



ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทน  
เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
คณะบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต  
ปีการศึกษา 2566



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



**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT  
OF THE REQUIREMENTS FOR  
THE DEGREE OF MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION  
FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION**

**GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2023**

วิทยานิพนธ์เรื่อง

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์  
ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

โดย

สาริตา พงศ์ธนอนันต์

ได้รับการพิจารณาให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566

ผศ.ดร.พัฒน์ พิสิษฐเกษม  
ประธานกรรมการสอบ

ดร.กฤษฎา มุ้ยหมัด  
กรรมการ

ดร.ณกมล จันทร์สม  
กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(ผศ. ร.ต. หญิง ดร. วรณี สุขสาตร)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
10 เมษายน 2567

Thesis entitled

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

by

SATHIDA PONGTHANAANAN

was submitted in partial fulfillment of the requirements  
for the degree of Master of Business Administration

Rangsit University  
Academic Year 2023

---

Asst.Prof. Phat Pisitkasem, Ph.D.  
Examination Committee Chairperson

Kritsada Muhammad, Ph.D.  
Member

---

Nakamol Chansom, Ph.D.  
Member and Advisor

Approved by Graduate School

(Asst.Prof.Plт.Off. Vanee Sooksatra, D.Eng.)

Dean of Graduate School

April 10, 2024

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากผู้มีพระคุณหลายท่าน โดยเฉพาะท่านอาจารย์ ดร.ณกมล จันทร์สม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ซึ่งกรุณาให้ความรู้ คำแนะนำ คำปรึกษา และตรวจแก้ไขจนวิทยานิพนธ์เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างผู้แทนเวชภัณฑ์ทั้ง 400 ตัวอย่างที่ได้ให้การสละเวลาของท่านในการตอบแบบสอบถามทั้งนี้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี

ตลอดจนขอขอบคุณครอบครัวทั้งบิดา มารดา เพื่อน ๆ และผู้ที่ดูแลใกล้ชิดทุกท่านที่คอยเป็นกำลังใจ คอยช่วยเหลือเสมอมา และส่งเสริมสนับสนุนให้กับผู้วิจัยจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทุกประการ

สาธิตา พงศ์ชนอนันต์

ผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University

6507308 : สาธิตา พงศ์ธนนันต์  
 ชื่อวิทยานิพนธ์ : ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล  
 หลักสูตร : บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
 อาจารย์ที่ปรึกษา : ดร.ณกมล จันทร์สม

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างของการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และสมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบาย และการเมือง ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(วิทยานิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 86 หน้า)

คำสำคัญ: ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ, ผู้แทนเวชภัณฑ์, ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ลายมือชื่อนักศึกษา ..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา .....

6507308 : Sathida Pongthanaanan  
 Thesis Title : Environmental Factors Influencing Career Advancement of Medical  
 Pharmaceutical Representatives in Bangkok and Vicinity  
 Program : Master of Business Administration  
 Thesis Advisor : Nakamol Chansom, Ph.D.

**Abstract**

The objectives of this research were (1) to conduct a comparative study of career advancement of medical supplies representatives in Bangkok and its vicinity; (2) to study the relationship between internal environmental factors and career advancement of medical supplies representatives in Bangkok and vicinity, and (3) to study the relationship between external environmental factors and career advancement of medical supplies representatives in Bangkok and vicinity. This study is a quantitative study. The sample group of this research was 385 representatives of medical supplies in Bangkok and its vicinity selected by purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistics used in research included frequency, percentage, means, standard deviation, One-Way ANOVA and multiple regression analysis.

The results showed that (1) samples with different levels of education had different career advancements at statistically significant level of 0.05; (2) the internal environmental factors consisting of remuneration, opportunities for career advancement, opportunities for learning and talent development, relationships with supervisors, relationship with colleagues and workplace environment affected the career advancement of medical supplies representatives in Bangkok and its vicinity at statistically significant level of 0.05; and (3) external environmental factors including economic aspect, social aspect, technological aspect, and policy and political aspect affected the career advancement of medical supplies representatives in Bangkok and its vicinity at statistically significant level of 0.05.

(Total 86 pages)

**Keywords:** Career Advancement, Medical Supplies Representative, Environmental Factors

Student's Signature ..... Thesis Advisor's Signature .....



## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	ฉ
สารบัญรูป	ณ
<b>บทที่ 1</b>	
<b>บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.5 นิยามศัพท์	6
<b>บทที่ 2</b>	
<b>แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>9</b>
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม	12
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	21
2.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้แทนเวชภัณฑ์	24
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
<b>บทที่ 3</b>	
<b>ระเบียบวิธีการวิจัย</b>	<b>32</b>
3.1 การออกแบบการวิจัย	32
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	32
3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง	33
3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	33



## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.5 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ	35
3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.7 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	37
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล	38
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>40</b>
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล	40
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	49
4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	53
4.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย	56
<b>บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>63</b>
5.1 สรุปผลการวิจัย	63
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	68
5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย	71
5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	72
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>73</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>77</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>86</b>

## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
2.1	ตารางสรุปตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	18
3.1	ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ	36
4.1	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ	40
4.2	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ	41
4.3	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ	41
4.4	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา	42
4.5	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	42
4.6	จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน	43
4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาพรวม	43
4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน	44
4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทน	45
4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	45
4.11	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	46

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	เนื้อหา	หน้า
4.12	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	47
4.13	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	47
4.14	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	48
4.15	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวม	49
4.16	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจ	50
4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม	50
4.18	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านเทคโนโลยี	51
4.19	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านนโยบายและการเมือง	52
4.20	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวม	53
4.21	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ ด้านตำแหน่งหน้าที่	53
4.22	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน	54
4.23	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความสำเร็จก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง	55

