการบริหารบุคลากร เพื่อดึงดูดให้คนรุ่นใหม่อยู่กับองค์กรนานขึ้น ในขณะที่เดียวกันก็ต้องรักษาคนรุ่นเก่าที่มีศักยภาพด้วยประสบการณ์ ภูมิปัญญา และความรู้ และความเชี่ยวชาญควบคู่ไปด้วย

สภาพแวดล้อมภายในองค์กรหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยอันดับแรกที่สุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ สามารถสร้างสรรค์การทำงานที่ให้ออกมาได้ดียิ่งขึ้น สิ่งสำคัญนอกจากจะช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรแล้ว ยังมีปัจจัยดึงดูดความสนใจของบุคลากรสามารถให้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งกับองค์กรด้วย นอกจากนี้การที่องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน พนักงานส่วนใหญ่จะเกิดความกระตือรือร้นสู่ความสำเร็จภายในรวดเร็ว ดังนั้นหากองค์กรสามารถสร้างรูปแบบการสื่อสารให้เห็นถึงความก้าวหน้าหรือช่องทางเติบโตในสายงานจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ช่วยดึงดูดพนักงานให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานกับองค์กรต่อไป ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าในงานจะถูกพัฒนาไปได้ด้วยดีจะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วย โดยเฉพาะการจัดสรรงบประมาณ การอบรมพัฒนาความรู้ของพนักงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีกับองค์กร รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อการเติบโตไปพร้อมกับองค์กรในระยะยาว โดยการพัฒนาศักยภาพของพนักงานควรทำควบคู่ไปกับการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรด้วย เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งที่ช่วยให้การดำเนินงานภายในองค์กรราบรื่น อีกทั้งการพูดคุยและประสานงานในแต่ละหน่วยงานล้วนมีผลมาจากความสัมพันธ์ทั้งสิ้น ถ้าหากองค์กรรู้จักสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นจะช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นอย่างเต็มที่ที่สำคัญ ซึ่งในขณะเดียวกันพนักงานที่ได้แสดงศักยภาพและความคิดเห็นจะทำให้เกิดความรู้สึกถึงการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กร อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรได้เห็นมุมมองใหม่ที่อาจต่อยอดไปสู่ความสำเร็จในอนาคตได้

ความเปลี่ยนแปลงทางสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ อันเกิดจากปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และด้านสังคม รวมทั้งการแข่งขันทางธุรกิจที่นับวันจะรุนแรงขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งในแต่ละองค์กรจำเป็นต้องเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าในด้านอาชีพของพนักงานและขององค์กรเองด้วย รวมทั้งการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและเจริญเติบโตในธุรกิจได้ ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้พนักงานมีความต้องการเพิ่มมากขึ้น พร้อมกับความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตนเองให้ได้ รวมถึงการมุ่งไปสู่การพัฒนาตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการอีกด้วย มีหลายคนเลือกที่จะพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ โดยหวังผลการตอบสนองต่อความต้องการอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น การขึ้นเงินเดือน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการยกย่องยอมรับจากสังคม เป็นต้น

การพัฒนาตนเอง (เจริญ ถานะภิรมย์, 2548) ตามแนวทางของเจริญ ถานะภิรมย์ อธิบายว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงแก้ไขตนเองเพื่อเพิ่มขีดความสามารถที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง ผู้อื่น และองค์กร จากที่ผู้วิจัยได้นำเสนอในเบื้องต้นว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร การวางแผนการใช้ทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาชีพควรมีความยืดหยุ่น คือมีทางเลือกหลายทางเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจ และควรจัดทำแผนที่จะพัฒนาอาชีพสำหรับพนักงานในองค์กร

องค์กรที่มีแผนการพัฒนาพนักงานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานภายในองค์กร สำหรับพนักงานในองค์กรจะมีความรู้สึกที่ตนเองได้รับความเอาใจใส่ ทำให้เกิดแรงจูงใจที่จะทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งถือเป็นการตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานตามทฤษฎีแรงจูงใจและสร้างโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานในองค์กร อีกทั้งส่งเสริมให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้น

เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน (Career Path) (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2550) จากมุมมองของอาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ แสดงให้เห็นถึงความเจริญเติบโตเมื่อเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาพนักงานจึงเป็นสิ่งที่ควรทำควบคู่ไปกับการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ อีกทั้งความก้าวหน้าในอาชีพเปรียบเสมือนเส้นทางของพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งอื่นที่มีอยู่ในองค์กร (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2551) เมื่อทำงานผ่านไประยะหนึ่งแล้วพนักงานจะเริ่มคิดถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง หากผู้บริหารขององค์กรและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ทำ

แผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานทุกหน่วยงานได้เห็นถึงทิศทางที่เป็นไปได้ เป็นอีกหนึ่งวิธีการที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ และการใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีทำงานให้แก่องค์กรได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหน้าที่ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนั้นควรศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์กร อีกทั้งยังควรทบทวนนโยบายเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้การทำงานภายในองค์กร เพื่อให้ได้เรียนรู้ถึงข้อปรับปรุงพัฒนาให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันให้มากขึ้น

ผู้แทนยาเป็นหนึ่งในอาชีพที่ได้รับความนิยม เนื่องจากเป็นอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทนสูง อีกทั้งยังแนวโน้มของธุรกิจยายังคงเติบโตขึ้น สะท้อนได้จากบริษัทขนาดใหญ่หลายบริษัทหันมาดำเนินธุรกิจยามากขึ้น อาทิ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) บริษัท แอลจี เคมี โลฟ โซเอ็นเซส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทเดียวกับบริษัทแอลจี ที่ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และบริษัท ชัมซุง จำกัด เป็นต้น โดยผู้แทนยาเป็นงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องให้ความเชื่อมั่นแก่แพทย์ เภสัชกร และบุคลากรทางการแพทย์ โดยมีหน้าที่ให้ข้อมูลยาแก่แพทย์เพื่อให้แพทย์สั่งจ่ายยาให้แก่คนไข้ อีกทั้งยังมีส่วนช่วยให้ข้อมูลทางการแพทย์ใหม่ นวัตกรรมทางการแพทย์ งานวิจัยทางการแพทย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อเป็นความรู้และแนวทางในการรักษาคนไข้ต่อไป อีกทั้งยังเป็นคนกลางทำหน้าที่ประสานความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทและลูกค้า อันได้แก่ แพทย์ เภสัชกร และบุคลากรทางการแพทย์ให้ดำเนินไปได้ด้วยดี ส่งเสริมและสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนั้นผู้แทนยาจึงเป็นหน้าที่ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เนื่องจากเป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรในการไปเจรจาติดต่อธุรกิจ เป็นผู้ใกล้ชิดลูกค้าและทราบข้อมูลเชิงลึกของลูกค้ามากที่สุด โดยผู้แทนยาที่มีคุณสมบัติที่ดีต้องประกอบด้วยความรู้ด้านข้อมูลยา ทักษะด้านการขาย ทักษะการบริการ ทักษะทางจิตวิทยา และความรู้รอบตัวทั่วไป จะสามารถตอบสนองความพึงพอใจแก่ลูกค้าได้สูงที่สุด นับว่าเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าขององค์กร และเป็นบุคลากรที่องค์กรต้องรักษาไว้เป็นอย่างดี

ปัจจุบันในประเทศไทยผู้แทนยาแบ่งเป็น ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ (Multinational Pharmaceutical Company) และผู้แทนยาบริษัทยาในประเทศ (Local Pharmaceutical Company) โดยผู้แทนยาสนใจเข้าทำงานบริษัทยาข้ามชาติมากกว่าบริษัทยาในประเทศ เนื่องจากลักษณะของบริษัทที่ได้รับการดูแล เช่น รายได้ สวัสดิการ ผลตอบแทนอื่นๆ เป็นต้น โดยรวมสะท้อนให้เห็นข้อดีมากกว่าบริษัทยาในประเทศ รวมถึงยาต้นแบบของบริษัทยาข้ามชาติมีงานวิจัยตีพิมพ์เป็นที่ยอมรับในวงการยาทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้มีภาพลักษณ์ที่ดีกว่าบริษัทยาในประเทศที่

ส่วนใหญ่เป็นยาเลียนแบบ อีกทั้งบริษัทยาข้ามชาติมีการรวมกลุ่มจัดตั้งสมาคมผู้วิจัยและผลิตภัณฑ์เภสัช (Pharmaceutical Research & Manufacturers Association, PReMA) ยิ่งช่วยเพิ่มภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่บริษัทยาข้ามชาติมากขึ้น อีกทั้งเกิดการแข่งขันของผู้แทนยาเพื่อจะเข้าทำงานในบริษัทยาข้ามชาติ ดังนั้นบริษัทยาข้ามชาติจึงมีเกณฑ์การคัดเลือกคนเข้าทำงานในตำแหน่งผู้แทนยาที่มากด้วยเงื่อนไข โดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงานเป็นหลัก ทำให้เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนบริษัททั้งบริษัทยาในประเทศและบริษัทยาข้ามชาติ กล่าวคือ ผู้แทนยาบริษัทยาในประเทศก็พยายามพัฒนาตนเองเพื่อแข่งขันเข้าทำงานในบริษัทยาข้ามชาติ โดยคาดหวังผลตอบแทนและอนาคตที่ดีกว่า ส่วนผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูงมักจะได้รับคำชักชวนจากบริษัทอื่นๆ หรือบริษัทคู่แข่งให้ไปร่วมงานด้วย

อุตสาหกรรมยาในประเทศไทยแบ่งออกเป็น 2 ภาค คือ ผู้ผลิตยาหน่วยงานภาครัฐ และผู้ผลิตยาภาคเอกชน ได้ดำเนินธุรกิจโดยผ่านช่องทางจำหน่ายยาผ่านโรงพยาบาลและร้านขายยา โดยกำหนดช่องทางการจำหน่ายหลักในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากระบบสวัสดิการสาธารณสุขของรัฐที่ครอบคลุมข้าราชการและผู้รับสวัสดิการ ทำให้ประชาชนชาวไทยสามารถเข้าถึงการบริการทางการแพทย์ได้ทั่วถึงโดยผ่านระบบประกันสุขภาพของภาครัฐหลัก ได้แก่ กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติหรือสิทธิบัตรทอง กองทุนประกันสังคม กองทุนสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลข้าราชการ ทำให้มูลค่าจำหน่ายยาผ่านโรงพยาบาลมีสัดส่วนมากถึง 80% ของมูลค่าตลาดยาทั้งหมด โดยโรงพยาบาลรัฐบาลมีสัดส่วน 60% โรงพยาบาลเอกชนมีสัดส่วน 20% ส่วนสัดส่วนอีก 20% ที่เหลือ คือ ร้านขายยา



ภาพที่ 1 ช่องทางจำหน่ายยา

ดัดแปลงจาก “อุตสาหกรรมยา แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2560-62”(นรินทร์ ตันไพฑูลย์, 2560)

จากภาพที่ 1 ที่กล่าวในข้างต้นเกี่ยวกับช่องทางการจำหน่ายยาหลัก คือ โรงพยาบาล ซึ่งเป็น ยอดขายหลักหรือรายได้หลักของบริษัทฯ โดยตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับรายได้หลักของบริษัทนี้ คือ ผู้แทนยา ลักษณะการทำงานของผู้แทนยา ซึ่งทั่วไปผู้แทนยาจะต้องออกไปพบแพทย์ เกสัชกร และบุคลากรทางการแพทย์ในเขตพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อให้ข้อมูลยา ร่วมกับการเพิ่มพูนความรู้และ นวัตกรรมทางการแพทย์ นอกจากนี้ยังเป็นผู้ประสานงาน ควบคุมกับการสร้างความสัมพันธ์อันดี ระหว่างบริษัทและลูกค้า ซึ่งในที่นี้หมายถึง โรงพยาบาล แพทย์ เกสัชกร และบุคลากรทางแพทย์ ปัจจุบันอุตสาหกรรมยาที่มีการแข่งขันที่สูงขึ้น ทั้งในด้านพัฒนาค้นคว้าผลิตภัณฑ์ใหม่และทำการตลาด รวมถึงส่งผลิตภัณฑ์ยาออกสู่ท้องตลาดจำนวนมาก ทำให้แพทย์มีตัวเลือกในการตัดสินใจเลือกใช้ยา ให้แก่ผู้มารับการรักษา การที่แพทย์จะเลือกยาของบริษัทใดขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย หากปัจจัยในเรื่อง ของประสิทธิภาพ ความปลอดภัย และราคาของยาไม่แตกต่างกันมากนัก ปัจจัยที่มีอิทธิพลให้แพทย์ พิจารณาเลือกใช้ยาของบริษัทใดนั้นก็คือผู้แทนยา โดยผู้แทนยานอกจากจะมีความรู้ทางด้านยาที่ตน รับผิดชอบแล้ว จะต้องมีความรู้ด้านอื่นๆ ร่วมด้วย อาทิ ด้านจิตวิทยา ด้านการสื่อสาร ด้านการขาย ด้านการบริการ (Service mind) ตลอดจนทักษะด้านการวิเคราะห์สถานการณ์ในเขตพื้นที่ตนรับผิดชอบ ประกอบกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ความอดทน ความขยัน เป็นต้น เพื่อให้ได้ผู้แทนยาที่สมบูรณ์แบบ ทางบริษัทต้องวางแผนตั้งแต่การคัดเลือก การฝึกอบรม การดูแลผู้แทนยาในด้านต่างๆ อาทิ ผลตอบแทนที่สูงหรือสวัสดิการที่เหมาะสม ในขณะที่เดียวกันบริษัทยาข้ามชาติจะให้ความสำคัญกับการ พัฒนาศักยภาพของผู้แทนยาเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้แทนยาที่มีคุณลักษณะสมบูรณ์แบบจะสามารถ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กรได้ด้วย โดยเฉพาะการสื่อถึงตำแหน่งขององค์กรที่เหนือระดับกว่าคู่แข่ง ขึ้น เนื่องจากราคาที่บริษัทยาข้ามชาติจำหน่ายมีราคาที่สูงกว่าบริษัทที่ผลิตยาในประเทศ อีกทั้งยัง ทำให้ลูกค้ารู้สึกว่าคุณค่ากับเงินที่ต้องเลือกใช้ยาที่ราคาสูง ดังนั้นบริษัทยาข้ามชาติส่วนใหญ่จะ ยกย่องศักยภาพของผู้แทนยาด้วยการจัดอบรมทักษะในด้านที่เกี่ยวข้องกับสายอาชีพ ทั้งภายใน บริษัทและส่งออกไปอบรมนอกบริษัท ตามที่ได้กล่าวมาเป็นค่าใช้จ่ายซึ่งเป็นการลงทุนที่สูงเพื่อให้ได้ ผู้แทนยาที่มีคุณภาพสูงสุด แต่เนื่องจากอุตสาหกรรมยาที่มีการแข่งขันสูง ในหลายครั้งที่เกิดเหตุการณ์ที่ ผู้แทนยาที่มีความสามารถสูงถูกชักชวน หรือถูกซื้อตัวไปยังบริษัทคู่แข่ง หรือเกิดเหตุการณ์ที่ผู้แทนยา ที่มีศักยภาพเกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพการงาน เนื่องจากภาระหน้าที่ที่คั่งชินไร้ซึ่งความน่าตื่นเต้น และความท้าทายใหม่ จนผลักดันให้ลาออกจากงานในที่สุด ทำให้บริษัทยาสูญเสียทรัพยากรอันมีค่า เกิดต้นทุนและค่าใช้จ่ายในการจัดหาผู้แทนยาคนใหม่ เนื่องจากผู้แทนยาคนใหม่ต้องเรียนรู้ข้อมูลยา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับยาที่ต้องเข้ามารับผิดชอบใหม่ในช่วงแรก ทำให้คุณภาพงานไม่ต่อเนื่อง ใน

บางครั้งอาจไม่คุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนไปให้การฝึกอบรม หากผู้แทนยาหรือพนักงานในองค์กรได้รับการ
 จูงใจตอบสนองความต้องการได้มากพอ มีความสุขในการทำงานและทราบว่าตนเองมีโอกาส
 เจริญก้าวหน้าในอาชีพจะทำให้ผู้แทนยามีความภักดีต่อองค์กร พร้อมอุทิศตนด้วยความทุ่มเท และใช้
 ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มความสามารถ ตลอดจนถึงตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปเป็นระยะเวลานาน จะ
 สามารถดึงดูดให้พวกเขามีความผูกพัน พร้อมทั้งจะแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ภายใต้
 องค์กรเดิมต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา
 บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นศึกษาในเรื่องของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ
 ความก้าวหน้าในอาชีพและความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ผลจากการศึกษา
 จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้การเกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขต
 กรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
 องค์กร อีกทั้งเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้แทนยา และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของ
 ผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ก้าวทันการเติบโตอย่างรวดเร็วในสภาวะ
 การแข่งขันที่รุนแรงของอุตสาหกรรมยา และการขับเคลื่อนองค์กรให้พร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของ
 โลก

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของ
 ผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าใน
 อาชีพของผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าใน
 อาชีพของผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา
 บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

1.1 เพศที่ต่างแตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างต่างกัน

1.2 อายุที่ต่างแตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างต่างกัน

1.3 สถานภาพที่ต่างแตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างต่างกัน

1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างแตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างต่างกัน

1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างแตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่ต่างต่างกัน

2. ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

3. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สามารถเปิดเผยชื่อและนามสกุลได้เนื่องจากมีผลต่อการตลาด โดยมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเท่ากับ 400 คน

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่รับผิดชอบในพื้นที่เขตบางกอกน้อย เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตสายไหม ซึ่งทั้งสิ้น 4 พื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ตั้งของโรงพยาบาลที่มีอำนาจการสั่งซื้อสูงเป็นผลให้บริษัทเลือกใช้ผู้แทนยาที่มีประสบการณ์การทำงานและศักยภาพสูง อีกทั้งใช้จำนวนผู้แทนยาในแต่ละบริษัทมากกว่า 2 คน เนื่องจากมีการแข่งขันทางการตลาดสูง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา คือ ระยะเวลาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้เวลา 9 เดือน โดยเริ่มศึกษาตั้งแต่ กันยายน 2561 – พฤษภาคม 2562

4. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ผ่านเอกสาร หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา คือ การพัฒนาต่อเนื่องจากการทบทวนวรรณกรรมเพื่อปรับปรุงเป็นกลุ่มตัวแปรประเภทต่างๆ ดังนี้

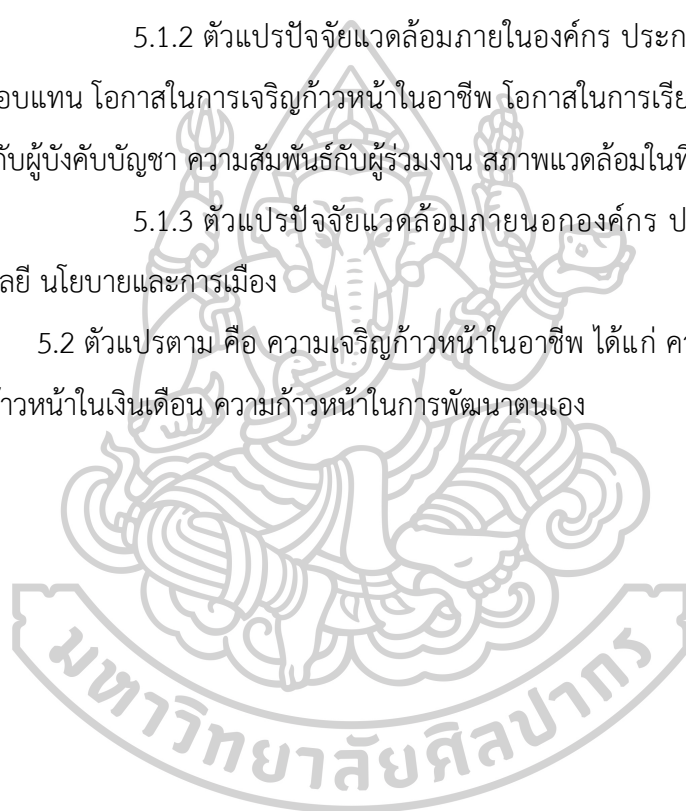
5.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