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.24	การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ	56
4.25	การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ	56
4.26	การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ	57
4.27	การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา	57
4.28	แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา	58
4.29	การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	58
4.30	การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงาน	59
4.31	ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	60
4.32	ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล	61
4.33	ผลการทดสอบสมมติฐาน	62

## สารบัญรูป

รูปที่		หน้า
1.1	กรอบแนวคิดการวิจัย	5
5.1	กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่	67



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เทคโนโลยี สังคม นโยบาย และการเมือง รวมทั้งการแข่งขันทางธุรกิจที่นับวันยิ่งรุนแรงมากขึ้น องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ จำเป็นต้องเห็นความสำคัญที่จะพัฒนาศักยภาพของทั้งองค์กรและพนักงาน เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรเอง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันและเจริญเติบโตในธุรกิจได้ (วิทวัส รุ่งเรืองผล, 2558) ซึ่งการประกอบอาชีพเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตของมนุษย์ทุกคนอย่างไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในแต่ละวันจำเป็นต้องใช้เวลานานหลายชั่วโมงในการทำงาน เพื่อที่จะผลิตผลงาน และสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้กับองค์กร ดังนั้นสถานที่ทำงานจึงเข้ามาเป็นส่วนที่สำคัญ เนื่องจากสถานที่ทำงานนั้นถือเป็นบ้านหลังที่สองของพนักงาน จึงไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่าสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความคิดสร้างสรรค์จึงมีส่วนช่วยทำให้องค์กรก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การศึกษาของ Kryzanovske (2020) ได้กล่าวว่า ถ้าหากสภาพแวดล้อมขององค์กรมีความน่าดึงดูดใจและให้ความสะดวกสบายกับพนักงาน จะสามารถช่วยเพิ่มพลังงานเชิงบวกในที่ทำงาน อีกทั้งยังสร้างผลผลิตและความสำเร็จที่ดีได้ อาทิเช่น สภาพแวดล้อมที่มีความสะอาด ให้ความสะดวกสบาย มีพื้นที่กว้างขวาง และการจัดเรียงโต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม มีห้องประชุมแบบกึ่งทางการ และในทางกลับกันสถานที่ทำงานที่ไม่น่าพึงพอใจจะทำให้ประสิทธิภาพของพนักงานลดลง และยังทำให้พวกเขาเกิดความเครียดขึ้นได้ (ทรูติจิตัล พาร์ค, 2564)

ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานนั้นถือเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน โดยพนักงานจะมีความรู้สึกว่าตนเองได้รับความเอาใจใส่ เกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ และช่วยส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรดีขึ้น เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานแสดงให้เห็นถึงความเจริญเติบโตในตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร ทำให้พนักงาน



เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร และมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนมีทำงานอย่างเต็มที่ (ดวงกมล วิเชียรสาร และธนิษฐ์ รัตนพงศ์ภิญโญ, 2562)

ในช่วงครึ่งแรกของปี พ.ศ. 2564 การผลิตเครื่องมือและอุปกรณ์แพทย์ของไทยเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ ผลจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ที่รุนแรงขึ้นตั้งแต่ต้นปี ทำให้ความต้องการสินค้าหมวดการแพทย์อย่างต่อเนื่อง ขณะที่ผู้ประกอบการเร่งขยายการผลิตโดยเฉพาะเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อป้องกันการติดเชื้อและเพื่อการรักษาในโรงพยาบาล สะท้อนได้จากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรมอุปกรณ์ทางการแพทย์และทางทันตกรรมเพิ่มขึ้นในอัตราเร่งที่ร้อยละ 25.6 โดยเฉพาะการผลิตกลุ่มวัสดุสิ้นเปลืองประเภทใช้แล้วทิ้ง อาทิ หน้ากากอนามัย (ที่ได้รับอนุญาต) ถุงมือยาง/ถุงมือตรวจ และชุดตรวจวินิจฉัยทางการแพทย์ และน้ำยาและชุดวินิจฉัยโรค มีสัดส่วนเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ สินค้าที่นำเข้าเพิ่มขึ้นมาก คือ รีเอเจนต์สำหรับการวินิจฉัย มีเพิ่มขึ้นร้อยละ 48.0 สำหรับโครงการที่ได้รับอนุมัติส่งเสริมการลงทุน หมวดการผลิตเครื่องมือแพทย์ชนิดอื่นๆ (ที่ไม่ใช่การผลิตจากผ้าหรือเส้นใยชนิดต่าง ๆ) อาทิ ถุงมือยางทางการแพทย์ อุปกรณ์จัดฟัน และคลิปหนีบห้ามเลือด มีจำนวน 20 โครงการ มูลค่า 17.9 พันล้านบาท มีเพิ่มขึ้นร้อยละ 72.0 และการผลิตเครื่องมือแพทย์จากผ้าหรือเส้นใยชนิดต่าง ๆ (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564)

อย่างไรก็ตาม ความต้องการใช้ผลิตภัณฑ์ในกลุ่มวัสดุสิ้นเปลืองประเภทใช้แล้วทิ้งมีแนวโน้มเติบโตได้ต่อเนื่องทั้งตลาดในประเทศและตลาดส่งออก อาทิ ถุงมือยางทางการแพทย์ หน้ากากอนามัย หลอด/เข็มฉีดยา หลอดสวน และแกนสอด (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564)

ในขณะที่ปี พ.ศ. 2565-2566 คาดว่าความต้องการอุปกรณ์การแพทย์ที่เกี่ยวข้องกับสุขอนามัยและการดูแลสุขภาพยังเพิ่มขึ้นต่อเนื่องทั้งตลาดในประเทศและต่างประเทศ โดยได้อานิสงส์จากอัตราการเจ็บป่วยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง จำนวนผู้ป่วยต่างชาติที่มีแนวโน้มกลับมาใช้บริการในไทยเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2565-2566 หลังจากหดตัวถึงร้อยละ 9 ในปี พ.ศ. 2564 ผู้ประกอบการโรงพยาบาลมีแผนขยายการลงทุนต่อเนื่อง กระแสการใส่ใจสุขภาพและความต้องการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นทั่วโลก รวมถึงไทย เศรษฐกิจประเทศคู่ค้าหลักของไทยยังมีความต้องการอุปกรณ์ทางการแพทย์ต่อเนื่อง โดยเฉพาะในกลุ่มวัสดุสิ้นเปลืองประเภทถุงมือยาง หลอด/เข็มฉีดยา ประกอบกับนโยบายสนับสนุนจากภาครัฐในการพัฒนาให้ไทยเป็นศูนย์กลางสุขภาพนานาชาติ สำหรับปัจจัยท้าทายทางธุรกิจที่สำคัญคือ การแข่งขันที่มีแนวโน้มรุนแรงขึ้น จากการที่ผู้ประกอบการไทยมีข้อจำกัดในการพัฒนาเทคโนโลยีขั้นสูง จึงต้องพึ่งพาการ



นำเข้าหรือการผลิตจากผู้ประกอบการต่างชาติที่เข้ามาตั้งฐานการผลิตในไทย (นรินทร์ ต้นไพบูลย์, 2564)

ในปีพ.ศ. 2565 ผลิตภัณฑ์ยาและเวชภัณฑ์ของไทย มีมูลค่าตลาดประมาณ 2.4 แสนล้านบาท และมีอัตราการเติบโตร้อยละ 3-5 แบ่งเป็น การผลิตในประเทศร้อยละ 30% และนำเข้าร้อยละ 70 ซึ่งมีมูลค่าการตลาดที่สูง จึงเป็นโอกาสสำคัญที่จะขยายศักยภาพวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (MSME) รวมถึงในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้บูรณาการทำงานร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน ในอุตสาหกรรมการส่งเสริมชีววิทยาศาสตร์เพื่อให้เติบโตและแข่งขันได้ในระดับสากล ซึ่งปัจจุบันมีการดำเนินการจากหลายภาคส่วน เช่น ผลักดันมาตรฐานการปลูกสมุนไพร โดยสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (สสว.) จะสนับสนุน SMEs ในเรื่องการเงิน การบริหารจัดการ การขาย เช่น การจัดโครงการ Big Brother สร้าง SMEs ให้เป็นนักธุรกิจที่ดี ที่เก่ง และมองหาลตลาดได้ รวมถึงเชื่อมโยงกับตลาด และมีผู้ประกอบการรุ่นใหม่ เปิดคลินิกให้คำปรึกษาเพื่อส่งเสริมผู้ประกอบการ โดยสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) จะให้คำปรึกษาตั้งแต่ขั้นตอนการวินิจฉัย สิ้นค้านวัตกรรม เปิดบ่มเพาะผลิตภัณฑ์ สนับสนุนเงินทุน เตรียมเอกสารการขออนุญาต สำหรับผลิตภัณฑ์นวัตกรรม เพื่อส่งเสริมผลิตภัณฑ์นวัตกรรมของประเทศ (ฐานเศรษฐกิจ, 2566)

ปัจจุบันแนวโน้มธุรกิจยาที่มีอัตราการเติบโตที่สูงขึ้นและมีการแข่งขันสูง บริษัทขนาดใหญ่หลายบริษัทหันมาดำเนินธุรกิจยามากขึ้น ทำให้เกิดผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ เป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมอาชีพหนึ่ง ทั้งบริษัทผู้ดำเนินธุรกิจยารายเดิมและรายใหม่ก็พยายามที่จะเพิ่มส่วนแบ่งทางการตลาดในทุกๆปี โดยผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บริษัทสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่บริษัทตั้งเป้าหมายไว้ได้ แต่อย่างไรก็ตามผู้แทนจำเป็นต้องมีทักษะด้านการขาย และความรู้ทางด้านยาเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องให้ความเชื่อมั่นแก่แพทย์ และเภสัชกร โดยมีหน้าที่ให้ข้อมูลยาแก่แพทย์ เพื่อให้แพทย์สั่งจ่ายยาให้แก่คนไข้ให้ข้อมูลทางการแพทย์ใหม่ นวัตกรรมทางการแพทย์ อีกทั้งเป็นศูนย์กลางประสานความสัมพันธ์ระหว่างบริษัทผู้ผลิตเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ และลูกค้า อันได้แก่ บุคลากรทางการแพทย์ให้สามารถดำเนินงานไปได้ด้วยดี เป็นเสมือนตัวแทนขององค์กรในการไปติดต่อธุรกิจ นับว่าเป็นทรัพยากรอันมีพนักงานค่าขององค์กร และเป็นบุคลากรที่องค์กรต้องรักษาไว้ เป็นอย่างดี (นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข, 2559)

จากอัตราการเติบโตมากขึ้นของธุรกิจจำหน่ายเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ทำให้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรักษาพนักงานผู้ปฏิบัติงานให้