5.1.1 ตัวแปรปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

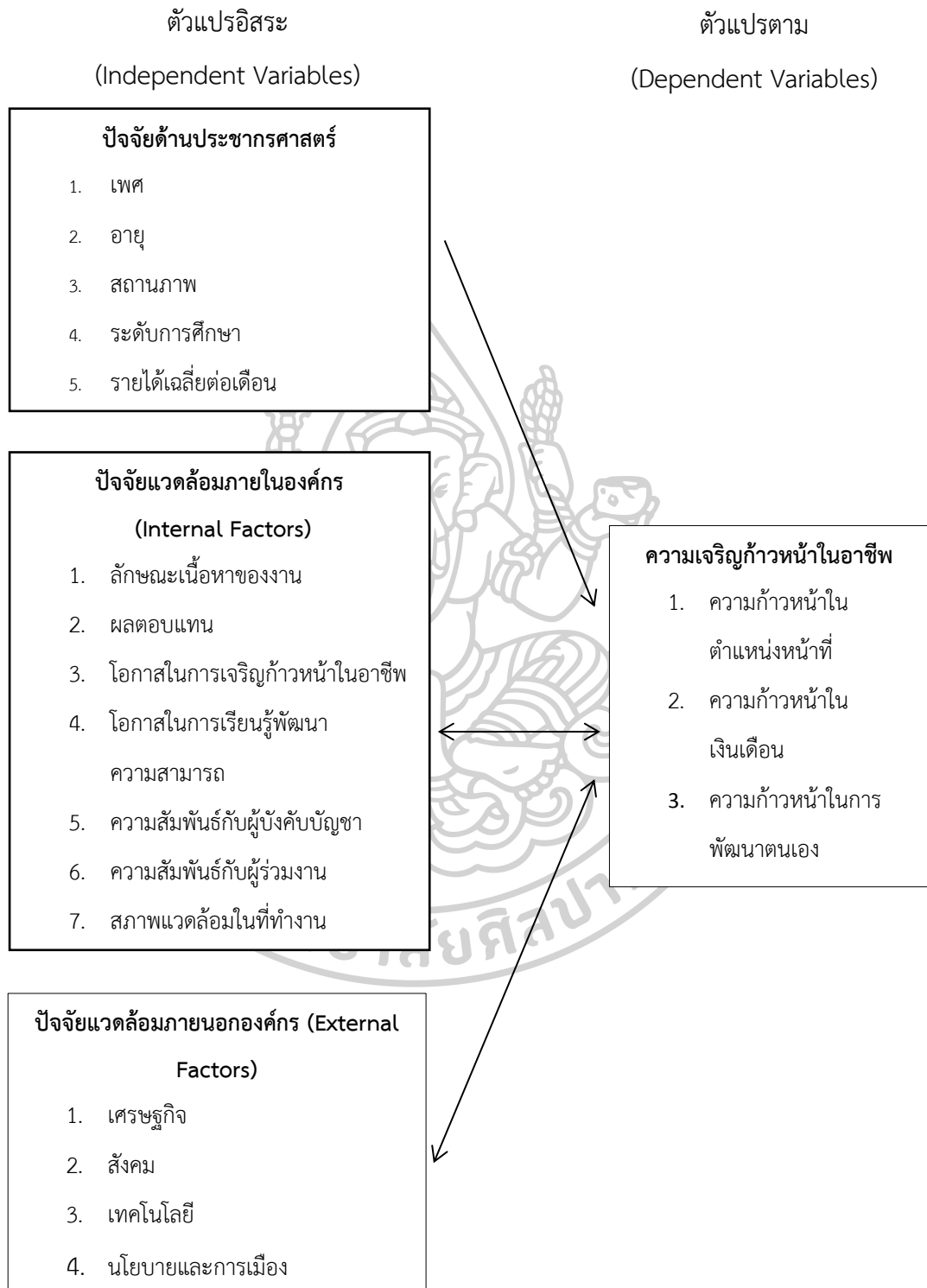
5.1.2 ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

5.1.3 ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง

5.2 ตัวแปรตาม คือ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง



กรอบความคิดของการวิจัย



ภาพที่ 2 กรอบความคิดของงานวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเฉพาะคุณลักษณะของบุคคลที่สามารถนำไปพัฒนาศักยภาพได้ต่อไป
2. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อป้องกันปัญหาและข้อจำกัดที่คาดว่าจะเกิดขึ้นต่อพนักงานในองค์กร
3. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถใช้เป็นวิธีการลดอุปสรรคของพนักงานที่ยากต่อการปรับตัวในการทำงาน
4. ทราบถึงแนวทางของผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทยา ทั้งบริษัทยาข้ามชาติ และบริษัทยาในประเทศ รวมถึงบริษัทอื่นที่สนใจ สามารถนำผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้และพัฒนาให้เข้ากับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้

นิยามศัพท์เฉพาะ

เพื่อให้เข้าใจความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ตรงกัน ผู้วิจัยได้ให้ความหมายคำสำคัญไว้ดังนี้

บริษัทยาข้ามชาติ หมายถึง บริษัทต่างประเทศที่ดำเนินธุรกิจนำเข้าผลิตภัณฑ์ยาจากต่างประเทศและจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาให้แก่โรงพยาบาลและคลินิกในประเทศไทย

บริษัทยาในประเทศ หมายถึง บริษัทที่ก่อกำเนิดในประเทศไทยที่ดำเนินธุรกิจยาประกอบด้วย การผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาให้แก่โรงพยาบาลและคลินิกในประเทศไทย

ผู้แทนยา หมายถึง บุคคลที่มีสถานะเป็นพนักงานของบริษัทยาข้ามชาติ มีหน้าที่เป็นตัวแทนของบริษัท และประสานงานระหว่างบุคลากรภายในองค์กร และบุคลากรทางการแพทย์นอกองค์กร อีกทั้งมีหน้าที่ให้การให้ข้อมูลทางวิชาการทางการแพทย์ให้แก่บุคลากรทางการแพทย์ที่โรงพยาบาล

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมภายในบริษัทยาข้ามชาติที่มีความสัมพันธ์ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกกับพนักงานโดยตรง ประกอบด้วย (1) ลักษณะเนื้อหาของงาน หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขต

กรุงเทพมหานคร ได้แก่ การนำเสนอข้อมูลวิชาการทางการแพทย์ให้แก่แพทย์ ให้ข้อมูลและแนะนำการใช้ผลิตภัณฑ์ยาที่ตนรับผิดชอบได้ถูกต้อง การวิเคราะห์ตลาดในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบ การนำเสนอ ยาที่ตนรับผิดชอบเข้าบัญชียาของโรงพยาบาล การเพิ่มปริมาณการใช้ยาในแต่ละโรงพยาบาล ความสามารถป้องกันคู่แข่งไม่ให้แย่งส่วนแบ่งทางการตลาดและการวางแผนการทำงานให้ทันต่อเวลา (2) ผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ทางบริษัทฯ ข้ามชาติมอบผลตอบแทนให้แก่ผู้แทนยาในการทำงาน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง โบนัสประจำปี สวัสดิการ จำนวนวันลาพักร้อน รางวัลพิเศษ การฝึกอบรมที่ส่งผล ต่อการพัฒนาตนเอง เป็นต้น (3) โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง บริษัทสนับสนุนให้ ผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร มีความก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพงานที่มีระดับขั้น ที่สูงขึ้น อาทิ เมื่อบริษัทเปิดรับสมัครตำแหน่งที่สูงขึ้น บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้แทนยาในบริษัทได้มี โอกาสเข้ารับพิจารณาก่อน เป็นต้น (4) โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ หมายถึง บริษัท ผู้บริหาร หรือหัวหน้างาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถและความคิดเห็นในงาน เพื่อ การแก้ปัญหาต่างๆ หรือมีการเปิดอบรมทักษะพัฒนาศักยภาพในอาชีพผู้แทนยา (5) ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกสัมพันธ์กันระหว่างผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขต กรุงเทพมหานครกับหัวหน้างานสายตรง อาทิ ความสะดวกใจในการทำงานร่วมกัน ความไว้วางใจซึ่ง กันและกัน การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และการยกย่องชมเชย (6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง ความรู้สึกสัมพันธ์กันระหว่างผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครกับเพื่อน ร่วมงานที่อยู่ในแผนกเดียวกัน และเพื่อนร่วมงานในต่างแผนกที่ต้องมีการติดต่อประสานงานกัน และ (7) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง ลักษณะทางกายภาพและบรรยากาศของบริษัทฯ ที่ตนเป็น พนักงานอยู่ ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความเป็นสัดส่วน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่อการทำงาน สถานที่ตั้งง่ายต่อการเดินทางเข้าไปทำงาน บรรยากาศความน่าอยู่ในห้องทำงาน ตลอดจนระบบ สาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น สะอาด ไฟสว่าง อุณหภูมิเครื่องปรับอากาศ เป็นต้น

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร หมายถึง ปัจจัยแวดล้อมภายนอกบริษัทฯ ข้ามชาติที่มี ความสัมพันธ์ให้เกิดการกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติ ในเขต กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) เศรษฐกิจ หมายถึง ความต้องการและการแข่งขันของอาชีพผู้แทน ยา รวมถึงอัตราการเจริญเติบโตหรือถดถอยของเศรษฐกิจในอุตสาหกรรมยา ซึ่งมีความสัมพันธ์ เกี่ยวข้องกับความรู้สึกตลอดจนการตัดสินใจในเรื่องการเติบโตในอาชีพผู้แทนยา (2) สังคม หมายถึง ทัศนคติและค่านิยมของกลุ่มคน รวมถึงสภาพแวดล้อม สังคม และวัฒนธรรม อันมีผลต่อความคิด ร่วมกับพฤติกรรมของผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่มีความต้องการ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ครอบครัว เพื่อน เพื่อนร่วมงาน กลุ่มสังคมมีจบการศึกษาในระดับสูง (3) เทคโนโลยี หมายถึง ความรู้และเครื่องมืออันทันสมัยที่มีส่วนช่วยให้ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครได้เตรียมพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของปัจจัยสิ่งต่างๆ ที่กำหนดไม่ได้แต่ยังสามารถปรับตัวตามได้ ประกอบด้วย ระบบปฏิบัติการและข้อมูลทางการตลาดที่สามารถค้นหาได้สะดวกเพื่อนำมาใช้ประกอบการวางแผนทำงาน รวมถึงระบบปฏิบัติการขององค์กรที่เอื้ออำนวยให้พนักงานทำงานได้สะดวก และ (4) นโยบายและการเมือง หมายถึง ปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลในช่วงเวลานั้นๆ ซึ่งจะส่งผลต่ออัตราการจ้างงานหรือการจ่ายค่าตอบแทน ประกอบด้วย นโยบายการจัดซื้อจัดจ้าง นโยบายสนับสนุนระบบประกันสุขภาพ

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความปรารถนาหรือความประสงค์ของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่ต้องการจะก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อตอบสนองทางด้านจิตวิทยา เช่น ความมั่นคงทางการเงิน การได้รับการยกย่องจากสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็นต้น ประกอบด้วย (1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้ผู้แทนยาได้รับความท้าทายการทำงานมากขึ้น ได้รับอำนาจหน้าที่มากขึ้น รวมถึงได้รับผลตอบแทนที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งทำให้ผู้แทนยามีความสุขและสนุกในการทำงาน พยายามแสดงศักยภาพของตนเองออกมาอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสามารถเติมเต็มความต้องการทางด้านจิตวิทยามากขึ้น (2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน หมายถึง การเลื่อนเงิน จากการประเมินพิจารณาผลการทำงานในภาพรวมของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ส่งผลให้มีความมั่นคงทางการเงินและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และ (3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง หมายถึง การพัฒนาตนเองในด้านทักษะและความรู้ของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองนี้เป็นจุดเริ่มต้นให้นำไปสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้าในเงินเดือน เนื่องจากผู้แทนที่พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้นสม่าเสมอจะได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารก่อน ผู้แทนจะมีกำลังใจในการทำงาน และต้องการที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่ดีให้กับองค์กรต่อไป

บทที่ 2

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยมาเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

1. ลักษณะธุรกิจอุตสาหกรรมยาและการทำงานของผู้แทนยา
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
4. แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ
6. ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะธุรกิจอุตสาหกรรมยาและการทำงานของผู้แทนยา

บริษัทฯในประเทศไทยมีหลายบริษัทลักษณะ ทั้งที่เป็นบริษัทที่จัดตั้งขึ้นโดยคนไทยและบริษัทข้ามชาติ โดยบริษัทฯที่ผู้วิจัยทำการศึกษานี้ หมายถึง บริษัทฯที่อยู่ในอุตสาหกรรมยาแผนปัจจุบัน (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2560) แบ่งออกเป็น 2 ประเภทได้แก่

1. ยาต้นตำรับหรือยาต้นแบบ (Original Drugs) คือ ยาที่ผ่านการวิจัยและพัฒนาด้วยขอบเขตระยะเวลายาวนาน ส่งผลให้ยาประเภทนี้มีค่าใช้จ่ายสูง ผู้ผลิตยาต้นแบบจะได้รับสิทธิบัตรผูกขาดในการผลิตยาประมาณ 20 ปี เมื่อสิทธิบัตรสิ้นสุดลงผู้ผลิตรายอื่นจะสามารถผลิตยาตัวเดียวกันออกจำหน่ายได้ต่อไป

2. ยาชื่อสามัญ (Generic Drug) คือ ยาที่ผลิตขึ้นภายในเครื่องหมายการค้าที่ไม่ใช่เครื่องหมายการค้าตามสิทธิของผู้ครองสิทธิบัตรยา แต่มีตัวยาสำคัญที่เป็นชนิดเดียวกันกับยาต้นแบบ โดยหลักการผลิตหลังจากที่ยาต้นแบบได้ถูกรับรองและอนุมัติให้สามารถจำหน่ายเพื่อการรักษาโรคเรียบร้อยแล้ว อีกทั้งยังสามารถอธิบายได้ว่า เป็นการลอกเลียนสูตรยาต้นแบบ หลังจากที่ยาต้นแบบหมดสิทธิบัตรไปแล้วนั่นเอง ดังนั้นยาประเภทนี้จึงมีราคาสำหรับการจำหน่ายถูกกว่ายาต้นแบบเนื่องจากมีค่าใช้จ่ายหรือทุนที่ต่ำกว่า

การจัดตั้งบริษัทอุตสาหกรรมยาในประเทศยังถูกแบ่งออกเป็นกลุ่มตามประเภทองค์กร มีกระบวนการผลิตและต้นทุนที่แตกต่างกันออกไป ได้แก่

กลุ่มที่ 1 หน่วยงานภาครัฐ ประกอบด้วย องค์กรเภสัชกรรม และโรงงานเภสัชกรรมทหาร มุ่งเน้นผลิตยาชื่อสามัญ เพื่อทดแทนการนำเข้ายาจากต่างประเทศ

กลุ่มที่ 2 ผู้ผลิตยาภาคเอกชน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 บริษัทผู้ผลิตยาในประเทศไทย (Local Manufacturers) มุ่งเน้นผลิตยาชื่อสามัญที่มีราคาถูก โดยมีบริษัทผู้ผลิตยาในประเทศไทยรายสำคัญ ได้แก่ บริษัทสยามพาร์มาซูติคอล บริษัทเบอร์ลินพาร์มาซูติคอล อินดัสตรี บริษัทไทยนครพัฒนา บริษัทไอโอฟาร์ม เคมิคอล และบริษัทสยามเภสัช

2.2 บริษัทผู้ผลิตยาข้ามชาติ (Multinational Companies : MNCs) มุ่งเน้นตลาดยาต้นแบบ และเป็นตัวแทนนำเข้ยามาจำหน่ายในประเทศไทยในราคาค่อนข้างสูง บริษัทผู้ผลิตยาข้ามชาติรายสำคัญในอุตสาหกรรมยาในประเทศไทย ได้แก่ (1) บริษัทไฟเซอร์ (Pfizer) (2) บริษัทเมอร์ค (Merck) (3) บริษัทแกร์กโซสมิทไคลน์ (Glaxo Smith Kline) (4) บริษัทโรช (Roche) และ (5) บริษัทโนวาติส (Novatis)

ผู้ผลิตยาทั้ง 2 กลุ่ม จะดำเนินธุรกิจผ่านช่องทางโรงพยาบาลเป็นหลัก หมายถึงช่องทางจำหน่ายโรงพยาบาลเป็นรายได้หลักขององค์กร ดังนั้นตำแหน่งผู้แทนยาจึงมีความสำคัญต่อรายได้และความอยู่รอดขององค์กร การสร้างโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาเป็นความท้าทายใหม่ที่สร้างความสนุกตื่นเต้นให้ผู้แทนยาที่มีความใส่ใจในการทำงาน พร้อมทั้งจะดึงศักยภาพของตนเองออกมา เพื่อให้ตนเองได้รับการพิจารณาจากผู้บริหาร ซึ่งถือเป็นการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้แทนยา ที่นอกเหนือจากจะได้รับการตอบสนองเรียบร้อยแล้ว เช่น ความพึงพอใจในทีมงาน ความท้าทายในงานที่ตนเองถนัดอยู่แล้วและเริ่มมีประสบการณ์ใหม่ๆ ประกอบด้วย นโยบายบริษัท สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยสิ่งที่คุณแทนยังคงต้องการเกี่ยวข้องกับการมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพพร้อมกับการได้รับการยอมรับยกย่อง ทั้งหมดเป็นรางวัลอย่างหนึ่งของอาชีพผู้แทนยา หากหน่วยงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทสามารถวางนโยบายความก้าวหน้าในอาชีพได้ดีแล้ว นอกจากจะเป็นการต่อยอดความชำนาญของผู้แทนยาให้สูงขึ้นเพื่อผลงานของบริษัท ยังเป็นการรักษาทรัพยากรอันมีค่าของบริษัทได้อีกด้วย เนื่องจากการที่ผู้แทนยาได้รับแรงจูงใจ และความพึงพอใจอย่างเพียงพอ ผู้แทนยา ก็จะเกิดความจงรักภักดีและอยากที่จะทำงานกับบริษัทไปนานๆ โดยปัจจัยและวิธีการที่สามารถใช้ในการกระตุ้นให้เกิดความ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพมีอยู่หลายปัจจัยและหลายวิธีการ ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกศึกษาทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาถึงขนาดหรือจำนวนของคนที่อยู่ในแต่ละสังคมตามภูมิภาคและระดับโลก รวมทั้งการศึกษาถึงโครงสร้าง การกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงโดยทั่วไปของประชากร (สันทัต เสริมศรี, 2541)

โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ มีความเกี่ยวข้องกับอายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพรายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นสิ่งที่สำคัญ และสถิติที่วัดได้ของประชากรที่จะสามารถช่วยกำหนดตลาดของกลุ่มเป้าหมาย ในตัวบุคคลที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาต่างกันด้วย (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2550) มีปัจจัยที่ประกอบด้วยดังต่อไปนี้

1. เพศ (Sex) เป็นความแตกต่างทางเพศทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เพศหญิงมีแนวโน้มความต้องการที่จะรับ-ส่งข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะรับ-ส่งข่าวสารเพียงอย่างเดียว แต่ยังมีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างกระบวนการเหล่านั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและชายยังมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ดังนั้นจึงต้องศึกษาตัวแปรอย่างรอบคอบเนื่องจากในยุคปัจจุบันตัวแปรทางด้านเพศมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ต่างไปจากเมื่อก่อน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวอาจมีสาเหตุจากการที่ผู้หญิงออกไปทำงานนอกบ้านมากขึ้น

2. อายุ (Age) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีกระบวนการทางความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ของแต่ละคนแตกต่างกัน คนที่มีอายุน้อยมักมีความคิดเสรีนิยม ยึดมั่นอุดมการณ์และมองโลกในแง่ดี ในขณะที่คนอายุมากมักมีความคิดที่อนุรักษ์นิยม มีการปฏิบัติระมัดระวัง มองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่มีอายุน้อย เนื่องจากประสบการณ์ใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน

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

4. ระดับการศึกษา (Education) เป็นสิ่งสนับสนุนที่ทำให้เกิดความแตกต่างของความคิด ค่านิยม ทัศนคติและพฤติกรรมของแต่ละบุคคล สำหรับคนที่การศึกษาสูงจะได้เปรียบอย่างมากในการเป็นผู้รับสารที่ดีเนื่องจากเป็นผู้มีความกว้างขวางมีความรู้ความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น แต่จะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลที่เพียงพอ

จากแนวคิดปัจจัยตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาลักษณะของประชากรศาสตร์ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สามารถใช้จำแนกประเภทของกลุ่มประชากรตามวัตถุประสงค์ได้ ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้

แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร หมายถึง วิธีการ กระบวนการ หรือกิจกรรมต่างๆ ที่จะส่งเสริมหรือเพิ่มพูนให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้ความสามารถ และเกิดทักษะในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ประกอบกับการมีทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย (นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์, 2558)

ในขณะที่แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) การพัฒนา (Development) และการเรียนรู้ (Learning) (ประวีณา คาไซ และนลินี พานสายตา, 2559) นอกจากนี้ยังได้อธิบายถึงกระบวนการในการฝึกอบรม ที่ประกอบด้วย การกำหนดหรือวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Needs Analysis) การออกแบบและพัฒนาหลักสูตร การฝึกอบรม (Developing and Design Training Programs) ร่วมกับการดำเนินการฝึกอบรม (Training Delivery) ซึ่งการวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมาก สำหรับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร (เคสเทพเตอร์ อ่างถึงในธารินี ทองลิ้ม, 2558) ดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. เพื่อเป็นการช่วยพัฒนาทักษะสำหรับการทำงานของบุคคลที่ได้คัดเลือกแล้ว

3. เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามสิ่งที่ควรนำมาประกอบการพิจารณาในการพัฒนาบุคคล ยังมีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการและสวัสดิการของผู้ประกอบการ ได้แก่

1. ผลการทำงานเมื่อปริมาณหรือผลผลิตของงานตกต่ำ

2. วิธีการทำงานคนงาน อาทิ ความตั้งใจในการทำงานและความผิดพลาดในการทำงาน

3. ระดับของการทำงาน ได้แก่ ลาป่วยลากิจ และการขาดงานมาก

4. การบริการให้แก่ผู้มาติดต่อล่าช้าสิ้นเปลืองเวลาและค่าใช้จ่าย

5. การบริหารเวลาในการทำงานสูงขึ้นกว่าปกติ

6. ทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน

7. ไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนในการทำงาน
8. วิธีการควบคุมงานไม่ดี
9. ขาดความร่วมมือประสานงาน

องค์กรมีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้การสร้างเงื่อนไขการยกระดับศักยภาพในลักษณะกระบวนการด้วยนิยาม KSAC Model (ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี, 2561) มีขั้นตอนดังนี้
 ขั้นตอนที่ 1 K = Knowledge หมายถึง การพัฒนาบุคลากรให้บุคลากรมีความรู้ที่สูงขึ้น

ขั้นตอนที่ 2 S = Skill หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยเน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะงาน บุคลากรควรได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

ขั้นตอนที่ 3 A = Attributes หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยเน้นด้านคุณลักษณะ มีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และมีความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจขององค์กรมีการนำทักษะ ความรู้ความสามารถของแต่ละคนในทีมมาใช้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความเข้าใจถึงเป้าหมายในการดำเนินงานขององค์กรและสามารถประเมินผลการดำเนินงานว่าบรรลุเป้าหมายหรือไม่ อีกทั้งยังเป็นผู้คิดค้นวิธีการใหม่ เพื่อนำมาพัฒนากระบวนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ 4 C = Competency หมายถึง การพัฒนาบุคลากรโดยเน้นในด้านการพัฒนาสมรรถนะที่พึงประสงค์ ได้แก่ ทักษะทางด้านภาษาซึ่งบุคลากรควรมีความพร้อมด้านภาษาและการสื่อสาร โดยเฉพาะภาษาอังกฤษซึ่งถือว่าเป็นภาษาสากลที่นิยมใช้สื่อสารกันทั่วโลก เพื่อนำไปใช้ในการต่อยอดแก่บุคลากรในการทำงานข้ามวัฒนธรรมหรือในองค์กรระดับนานาชาติได้

นอกจากนี้แล้วยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้กล่าวถึงรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรที่มักพบเห็นและใช้กันอยู่ทั่วไป (ธารินี ทองลิ้ม, 2558) โดยผู้วิจัยได้นำมารวบรวมไว้ดังนี้

1. การศึกษาเพิ่มเติม (Study) คือ กระบวนการในการพัฒนามนุษย์ที่ไม่มีวันจบสิ้น ดังนั้นเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ในระดับที่สูงขึ้น การเปิดโอกาสให้เขาได้รับการศึกษาจากสถานศึกษาใดก็ตาม ย่อมทำให้ผู้ที่ได้รับการศึกษาเกิดความมั่นใจในตนเองและเพิ่มพูนความสามารถได้สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพขึ้นด้วย

2. การฝึกอบรมหรือสัมมนา (Training / Seminar) คือ กระบวนการที่ผู้รับผิดชอบค้นหาคำตอบให้ถึงสาเหตุที่ต้องฝึกอบรม รวมทั้งวิธีการแก้ปัญหาที่จะต้องปรับปรุงกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาถึงวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทักษะ ความรู้ทางวิชาการหรือประสบการณ์ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร

3. การสอนงานหรือการนิเทศงาน (Job Instruction / Job Supervision) คือ การสอนหรือควบคุมดูแลให้พนักงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้เป็นถูกต้องรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

4. วิธีการกำกับสอนงานและการแนะนำ ให้คำปรึกษา (Coaching/ Counseling) คือ เทคนิคของหัวหน้าและผู้บริหารทำหน้าที่คอยกำกับ พร้อมทั้งติดตามและสามารถอธิบายเหตุผลของวิธีการแก้ไขปัญหา ซึ่งกรณีนี้การเรียนรู้งานจะต้องเป็นได้ง่ายและสะดวก

5. การมอบหมายงานให้เป็นครั้งคราวและการให้รักษาการแทน (Job Assignment / Acting) คือ วิธีการช่วยพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ในระบบราชการหรือรัฐวิสาหกิจอาจทำได้ไม่มากนัก เนื่องจากปัญหาทางกฎหมายได้ในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นคนเก่งมีฝีมือในการทำงานสามารถรับผิดชอบภาระหน้าที่สูงขึ้นไปได้ดี จะต้องให้โอกาสลูกน้องได้แสดงฝีมืออยู่ด้วยการหาโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ลองทำหน้าที่เหล่านั้นแทน พร้อมทั้งคอยให้คำแนะนำชี้แจงช่วยเหลืออยู่ เพื่อเป็นวิธีการศึกษาหาความรู้ใหม่หาประสบการณ์และฝึกฝนการแก้ปัญหาไปพร้อมกัน

6. การโยกย้ายและสับเปลี่ยนหน้าที่ (Job Transfers and Rotation) คือ การพัฒนาหน้าที่งานด้วยวิธีการโยกย้ายเปลี่ยนไปทำงานในหน้าที่ต่างๆ เพื่อที่จะได้มีประสบการณ์การทำงานกว้างขวางขึ้น ข้อดีของการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือการโยกย้ายงาน ช่วยให้ผู้คนมีพื้นฐานที่กว้างขึ้นและเป็นตัวเร่งที่สำคัญที่จะให้โอกาสเลื่อนขั้นแก่บุคคลที่มีความสามารถ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทำให้องค์กรได้รับความคิดใหม่เพิ่มเติมเข้ามาและยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานได้มากขึ้นด้วย

7. การดูงานนอกสถานที่ (Out-Door Study) คือ การพัฒนาบุคลากรให้มีประสบการณ์กว้างขวางด้วยการมองโลกทัศน์ที่มากขึ้น ทำให้เกิดความคิดริเริ่มในการพัฒนาการทำงาน โดยนำสิ่งที่ได้พบได้เห็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตน นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานเนื่องจากมีความรู้สึกคล้ายกับได้ไปท่องเที่ยวมากกว่าการทำงาน

8. การพัฒนาตนเอง (Self-Improvement Program) คือ การเปิดโอกาสให้บุคคลได้พัฒนาตนเองในขณะที่ยังคงทำงานอยู่ในหน้าที่ ผู้บริหารอาจจะใช้เวลาศึกษาหาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานให้มากขึ้น หรืออาจจะไปร่วมในกลุ่มของสมาคมวิชาชีพที่มีการจัดประชุมของกลุ่มวิชาชีพต่างๆ เป็นประจำ

แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

Moos (1986, อ้างถึงในณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์, 2561) ได้ศึกษาเรื่อง สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมของมนุษย์ โดยแบ่งมิติสิ่งแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 มิติ ประกอบด้วย

1. มิติสัมพันธภาพ (Relationship Dimension) หมายถึง การรับรู้ในการมีความเกี่ยวข้องในการมีส่วนร่วม เกิดความรักใคร่ของคนทำงาน รวมทั้งความเป็นมิตรและการสนับสนุนในระหว่างเพื่อน

ร่วมปฏิบัติงาน และการที่องค์กรให้การสนับสนุนบุคลากร และกระตุ้นให้บุคลากรสนับสนุนซึ่งกันและกัน ดังนี้

1.1 ด้านการมีความเกี่ยวข้องในงาน (Involvement) หมายถึง การที่บุคลากรรับรู้ ว่าตนเองและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในงาน อาทิ การได้มีส่วนร่วมในการเข้าร่วมประชุมได้ร่วมเสนอความคิด รวมถึงการปฏิบัติกิจกรรมที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้แสดงตนยอมเป็นอาสาสมัคร หรือยอมปฏิบัติงานล่วงเวลา

1.2 ด้านความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Peer Cohesion) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลร่วมงานของคนทำงานและการให้แรงสนับสนุนซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการสนับสนุนจากหัวหน้างาน (Supervisor Support) หมายถึง การรับรู้ว่าหัวหน้างานให้การส่งเสริมในลักษณะต่างๆ และการยกย่องชมเชยให้กำลังใจบุคลากร ซึ่งเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรส่งเสริมสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน

2. มิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Personal growth dimension) หมายถึง การรับรู้ในการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่บ่งบอกถึงความก้าวหน้าที่ได้รับมอบหมายสามารถอธิบายได้ดังนี้

2.1 การสนับสนุนเสรีภาพในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจหรือปฏิบัติด้วยตนเอง ทำให้มีโอกาสได้ใช้ความรู้และทักษะส่วนตัว รวมไปถึงทักษะการทำงานที่ทำให้สามารถนำมาพัฒนาตนเองได้ แต่สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ขาดการสนับสนุนความเสรีในการทำงาน จะให้เกิดความคับข้องใจที่อาจทำให้รู้สึกว่าตนเองล้มเหลวในการทำงาน จนเกิดความเบื่อหน่ายตามมาในที่สุด

2.2 ความมุ่งมั่นในการทำงาน หมายถึง การได้รับรู้เข้าใจพร้อมกับการให้ความสำคัญที่จะสร้างความสำเร็จในงาน โดยมีการวางแผนที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนดไว้ โดยหน่วยงานมีความมุ่งมั่นในการวางแผนขั้นตอนการทำงาน

2.3 ความกดดันในการทำงาน หมายถึง การได้เรียนรู้ถึงการทำงานที่เร่งรีบและจะต้องปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ รวมถึงการปฏิบัติงานให้ทันตามเวลาที่กำหนด

3. มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน (System maintenance and change dimensions) หมายถึง การมีความเข้าใจในโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ด้านความชัดเจนของงาน (Clarity) หมายถึง การรับรู้ความชัดเจนของการทำงานประจำวัน โดยหน่วยงานจะประกาศหรือแจ้งให้บุคลากรในหน่วยงานทราบถึงความคาดหวังของผู้บริหาร รวมถึงความคาดหวังของหน่วยงานของตน และสื่อสารเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจนตลอดจนการวางมาตรฐานและแบบแผนในการดำเนินงาน

3.2 ด้านการควบคุม (Control) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีกฎเกณฑ์ที่ใช้เป็นแนวทางในการควบคุมและตรวจสอบการทำงานของคนในองค์กร โดยหัวหน้างานเป็นผู้ดูแลให้บุคลากรที่อยู่ให้อำนาจทำงานภายใต้กฎเกณฑ์ระเบียบที่กำหนดไว้ หากผู้บริหารหรือหัวหน้างานเกิดความสนใจต่อเงื่อนไขที่สร้างขึ้นอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานได้ ดังนั้นการควบคุมงานจึงควรกระทำอย่างเหมาะสมกับพฤติกรรมองค์กรควบคู่ไปด้วย

3.3 ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการทำงาน (Innovation) หมายถึง การรับรู้ว่าหน่วยงานมีการส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน โดยเน้นที่วิธีการแปลกใหม่มีความหลากหลายและมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น

3.4 ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (Physical comfort) หมายถึง การที่หน่วยงานจัดสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ได้แก่ แสง สี เสียง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคำนึงถึงความสะอาดสบายในการทำงาน เช่น มีอากาศปลอดโปร่ง มีแสงสว่างที่เหมาะสม ไม่มีกลิ่นหรือเสียงที่รบกวนการทำงาน รวมทั้งมีอุณหภูมิภายในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม จะช่วยสนับสนุนการทำงานที่ดีที่สุด

Forehand และ Gilmer (1964, อ้างถึงในธนัชพงศ์ พิสิษฐพงศ์, 2561) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้านประกอบด้วย

1. ความปลอดภัย คือ ความมั่นคงในการทำงานเกิดจากการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งจากงานวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานนี้มีความสำคัญมาก แต่ในขณะที่คนที่มีความรู้สูงกลับรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ประกอบกับการที่องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พร้อมกับการเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการยอมรับ และยกย่องชมเชย ซึ่งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3. องค์กรและการจัดการ คือ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร รวมทั้งชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์กร

4. ค่าจ้าง คือ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน

5. คุณลักษณะเฉพาะของงาน คือ เนื้อหาของงานที่สามารถสร้างให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถและช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6. การนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่จากกระบวนการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดพร้อมกับการได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน โดยการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้และการนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจางานได้

7. คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน รวมทั้งยังรู้จักหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความสามัคคีในที่ทำงาน

8. การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กรเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร สำหรับข่าวสารที่เกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังเผชิญอยู่และกำลังจะทำในอนาคต แต่ในขณะที่การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาเชื่อมโยงกับการรับรู้ด้านนโยบายการทำงานและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลในแต่ละฝ่าย

9. สภาพการทำงาน คือ การแสดงออกถึงระเบียบที่สร้างความปลอดภัย ตั้งแต่เครื่องจักรที่ถูกจัดไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมใช้งาน รวมถึงคุณภาพของอากาศถ่ายเทดี ไม่เสียงรบกวน โดยจะต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ นอกจากนี้ในบางองค์กรจะมีสถานที่ให้ออกกำลังกายและมีโรงอาหารใกล้ที่ทำงาน ศูนย์นันทน และสถานที่จอดรถ เป็นต้น

10. สวัสดิการที่เป็นผลประโยชน์ คือ สิทธิประโยชน์และการดูแลจากองค์กรในรูปแบบต่างๆ นอกเหนือไปจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยประกันสุขภาพ เป็นต้น

จากหนังสือเรื่อง WORK SMART LIFE SMILE กล่าวไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่ดีนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลัก 6 ข้อ ได้แก่

1. คุณภาพของงาน

ภาระงานส่งผลให้พนักงานมีคุณค่า พร้อมกับการทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าประสบความสำเร็จภายใต้การมีความอิสระทางการคิดได้ตัดสินใจในหน้าที่ของตนเองหรือว่าโดนบังคับให้ทำด้วยความไม่พอใจ กลายเป็นหน้าที่ที่ต้องทำเพื่อแลกกับเงินเดือนและตำแหน่งเพียงเท่านั้น ถ้างานที่ได้รับมีความน่าสนใจและท้าทาย จะส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กรและปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข

2. ผลตอบแทนที่เป็นธรรม

สิ่งที่พนักงานได้รับแสดงออกมาในลักษณะของผลตอบแทน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส เป็นต้น เป็นอีกปัจจัยที่พนักงานต้องการความเป็นธรรม ผู้ที่ทำผลงานได้ดีมากกว่าย่อมได้ผลตอบแทนที่ดีกว่า มีรางวัลเชิดชูเกียรติ รวมทั้งยกย่องพนักงานที่ทำงานได้มีประสิทธิภาพ สิ่งต่างๆ เหล่านี้สามารถกลายเป็นแรงจูงใจให้พนักงานคนอื่นในองค์กรสามารถนำไปใช้เป็นต้นแบบ แต่ควรระมัดระวังจะกลายเป็นการแข่งขันอย่างรุนแรงกันระหว่างพนักงานด้วยตนเอง

3. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

หากองค์กรเปิดโอกาสให้เติบโตในหน้าที่การงาน พนักงานจะมีความภูมิใจในการทำงาน พร้อมกับความหวังว่าจะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เติบโตขึ้น พร้อมกับรายได้ที่สูงขึ้นควบคู่กันไป ทำให้องค์กรสามารถที่จะรักษาพนักงานที่มีผลปฏิบัติงานดีและมีความสามารถไว้ได้ยาวนาน

4. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

ปัจจัยภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีระบบการทำงานที่ชัดเจนหากสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนุกสนานทำให้พนักงานต้องการทำงานด้วย รวมไปถึงสภาพแวดล้อมของเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน

5. แร้งบันดาลใจและค่านิยมที่ดี

ความเชื่อมโยงที่เกี่ยวกับคุณภาพของผู้นำ ผู้บริหาร พฤติกรรม ค่านิยมขององค์กร การสื่อสารภายใน ชื่อเสียง และการยอมรับในสังคมภายนอก สิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลต่อจิตใจของคนทำงานในองค์กรทั้งสิ้น

6. สมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว

การสร้างสมดุลของการทำงานให้พนักงานได้รู้สึกที่สามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว ชีวิตส่วนตัว และมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ เป็นสิ่งสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและเอื้อประโยชน์ในเชิงความผูกพันกับสมาชิกคนอื่นในองค์กร ทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีกันภายใน ความสมดุลของงานและชีวิตส่วนตัว ในปัจจุบันยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ทางฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องให้ความสำคัญและให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในด้านการพัฒนา

ลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น โดยเพศชายจะมีความคาดหวังความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าเพศหญิง (Andrew E.Clark, 1997) เนื่องจากต้องการความมั่นคง สามารถเป็นหัวหน้าครอบครัวและดูแลครอบครัวได้ เพศชายจะถูกกระตุ้นความเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ง่ายกว่าเพศหญิง แต่สำหรับเรื่องของอายุ ตามทฤษฎีของซูเปอร์ที่ระบุว่าความเจริญก้าวหน้าในอาชีพจะเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงอายุของคน ระหว่างช่วงอายุ 45 – 64 ปี มักจะมีความมั่นคงในอาชีพและสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ

ส่วนระดับการศึกษานั้น ยังคงเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคคลมีอิสระในการเลือกอาชีพมากขึ้น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะเปลี่ยนงานในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง (Trevor & Nyberg, 2008)

ลักษณะเนื้อหาของงาน เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกของพนักงานโดยตรง เนื่องจากพนักงานจะต้องคลุกคลีอยู่กับงานตลอดเวลา หากเนื้อหางานไม่น่าสนใจไร้ซึ่งความท้าทาย อาจทำให้พนักงานเกิดความเบื่อหน่ายรวมถึงไม่ยากที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองต่อไป และทำให้มองหางานใหม่ที่มีความน่าสนใจมากกว่าได้ ซึ่งพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานที่ท้าทายจะช่วยผลักดันให้พัฒนาตนเอง ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจนได้

ผลตอบแทน เป็นสิ่งแลกเปลี่ยนกับความเหนื่อยล้าจากการทำงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยการให้ผลตอบแทนทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและอยากที่จะทำงานกับองค์กร รวมไปถึงผลตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงินด้วย อีกทั้งผลตอบแทนที่ได้รับจะต้องสมเหตุสมผลกับงานที่พนักงานได้รับมอบหมายด้วย (ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี, 2561)

โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นสิ่งที่พนักงานเกือบทุกคนคาดหวัง เนื่องจากเป็นผลให้เกิดความมั่นคงและมีคุณภาพทางสังคมที่ดีขึ้น รวมทั้งยังเป็นการสร้างโอกาสความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยหนึ่งส่งผลให้พนักงานเกิดความผูกพันกับองค์กร โดยจะช่วยลดปัญหาการลาออกของพนักงาน ผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างต่อเนื่องให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รัตนรพี ณ นคร, 2554)

โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ เป็นสิ่งที่มนุษย์ล้วนต้องการการยอมรับจากผู้อื่น อีกทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิต ที่ต้องพัฒนาความสามารถของตนเองต่อไปเรื่อยๆ พนักงานแต่ละคนมักมีการวางแผนการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้นการที่จะทำให้แผนการพัฒนาตนเองสำเร็จจะต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์กรด้วยวิธีการฝึกอบรมพนักงานให้เหมาะสม จะทำให้พนักงานมีความต้องการลาออกของพนักงานลดลงได้ (Grant LA, Kance RA, Potthoff SJ, & al., 1996)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เป็นรูปแบบการทำงานของผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบของพนักงาน หากผู้บังคับบัญชามีลักษณะการทำงานแบบเผด็จการ จะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกกดดัน และเกิดความเบื่อหน่าย ทำให้องค์กรมีความเป็นได้สูงที่จะสูญเสียพนักงานที่มีความสามารถ เนื่องจากพนักงานที่มีความสามารถโดนสั่งการที่ไม่สามารถได้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ แต่ในขณะที่เดียวกันผู้บังคับบัญชาที่ให้ความยุติธรรม และความเสมอภาค เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและความสามารถอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ขอคำแนะนำ และปรึกษา จะสามารถสร้างความพึงพอใจของพนักงาน (วารุณี มิลินทปัญญา, 2561)

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญต่ออาชีพผู้แทนยา เนื่องจากต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม ที่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงถ่ายทอดข้อมูลอันเป็นประโยชน์ให้แก่กัน สำหรับผู้แทนที่มีประสบการณ์น้อย หรือผู้แทนยาที่เริ่มต้นเข้ามาทำงานที่ใหม่จำเป็นต้องแสวงหาความรู้จากเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์มากกว่า หากพนักงานขาดความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน จะเกิดเป็นปัญหาสำหรับการทำงานเป็นทีมได้ เนื่องจากการสื่อสารจะติดขัด และไม่มี การแลกเปลี่ยนข้อมูล ทำให้ผลงานออกมาไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลให้โดนพิจารณาให้ทางลบน จนเกิดความเบื่อหน่ายในสถานที่ทำงานได้ อีกทั้งในกรณีของพนักงานที่มีศักยภาพจะมีโอกาสมองหา งานแห่งใหม่ที่ทำให้ความรู้สึกถึงความสบายใจในการทำงานและเติบโตในสายงานที่ใหม่ได้

สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นสิ่งที่เอื้ออำนวยในการปฏิบัติหน้าที่ได้โดยง่าย จะส่งผลให้ ผู้แทนยาต้องการไปทำงานอย่างมีความสุข เป็นตามแผนที่วางไว้ได้ ความพร้อมของสถานที่ เอื้ออำนวยในส่วนของที่จอดรถหาง่าย สามารถเดินทางสะดวก ในขณะที่การเข้าพบแพทย์และเภสัชกรตามเวลาที่นัดหมาย รวมทั้งมีห้องประชุมสำหรับจัดงานนำเสนอข้อมูลทางวิชาการด้วยอุปกรณ์ที่อยู่ในสภาพความใช้งานที่ได้รับความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ของโรงพยาบาลเป็นอย่างดี เป็นต้น ส่วน การทำงานในบริษัท ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครจะเข้าทำงานในบริษัทอาทิตย์ละ 1-3 ครั้ง แต่ อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมของที่ทำงานก็ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมทั้งหมดขององค์กร อาทิ อากาศ ปลอดภัย แสงสว่างเพียงพอ พร้อมกับคุณภาพของอุปกรณ์การทำงาน นอกจากนี้ยังหมายถึง ตำแหน่งที่ตั้งของบริษัทที่มีความสะดวกต่อการเดินทาง ที่จอดรถเพียงพอ ตามที่ได้กล่าวมา พนักงาน ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมด้วยจำนวนทรัพยากรเพียงพอ จะช่วยสนับสนุนการเรียนรู้และการทำงานของพนักงานให้เป็นไปตามที่ต้องการได้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาตนเองของบุคลากร และสภาพแวดล้อมภายใน องค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนให้การพัฒนาบุคลากรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี ซึ่งจะ ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประโยชน์ต่อหัวหน้างานและประโยชน์ต่อพนักงานเอง ผู้วิจัยจึงนำไป กำหนดเป็นตัวแปรอิสระเพื่อใช้ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับ ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา

สภาพแวดล้อมภายนอก หมายถึง แรงผลักดันที่อยู่ภายนอกองค์กรยากต่อการควบคุมได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2548) สำหรับมุมมองของวิทวัส รุ่งเรืองผล (2558) อธิบายว่า สภาพแวดล้อม ภายนอก หรือสภาพแวดล้อมระดับมหภาค เป็นปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่ไม่สามารถควบคุมได้ มีการ เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ซึ่งสามารถสร้างโอกาสหรือก่อให้เกิดอุปสรรค จึงมีบทบาทสำคัญต่อการ

ตัดสินใจเป็นอย่างมาก นอกจากนี้สภาพแวดล้อมภายนอก ยังสามารถก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง ต่ออุตสาหกรรมหรือธุรกิจ โดยสามารถเรียกหลักการวิเคราะห์นี้ได้ว่า PEST Analysis ประกอบไปด้วย

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง (P: Politic)

การเชื่อมโยงด้านนโยบายและการเมือง เป็นการอธิบายถึงผลกระทบที่เกิดจากการเมือง การตรากฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์กรธุรกิจ เช่น การเพิ่มหรือการควบคุมโดยรัฐบาล การเปลี่ยนแปลงอัตราภาษีมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ความมั่นคงของรัฐบาล เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย การควบคุมการจ้างงาน ข้อกำหนดในการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ร่วมกับระดับการให้เงินอุดหนุนของรัฐบาล โดยปัจจัยด้านนโยบายและการเมืองที่ควรนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ (1.1) เสถียรภาพของรัฐบาล (1.2) นโยบายของรัฐบาล (1.3) กฎหมายควบคุมต่างๆ (1.4) การเคลื่อนไหวทางการเมือง (1.5) จุดแข็งของฝ่ายค้านและกลุ่มที่เป็นฝั่งตรงข้ามกับรัฐบาล (1.6) ความสัมพันธ์กับต่างประเทศ และ (1.7) กฎระเบียบที่ออกโดยรัฐบาล

2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (E: Economic)

การรายงานแนวโน้มทิศทางของเศรษฐกิจมีผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้าง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงด้านผลผลิตประชาชาติ (GNP) ภาวะเงินเฟ้อ ที่เกิดจากเศรษฐกิจตกต่ำ ระดับการจ้างงานและการว่างงาน รายได้ของผู้บริโภค เป็นต้น ปัจจุบันเศรษฐกิจมีความเชื่อมโยงกันไปทั่วโลก การวิเคราะห์เศรษฐกิจ จึงต้องพิจารณาปัญหาภายในและต่างประเทศควบคู่กัน โดยไม่สามารถแยกออกจากกันได้เนื่องจากมีผลกระทบต่อกันและกัน โดยปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ที่ควรนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ (2.1) อัตราดอกเบี้ย อัตราแลกเปลี่ยนเงินตรา อัตราเงินเฟ้อ (2.2) อัตราการออม (2.3) ระดับของการพัฒนาเศรษฐกิจ (2.4) รายได้ประชาชาติรวม (2.5) อัตราการว่างงาน และการจ้างงาน (2.6) อัตราเงินเดือน (2.7) รายได้ต่อหัวของประชากร (2.8) การเปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจ (2.9) แนวโน้มของตลาดหลักทรัพย์ และ (2.10) ดัชนีราคาสินค้า

3. ปัจจัยด้านสังคม (S: Social)

สภาวะแรงกดดันทั่วไปในสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและพฤติกรรม การซื้อของบุคคล มีความเกี่ยวข้องกับชนชั้นทางสังคม รวมทั้งกลุ่มอ้างอิงครอบครัว การสร้างความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี ความเข้าใจและการปฏิบัติของบุคคล ซึ่งกำหนดพฤติกรรมที่นิยมกันใน

สังคม สภาพแวดล้อมด้านสังคมและวัฒนธรรมประกอบด้วย สถาบันและอิทธิพลอื่นๆ ที่มีผลต่อ ค่านิยมพื้นฐานทางสังคม การรับรู้ ความพอใจและพฤติกรรม แต่อย่างไรก็ตามปัจจัยที่เกี่ยวกับ ประเพณี ค่านิยม ทักษะคติ ความเชื่อ ธรรมเนียม และรูปแบบการใช้ชีวิต เป็นส่วนสนับสนุนปัจจัยด้าน สังคมที่ควรนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ (3.1) การเพิ่มขึ้นของมาตรฐานการศึกษา (3.2) ความสัมพันธ์กับ สภาพแวดล้อมรอบตัว (3.3) บทบาทของสถาบันทางสังคม (3.4) ค่านิยมและบรรทัดฐานของสังคม (3.5) ชนชั้นในสังคม (3.6) ความวุ่นวายของคนในสังคม (3.7) ความมั่นคงด้านสังคม (3.8) ความเท่า เทียมกันทางสังคม (3.9) ความรับผิดชอบทางสังคม (3.10) ทักษะคติของสังคมที่มีต่อธุรกิจ

4. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (T: Technology)

ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของโลก ในด้านต่างๆ ทั้งนี้เนื่องจากเทคโนโลยีถูกปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ ขึ้นมาจำนวนมาก เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์เป็นสำคัญ ประกอบด้วย เทคโนโลยีสารสนเทศ ความรู้ เครื่องมือ และกิจกรรมต่างๆ ซึ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงด้าน สังคม เศรษฐกิจ การเมือง ตลอดจนมีอิทธิพลต่อการบริหารการจัดการ โดยปัจจัยด้านเทคโนโลยีที่ ควรนำมาวิเคราะห์ ได้แก่ (4.1) เทคโนโลยีของคู่แข่งขั้นที่ใช้สนับสนุนการบริหารงาน (4.2) การนำ อิเล็กทรอนิกส์เพื่อเข้ามาใช้ในระดับปฏิบัติงาน (4.3) ระดับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีที่มี ความสามารถหลากหลาย (4.4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี (4.5) การลงทุนด้านเทคโนโลยีในอนาคต และ (4.6) การเข้าถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา ผู้วิจัย สรุปรว่าการวิเคราะห์ปัจจัยดังกล่าว ทำให้เห็นถึงภาพรวมเรื่องโอกาสหรือปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ ช่วยในการวิเคราะห์ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และ ปัจจัยต่างๆ รอบตัวได้มากขึ้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดนี้กำหนดเป็นตัวแปรอิสระด้านสภาพแวดล้อม ภายนอกมาใช้ในการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

ทฤษฎีพัฒนาทางอาชีพที่สำคัญต่อการเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรณี 3 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (สุชาติ แสงทองสวัสดิ์, นิสากร วรจันทร์, & ญัญญิกา วรรณธโน, 2556) ตามผลการศึกษาการเลือกอาชีพและสรุปตั้งเป็นทฤษฎีการเลือกอาชีพขึ้นกล่าวถึงขั้นตอนพัฒนาการทางอาชีพโดยแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 ระยะเติบโต (Growth Stage) เป็นรากฐานของการเข้าสู่อาชีพ เริ่มต้นตั้งแต่แรกเกิดจนถึง 14 ปี เป็นช่วงที่สร้างสมทัศนคติและองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างมโนทัศน์ อีกทั้งในช่วงปลายของระยะนี้จะเป็นการเรียนรู้ในโลกของอาชีพ และเสริมสร้างประสบการณ์เพื่อการตัดสินใจเลือกอาชีพต่อไป

ขั้นตอนที่ 2 ระยะการสำรวจและค้นหา (Exploratory Stage) อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 15 - 24 ปี หรือหลังจบการศึกษาและกำลังมองหาอาชีพตามจินตนาการ แต่เมื่อเผชิญกับความเป็นจริงขององค์ประกอบต่างๆ ตามสภาพแวดล้อมและในที่สุดบุคคลจะตัดอาชีพที่ไม่มีความเป็นไปได้ ออก

ขั้นตอนที่ 3 ขั้นสร้างหลักฐาน (Establishment Stage) เป็นขั้นที่บุคคลเริ่มประกอบอาชีพที่ถาวร อยู่ในช่วงอายุ 25-44 ปี เป็นขั้นที่บุคคลได้ค้นพบงานที่เหมาะสม มีความตั้งใจและความพยายามในการทำงานเป็นการถาวร แต่ในระยะเริ่มต้นของขั้นตอนนี้ อาจมีการทดลองงานและเปลี่ยนแปลงงานอยู่บ้าง

ขั้นตอนที่ 4 ระยะการคงตัวของอาชีพ (Maintenance Stage) อยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 45 - 64 ปี มีความมั่นคงในอาชีพ และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพนั้น

ขั้นตอนที่ 5 ระยะเสื่อมถอย (Decline Stage) เป็นช่วงเกษียณหรือก่อนเกษียณอายุ ตั้งแต่ 65 ปีขึ้นไป ซึ่งเป็นช่วงสุดท้ายของการทำงานในแต่ละบุคคล สำหรับวัยนี้มักจะทำงานไปตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อรักษาตำแหน่งไว้มากกว่าการทุ่มเทเพื่อการสร้างสรรค์

ซูเปอร์ยังให้ความเห็นถึงแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพว่าพื้นฐานทางครอบครัวและการศึกษามีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเลือกอาชีพของบุคคลและการพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพแท้จริง คือ การพัฒนาบุคคลทั้งทางจิตใจและความรู้ความสามารถ เพื่อให้เกิดการผสมผสานกับกระบวนการแสดงออกของมโนทัศน์ทางบุคคล

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของกินซ์เบิร์ก (Ginzberg, 1951 อ้างถึงในผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์, 2529) แบ่งช่วงระยะเวลาของบุคคลในการเลือกอาชีพแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ดังนี้

ช่วงที่ 1 เรียกว่า ช่วงระยะเวลาความคิดเพ้อฝัน (Fantasy Period) เป็นช่วงที่ความคิดและทัศนคติ เกี่ยวกับอาชีพของเด็กที่มีอายุไม่เกิน 10 ปี จะเป็นไปได้ในลักษณะแนวความคิดของเยาวชนที่ดำเนินชีวิตด้วยจินตนาการ

ช่วงที่ 2 เรียกว่า ช่วงระยะเวลาขั้นการทดลอง (Tentative Period) เป็นช่วงเวลาที่จะสามารถแบ่งเป็นระยะย่อยได้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 2.1 ขั้นความสนใจ (Interests) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการเลือกอาชีพ ตามความสนใจของแต่ละบุคคล

ขั้นที่ 2.2 ขั้นความสามารถ (Capacity) เป็นการเลือกอาชีพของบุคคลจะ คำนึงถึงความสามารถของตนจะสอดคล้องกับความสนใจอาชีพ ดังนั้นขั้นนี้ความสามารถของบุคคลจะเป็นสิ่งที่กำหนดการเลือกอาชีพของแต่ละบุคคล โดยที่จะเลือกอาชีพที่ตรงกับความสามารถของตนเองมากที่สุด

ขั้นที่ 2.3 ขั้นค่านิยม (Values) เป็นขั้นที่บุคคลซึ่งมีอายุอยู่ระหว่าง 15 – 16 ปี จะเริ่มตระหนักถึง ความสำคัญของค่านิยมที่ตนมีอยู่ เช่น ค่านิยมที่เกี่ยวกับความมีอิสระในการทำงาน การเพิ่มรายได้ การมีเวลาว่างมากขึ้น การได้มีโอกาสเดินทาง เป็นต้น โดยบุคคลแต่ละคนจะเลือกงานที่สามารถสนองตอบค่านิยมของตนเป็นสำคัญ

ขั้นที่ 2.4 ขั้นการเปลี่ยนแปลง (Transition) เป็นการเปลี่ยนแปลงจาก ในช่วงที่ 2 ไปสู่ช่วงที่ 3 จะทำให้เด็กเกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ และประมวผลทางเลือก ด้านเหล่านั้น ก่อนตัดสินใจเลือกอาชีพ

ช่วงที่ 3 เรียกว่า ช่วงระยะเวลาแห่งความเป็นจริง (Realistic Period) สามารถแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 3.1 ขั้นการสำรวจ (Exploration) เป็นขั้นการเปลี่ยนแปลงซึ่งเป็นขั้นสุดท้ายของช่วงระยะเวลาที่ 2 จากนั้นขั้นตอนแรกของช่วงระยะเวลาที่ 3 คือ ขั้นการสำรวจ เป็นขั้นตอนที่บุคคลได้มีโอกาสเลือกอาชีพของตนอีกครั้งหนึ่ง ซึ่งจะสอดคล้องกับคุณวุฒิภาวะที่มีมากขึ้น และโอกาสของการได้รับการศึกษาในวิทยาลัย บุคคลเริ่มคำนึงถึงโอกาสและข้อจำกัดต่างๆ ตามความเป็นจริงในการเลือกอาชีพ เช่น ระยะเวลาที่จะต้องใช้ในการศึกษา สำหรับอาชีพบางอาชีพ หรือ ความแตกต่างของรายได้ที่ได้รับระหว่างอาชีพ ตลอดจนประโยชน์และข้อเสียของอาชีพแต่ละอาชีพ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3.2 ขั้นเริ่มเป็นรูปร่าง (Crystallization) เป็นขั้นที่บุคคลแต่ละคนสามารถที่จะสังเคราะห์แรงกดดันต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอก ซึ่งเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจเลือกอาชีพของบุคคลเหล่านั้น ความกดดันในเรื่องของเวลาเป็นสิ่งที่บีบบังคับให้บุคคลจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกอาชีพใดอาชีพหนึ่ง ภายในระยะเวลาอันจำกัด แต่มีบุคคลอีกเป็นจำนวนมากที่จะพยายามรอคอยเวลาในช่วงนี้ โดยลังเลใจเกี่ยวกับการตัดสินใจเลือกอาชีพ อย่างไรก็ตามไม่ว่าจะช้าหรือเร็ว แรงกดดันทางการศึกษาและการจ้างงานก็จะเป็นสิ่งที่บีบบังคับให้บุคคลจำเป็นต้องตัดสินใจเลือกอาชีพในที่สุด

ขั้นตอนที่ 3.3 ขั้นระบุชัดแจ้ง (Specification) เป็นกระบวนการสุดท้ายที่บุคคลทุกคนจะต้องตัดสินใจเลือกอาชีพของตน โดยระบุชัดแจ้งว่าจะประกอบอาชีพ

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของไทด์แมนและโอฮารา ไทด์แมน และโอฮารา (Tideman & O'Hara, 1963 อ้างถึงในณัฐอรียา สุขสุวรรณพร, 2553) มองเรื่องของพัฒนาการอาชีพว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลใช้การทำงานเป็นวิธีแสดงออกทางบุคลิกภาพและปรับตัวทางสังคม สำหรับการแสดงออกทางบุคลิกภาพหมายถึง บุคคลแต่ละคนได้แสดงออกซึ่งความเป็นเอกลักษณ์ของตนเอง ส่วนการปรับตัวทางสังคม เป็นการที่บุคคลพยายามปรับตัวเองเข้ากับผู้อื่น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในสังคม และได้เน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพและอาชีพ ที่จะเห็นได้ชัดเจนจากการที่บุคคลต้องผ่านกระบวนการตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นในด้านของการเรียน การทำงาน หรือกิจกรรมประจำวัน ล้วนมีส่วนเสริมสร้างที่จะทำให้เป็นรูปแบบของพัฒนาอาชีพของบุคคลผู้นั้น ได้แบ่งขั้นตอนการตัดสินใจออกเป็น 2 ระยะ ดังต่อไปนี้

3.1 ระยะคาดการณ์ล่วงหน้า (Period of Anticipation) แบ่งเป็นชั้นย่อย 4 ขั้นตอน ได้แก่

3.1.1 ชั้นการสำรวจ (Exploration) จะเกิดเมื่อบุคคลพิจารณามองเห็นทางเลือกหลายทางจึงเริ่มสำรวจทางเลือกเหล่านั้น

3.1.2 ชั้นเห็นรูปแบบทางเลือกเด่นชัดขึ้น (Crystallization) เป็นมุมมองทางเลือกใดที่เป็นไปได้และตัดทางเลือกที่เป็นไปไม่ได้ทิ้งไป