คงอยู่กับองค์การอย่างจงรักภักดี ตลอดจนการดูแลเอาใจใส่พนักงานในการให้ความก้าวหน้าของอาชีพของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันทำให้พนักงานมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงาน และสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณภาพมากที่สุด (ดวงกมล วิเชียรสาร และธนิษฐ์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ, 2562)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อให้ได้ผลจากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้การเกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์เขตกรุงเทพมหานคร สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์และพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ รวมถึงผู้บริหารสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการประยุกต์ใช้ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์สร้างบุคลากรให้มีพนักงานค่า ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรอันมีพนักงานค่าและเป็นเครื่องมือทางการตลาดที่สำคัญอย่างหนึ่งขององค์การ

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## 1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

1.3.2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

1.3.3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

#### 1.4 กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## 1.5 นิยามศัพท์

**ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์** หมายถึง ตัวแทนของบริษัทฯ ทำหน้าที่ในการให้ข้อมูลยา แก่แพทย์ เภสัชกร และบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อให้เลือกใช้ยาของบริษัทในการรักษาผู้ป่วย และจะนำเสนอเข้าโรงพยาบาล / ร้านยา โดยจะติดต่อประสานงานในการสั่งซื้อ การเปลี่ยนยา และการจัดซื้อได้แย่งส่งสัย เพื่อให้เกิดยอดขายของยาที่รับผิดชอบ

**สภาพแวดล้อมภายในองค์กร** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

1) ลักษณะเนื้อหาของงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่าย ความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจในงาน

2) ผลตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3) โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงาน กำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อน เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยน โยกย้ายหน้าที่ และนโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนา ความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ

4) โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงาน กำหนดความก้าวหน้าในความชำนาญในการปฏิบัติงานด้วยความเอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถ ความเพียรพยายาม และความระมัดระวังรอบคอบเพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะเพื่อสนทนา และมีปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ที่แสดงถึงความมี สัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำเป็นต้องการ

สื่อสารเพื่อร่วมดำเนินงานให้ บรรลุภารกิจขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้ นโยบายและ ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและเหมาะสมแก่พนักงาน และในทางตรงกันข้ามก็ต้องรับฟัง ข่าวสารข้อมูล ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นของพนักงาน เพื่อให้สามารถ ประสานงานในการ ทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความ ร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและคนอื่นด้วย และการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือ ช่วย แนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ ดี เป็นแบบอย่างที่ดี ช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

7) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบ ๆ ตัวผู้ปฏิบัติงาน ในขณะที่ทำงาน ได้แก่ เสียงดัง ความร้อน ความสั่นสะเทือน แสงสว่าง ความกดดันบรรยากาศ ตลอดจนเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งบริเวณสถานที่ทำงาน

**ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร** หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการทำงานที่มาจากภายนอก องค์กรมีผลกับการทำงานของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยอ้อม ประกอบด้วย เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และนโยบายและการเมือง

1) ด้านเศรษฐกิจ หมายถึง ความคุ้มค่าและประหยัคทรัพยากรขององค์กร การนำ ทรัพยากรที่ใช้แล้ว มาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงมีการคิดหาแนวทางใหม่ ๆ เพื่อมาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อลดค่าใช้จ่ายเสมอ

2) ด้านสังคม หมายถึง วัฒนธรรมขององค์กร การอยู่ร่วมกัน การทำงานร่วมกัน และอุปนิสัยพื้นฐานของพนักงาน รวมไปถึง ค่านิยม ทักษะคติ ธรรมเนียมการปฏิบัติต่างๆ

3) ด้านเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีพื้นฐานมาใช้ในองค์กร การเข้าถึง อินเทอร์เน็ตมีมากน้อยเพียงใด รวมถึงเทคโนโลยีที่อาจจะกระทบต่อวิธีการทำงานของพนักงาน

4) ด้านนโยบายและการเมือง หมายถึง นโยบายและวิธีบริหารของผู้บริหารที่อาจ ส่งผลกระทบโดยรวมต่อองค์กรหรือส่งผลกระทบต่อการทำงานนั้น ๆ เช่น ระบบการปกครอง นโยบาย และเสถียรภาพต่าง ๆ

**ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ** หมายถึง การที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าใน อาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายองค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมี ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ



รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีการฝึกหัดความรู้ โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้  
งานร่วม ถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของ  
ผู้บังคับบัญชา ทำให้ห้องปฏิบัติการประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

1) ด้านตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลื่อน  
ตำแหน่งเป็นพนักงานหรือลูกจ้างประจำ ได้ทดลองปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน  
ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ

2) ด้านเงินเดือน หมายถึง ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าคอมมิชชั่น หรือเงินเดือนมีการ  
ปรับเพิ่มขึ้นอย่างสมเหตุสมผล มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำที่สอดคล้องกับค่าครองชีพใน  
ปัจจุบัน ตลอดจนการได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากวันแรกที่เริ่มงาน เช่น สวัสดิการ

3) ด้านการพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่องค์กรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการ  
ฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเวชภัณฑ์ทางการแพทย์อย่างสม่ำเสมอ ได้ทักษะที่จำเป็นในการ  
เป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ตลอดจนผลักดันให้พนักงานได้ศึกษาดูงานเพิ่มพูนความ  
ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้ศึกษาขอแนะนำแนวคิด ทฤษฎี วรรณกรรม เอกสาร และงานวิจัยต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้แทนเวชภัณฑ์
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยทางประชากรศาสตร์

ชวลีพร แก้วกุ่ม และปริญญากรณ์ พงษ์อริยะ (2564) กล่าวว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์จะประกอบไปด้วย เพศ คือ ผู้หญิงและผู้ชายมีสรีระที่ความแตกต่างกัน สภาวะทางจิตใจ ความกดดัน อารมณ์ อายุ คือปัจจัยที่สำคัญต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ โดยมีอายุที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ที่ผ่านมาในเรื่องต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดหรือระดับการศึกษา คือ การสร้างคนให้มีความรู้ความสามารถมีทักษะพื้นฐานที่จำเป็น มีความพร้อมที่จะต่อสู้เพื่อตนเองและสังคมมีความพร้อมที่จะประกอบกรงานอาชีพได้มีลักษณะนิสัยจิตใจที่ดีงาม รายได้ คือ ผลตอบแทนที่ได้จากการมีงานทำ หรือสิ่งที่ได้มาจากการให้บริการหรือขายสินค้าในรูปของเงินสดหรือสิ่งเทียบเท่าเงินสด หรืออาชีพ คือการทำงานหรือประกอบกิจการที่ไม่เป็นภัยต่อสังคมที่สามารถมีรายได้ตอบแทน โดยอาศัยทักษะ กำลังแรงงาน ความรู้ วิธีการแตกต่างกันไป รวมไปถึงอุปกรณ์เครื่องมือ สถานภาพครอบครัว คือการมีชีวิตสมรส รวมไปถึงการแตกแยกของชีวิตสมรส เป็นต้น

ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน (2562) กล่าวว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นปัจจัยบ่งชี้แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายด้านของภูมิหลังของแต่ละบุคคล เป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยโดยมากใช้ในการศึกษาทดสอบ โดยการสมมติฐานว่าลักษณะปัจจัยของ



ประชากรต่างกัน โดยแบ่งปัจจัยทางประชากรศาสตร์ออกเป็น 6 ด้าน ประกอบไปด้วย ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานะทางการสมรสด้านวุฒิการศึกษาสูงสุดด้านระดับเงินเดือน ด้านระยะเวลาในการทำงาน และด้านประเภทพนักงาน

### ส่วนประกอบของลักษณะปัจจัยทางประชากรศาสตร์

นพวงษ์ เกิดเงิน และคณะ (2564) กล่าวว่า ลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพครอบครัว อาชีพ รายได้ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการแบ่งปัจจัยทางประชากรศาสตร์โดยมีรายละเอียดจำแนก ดังนี้

1) เพศ (Sex) คือ การแบ่งออกเป็นความต้องการใช้เป็นเกณฑ์ในการตอบสนองความต้องการของแต่ละเพศ ซึ่งเพศชายและเพศหญิงนั้นในเรื่องของทัศนคติและค่านิยมหรือแม้แต่ว่าเรื่องความคิดจะมีความแตกต่างกันมาก รวมไปถึงความนิยมและทัศนคติที่มีต่อสินค้าหรือการบริการ รวมไปถึงสังคม วัฒนธรรมนั้นเป็นการกำหนดบทบาทและกิจกรรมที่ไว้อย่างชัดเจน

2) อายุ (Age) คือ กลุ่มที่มีอายุต่างกันของช่วงอายุ จะมีความต้องการที่แตกต่างกันไป โดยทั่วไปบุคคลที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมตอบสนองต่อนวัตกรรมหรือสิ่งที่ถูกสร้างขึ้นใหม่ต่างจากบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าและบุคคลที่มีอายุน้อยกว่าจะตื่นตัวและตอบสนองต่อนวัตกรรมหรือสิ่งใหม่ๆมากกว่า

3) การศึกษา (Education) คือ ปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างออกไป คนที่มีการศึกษาที่สูงจะได้โอกาสหรือการได้เปรียบในการรับรู้สารที่ดี เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี โดยจะเป็นคนที่ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ ถ้าไม่มีเหตุผลหรือหลักฐานเพียงพอ ในขณะที่คนมีการศึกษาน้อย มักจะใช้สื่อประเภทโทรทัศน์ วิทยุ และภาพยนตร์ หากผู้มีการศึกษาสูง มีเวลาว่างพอก็จะใช้สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่หากมีเวลาจำกัดก็มักจะแสวงหาข่าวสารจากสื่อสิ่งพิมพ์มากกว่าประเภทอื่น

4) รายได้ สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Income, Social and Economic Status) จะดูจาก อาชีพ ระดับรายได้ ภูมิหลังของครอบครัวหรือจำนวนสมาชิกในครอบครัว เป็นต้น คนที่มีฐานะค่อนข้างดี อาศัยอยู่ในเมืองก็จะมีทัศนคติและแนวคิดต่อสินค้าหรือบริการมีความแตกต่างจากบุคคลที่มีฐานะค่อนข้างน้อย ตัวแปรรายได้จัดเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดเป้าหมายได้ชัดเจน ทั้งฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมของบุคคล ทั้งนี้ กลุ่มรายได้ อาจจะเกี่ยวข้องกับเกณฑ์อายุและอาชีพร่วมกัน

เซาฮี แซ่ฟั้ง และคณะ (2563) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยทางประชากรศาสตร์ที่จะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นส่วนหนึ่งที่จะมีผลต่อทัศนคติที่พนักงานรู้สึกต่องานแตกต่างกัน ซึ่งลักษณะทางประชากรศาสตร์จะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลส่งผลให้ความต้องการของแต่ละบุคคลมีไม่เหมือนกัน ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานก็แตกต่างกัน โดยปัจจัยทางประชากรศาสตร์มี ดังนี้

1) อายุ บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน ส่งผลให้มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

หรือมีทัศนคติที่แตกต่างกันได้ เช่น คนที่อายุมากกว่าอาจมีประสบการณ์ทำงานมานานกว่า และอายุยังสามารถบอกถึงความต้องการของบุคลากรที่แตกต่างกันด้วย