3.1.3 ชั้นการเลือก (Choice) พิจารณาอาชีพที่ชอบมากกว่าอาชีพอื่น และมีการจัดอันดับอาชีพที่ต้องการ

3.1.4 ชั้นเจาะจงตัวเลือก (Specification) จะเกิดหลังจากเลือกอาชีพที่สนใจจากนั้นจึงไปหาข้อมูลและรายละเอียดของอาชีพเหล่านั้น เช่น ลักษณะงาน การฝึกอบรม การหาแหล่งงาน เป็นต้น

3.2 ระยะการดำเนินงานตามแผนการปรับตัว (Period of Implementation and Adjustment) มี 3 ชั้นย่อย ได้แก่

3.2.1 ชั้นอุปมาน (Induction Stage) โดยบุคคลก้าวเข้าสู่งานอาชีพที่ได้วางตามเป้าหมายและอาจต้องปรับตัวโดยปฏิบัติตามกลุ่มอาชีพที่นิยมปฏิบัติกัน

3.2.2 ชั้นหัวเลี้ยวหัวต่อ (Transition) เป็นชั้นที่บ่งบอกให้ทราบว่าบุคคลพยายามปรับหรือผสมผสานเป้าหมายของกลุ่มอาชีพเข้ากับเป้าหมายของตนเอง อาจเป็นลักษณะของการประนีประนอมหรือคล้อยตาม เพื่อบุคคลนั้นได้กลายเป็นสมาชิกของกลุ่มไปในที่สุด

3.2.3 ชั้นการอนุรักษ์ (Maintenance) เป็นชั้นที่บุคคลหาความสมดุลที่มั่นคงในงานเกิดความพึงพอใจในงานที่เหมาะสม ในกรณีที่บุคคลไม่สามารถผสมผสานเป้าหมายของกลุ่มอาชีพเข้ากับเป้าหมายส่วนตัว หรืออาจไม่พอใจกับการเลือกอาชีพ จะเริ่มแสวงหาอาชีพใหม่และเริ่มมี

กระบวนการตัดสินใจใหม่อีกครั้ง ซึ่งการตัดสินใจครั้งที่ 2 อาจนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ให้เป็นประโยชน์เช่นกัน

ไทด์แมน และโอฮารา ยังคงเสนอมุมมองเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาในแต่ละขั้นเป็นสิ่งที่ย้อนกลับใหม่ได้เสมอ เนื่องจากการตัดสินใจของบุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา สิ่งเดิมที่เคยตัดสินใจไปแล้วอาจถูกนำมาพิจารณาใหม่ถ้ามีตัวแปรใหม่เกิดขึ้น ซึ่งโดยทั่วไปบุคคลมักจะดำเนินตามขั้นตอนตั้งแต่เริ่มต้นขั้นตอนการตัดสินใจไม่ถูกไปจนกระทั่งถึงขั้นตอนการตัดสินใจและขั้นตอนการดำเนินการตามแผนที่วางไว้ในที่สุด

4. การพัฒนาสายอาชีพ

นิยามของการพัฒนาสายอาชีพ (Career Path Development) หมายถึง กระบวนการขององค์กรที่จัดขึ้น เพื่อช่วยเหลือบุคลากรในการจัดการกับอาชีพของตนเอง ได้แก่ การประเมินศักยภาพของบุคคล กำหนดเส้นทางอาชีพที่เหมาะสม วางแผนและฝึกอบรมภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและความก้าวหน้าในงาน (ปภาวดี ประจักษ์ศุภานิติ และกิงพร ทองใบ, 2537)

ในส่วนของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา เป็นการให้ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน โดยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงานการเลื่อนตำแหน่งหรือขึ้นเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิตที่บ่งบอกถึงความรู้สึกของตนเองมีความสำเร็จซึ่งออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ จึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงาน การพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าในสายอาชีพ (นฤมล นิราทร, 2534)

นอกจากนี้ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเพิ่มเงินเดือน รวมทั้งเปลี่ยนไปสู่สายงานใหม่ตามความก้าวหน้าที่กำหนด รวมทั้งได้รับการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะความรู้โดยการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน และการได้รับทุนศึกษาเรียนต่อ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในชีวิต (วรางคณา ชูเชิดรัตน์, 2557)

การพัฒนาอาชีพเป็นการที่บุคคลสามารถพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อเป็นโอกาสการเจริญเติบโตในสายงานที่ตนได้ทำงานอยู่ โดยผ่านกระบวนการพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ทางองค์กรได้จัดสรรให้ โดยจะได้รับผลตอบแทนต่างๆ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เงินเดือน หรืออำนาจ เป็นต้น แสดงถึงการประสบความสำเร็จทางด้านอาชีพ

อย่างไรก็ตามการพัฒนาสายอาชีพ (Career Development) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) โดยมุ่งเน้นที่ตัวบุคคล (Individual) ภายใต้ผลลัพธ์ระยะยาวที่เกิดขึ้นกับองค์กร (Long Term Results) ทั้งนี้แนวคิดของการพัฒนาสายอาชีพประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551) ได้แก่

4.1 การวางแผนสายอาชีพ (Career Planning) เป็นกระบวนการที่พิจารณาพนักงานเป็นหลัก (Employee-centered initiatives) โดยมองว่าพนักงานแต่ละคนมีความต้องการที่ไม่เหมือนกันในด้านอาชีพ เช่น ความต้องการที่มีต่อตัวองค์กร ความต้องการต่อลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ความต้องการพัฒนาตนเอง เป็นต้น ทั้งนี้การวางแผนอาชีพถือว่าเป็นส่วนสำคัญที่พนักงานแต่ละคนจะประเมินความสนใจและความสามารถของตนเอง พร้อมทั้งพิจารณาโอกาสก้าวหน้าในอาชีพด้วยการกำหนดเป้าหมายในชีวิตการทำงาน รวมถึงวางแผนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถเฉพาะตัว ทั้งนี้องค์กรจะมีหน้าที่ในการช่วยเหลือพนักงานโดยการจัดเตรียมข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการเลือกอาชีพของพนักงานแต่ละคน ตลอดจนการให้คำปรึกษาแก่พนักงานเป็นรายบุคคล

4.2 การบริหารสายอาชีพ (Career Management) เป็นกระบวนการที่เน้นองค์กรเป็นหลัก (Organization-centered Initiatives) โดยจัดเตรียมโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงาน การบริหารสายอาชีพถือว่าเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของการวางแผนพัฒนาสายอาชีพ โดยเน้นไปที่กิจกรรมด้านทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การกำหนดหน้าที่การงาน การประเมินศักยภาพ การออกแบบผังความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษาแนะนำแก่พนักงาน ซึ่งทั้งหมดองค์กรสามารถดำเนินงานเพื่อช่วยทำให้พนักงานมีโอกาสบรรลุเป้าหมายในอาชีพที่กำหนดขึ้น นอกจากนี้การพัฒนาสายอาชีพที่องค์กรจะต้องวางไว้ให้กับพนักงาน โดยเน้นไปที่ 3 เรื่องที่สำคัญ ได้แก่

4.2.1 การวางแผนผังความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) เป็นเสมือนเส้นทางของพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าไปยังตำแหน่งงานต่างๆ ภายในองค์กรได้มากน้อยแตกต่างกันไป อีกทั้งยังพบว่าการจัดวางผัง ความก้าวหน้าในอาชีพส่วนใหญ่หัวหน้างานและพนักงานมักจะคิดถึงแต่การเลื่อนตำแหน่งหรือการเคลื่อนย้ายในแนวตั้งเพียงอย่างเดียว (Vertical Level) แต่ในความเป็นจริง ความก้าวหน้าในสายอาชีพสามารถเป็นการเคลื่อนย้ายในแนวนอน (Horizontal Level) ได้ นั่นก็คือการโอนย้ายงาน ถูกใช้เป็นอีกช่องทางหนึ่งในการสร้างโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ

4.2.2 การบริหารจัดการคนเก่งและคนดี (Talent Management) เป็นเทคนิคการบริหารพนักงานที่มีศักยภาพโดดเด่นในสายงาน (Talented People) เป็นอีกหนึ่งวิธีในการพัฒนาสายอาชีพ โดยองค์กรจะรู้ว่าพนักงานคนใดถึงคุณสมบัติที่สมควรได้รับการพัฒนาและควรดูแลใส่ใจเป็นพิเศษ เนื่องจากองค์กรไม่สามารถดูแลพนักงานทุกคนได้อย่างทั่วถึง ดังนั้นองค์กรจำเป็นต้องเลือกกลุ่มคนที่ต้องพัฒนาและดูแลรักษาที่มีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพในการทำงานก่อน

4.2.3 การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Planning) เป็นอีกกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงานในองค์กร โดยเน้นการเตรียมความพร้อมของพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับบริหารที่เป็นผู้นำขององค์กร (Leadership Level) ซึ่งการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงานเป็นแผนงานเชิงรุก (Proactive Planning) ที่ต้องการคัดสรรบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้สามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานระดับบริหารได้ทันทีเมื่อมีโอกาส

จะเห็นได้ว่าการวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นการสร้างเส้นทางด้วยประสบการณ์และผลงานสั่งสมมาเป็นระยะเวลานาน เพื่อการดำรงตำแหน่งเป้าหมายที่เหมาะสม เพื่อให้องค์กรสามารถวางแผนพัฒนากำลังคนคุณภาพ ในขณะเดียวกันพบว่าการจูงใจให้พนักงานพัฒนาตนเองให้สามารถสั่งสมประสบการณ์และผลงานตามเส้นทางดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งตำแหน่งที่มีลักษณะงานระดับบริหาร ซึ่งมีความจำเป็นที่ผู้ดำรงตำแหน่งต้องมีประสบการณ์และความสามารถที่หลากหลาย ดังนั้นภาพรวมของการจัดการอาชีพงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกันระหว่างปัจเจกชน ได้แก่ ตัวผู้ทำงานเอง และองค์กรในการจัดการทรัพยากรมนุษย์

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

ประณต นันทียกุล (2535, อ้างถึงในธารินี ทองลิ้ม, 2558) ได้กล่าวถึงเกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์กรไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขั้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ โดยการเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน เป็นการที่ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีเครื่องวัดความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คือ จากการเปรียบเทียบกับระยะเวลาในการบรรจุเข้ามาทำงานหรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากร นอกจากนี้ยังสามารถเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นเดียวกัน ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีส่วนสัมพันธ์กันและมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจให้เกิดทัศนคติที่ดี ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะส่งเสริมศักยภาพของตนเองได้อย่างรวดเร็ว โดยมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เนื่องจากสามารถเลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขั้นเงินเดือน จะมีผู้บังคับบัญชาพิจารณาความรู้ความสามารถและความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานผู้

จากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดเห็นได้ว่าทฤษฎีและแนวคิดดังกล่าวมุ่งเน้นตัวบุคคลในการเลือกและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ปัจจุบันหลายองค์กรได้นำทฤษฎีและแนวคิดเหล่านี้มาผสมผสานและปรับใช้กับการทำงานในองค์กรเพื่อช่วยเหลือและสร้างแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้เกิดเป็นรูปธรรมมากขึ้น ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดเป็นตัวแปรตามเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้

ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ

การศึกษาความต้องการ ได้อธิบายถึงรูปแบบทางจิตวิทยาที่ปรากฏให้เห็นในลักษณะของความรู้สึกแบบหนึ่ง ส่งผลให้มนุษย์ก้าวเข้าสู่จุดมุ่งหมาย อีกทั้งยังเป็นเหตุผลของการกระทำในเชิงพฤติกรรม สำหรับทฤษฎีความต้องการที่เป็นที่รู้จัก โดยการศึกษาจากนักจิตวิทยาจำนวนมาก ซึ่งผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการลำดับขั้นของ Maslow (Need Hierarchy Theory)

ในปี 1943 นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน Abraham Maslow ได้ค้นพบว่า ความต้องการของมนุษย์เกิดขึ้นเป็นลำดับขั้น สามารถอธิบายได้จาก ต้นกำเนิดความรู้สึกของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองในลำดับหนึ่งแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการต่อในลำดับที่สูงขึ้นถัดไป โดยความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ลำดับ ได้แก่

1.1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการอาหาร น้ำ ต้ม ที่พักอาศัย และรักษาความเจ็บปวดจากสภาพแวดล้อมที่ปรากฏ

1.2 ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะดำรงชีวิตอยู่อย่างราบรื่นในทุกวัน โดยปราศจากการคุกคามจากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม

1.3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการทางสังคม อาทิ ความต้องการเพื่อน ที่บ่งบอกถึงการให้ความสำคัญกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยเฉพาะความต้องการความรักและการเรียนรู้กับผู้อื่นในสังคม

1.4 ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) เป็นความต้องการให้ผู้อื่นยกย่องและยอมรับในฐานะที่ตัวเองมีความโดดเด่น

1.5 ความต้องการด้านประสพผลสำเร็จ (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะแสวงหาหนทางสู่การประสพผลสำเร็จในชีวิต โดยตนเองจะรับรู้ถึงผลสำเร็จโดยไม่ต้องมีผู้อื่นมาสนับสนุน

ความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ดังกล่าวข้างต้น สามารถนำมาปรับใช้วางแผนบริหารบุคลากรในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และรักษาบุคลากรในองค์กรได้ โดยการเข้าใจถึงคุณสมบัติของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการที่ถูกต้อง

2. ทฤษฎี ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG Theory)

Alderfer ได้นำแนวคิดจากทฤษฎีของ Maslow มาทบทวนควบคู่กับขยายผลออกเป็นความต้องการ 3 ระดับ ดังนี้

2.1 ความต้องการเพื่อความอยู่รอดของชีวิต (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow ได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการด้านความปลอดภัย

2.2 ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่เน้นเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสัมพันธ์ภาพอื่นๆ ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow คือ ความต้องการทางสังคมของมนุษย์

2.3 ความต้องการความก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ที่ต้องการจะได้รับความนิยยกย่อง แสดงถึงการประสพความสำเร็จในสิ่งที่ได้คาดหวังไว้ อีกทั้งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ซึ่งตรงกับทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของ Maslow คือ ความต้องการด้านประสพผลสำเร็จ ซึ่งเป็นความต้องการลำดับขั้นสูงสุดที่มนุษย์จะได้รับ

อย่างไรก็ตามบทสรุปของ Alderfer สามารถปรับเปลี่ยนขึ้นลงได้ เนื่องจากมนุษย์เกิดความผิดพลาดหรือประสพผลสำเร็จต่อความต้องการที่คาดหวังไว้แล้ว จะส่งผลให้เกิดการปรับระดับความต้องการได้ โดยความต้องการทั้ง 3 ด้านนี้สามารถเกิดขึ้นพร้อมกันได้ และไม่จำเป็นต้องเรียงเป็นลำดับขั้นตามทฤษฎีของ Maslow

3. ทฤษฎีความต้องการของ McClelland (McClelland's Needs Theory)

McClelland (อ้างถึงในวิภาส ทองสุทธิ, 2552) พบว่า ความต้องการของมนุษย์ถูกพัฒนาขึ้นในทุกช่วงของชีวิต ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้าน ดังนี้

3.1 ความต้องการเพื่อความสำเร็จ (Needs for Achievement) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีลักษณะที่ท้าทายและมีความเป็นเลิศ โดยบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักมีคุณสมบัติที่หลากหลาย ได้แก่ ชอบแข่งขัน ตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ตรวจสอบผลการดำเนินงานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีความต้องการรับผิดชอบในงาน และเป็นอิสระจากการควบคุม สำหรับผู้ที่ประสบความสำเร็จพอใจในสิ่งต่างๆ ที่ทำ จนกว่างานประสบความสำเร็จและมีรายได้หรือค่าตอบแทนเปรียบเสมือนเครื่องวัดความสำเร็จในตัว โดยบุคคลประเภทนี้แสวงหาความสำเร็จและปรารถนาอย่างรุนแรง อีกทั้งยังมีความกลัวต่อความล้มเหลว ในการแข่งขัน แต่ครั้งจะต้องกำหนดเป้าหมายที่ยาก ท้าทาย ชื่นชอบความเสี่ยง รวมทั้งยังมีความพอใจที่จะวิเคราะห์และประเมิน และจัดทำแผนป้องกันในการทำงาน พร้อมกับความปรารถนาจะทำงานให้ดีกว่าบุคคลอื่น พยายามรับผิดชอบในการค้นหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด ส่วนใหญ่แล้วลักษณะของบุคคลประเภทนี้มักเป็นเจ้าของกิจการ เนื่องจากพวกเขาพอใจที่จะรับผิดชอบงานต่างๆ ด้วยตนเองทั้งหมด

3.2 ความต้องการเพื่อความผูกพัน (Needs for Affiliation) เป็นความต้องการของบุคคลที่ต้องการสร้างมิตรภาพและความผูกพันส่วนตัวกับบุคคลอื่นในสังคม ควบคู่กับการยอมรับจากบุคคลอื่นและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น บุคคลดังกล่าวจะชอบสถานการณ์ที่แสดงความร่วมมือกันมากกว่าการแข่งขัน ดังนั้นผู้บริหารสามารถจูงใจบุคคลประเภทนี้ได้ สามารถทำได้โดยมอบหมายงานที่ต้องการเน้นความร่วมมือระหว่างกัน

3.3 ความต้องการอำนาจ (Needs for Power) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อที่จะควบคุมสิ่งแวดล้อมและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น โดยการแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ภายใต้จิตสำนึกที่ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง รวมทั้งแสดงถึงความต้องการทำงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และมีความกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถเป็นนักสื่อสารที่ดี มีความสนใจที่จะเจรจาในที่ชุมชน แสวงหาวิธีการแก้ปัญหาให้ดีที่สุด รวมทั้งชอบแข่งขันเพื่อให้สถานภาพสูงขึ้น

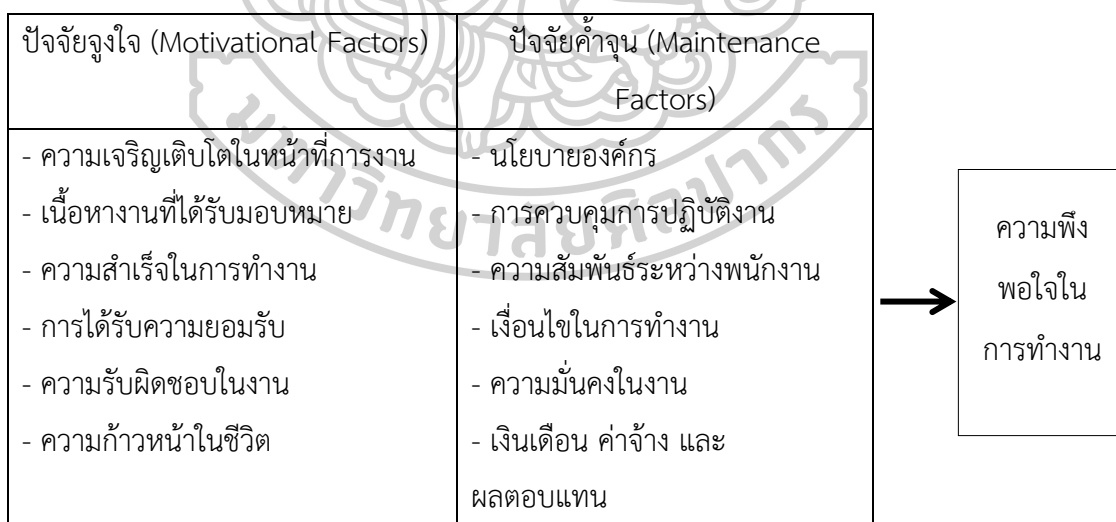
จากการเรียนรู้แนวคิดของทฤษฎีความต้องการของ McClelland ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ ความต้องการความสำเร็จและความต้องการความผูกพัน ซึ่งสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของโลก ณ ปัจจุบัน ที่มุ่งพัฒนาบุคคลากรให้เกิดการเรียนรู้ที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีม และการประสานงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด ส่งเสริมให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ หากผู้บริหารได้ทราบถึงความต้องการที่เป็นพื้นฐานของมนุษย์ย่อมง่ายต่อการจัดการฝึกอบรมให้สามารถสร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในการพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมาย ซึ่งในลำดับสุดท้ายก็จะส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรได้ต่อไป

4. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

ในปี 1959 Herzberg ได้สร้างทฤษฎีสองปัจจัย ด้วยวิธีสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง โดยมีจุดมุ่งหมายของเพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อให้มีหนทางในการเพิ่มผลผลิต ควบคุมกับลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทำให้ทราบถึงความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลที่จะเข้ามามีส่วนช่วยในการสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้ทุกคนในองค์กรมีความสุขและมีความพึงพอใจในงานมากยิ่งขึ้น โดย Herzberg พบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานออกเป็น 2 กลุ่มคือ

4.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน โดยจะเชื่อมโยงกับเหตุการณ์ที่ดีที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน อันจะทำให้พนักงานมีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานด้วยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซึ่งทั้งหมดเป็นสภาวะทางอารมณ์ในลักษณะของปัจจัยภายใน

4.2 ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่อาจสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นอุปสรรคและบั่นทอนแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะต้องป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงาน สามารถเรียกปัจจัยนี้ได้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจในการทำงานแต่ยังไม่พอที่จะนำไปใช้ในการจูงใจ จึงเป็น “ปัจจัยภายนอก (Extrinsic)” ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อม ที่แสดงในภาพที่ 3



ภาพที่ 3 แสดงส่วนประกอบของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย

ที่มา Training Journal “Great Thinkers : Frederic Herzberg (1923-2000)” (รัตนรर्थ ฅ นคร, 2554)

โดยสรุปทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg จะมุ่งเน้นที่ 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เป็นทฤษฎีที่สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อจูงใจให้คนชอบและเต็มใจที่จะทำงาน อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังเป็นปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในของมนุษย์อีกด้วย

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจ ทำให้เห็นได้ว่าลำดับขั้นหรือความต้องการของแต่ละนักคิดอธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับความต้องการในการเจริญก้าวหน้าที่มาพร้อมกับการประสบความสำเร็จในอาชีพที่แตกต่างกัน ซึ่งต้องใช้ข้อมูลสภาพแวดล้อมต่างๆ มาวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงใช้ทฤษฎีความต้องการและแรงจูงใจมาประกอบเพื่อเป็นข้อมูลในการอภิปรายผลการวิจัยในครั้งนี้

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมือง จังหวัดลำปาง ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 -35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกอันดับหนึ่งคือ ด้านลักษณะของงาน โดยพนักงานเห็นว่าความเหน็ดเหนื่อยต่องาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน เนื่องจากหางานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ทำให้เกิดความเหนื่อยล้า เกิดความท้อถอยในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านนโยบายการบริหาร พนักงานให้ความเห็นว่าหากบริษัทออกกฎระเบียบไม่อยู่ภายใต้กฎหมายจะส่งผลให้พนักงานขาดความเชื่อมั่นกับบริษัทส่งผลให้ลาออกจากบริษัทได้ และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หากบริษัทจ่ายเงินเดือนไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย จะส่งผลกระทบต่อจูงใจในการทำงาน เกิดความท้อแท้ และเหนื่อยหน่ายในการทำงานจนส่งผลต่อการลาออกจากบริษัท ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยพนักงานให้ความเห็นว่า ความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เช่น การทำงานเป็นทีม การประสานงาน การช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นต้น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พนักงานให้ความเห็นว่าหากบริษัทไม่มีความมั่นคง อาจเกิดการปลดพนักงานออกได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานให้ความเห็นว่า วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร มีความปลอดภัย รวมถึงมีการป้องกันการเกิดเหตุการณ์ที่จะก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถานปฏิบัติงาน เช่น มีบันไดหนีภัย ถังดับเพลิง การซ่อมหนีไฟ เป็นต้น หากบริษัทไม่ให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ พนักงานจะเกิดความรู้สึกไม่ปลอดภัยได้ ซึ่ง

ส่งผลต่อการลาออกได้เช่นกัน ด้านหัวหน้างาน โดยมนุษย์สัมพันธ์ของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อไปในบริษัทหรือตัดสินใจลาออกของพนักงานได้

วสวัตดี สุทธิญาณณี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ : กรณีศึกษา สายการบินสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะงาน คือ งานที่ทำทนายโอกาสความก้าวหน้า ความมีส่วนร่วมในการบริหาร ด้านประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน คือ ทัศนคติของเพื่อนร่วมงาน ความน่าเชื่อถือและพึงพาได้ขององค์กร ระบบการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สามารถอธิบายรายละเอียดได้ว่าพนักงานที่อายุมากขึ้น มีรายได้ต่อเดือนเพิ่มขึ้น มีความพึงพอใจด้านมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร รวมถึงพึงพอใจด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความก้าวหน้าในงานและรู้สึกมั่นคง พนักงานจะมีความผูกพันต่อองค์กรที่เพิ่มขึ้น

วารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า บุคคลที่มีอายุมากจะมีความคิด มีความรับผิดชอบในงาน มีความรอบคอบกว่าบุคคลที่มีอายุน้อย และยิ่งมีอายุมากขึ้นจะพบว่ามีความคงอยู่ในงานสูง มีความผูกพันต่อองค์กรสูงเนื่องจากบุคลากรได้สะสมประสบการณ์ ทักษะการทำงานและความชำนาญในงาน รวมทั้งคาดหวังได้รับผลประโยชน์ตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่งที่พึงพอใจมากขึ้น จึงมีความต้องการลาออกจากงานน้อยลง ด้านความพึงพอใจในงานกับการคงอยู่ในงาน พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์และบุคลากรในองค์กร ในด้านผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมในการปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับอย่างเสมอภาค เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้คำปรึกษาปัญหาการปฏิบัติงานพร้อมให้คำแนะนำเป็นปัจจัยที่มีค่าในระดับมาก ซึ่งเป็นเหตุผลที่ยังคงอยู่ในงาน ปัจจัยคุณลักษณะขององค์กร ในด้านความพึงพอใจกับความรับผิดชอบในงาน ความรักและความภูมิใจในงาน เป็นปัจจัยที่มีค่าในระดับมาก

ณรัชพงษ์ พิสิษฐพงษ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานมีความสร้างสัมพันธ์ต่อผูกพันและทัศนคติที่ดีต่อองค์กรในระดับสูงที่สุด โดยมีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการและบุคลากรของสำนักงานเขตสายไหมให้ความสำคัญกับโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นอันดับแรก

รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการสื่อสาร ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านคุณลักษณะของงาน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการนิเทศงาน ด้านค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ ตามลำดับ

ธารินี ทองลิม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแวดล้อมภายในด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความต้องการพัฒนาองค์กร ความต้องการพัฒนางาน ความต้องการพัฒนาตนเอง และปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรางคณา ชูเชิดรัตนา (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟันฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านการประเมินตนเอง และด้านการเสาะแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีพไม่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เนื่องจาก พนักงานเอกชนมีการประเมินความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น ทั้งด้านความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมถึงประเมินถึงความสามารถตลอดจนจุดเด่นจุดด้อยของตนเอง เพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาอาชีพของตนเองต่อไป และพนักงานเอกชนส่วนใหญ่จะเรียนรู้สิ่งใหม่จากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ และพยายามหาข้อมูลจากหลายแหล่ง

ฐิตาดล ศรีกมล (2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้แทนยาจากบริษัทยาข้ามชาติและบริษัทยาในประเทศทั้งในเขตกรุงเทพและต่างจังหวัด ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยสนับสนุนด้านความพึงพอใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย ทั้งผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติและผู้แทนยาบริษัทในประเทศ มี 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคง สัมพันธภาพในองค์กรและสภาพแวดล้อม รายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

ปาริชาติ ปานสาเนียง (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ

พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร คือ ด้านการรับรู้ความยุติธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันมีค่า ความผูกพันต่อองค์กรมีค่า อิทธิพลทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรมีค่า

ปาริฉัตร ตู่ดำ (2556) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ผลการศึกษาพบว่า ทุณมนุษย์ ลักษณะงาน ทักษะคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ขณะเดียวกัน ทุณมนุษย์ ลักษณะงาน และทักษะคติที่มีต่อบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีผ่านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและความผูกพันในอาชีพ

เพ็ญญา ปาละปิ่น (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพของปลัดองค์กรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง ผลการศึกษาพบว่า ด้านการใช้ระยะเวลาความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของผู้ให้ข้อมูลมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ ได้แก่ วุฒิการศึกษาที่ใช้สอบบรรจุเป็นพนักงานส่วนท้องถิ่น ระดับตำแหน่งที่บรรจุครั้งแรก ความรู้ความสามารถในการสอบคัดเลือกหรือเพื่อขึ้นตำแหน่ง การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จังหวัดและโอกาสในการมีตำแหน่งว่างและการใช้ระบบอุปถัมภ์

สุวิมล พิมลศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งพนักงานตรวจสอบ มีระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี และมีอัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,001-20,000 บาท ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ได้แก่ ด้านการเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพัฒนาพนักงาน ด้านการพัฒนาสายอาชีพของพนักงาน และด้านนโยบายบริษัทในการพัฒนาพนักงาน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันโดยรวมของพนักงาน

รัตนรพี ฦ นคร (2554) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน มี 5 ปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน

ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านลักษณะเนื้อหา งาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน นอกจากนี้พบปัจจัยด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน ส่งผลเชิงลบกับแรงจูงใจในการทำงาน

ธวัช ดลขุนทด (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ ปัจจุบัน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย กรณีศึกษา บริษัทในเครือ บริดจสโตน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ของกลยุทธ์การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ ปัจจุบันด้านความมั่นใจในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ความเข้าใจในกลยุทธ์แผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบริษัท และทัศนคติต่อกลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานมีความสัมพันธ์ในทางบวก

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า เป็นงานวิจัยที่เกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์กร โดยใช้การค่าสถิติเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ทางผู้วิจัยมีความเห็นว่าสามารถนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาสำหรับวิจัยฉบับนี้ ผลที่ได้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในและพัฒนาให้เข้ากับระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ระเบียบวิธีการวิจัย
2. ประชากรและขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. ตัวแปรที่ศึกษา
5. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
6. การประมวลผลข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

ระเบียบวิธีการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เพื่อค้นคว้าและจำแนก ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนดตัวแปรอิสระที่มีผลและความสัมพันธ์กับการกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาเครื่องมือวิจัย โดยการสร้างแบบสอบถามจากนั้นนำไปตรวจสอบคุณภาพงานงานวิจัยพร้อมทั้งนำเครื่องมือไปเก็บข้อมูลภาคสนาม รวบรวม ตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะของปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้า
ในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากร (Population) ในงานวิจัยนี้คือ ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขต
กรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตบางกอกน้อย เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตสายไหม โดยเลือกเฉพาะผู้
แทนที่ดูแลโรงพยาบาลขนาด 120 เตียงขึ้นไป

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถหาจำนวนประชากรที่แน่นอน
เนื่องจากแต่ละองค์กรถือว่าจำนวนผู้แทนยาที่รับผิดชอบในแต่ละพื้นที่เป็นกลยุทธ์ทางการตลาดอย่าง
หนึ่งที่ไม่สามารถเปิดเผยได้ ซึ่งจำนวนผู้แทนยาในแต่ละเขตจะมีผลส่งผลกระทบต่อกิจกรรมทางการตลาด
และยอดขาย ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยโดยอาศัยสูตรไม่ทราบขนาดตัวอย่าง
ของ W.G.Cochran โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5
(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ซึ่งสูตรที่ใช้ในการคำนวณในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ

$$n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง
P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม (0.50)
Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับ
ความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ 0.05)
E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่จะเกิดขึ้น (0.05)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{(0.05)(1-0.05)(1.96)^2}{(0.05)^2}$$

$$n = \frac{0.25(3.8416)}{0.0025}$$

$$n = \frac{0.9604}{0.0025}$$

$$n = 384.16$$

จากสูตรที่ใช้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องเก็บข้อมูลจำนวน 384 คน โดยความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง โดยเลือกวิธีการเก็บข้อมูล 2 แบบ คือ แบบที่ 1 เก็บข้อมูลแบบออนไลน์ผ่านแอปพลิเคชันไลน์คือส่งแบบสอบถามไปยังไลน์ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 ตัวอย่าง และแบบที่ 2 คือ เก็บข้อมูลด้วยตนเองที่โรงพยาบาลและงานประชุมวิชาการทางการแพทย์ จำนวน 300 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ

1.1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

1.3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง

2. ตัวแปรตาม คือความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความวิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตการวิจัยและสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้ศึกษามาสร้างแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นถึงปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลและมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขต

กรุงเทพมหานคร โดยนำแนวคิดทฤษฎีที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และกลุ่มตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 3 ร่างแบบสอบถามและนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยพิจารณา ขอคำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมในการไปเก็บ

ขั้นตอนที่ 4 นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูล และเมื่อเก็บรวบรวมเรียบร้อยแล้ว นำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Analysis) มาดำเนินการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อพิจารณาว่าแต่ละข้อของแบบสอบถามมีความสอดคล้องกับนิยามที่ได้กำหนดไว้ หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นด้วยสูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha Coefficient) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ได้ควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการวิเคราะห์ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของตัวแปรปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร เท่ากับ 0.938 ตัวแปรปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร เท่ากับ 0.914 และตัวแปรปัจจัยความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เท่ากับ 0.903 ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาโดยรวมของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.949 ดังนั้นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นในระดับที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลได้

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แบบไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน จากนั้นผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบ ลงรหัส และวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ซึ่งพัฒนาจากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานครของ วรางคนา ชูเชิดรัตน์ (2557)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพัฒนาจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ของ รัตนรรักษ์ ณ นคร (2554)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งพัฒนาจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตกของธารินี ทองลิ้ม (2558)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ โดยสร้างเครื่องมือตามแนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ประกอบไปด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ซึ่งพัฒนาจากงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มตะวันตก ของธารินี ทองลิ้ม (2558)

ในการวัดผลของการตอบแบบสอบถามของตอนที่ 2 ตอนที่3 และตอนที่ 4 ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามให้เป็นลักษณะของมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ของ Likert scale โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	คะแนนของตัวเลือก
มากที่สุด	กำหนดให้มีความเท่ากับ 5
มาก	กำหนดให้มีความเท่ากับ 4
ปานกลาง	กำหนดให้มีความเท่ากับ 3
น้อย	กำหนดให้มีความเท่ากับ 2
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีความเท่ากับ 1

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน ให้การแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลสอดคล้องกับความเป็นจริง ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยตามหลักเกณฑ์ ดังนี้ (ประสพชัย พสุนนท์, 2553)

- ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์ เห็นด้วยน้อยที่สุด

เกณฑ์การแปรผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนากับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2550) ดังนี้

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.80 ขึ้นไป แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่สุด

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.60 – 0.79 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.40 – 0.59 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับปาน

กลาง

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 – 0.39 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่า 0.20 ลงมา แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับต่ำสุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับ
2. ลงรหัสแบบสอบถาม
3. ลงรหัสข้อมูลในเครื่องคอมพิวเตอร์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์บนเครื่องคอมพิวเตอร์
4. นำผลมาสร้างตารางอ่านค่าและวิเคราะห์ผล

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าความถี่ (f) และ ค่าร้อยละ (%) ใช้ในการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 1
2. ค่าสถิติ t-test และค่าสถิติ anova ในการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ใช้วิเคราะห์ด้านปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 เพื่อใช้วัดแนวโน้มเข้าสู่ส่วนกลางและการกระจายข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถาม
4. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความ

เจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร และเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร สำหรับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์กำหนดไว้ที่ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกกับการความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS ผลการศึกษาแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์หาค่าจำนวน (Frequency; n) และค่าร้อยละ (Percentage; %)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา

บริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร โดยการวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ anova และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้แทนยาของบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน อธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยสถิติการวิเคราะห์หาค่าจำนวน (Frequency; n) และค่าร้อยละ (Percentage; %)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

(n = 400)

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

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 และเป็นเพศชาย จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามอายุ

(n = 400)

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

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 รองลงมา คือ อายุมากกว่า 35 ปีขึ้นไป จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 29.00 อายุระหว่าง 26 – 30 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 และอายุระหว่าง 21 – 25 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามสถานภาพ

(n = 400)

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

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 และสถานภาพหม้าย / หย่าร้าง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 4.25 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 400)

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

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมา คือ ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 และระดับการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละกลุ่มตัวอย่างผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 400)

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

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 70,001 – 90,000 บาท จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 70,000 บาท จำนวน

78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 50,000 บาท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.00 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

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

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ด้าน โดยให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ด้านลักษณะเนื้อหา

ของงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86
ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม
ภายในองค์กรด้านลักษณะเนื้อหาของงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทน
ยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อมภายใน องค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน								
1. ลักษณะงานใน ตำแหน่งที่สูงที่มีความ น่าสนใจ ท้าทาย ความสามารถ	110 (27.50)	204 (51.00)	71 (17.75)	12 (3.00)	3 (0.75)	4.02	0.80	มาก
2. ปริมาณงานมีความ เหมาะสมกับระยะเวลาใน การทำงานในตำแหน่งที่ สูงขึ้น	91 (22.75)	211 (52.75)	74 (18.50)	20 (5.00)	4 (1.00)	3.91	0.83	มาก
3. ภาระหน้าที่ความ รับผิดชอบในงานมีความ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	97 (24.25)	205 (51.25)	87 (21.75)	9 (2.25)	2 (0.50)	3.97	0.77	มาก
4. การที่ท่านมีอิสระและ เสรีภาพในการเลือกวิธี ปฏิบัติงาน	127 (31.75)	190 (47.50)	71 (17.75)	10 (2.50)	2 (0.50)	4.08	0.80	มาก
5. การที่ท่านได้พัฒนา และเรียนรู้งานจากการ ปฏิบัติงาน	119 (29.75)	200 (50.00)	77 (19.25)	3 (0.75)	1 (0.25)	4.08	0.73	มาก
รวมด้านลักษณะเนื้อหาของงาน						4.01	0.53	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านลักษณะเนื้อหาของงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านการที่ท่านมีอิสระและเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงานและการที่ท่านได้พัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงาน มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 รองลงมา คือ ลักษณะงานในตำแหน่งที่สูงที่มีความน่าสนใจ ทำท่ายความสามารถ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.02 ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.97 และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรด้านผลตอบแทนที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านผลตอบแทน								
1. จำนวนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงที่สูงขึ้น	156 (39.00)	157 (39.25)	73 (18.25)	12 (3.00)	2 (0.50)	4.13	0.85	มาก
2. จำนวนโบนัสประจำปีที่สูงขึ้น	136 (34.00)	159 (39.75)	82 (20.50)	19 (4.75)	4 (1.00)	4.01	0.91	มาก
3. สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าโทรศัพท์ ฯลฯ ที่มากขึ้น	152 (38.00)	145 (36.25)	89 (22.25)	12 (3.00)	2 (0.50)	4.08	0.87	มาก
รวมด้านผลตอบแทน						4.07	0.71	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านผลตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านจำนวนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงที่สูงขึ้น มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.13 รองลงมาคือ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าโทรศัพท์ เบี้ยเลี้ยง จำนวนวันลาพักผ่อน ฯลฯ ที่มากขึ้น คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08 และจำนวนโบนัสประจำปีที่สูงขึ้น คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ								
1. บริษัทมีนโยบายวางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	106 (26.50)	195 (48.75)	93 (23.25)	5 (1.25)	1 (0.25)	4.00	0.76	มาก
รวมด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ						4.00	0.76	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในด้านบริษัทมีนโยบายวางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ								
1. ท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง	113 (28.25)	203 (50.75)	78 (19.50)	6 (1.50)	0 (0.00)	4.06	0.73	มาก
ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ						4.06	0.73	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญในด้านท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06

ตารางที่ 11 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อม ภายในองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา								
1. ผู้บังคับบัญชาให้ การยอมรับท่านและ ไว้วางใจในการ ทำงานของท่าน	146 (36.50)	179 (44.75)	71 (17.75)	4 (1.00)	0 (0.00)	4.17	0.75	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ เสรีภาพในการ ปฏิบัติงาน	128 (32.00)	185 (46.25)	79 (19.75)	8 (2.00)	0 (0.00)	4.08	0.77	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา ประเมินผลการ ปฏิบัติงานอย่าง ยุติธรรม	136 (34.00)	185 (46.25)	70 (17.50)	7 (1.75)	2 (0.50)	4.12	0.79	มาก
4. ผู้บังคับบัญชารับ ฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	125 (31.25)	189 (47.25)	73 (18.25)	11 (2.75)	2 (0.50)	4.06	0.80	มาก
รวมด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา						4.11	0.61	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.11 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับท่านและไว้วางใจในการทำงานของท่านมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.17 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12 ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.08

และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.06 ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อมภายใน องค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน								
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดี กับผู้ร่วมงาน	111 (27.75)	196 (49.00)	88 (22.00)	4 (1.00)	1 (0.25)	4.03	0.75	มาก
2. ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ	103 (25.75)	195 (48.75)	95 (23.75)	6 (1.50)	1 (0.25)	3.98	0.76	มาก
3. ผู้ร่วมงานมีความ กระตือรือร้นในการให้ความ ช่วยเหลือ	85 (21.25)	228 (57.00)	81 (20.25)	6 (1.50)	0 (0.00)	3.98	0.69	มาก
4. ผู้ร่วมงานสามารถไว้วางใจได้	117 (29.25)	196 (49.00)	74 (18.50)	11 (2.75)	2 (0.50)	4.04	0.80	มาก
5. ผู้ร่วมงานมีความเป็น กันเอง	106 (26.50)	196 (49.00)	88 (22.00)	10 (2.50)	0 (0.00)	4.00	0.77	มาก
รวมด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน						4.00	0.56	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านผู้ร่วมงานสามารถไว้วางใจได้ มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.03 ผู้ร่วมงานมีความเป็นกันเอง คะแนน

เฉลี่ยอยู่ที่ 4.00 ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ และผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน								
1. สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน	80 (20.00)	206 (51.50)	95 (23.75)	19 (4.75)	0 (0.00)	3.87	0.78	มาก
2. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม อำนวยความสะดวกในการทำงาน	92 (23.00)	190 (47.50)	106 (26.50)	11 (2.75)	1 (0.25)	3.90	0.79	มาก
3. ระยะทางในการเดินทางไปทำงานไม่นานจนเกินไป	90 (22.50)	185 (46.25)	107 (26.75)	13 (3.25)	5 (1.25)	3.86	0.85	มาก
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด ฯลฯ มีความเหมาะสม	72 (18.00)	195 (48.75)	120 (30.00)	11 (2.75)	2 (0.50)	3.81	0.77	มาก
รวมด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						3.86	0.63	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม อำนวยความสะดวกในการทำงานมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.87 ระยะทางในการเดินทางไปทำงานไม่นานจนเกินไป คะแนนเฉลี่ย

อยู่ที่ 3.86 และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด ฯลฯ มีความเหมาะสม
คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม
เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายนอก
องค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขต
กรุงเทพมหานคร

(n = 400)

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

จากตารางที่ 14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายนอกองค์กรโดย
รวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทฯข้าม
ชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน โดยให้ความสำคัญในด้าน
เศรษฐกิจ มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 รองลงมาคือด้านสังคม คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 ด้าน
เทคโนโลยี คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และด้านนโยบายและการเมือง คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อม
ภายนอกองค์กรด้านเศรษฐกิจที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯ
ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อม ภายนอกองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านเศรษฐกิจ								
1. ท่านคิดว่า สภาพแวดล้อม ทางการแข่งขัน ของตลาดอาชีพ ผู้แทนยาใน ปัจจุบันมีผลต่อ ความก้าวหน้าใน อาชีพของท่าน	110 (27.50)	173 (43.25)	106 (26.50)	5 (1.25)	6 (1.50)	3.94	0.85	มาก
2. ท่านคิดว่าการ เจริญเติบโตของ เศรษฐกิจใน ปัจจุบันมีผลต่อ ความก้าวหน้าใน อาชีพของท่าน	108 (27.00)	180 (45.00)	101 (25.25)	8 (2.00)	3 (0.75)	3.96	0.82	มาก
3. การปรับตัวของ เศรษฐกิจใน ปัจจุบันส่งผลทำให้ ท่านปรับตัวเพื่อ ความก้าวหน้าใน อาชีพ	96 (24.00)	189 (47.25)	108 (27.00)	6 (1.50)	1 (0.25)	3.93	0.77	มาก
รวมด้านเศรษฐกิจ						3.94	0.62	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายนอกองค์กรด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยา

บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านท่านคิดว่าการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่านมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.96 รองลงมา คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันของตลาดอาชีพผู้แทนยาในปัจจุบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 และการปรับตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลทำให้ท่านปรับตัวเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{X}	S.D.	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านสังคม								
1. ท่านคิดว่าครอบครัวมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	112 (28.00)	172 (43.00)	97 (24.25)	19 (4.75)	0 (0.00)	3.94	0.84	มาก
2. ท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน	90 (22.50)	179 (44.75)	111 (27.75)	20 (5.00)	0 (0.00)	3.85	0.83	มาก
3. ถ้าท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ท่านจะได้รับการยอมรับจากคนในสังคม	105 (26.25)	179 (44.75)	94 (23.50)	19 (4.75)	3 (0.75)	3.91	0.87	มาก
รวมด้านสังคม						3.90	0.63	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายนอกองค์กรด้านสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ โดยให้ความสำคัญ

ในด้านท่านคิดว่าครอบครัวมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 รองลงมา คือ ถ้าท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ท่านจะได้รับการยอมรับจากคนในสังคม คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และท่านคิดว่าการเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัท ยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อม ภายนอกองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านเทคโนโลยี								
1. ท่านคิดว่า ความก้าวหน้าด้าน เทคโนโลยีในปัจจุบันมี ผลต่อความต้องการ ก้าวหน้าในอาชีพของ ท่าน	78 (19.50)	190 (47.50)	118 (29.50)	12 (3.00)	2 (0.50)	3.83	0.79	มาก
2. ท่านคิดว่า เทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ ท่านเข้าถึงข้อมูล ความก้าวหน้าในอาชีพ	99 (24.75)	185 (46.25)	108 (27.00)	7 (1.75)	1 (0.25)	3.94	0.78	มาก
รวมด้านเทคโนโลยี						3.88	0.66	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายนอกองค์กรด้านเทคโนโลยีโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ มาก

ที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.94 รองลงมา คือ ท่านคิดว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการก้าวหน้าในอาชีพของท่าน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรด้านนโยบายและการเมืองที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความสำคัญที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับความสำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ด้านนโยบายและการเมือง								
1. ท่านคิดว่านโยบายทางการเมืองในการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	72 (18.00)	182 (45.50)	132 (33.00)	12 (3.00)	2 (0.50)	3.78	0.79	มาก
2. ท่านคิดว่าความมั่นคงของสภาพการจ้างมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	92 (23.00)	185 (46.25)	109 (27.25)	13 (3.25)	1 (0.25)	3.89	0.80	มาก
3. ท่านคิดว่านโยบายของรัฐบาลที่ส่งผลกระทบต่อวงการยาในปัจจุบัน มีผลให้ท่านการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	99 (24.75)	178 (44.50)	107 (26.75)	15 (3.75)	1 (0.25)	3.90	0.82	มาก
รวมด้านนโยบายและการเมือง						3.85	0.62	มาก

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยภายนอกองค์กรด้านนโยบายและการเมืองโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านท่านคิดว่านโยบายของรัฐบาลที่ส่งผลกระทบต่อวงการยาในปัจจุบัน เช่น นโยบายการจัดซื้อ นโยบายการพิจารณาเข้าหรือตัดยาออกจากบัญชียาในโรงพยาบาล ฯลฯ มีผลให้ท่านการ

พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.90 รองลงมา คือ ท่านคิดว่า ความมั่นคงของสภาพการจ้างมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และท่านคิดว่านโยบายทางการเมืองในการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ

การวิเคราะห์ระดับความสำคัญการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

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

จากตารางที่ 19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.84 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน โดยให้ความสำคัญในด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 ตามลำดับ

ตารางที่ 20 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ	ระดับความสำคัญที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{X}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่								
1. ท่านได้รับการพิจารณา เลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ	72 (18.00)	155 (38.75)	151 (37.75)	17 (4.25)	5 (1.25)	3.68	0.86	มาก
2. นับตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงาน จนถึงปัจจุบันท่านได้รับ มอบหมายงานจาก ผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง	76 (19.00)	220 (55.00)	96 (24.00)	8 (2.00)	0 (0.00)	3.91	0.71	มาก
3. ท่านได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น	75 (18.75)	196 (49.00)	114 (28.50)	15 (3.75)	0 (0.00)	3.83	0.77	มาก
4. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่าน ได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้ มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับ เพื่อนรุ่นเดียวกัน	61 (15.25)	182 (45.50)	136 (34.00)	20 (5.00)	1 (0.25)	3.71	0.79	มาก
รวมด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						3.78	0.52	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.78 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านนับตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.68 ตามลำดับ

ตารางที่ 21 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ	ระดับความสำคัญที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน								
1. ท่านได้รับการพิจารณา ระดับเงินเดือนของท่านเสมอ	68 (17.00)	214 (53.50)	111 (27.75)	6 (1.50)	1 (0.25)	3.86	0.71	มาก
2. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือน ของท่านเหมาะสมแล้วกับ อายุการปฏิบัติงานขณะนี้	74 (18.50)	183 (45.75)	108 (27.00)	26 (6.50)	9 (2.25)	3.72	0.92	มาก
3. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือน ของท่านเหมาะสมกับ ความสามารถในตำแหน่ง หน้าที่การงาน	76 (19.00)	170 (42.50)	123 (30.75)	25 (6.25)	6 (1.50)	3.71	0.90	มาก
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับใน ปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่า พอใจเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่น เดียวกัน	77 (19.25)	187 (46.75)	109 (27.25)	20 (5.00)	7 (1.75)	3.77	0.88	มาก
รวมด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน						3.76	0.68	มาก

จากตารางที่ 21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในเงินเดือนโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านท่านได้รับการพิจารณาระดับเงินเดือนของท่านเสมอ มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.86 รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.77 ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.72 และท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.71 ตามลำดับ

ตารางที่ 22 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

(n = 400)

ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ	ระดับความสำคัญที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง								
1. ท่านมีความรู้สึกอยาก พัฒนาความสามารถของ ตนเองอยู่เสมอ	109 (27.25)	203 (50.75)	83 (20.75)	5 (1.25)	0 (0.00)	4.04	0.73	มาก
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับ การยกย่องเมื่อท่านได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่ยาก และท้าทายขึ้น	109 (27.25)	204 (51.00)	84 (21.00)	3 (0.75)	0 (0.00)	4.05	0.72	มาก
3. ท่านรู้สึกชื่นชมระบบการ พัฒนาบุคลากรขององค์กร ของท่าน	87 (21.75)	188 (47.00)	112 (28.00)	5 (1.25)	8 (2.00)	3.85	0.84	มาก
4. ท่านชอบที่จะเสนอความ คิดเห็นในการทำงานกับ หัวหน้าเสมอ	79 (19.75)	203 (50.75)	112 (28.00)	4 (1.00)	2 (0.50)	3.88	0.74	มาก
5. ท่านชอบแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น กับ หัวหน้างาน และเพื่อน ร่วมงานเพื่อพัฒนา ความสามารถ	94 (23.50)	201 (50.25)	97 (24.25)	7 (1.75)	1 (0.25)	3.95	0.75	มาก
6. ท่านต้องการเข้ารับการ พัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติ อยู่	118 (29.50)	193 (48.25)	81 (20.25)	8 (2.00)	0 (0.00)	4.05	0.76	มาก

ตารางที่ 22 จำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร (ต่อ)

ปัจจัยความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ	ระดับความสำคัญที่มีต่อความเจริญก้าวหน้าใน อาชีพ (ร้อยละ)					Mean \bar{x}	S.D.	ระดับ ความ สำคัญ
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
7. ท่านต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นที่ท่านสนใจ	113 (28.25)	212 (53.00)	64 (16.00)	11 (2.75)	0 (0.00)	4.07	0.74	มาก
รวมด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง						3.98	0.49	มาก

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อปัจจัยความเจริญก้าวหน้าในอาชีพด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.98 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด 7 ข้อ โดยให้ความสำคัญในด้านท่านต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นที่ท่านสนใจ มากที่สุด มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.07 รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องเมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทายขึ้น และท่านต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.05 ท่านมีความรู้สึกอยากพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 ท่านชอบแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.95 ท่านชอบที่จะเสนอความคิดเห็นในการทำงานกับหัวหน้าเสมอ คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.88 และท่านรู้สึกชื่นชมระบบการพัฒนาศักยภาพขององค์กรของท่าน คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.85 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางประชากรศาสตร์ใช้การวิเคราะห์ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ anova การทดสอบสมมติฐานปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 = เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

การตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน โดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐาน ดังนี้

H_0 = ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม แตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าว หากค่าความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances assumed และถ้าค่าความแปรปรวนของข้อมูลไม่เท่ากันทุกกลุ่มให้ทดสอบค่า t ด้วย Equal variances not assumed

ตารางที่ 23 ค่าความแปรปรวนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา	Levene's Test for Equality of Variances	
	F	Sig.
	0.446	0.505

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 23 พบว่า ค่าความแปรปรวนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครจำแนกตามเพศ มีค่า sig เท่ากับ 0.505 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าค่าความแปรปรวนประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่แตกต่างกัน จึงต้องใช้ t-test ในส่วน Equal variances assumed

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้แทนยา	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

จากตารางที่ 24 การทดสอบผลเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.835 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 = อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

ความ เจริญก้าวหน้าใน อาชีพผู้แทนยา	แหล่งความ แปรปรวน	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

จากตารางที่ 25 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.296 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) คือ อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 = สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

ความ เจริญก้าวหน้าใน อาชีพผู้แทนยา	แหล่งความ แปรปรวน	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

จากตารางที่ 26 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.318 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) นั่นคือ สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 = ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ความ เจริญก้าวหน้าใน อาชีพผู้แทนยา	แหล่งความ แปรปรวน	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

จากตารางที่ 27 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.055 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

H_0 = รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

H_1 = รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความ เจริญก้าวหน้าใน อาชีพผู้แทนยา	แหล่งความ แปรปรวน	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

จากตารางที่ 28 การเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นต้องทดสอบหาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตารางที่ 29 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	< 50,000 บาท	50,001 – 70,000 บาท	70,001 – 90,000 บาท	> 90,000 บาท
< 50,000 บาท				0.000*
50,001 – 70,000 บาท			0.016*	0.000*
70,001 – 90,000 บาท				0.000*
> 90,000 บาท				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 29 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ LSD ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน ดังนี้คือ

คู่ที่ 1 ผู้แทนยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 50,000 บาท กับ มากกว่า 90,000 บาท ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 2 ผู้แทนยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 70,000 บาท กับ 70,001 – 90,000 บาท ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 3 ผู้แทนยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 70,000 บาท กับ มากกว่า 90,000 บาท ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คู่ที่ 4 ผู้แทนยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 70,001 – 90,000 บาท กับ มากกว่า 90,000 บาท ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 = ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 30 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร		
	ค่าความสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน	0.438*	0.000	ปานกลาง
ด้านผลตอบแทน	0.313*	0.000	ต่ำ
ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	0.328*	0.000	ต่ำ
ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนา ความสามารถ	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

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรภาพรวม มีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.461 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สำคัญที่สุด คือ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านผลตอบแทน และลำดับสุดท้ายคือด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

H_0 = ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

H_1 = ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 31 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

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

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรภาพรวม มีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.436 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ซึ่งมีความสัมพันธ์กับ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) คือ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรในด้านความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ที่สำคัญที่สุดคือ ด้านสังคม รองลงมา คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี และลำดับสุดท้ายคือด้านนโยบายและการเมือง

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดำเนินการศึกษาโดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนยาของบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ เขตบางกอกน้อย เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตสายไหม โดยเลือกเฉพาะผู้แทนที่ดูแลโรงพยาบาลขนาด 120 เตียงขึ้นไป จำนวน 400 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ ผู้วิจัยทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายและให้ข้อเสนอแนะ โดยมีรายละเอียดดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 มีสถานภาพโสด จำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร

จากการศึกษาพบว่าผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 4.02 แต่เมื่อนำมาพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านการที่ท่านมีอิสระและเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน และการที่ท่านได้พัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ลักษณะงานในตำแหน่งที่สูงที่มีความน่าสนใจ ทำทหายความสามารถ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ด้านผลตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านจำนวนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงที่สูงขึ้นมากที่สุด รองลงมา คือ สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าโทรศัพท์ เบี้ยเลี้ยง จำนวนวันลากพักร้อน ฯลฯ ที่มากขึ้น และจำนวนโบนัสประจำปีที่มากขึ้น ตามลำดับ

ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านบริษัทมีนโยบายวางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับท่านและไว้วางใจในการทำงานของท่านมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านผู้ร่วมงานสามารถไว้วางใจได้มากที่สุด รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ผู้ร่วมงานมีความเป็นกันเอง ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และเต็มความสามารถ และผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ ตามลำดับ

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านวัสดุ

อุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม อำนวยความสะดวกในการทำงานมากที่สุด รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ระยะทางในการเดินทางไปทำงานไม่นานจนเกินไป และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะดวก ฯลฯ มีความเหมาะสมตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร

จากการศึกษาพบว่าผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.89 แต่เมื่อนำมาพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรสูงสุด คือ ด้านเศรษฐกิจ รองลงมา คือ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านเศรษฐกิจ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านท่านคิดว่าการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่านมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันของตลาดอาชีพผู้แทนยาในปัจจุบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน และการปรับตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลทำให้ท่านปรับตัวเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพตามลำดับ

ด้านสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านท่านคิดว่าครอบครัวมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่านมากที่สุด รองลงมาคือ ถ้าท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ท่านจะได้รับการยอมรับจากคนในสังคม และท่านคิดว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ตามลำดับ

ด้านเทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านคิดว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการก้าวหน้าในอาชีพของท่าน ตามลำดับ

ด้านนโยบายและการเมือง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านท่านคิดว่านโยบายของรัฐบาลที่ส่งผลต่อวงการยาในปัจจุบัน เช่น นโยบายการจัดซื้อ นโยบายการพิจารณาเข้าหรือตัด

ยาออกจากบัญชียาในโรงพยาบาล ฯลฯ มีผลให้ท่านการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านคิดว่าความมั่นคงของสภาพการจ้างมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ และท่านคิดว่านโยบายทางการเมืองในการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ

จากการศึกษาพบว่าผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 3.84 แต่เมื่อนำมาพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยปัจจัยการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านนับตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้งมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน และท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในเงินเดือน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านท่านได้รับการพิจารณาระดับเงินเดือนของท่านเสมอมากที่สุด รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้ และท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตามลำดับ

ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญในด้านท่านต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นที่ท่านสนใจมากที่สุด รองลงมา คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องเมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทายขึ้น ท่านต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ ท่านมีความรู้สึกอยากพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ ท่านชอบแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น

กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน ท่านชอบที่จะเสนอความคิดเห็นในการทำงานกับหัวหน้าเสมอ และท่านรู้สึกชื่นชมระบบการพัฒนาบุคลากรขององค์กรของท่านตามลำดับ

ตอนที่ 5 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เมื่อทดสอบความแตกต่างรายคู่ของรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า 1) ผู้แทนยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 50,000 บาท กับ มากกว่า 90,000 บาท 2) ผู้แทนยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 70,000 บาท กับ 70,001 – 90,000 บาท 3) ผู้แทนยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 – 70,000 บาท กับ มากกว่า 90,000 บาท 4) ผู้แทนยาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 70,001 – 90,000 บาท กับ มากกว่า 90,000 บาท ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรภาพรวมมีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.461 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ปัจจัยแวดล้อม

ภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการเมือง

ผลการทดสอบพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวมมีค่า sig เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับ 0.05 โดยมีค่า (r) เท่ากับ 0.436 ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาวเดือน โลหิตปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี (2561) ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 25 -35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล พิมลศิริ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตาดล ศรีกรมล (2557) ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการทำงานรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรและสภาพแวดล้อม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปารีชาติ ปานสาเนียง (2556) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมของพนักงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลและด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าเฉลี่ยคะแนนสูงสุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ให้ความสำคัญต่อยังปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับความสำคัญได้ดังนี้ ด้านเศรษฐกิจมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินทร์ ทองลิ้ม (2558) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ และด้านนโยบายและการเมือง ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์จากการทดสอบสมมติฐาน 3 ข้อ มีดังนี้