2) เพศ เพศที่แตกต่างกันส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจที่แตกต่างกัน ลักษณะงานบริการที่ต้องดูแลรักษาผู้ป่วย ต้องใช้ความอ่อนโยนดูแลเอาใจใส่และอดทน ซึ่งเพศหญิงมีความอ่อนโยนและมีแนวโน้มการดูแลเอาใจใส่ มากกว่าเพศชาย

3) อายุงาน บุคลากรที่มีอายุงานมากจะมีความเชี่ยวชาญและชำนาญ รวมถึงมีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่าทำให้ไม่ต้องปรับตัวให้เข้ากับองค์กรมากนัก แนวโน้มคนที่มียุงานมากกว่าจึงมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าคนที่มียุงานน้อยกว่า

4) ระดับเงินเดือน จากหลาย ๆ งานวิจัย พบว่า ระดับเงินเดือนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่สูง จะมีระดับความพึงพอใจที่สูงกว่าระดับเงินเดือนที่ต่ำ ซึ่งนำไปสู่คุณภาพงานที่ดีกว่า

กล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เป็นสิ่งที่แสดงถึงความแตกต่างกันของบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา สถานะทางสังคม รายได้ และอายุงาน ซึ่งปัจจัยทั้งหมดนี้มีอิทธิพลต่อการการเข้าไปมีบทบาท การมีส่วนร่วม ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความคิด ค่านิยม ความเชื่อ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคลนั้น ๆ ด้วยปัจจัยอื่น ๆ ด้านประชากรนั้นสามารถนำมาวิเคราะห์ เพื่อให้เกิดความเข้าใจมากขึ้นในการสื่อสารได้โดยมีแนวคิดที่เข้าใจถึงความแตกต่างของบุคคลแต่ละกลุ่มได้รวมไปถึงแนวคิดนี้ยังสามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อต่อยอดในประชากรศาสตร์ด้านอื่น ๆ ได้อีกเช่นกัน

## 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อม

### 2.2.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในการทำงานส่งผลต่อแรงกระตุ้นให้พนักงานอยากมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ Forehand and Gilmer (1964) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านความปลอดภัย คือ ความมั่นคงในการทำงานเกิดจากการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และความปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์การ

2) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน คือ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาจากการเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พร้อมกับการเลื่อนตำแหน่งงานที่เหมาะสม การให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการยอมรับและยกย่องชมเชยซึ่งจะช่วยส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อและมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) ด้านองค์การและการจัดการ คือ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์การ การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์การ ชื่อเสียงและการดำเนินงานขององค์การ

4) ด้านค่าจ้าง คือ เงินเดือนเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน คือ เรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีพนักงานค่า มีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรีและได้รับการยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความสามารถและช่วยส่งเสริมความคิดริเริ่มเป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6) ด้านนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด พร้อมกับการได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานโดยการนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจต่องานที่ทำได้ และการนิเทศงานไม่ดีอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงานได้

7) ด้านคุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกัน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงานรวมทั้งรู้จักหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนสร้างความสามัคคีในที่ทำงาน

8) ด้านติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์การเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์การ สำหรับข่าวสารที่เกี่ยวกับแผนงานที่องค์การกำลังเผชิญอยู่และกำลังจะทำในอนาคต แต่ในขณะที่การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชาเชื่อมโยงกับการรับรู้ด้านนโยบายการทำงานและข่าวสารอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานของบุคคลในแต่ละฝ่าย

9) ด้านสภาพการทำงาน คือ การแสดงออกถึงระเบียบ ที่สร้างความปลอดภัยตั้งแต่เครื่องจักรที่ถูกจัดไว้อย่างเป็นระเบียบพร้อมใช้งาน รวมถึงคุณภาพของอากาศถ่ายเทดี ไม่เสียงรบกวน โดยจะต้องมีแสงสว่างที่เพียงพอ นอกจากนี้ในบางองค์การจะมีสถานที่ให้ออกกำลังกายและมีโรงอาหารใกล้ที่ทำงาน ศูนย์อนามัย และสถานที่จอดรถ เป็นต้น

10) ด้านสวัสดิการที่เป็นผลประโยชน์ คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่นๆ นอกเหนือไปจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลาพักผ่อน ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัยประกันสุขภาพ เป็นต้น

สுகริน ทวีสุต (2562) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 10 ด้าน คือ

1) ความเกี่ยวข้องในการทำงาน (Involvement) เป็นลักษณะความต้องการมีส่วนร่วมมีโอกาสที่จะเสนอแนะการได้รับการยอมรับด้านความคิดเห็น ทำให้รู้สึกว่าคุณมีความสำคัญและมีความเคารพในตนเองมากขึ้นการที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มมีส่วนร่วมในกิจกรรม ต่าง ๆ ได้ผสมผสานความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งก็จะไม่เกิดขึ้นงานก็จะมีประสิทธิภาพสูงขึ้นตรงกันข้ามหากองค์การไม่เปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม หรือมีความรู้สึกเกี่ยวข้องในการทำงาน ลักษณะการทำงานอยู่ภายใต้การชี้แนะ และเน้นที่ผลผลิต ก็คือ การทำงานจะมุ่งตอบสนองความต้องการของผู้บังคับบัญชาและขององค์การทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ผลคือพนักงานจะรู้สึกทุกข์ใจ ผลผลิตต่ำและอาจมีการปรับตัวโดยการลาออก

2) การได้รับการสนับสนุน (Support) การได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ก็เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งที่จะส่งเสริม หรือหยุดยั้งประสิทธิภาพในการทำงาน ถ้าบุคคลใดเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถสูง พร้อมทั้งจะให้ความช่วยเหลือผู้อื่น และมีความเป็นมิตรก็อาจจะทำให้บุคคลมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าผู้อื่น

3) การได้รับการกระตุ้นให้ได้แสดงออก (Spontaneity) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องเปิดโอกาส ให้พนักงานแสดงความรู้ สึกและความคิดเห็นเต็มที่หากบุคคลมีความกลัวในการแสดงออก การติดต่อสื่อสารจะกระทำไม่ได้ไม่เต็มที่ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่มีประสิทธิผลมากที่สุดจะไม่ถูกนำออกมา แก้ปัญหา การเปิดโอกาสดังกล่าวอาจทำได้ในลักษณะการให้อภิปรายแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะวิธีแก้ปัญหา



4) ความเป็นอิสระในการทำงาน (Autonomy) เป็นลักษณะที่พนักงานมีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มของตนเอง มีความรับผิดชอบในการทำงาน และงานชิ้นนั้นจะสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับตัวพนักงาน ความไม่มีอิสระในการทำงานและไม่มีอำนาจในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในอาชีพได้ ทั้งนี้เนื่องจากว่าพนักงานมีความรู้สึกที่ไม่สามารถที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

5) การได้รับการแนะนำในเรื่องการทำงาน (Practical Orientation) ลักษณะการให้คำแนะนำ ในเรื่องการทำงาน เป็นการพัฒนาบุคคลโดยจัดให้มีการแนะนำ และฝึกอบรมพนักงาน เพื่อให้พนักงาน ได้มีการปรับปรุงทักษะในการทำงาน เมื่องานเริ่มมีความยุ่งยากทางเทคนิค และเป็นงานเฉพาะอย่างมากขึ้นในทางตรงกันข้าม ถ้ามีสิ่งใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยี เช่น มีวิธีการผลิต มีการจัดโครงสร้างของบทบาทและการรับผิดชอบต่องานใหม่ การเปลี่ยนแปลงขององค์การอาจก่อให้เกิดความตึงเครียดได้ อันเนื่องมาจากการขาดการแนะนำ และให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงาน

6) การได้รับคำแนะนำเรื่องปัญหาส่วนบุคคล (Personal Problem Orientation) เมื่อพนักงานมีปัญหาเกิดขึ้นและไม่สามารถที่จะแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง ผู้บังคับบัญชาก็อาจจะกระตุ้นให้พนักงาน ได้แสดงความรู้สึกออกมา โดยผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ให้คำปรึกษาต้องมีทักษะอย่างดีในการฟังปัญหาของพนักงาน แล้วกระตุ้นหรือสนับสนุนให้พนักงานเล่าปัญหาให้ฟังพนักงานที่ได้รับ การให้คำปรึกษา ทำให้สามารถลดความตึงเครียดทางอารมณ์ได้

7) การแสดงความโกรธและความก้าวร้าว (Anger and Aggression) คือ การเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้แสดงความคิดเห็นสามารถที่จะโต้แย้งกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้อย่างเสรี โดยที่สามารถแสดงความโกรธและความก้าวร้าวต่อผู้อื่น ได้อย่างเปิดเผย

8) การสั่งการและระเบียบในองค์การ (Order and Organization) คือ กฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ การสร้างความเชื่อถือให้แก่พนักงาน เพื่อให้พนักงานฟังและปฏิบัติตาม

9) ความชัดเจนในการปฏิบัติงาน (Program Clarity) คือ ลักษณะงานที่มีความชัดเจน มีขอบเขตความรับผิดชอบ และมีความเข้าใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

10) การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชา (Staff Control) คือ รูปแบบการบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา

Schultz, D. and Schultz, S. (1994) แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1) สภาพการทำงานด้านกายภาพ (Physical Working Conditions) ประกอบด้วย ปัจจัยหลายอย่างตั้งแต่ที่จอดรถ สถานที่ตั้งของตึกทำงาน ปริมาณเสียง แสง อุณหภูมิ และความชื้น ในที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ สำหรับพนักงาน นอกจากนี้แล้วยังมีหลายบริษัทเริ่ม

สังเกตเห็นความสำคัญของการจัดให้มีสถานรับเลี้ยงเด็กและผู้สูงอายุ โดยเห็นว่ามีความสำคัญในโลกปัจจุบันเนื่องจากแรงงานสองในสามจากจำนวนแรงงานทั้งหมดเป็นพนักงานซึ่งเป็นเพศหญิง และส่วนใหญ่อยู่ในวัยที่ต้องเลี้ยงบุตรและต้องดูแลผู้สูงอายุในครอบครัว ดังนั้นในการที่บริษัทจะดึงดูดพนักงานของตนไว้ และลดปัญหาการขาดงานลง ปัจจัยดังกล่าวจึงมีส่วนในการช่วยลดปัญหาความตึงเครียดในการที่พนักงาน จำเป็นต้องแบ่งเวลาในการรับผิดชอบทั้งสำหรับหน้าที่ในการทำงาน และหน้าที่ที่มีต่อครอบครัว

2) สภาพการทำงานด้านเวลา (Temporal Working Condition) ได้แก่ เวลาที่ใช้ในการทำงาน ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ในการปฏิบัติงานจริง การทำงานเป็นกะ การทำงานแบบยืดหยุ่น เวลาหยุดพักระหว่างการทำงาน หากชั่วโมงการทำงานระบุไว้มากขึ้นเท่าใด ชั่วโมงในการทำงานที่ใช้ปฏิบัติงานจริงยิ่งน้อยลงเท่านั้น นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานจะมีการขาดงานสูงขึ้นและมีอุบัติเหตุบ่อยขึ้นด้วย ถ้าหากมีการลดชั่วโมงการทำงานที่ระบุไว้ลง ประสิทธิภาพก็จะสูงขึ้นและยังมีการแบ่งชั่วโมงในการทำงานออกเป็นการทำงานเต็มเวลา (Full-Time Employment) การทำงานแบบไม่เต็มเวลา (Part-Time Employment) การทำงาน 4 วันในหนึ่งสัปดาห์ (Four Day Work week) การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) การทำงานเป็นกะ (Shift Work) เป็นต้น นอกจากนี้ ชั่วโมงการทำงานจะมีความสำคัญแล้ว เวลาที่ทางบริษัทจัดให้พนักงานได้หยุดพักระหว่างการทำงานใช้อย่างเป็นทางการ มีความสำคัญมาก ดีกว่าที่จะให้พนักงานแอบพัก หรือหยุดการทำงานกันเอง จากการศึกษาของ Hawthorne มาใช้กับการทำงานในองค์กร โดยให้มีเวลาหยุดพักระหว่างการทำงานมาใช้อย่างเป็นทางการมีผลทำให้คนเกิดขวัญและกำลังใจเพิ่มขึ้นลดการอ่อนล้า และความเบื่อหน่ายลง ดังนั้น พนักงานจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะการทำงานในหมู่คนงานที่ต้องใช้แรงงานมาก การหยุดพักจะช่วยลดอาการบาดเจ็บที่มักเกิดขึ้นที่มือและข้อมือในระหว่างการปฏิบัติงานได้ และกิจการจัดให้มีการหยุดพักยังช่วยสร้างเสริมทัศนคติที่ดีของพนักงานที่มีต่อฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทอีกด้วย

3) สภาพการทำงานด้านจิตวิทยาและสังคม (Psychological and Social Working Conditions) เกี่ยวข้องกับธรรมชาติของงาน การออกแบบงานและผลกระทบของงานที่มีต่อพนักงาน เช่น งานนั้นสร้างความพึงพอใจ ความสำเร็จให้กับพนักงาน หรืองานนั้นทำให้พนักงานรู้สึกเหนื่อย เบื่อหน่ายหรือ งานบางประเภทถูกออกแบบให้ง่ายมาก ไม่ต้องใช้แรงงานที่มีทักษะ เฉพาะก็สามารถทำได้ งานประเภทนี้มักทำให้พนักงานมีอาการเบื่องานง่าย และ โดยเฉพาะเมื่อต้องทำอยู่อย่างเดิมซ้ำๆ อาการเบื่อหน่าย ก็จะเริ่มเปลี่ยนเป็นความอ่อนล้า (Fatigue) ได้เช่นกัน ซึ่งอาการอ่อนล้าแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความอ่อนล้าทางด้านจิตใจ (Psychological Fatigue) เช่น เมื่อเกิดอาการเบื่อหน่ายและความอ่อนล้าทางร่างกาย (Physical Fatigue) เช่น เมื่อร่างกายและกล้ามเนื้อถูก

ใช้งานอย่างหนักหรือเป็นระยะเวลานานเกินไป อาการอ่อนล้าทั้งสองประเภทนี้ทำให้ความสามารถในการทำงานลดลง เกิดความผิดพลาดมากขึ้นเกิดอุบัติเหตุได้ง่าย อันส่งผลต่อการขาดงาน

สจันท์ ลิ้มรัตนพันธ์ (2553) ได้แบ่งสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ คือ

1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Condition of Work) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ทำงาน เช่น ลักษณะอาคาร สภาพห้องทำงาน การออกแบบห้องทำงาน อากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้เครื่องจักร ระยะทางระหว่างโรงอาหารกับที่ทำงาน รวมไปถึงที่จอดรถของบริษัท

2) สภาพแวดล้อมด้านเวลา (Temporal Condition of Work) ได้แก่ เวลาทำงานที่กำหนดตายตัว และเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้ ได้มีการศึกษาในเรื่องเวลาการทำงาน พบว่า การกำหนดเวลาทำงานที่กำหนดไว้อย่างเป็นทางการนานมิได้หมายความว่าพนักงานจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังพบว่ายิ่งกำหนดชั่วโมงการทำงานเพิ่มขึ้นมากเท่าใด ชั่วโมงการทำงานจริงจะลดลง ผลผลิตในแต่ละชั่วโมงก็จะต่ำลงด้วย เมื่อเป็นเช่นนั้น จึงมีการเสนอแนวคิดเวลาทำงานที่ยืดหยุ่นได้โดยให้พนักงานตัดสินใจเองว่าจะเริ่มหรือเลิกทำงานเมื่อใด

3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจ (Psychological Condition of Work) ได้แก่ ความเบื่อหน่ายโดยพบว่าลักษณะงานที่ง่ายซ้ำซาก และใช้ทักษะเดียวทำงานตลอดเวลา เป็นกระบวนการที่ได้ผลผลิตจำนวนมากในเวลาอันสั้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน กลายเป็นความเหนื่อยล้าทางใจ พนักงานจะเหนื่อยและทำงานผิดพลาดได้ง่าย จึงควรมีการปรับปรุงงานจากความเบื่อ ได้แก่ การสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน การขยายหน้าที่ยาน การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน เป็นต้น และความเหนื่อยล้า แบ่งออกเป็น ความเหนื่อยล้าทางจิต และความเหนื่อยล้าทางกาย ความเหนื่อยล้าเกิดจากการใช้กล้ามเนื้อของร่างกายมากเกินไป การทำงานด้วยกำลังแรง และการใช้ความคิดเป็นเวลานานทำให้ มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระ หัวใจเต้นแรงขึ้นมีความต้องการออกซิเจนมากขึ้นและ กล้ามเนื้อตึงขึ้น เป็นต้น ความเหนื่อยล้