4.1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วสวัตต์ สุตินุญามณี (2561) ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ส่งผลให้มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี มลิณฑปัญญา (2561) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินทร์ ทองลิ้ม (2558) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ การศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินี ทองลิม (2558) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร ตู่ดำ (2556) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ ลักษณะงาน ทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน และความผูกพันในอาชีพ มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนรพี ณ นคร (2554) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านผลตอบแทน ปัจจัยด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ปัจจัยด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

4.3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร พบว่า ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานของวิทวัส รุ่งเรืองผล (วิทวัส รุ่งเรืองผล, 2558) สภาพแวดล้อมภายนอกหรือเรียกว่า PEST Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก หรือสภาพแวดล้อมระดับมหภาค ซึ่งเป็นปัจจัยที่ไม่สามารถควบคุมได้ ประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยด้านเทคโนโลยี ทำให้ทราบถึงภาพรวมเรื่องโอกาสหรือปัจจัยเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธารินี ทองลิม (2558) ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกภาพรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ของกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันออกเฉียง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและเป็นแนวทางในการพัฒนาแก่ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทฯ ทั้งบริษัทฯ ข้ามชาติ และบริษัทฯ ในประเทศ รวมถึงบริษัทอื่นที่สนใจ ขอเสนอข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไปนี้

1. ปัจจัยแวดล้อมภายใน รายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญเรื่องอิสระและเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงพัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงานได้ตรงตามลักษณะการทำงานของตนเองและเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบ ดังนั้น ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้แทนเสนอความคิดเห็นและวางแผนการทำงาน เนื่องจากผู้แทนยาเป็นผู้ที่มีข้อมูลในเขตที่รับผิดชอบมากที่สุด โดยผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษามากขึ้น พร้อมกับสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับงาน โดยให้ผู้แทนเห็นถึงคุณค่าในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มที่ด้วย

1.2 ด้านผลตอบแทน ผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญในด้านเงินเดือนและเบี่ยเลี้ยงมากที่สุดซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการจูงใจหลายด้าน ได้แก่ ความจงรักภักดี ความพัฒนาความสามารถให้เพิ่มขึ้น เพราะเป็นที่มาของการพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญทั้งเรื่องจำนวนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ อย่างเหมาะสม ควรทำการสำรวจเรื่องผลตอบแทนในธุรกิจยาที่ให้แกผู้แทนยา โดยเฉพาะบริษัทคู่แข่ง เพื่อเป็นแนวทางในการพิจารณาปรับผลตอบแทนของบริษัทให้เป็นที่พึงพอใจของพนักงาน อีกทั้งยังสามารถนำผลการสำรวจนั้นมาวิเคราะห์ต่อในแง่ของแนวทางการบริหารและการตลาดของบริษัทนั้นๆ ได้อีกด้วย

1.3 ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้แทนยาบริษัทฯ ข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญด้านนโยบายวางแผนและสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายวางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน และประกาศให้พนักงานรับทราบ พร้อมทั้งจัดหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น หลักสูตรการวิเคราะห์ตลาด หลักสูตรการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หลักสูตรการจูงใจคน หลักสูตรการขายอย่างมืออาชีพ หลักสูตรการนำเสนออย่างมืออาชีพ หลักสูตรการบริหารมนุษย์ เป็นต้น โดยบริษัทสามารถพิจารณาฝึกอบรมพนักงานได้ทั้งแบบ

ฝึกอบรมภายนอก และฝึกอบรมภายใน โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถแต่ละบุคคล เพิ่มแรงผลักดันและจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าสายงานของผู้แทนยา

1.4 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีความสำคัญในด้านความยอมรับ และความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันมากที่สุด ดังนั้น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร จะทำให้มีความสุขในการทำงาน หลายองค์กรเลือกนำกิจกรรมละลายพฤติกรรมมาใช้ เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่สนับสนุนให้พนักงานได้ทำกิจกรรมร่วมกัน รู้จัก พูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและเรียนรู้กันมากขึ้น ซึ่งสามารถจัดทำได้ทั้งภายในองค์กร และภายนอกองค์กร โดยกำหนดปีละ 1-2 ครั้ง สำหรับฝ่ายขายเองผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้บริหารหน่วยงานหรือทีมขาย จัดกิจกรรมเฉพาะกลุ่มเพิ่มเติม เช่น จัดทีม Building นอกสถานที่ หรือจัดให้หัวหน้างานและผู้แทนยามีโอกาสพูดคุยกันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องอื่นๆ การรู้จักกัน นอกเหนือจากมุมมองทำงาน จะสามารถส่งเสริมให้หัวหน้างานและผู้แทนยา มีความผูกพัน ทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้น

1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีความสำคัญด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานที่มีความพร้อม และอำนวยความสะดวกในการทำงานมากที่สุด ซึ่งผู้แทนยาเป็นอาชีพที่ออกไปพบลูกค้านอกสถานที่ทำงาน ได้แก่ โรงพยาบาลและคลินิก ซึ่งเป็นสถานที่ที่บริษัทไม่สามารถกำหนดได้ ดังนั้นด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในที่นี้ ผู้วิจัยให้ความสำคัญในเรื่อง อุปกรณ์อำนวยความสะดวกและระบบการทำงานต่างๆ ที่สนับสนุนการทำงานของผู้แทนยาให้มีความราบรื่น ได้แก่ ข้อมูลยาที่ทันสมัยเพื่อนำเสนอแพทย์ เครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการนำเสนอข้อมูลยา เช่น iPad เพิ่มข้อมูลเอกสาร เป็นต้น พนักงานประสานงานที่สนับสนุนการทำงานของผู้แทนยา เช่น พนักงานจัดเตรียมงานเอกสาร พนักงานไอทีส่งยอดขายและระบบรวบรวมข้อมูลลูกค้าเพื่อประโยชน์ในการวิเคราะห์ตลาด เป็นต้น การประสานงานกัน และระบบสนับสนุนการทำงานที่ดี จะช่วยให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ ลูกค้าเกิดความประทับใจ สร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในระยะยาวได้

2. ปัจจัยแวดล้อมภายนอก

ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง ผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ให้มีความสำคัญในด้านเศรษฐกิจมาก

ที่สุด ผู้แทนยาให้ความสำคัญในด้านนี้และมีผลต่อการตัดสินใจก้าวหน้าในงาน หรือออกจากงาน เพื่อหาแนวทางอื่นให้ชีวิตมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ผู้บริหารจึงควรแถลงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ในการดำเนินงาน แสดงให้เห็นถึงโอกาสและช่องทางในการทำงานให้แก่ผู้แทนยาอย่างชัดเจน ทำให้ผู้แทนยาที่มีความมั่นใจที่จะทำงานอยู่ในองค์กรต่อไป พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนยาเพื่อประกอบการวางแผนหรือนโยบาย จะทำให้ผู้แทนยาเกิดความรู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร เกิดความผูกพัน จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้รับทราบถึงความต้องการ ทศนคติของผู้แทนยามากยิ่งขึ้น โดยการสัมภาษณ์ผู้แทนยา เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาระดับความต้องการต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา เนื่องจากผู้แทนยาในปัจจุบันเป็นเด็กรุ่นใหม่มากขึ้น จะทำให้ผู้วิจัยได้มุมมองความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้

2. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแวดล้อมภายในและภายนอกที่ความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยอื่นๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา จึงควรมีการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่ความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะเขตกรุงเทพมหานครในพื้นที่เขตบางกอกน้อย เขตราชเทวี เขตปทุมวัน เขตสายไหม ควรมีการศึกษาในพื้นที่หรือจังหวัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบและเห็นถึงความแตกต่างทางด้านพื้นที่ เนื่องจากประเทศไทยได้ขยายฐานเศรษฐกิจไปหลายจังหวัดมากขึ้น ประชากรเริ่มย้ายที่อยู่อาศัยออกไปปริมณฑลและต่างจังหวัด โดยข้อมูลจากเว็บไซต์ <https://th.wikipedia.org/wiki/จังหวัดของประเทศไทย> (ข้อมูลวันที่ 19 เมษายน 2562) อ้างอิงข้อมูลจากกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย แสดงข้อมูลรายชื่อจังหวัดในประเทศไทยที่มีจำนวนประชากรสูงรองจากกรุงเทพมหานคร ได้แก่ นครราชสีมา อุบลราชธานี ขอนแก่น เชียงใหม่ บุรีรัมย์ ชลบุรี นครศรีธรรมราช สงขลา ทำให้บริษัทฯ สนใจทำการตลาดและวางกลยุทธ์เพิ่ม

ยอดขายในพื้นที่ดังกล่าวมากขึ้น การพัฒนาศักยภาพผู้แทนยาก็เป็นปัจจัยสำคัญของกลยุทธ์เพิ่ม
ยอดของบริษัทได้ อย่างไรก็ตามบริษัทควรคำนึงถึงวัฒนธรรม ธรรมเนียม ประเพณี ของประชากร
แต่ละพื้นที่เพิ่มเติม เพื่อนำมาปรับและประยุกต์ใช้ในการวางแผนทางการตลาดที่เหมาะสมต่อไป



รายการอ้างอิง

- Andrew E.Clark. (1997). Job satisfaction and gender : Why are women so happy at work? *ScienceDirect*, 4(4).
- Grant LA, Kance RA, Potthoff SJ, & al., e. (1996). Staff training and turnover in alzheimer special care units : Comparisons with non-special care units : More dementia-specific training resources should be made available to all staff to improve training effectiveness and reduce turnover. *ScienceDirect*, 17(6).
- Pfeffer, J., & Sutton, R. I. (2006). *Hard Facts, Dangerous Half-Truths, and Absolute Nonsense Profiting from Evidence-Based Management*. Boston, MA.: Harvard Business School Press.
- Trevor, C. O., & Nyberg, A. J. (2008). Keeping your headcount when all about you are losing theirs : downsizing, voluntary turnover rates, and the moderating role of HR practices. *Academy of Management Journal*, 51(2), 259-276.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). การใช้ *SPSS for Windows* ในการวิเคราะห์ข้อมูล (9 ed.). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เจริญ ถานะภิรมย์. (2548). ความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานก่อสร้าง บริษัท ไม่วาน (ประเทศไทย) จำกัด. (ภาคนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ฐิตาดล ศรีกมล. (2557). ปัจจัยสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัชพงษ์ พิสิษณุพงศ์. (2561). สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการและบุคลากร สำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพมหานคร วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 64-78.
- ณัฐพล บัวเปลี่ยนสี. (2561). รูปแบบการพัฒนาบุคลากรในพื้นที่ระยองเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก เพื่อรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายในอนาคต. วารสารสถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(1).
- ณัฐอริยา สุขสุวรรณพร. (2553). การสร้างอาชีพเสริมกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลตำบลอ่างศิลา จังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา

- การปกครองท้องถิ่น คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดาวเดือน โลहितปุระ และชัยวัฒน์ สมศรี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชน ในอำเภอเมืองจังหวัดลำปาง. วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ, 23(1).
- ธวัช ดลขุนทด. (2553). กลยุทธ์การวางแผนการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ณ ปัจจุบัน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย กรณีศึกษาบริษัทในเครือ บริดจสโตน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธารณี ทองลิ้ม. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก. (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน), มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นรินทร์ ต้นไพบูลย์. (2560). แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2560-62 อุตสาหกรรมยา. *Krung Sri Research*.
- นฤมล นิราทร. (2534). การวางแผนอาชีพงานและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ. (งานวิจัยเสริมหลักสูตร คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์. (2558). การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 11(1).
- ปภาวดี ประจักษ์ศุภนิต และกิงพร ทองใบ. (2537). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ประวีณา คาไซ และนลินี พานสายตา. (2559). ความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรกับความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการวิทยาลัยดุสิตธานี. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 10(2), 77-92.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2553). สถิติธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: ท้อป.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ. วารสารนักบริหาร, 33(3), 25-32.
- ปาริชาติ ปานสาเนียง. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงาน และการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน กรณีศึกษาคณะแพทย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยบริการ, 24(2), 129-142.
- ผ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. (2529). เอกสารประกอบการสอนแนะแนว 515 ทฤษฎีการพัฒนาอาชีพ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

- มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2550). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ (6 ed.). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- เพ็ญญา ปาละปิ่น. (2555). ความก้าวหน้าในเส้นทางสายอาชีพของปลัดองค์กรส่วนท้องถิ่นในจังหวัดลำปาง. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตน์รพี ฌ นคร. (2554). ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจของพนักงานตรวจสอบบัญชี กรณีศึกษา บริษัทตรวจสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2557). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฟ้อุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วสวัตดี สุตินุญยามณี. (2561). องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการ : กรณีศึกษา สายการบินสัญชาติไทยแห่งหนึ่ง. การประชุมวิชาการด้านการบินระดับชาติ ครั้งที่ 1, 1-10.
- วารุณี มลิทินทปัญญา. (2561). ปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคงอยู่ในงานของบุคลากรโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี, 12(28), 244-255.
- วิทวัส รุ่งเรืองผล. (2558). หลักการตลาด *Principle of marketing* (9 ed.). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิภาส ทองสุทธิ. (2552). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: อินทภาษ.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2548). กลยุทธ์การตลาด การบริหารการตลาด และกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ซีไรท์ฟิล์มและไซเท็กซี.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: บริษัทซีไรท์ฟิล์ม และไซเท็ก จำกัด.
- สันทัต เสริมศรี. (2541). ประชากรศาสตร์ทางสังคม (2 ed.). กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุชาติ แสงทองสวัสดิ์, นิสากกร วรจันทร์, & ญัญญิกา ฌวรรณโณ. (2556). การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ. นนทบุรี: อพทฤษฎี ศรีเอทนิว.
- สุวิมล พิมลศิริ. (2555). ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2550). กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาพนักงานดาวเด่น. กรุงเทพมหานคร: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์. (2551). กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.







แบบสอบถามสำหรับงานวิจัย

เรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกระตุ้นให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่อง (□) ที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

21 – 25 ปี 26 – 30 ปี
 31 – 35 ปี มากกว่า 35 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส
 หม้าย / หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี ปริญญาโท
 ปริญญาเอก

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่า 50,000 บาท 50,001 – 70,000 บาท
 70,001 – 90,000 บาท มากกว่า 90,000 บาท

ตอนที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับความเห็นของท่าน (5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ปัจจัยแวดล้อมภายใน	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน					
1. ลักษณะงานในตำแหน่งที่สูงที่มีความน่าสนใจ ท้าทายความสามารถ ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
2. ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
3. ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
4. การที่ท่านมีอิสระและเสรีภาพในการเลือกวิธีปฏิบัติงาน ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
5. การที่ท่านได้พัฒนาและเรียนรู้งานจากการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
ด้านผลตอบแทน					
1. จำนวนเงินเดือน เบี้ยเลี้ยงที่สูงขึ้น ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
2. จำนวนโบนัสประจำปีที่สูงขึ้น ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
3.สวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าโทรศัพท์ เบี้ยเลี้ยงจำนวนวันลากพักร้อน ฯลฯ ที่มากขึ้น ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					

ปัจจัยแวดล้อมภายใน	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ					
บริษัทมีนโยบายวางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ					
เมื่อท่านได้รับการพัฒนาทักษะและความสามารถเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
1. การที่ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับท่านและไว้วางใจในการทำงานของท่าน ทำให้ท่านอยากพัฒนาตนเองและสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
2. ผู้บังคับบัญชาให้เสรีภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านอยากพัฒนาตนเองและสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
3. ผู้บังคับบัญชาประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน					
1. การที่ท่านมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน ส่งผลให้ท่านมีความสนใจในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
2. ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ส่งผลให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
3. ผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการให้ความช่วยเหลือ ส่งผลให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงาน					

ปัจจัยแวดล้อมภายใน	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ผู้ร่วมงานสามารถไว้วางใจได้ ส่งผลให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
5. ผู้ร่วมงานมีความเป็นกันเอง ส่งผลให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน					
1. สถานที่ทำงานมีการจัดเป็นสัดส่วน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ส่งผลให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
2. วัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีความพร้อม อำนวยความสะดวกในการทำงาน ส่งผลให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
3. ระยะทางในการเดินทางไปทำงานไม่นานจนเกินไป ส่งผลให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสงสว่าง ความสะอาด ฯลฯ มีความเหมาะสม ส่งผลให้ท่านสนใจที่จะมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่บริษัทที่ท่านทำงานอยู่					

ตอนที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับความเห็นของท่าน (5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านเศรษฐกิจ					
1. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันของตลาดอาชีพผู้แทนยาในปัจจุบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
2. ท่านคิดว่า การเจริญเติบโตของเศรษฐกิจในปัจจุบันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					

ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
3. การปรับตัวของเศรษฐกิจในปัจจุบันส่งผลทำให้ท่านปรับตัวเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
ด้านสังคม					
1. ท่านคิดว่าครอบครัวมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
2. ท่านคิดว่า การเปลี่ยนแปลงของสังคมมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
3. ถ้าท่านมีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ท่านจะได้รับการยอมรับจากคนในสังคม					
ด้านเทคโนโลยี					
1. ท่านคิดว่าความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีในปัจจุบันมีผลต่อความต้องการก้าวหน้าในอาชีพของท่าน					
2. ท่านคิดว่าเทคโนโลยีมีส่วนช่วยให้ท่านเข้าถึงข้อมูลความก้าวหน้าในอาชีพ					
ด้านนโยบายและการเมือง					
1. ท่านคิดว่านโยบายทางการเมืองในการพัฒนาประเทศมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
2. ท่านคิดว่าความมั่นคงของสภาพการจ้างมีผลต่อการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					
3. ท่านคิดว่านโยบายของรัฐบาลที่ส่งผลต่อวงการค้าในปัจจุบัน เช่น นโยบายการจัดซื้อ นโยบายการพิจารณาเข้าหรือตัดยาออกจากบัญชียาในโรงพยาบาล ฯลฯ มีผลให้ท่านการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ					

ตอนที่ 4 ความก้าวหน้าในอาชีพ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (x) ลงในช่องที่ตรงตามความคิดเห็นของท่าน

ระดับความเห็นของท่าน (5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด)

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับความเห็น				
	5	4	3	2	1
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
1. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอยู่เสมอ					
2. นับตั้งแต่เข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันท่านได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง					
3. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น					
4. ท่านคิดว่าตำแหน่งที่ท่านได้ปฏิบัติงานอยู่ขณะนี้มีความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
ความก้าวหน้าในเงินเดือน					
1. ท่านได้รับการพิจารณาระดับเงินเดือนของท่านเสมอ					
2. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมแล้วกับอายุการปฏิบัติงานขณะนี้					
3. ท่านคิดว่าระดับเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
4. เงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบันจัดอยู่ในระดับที่น่าพอใจเมื่อเทียบกับเพื่อนรุ่นเดียวกัน					
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง					
1. ท่านมีความรู้สึอยากพัฒนาความสามารถของตนเองอยู่เสมอ					
2. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้รับการยกย่องเมื่อท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ยากและท้าทายขึ้น					
3. ท่านรู้สึกชื่นชมระบบการพัฒนาศักยภาพขององค์กรของท่าน					
4. ท่านชอบที่จะเสนอความคิดเห็นในการทำงานกับหัวหน้าเสมอ					
5. ท่านชอบแลกเปลี่ยน ความรู้ ความคิดเห็น กับหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาความสามารถของท่าน					
6. ท่านต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ท่านปฏิบัติอยู่					
7. ท่านต้องการเข้ารับการพัฒนาและฝึกอบรมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นที่ท่านสนใจ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวดวงกมล วิเชียรसार
วัน เดือน ปี เกิด	23 มกราคม 2527
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	ปี 2549 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาการจัดการทั่วไป คณะ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์ ภูวนารถ
ที่อยู่ปัจจุบัน	ปี 2560 ศึกษาต่อปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ ประกอบการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 88/906 ตำบลอ้อมน้อย อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร 74130

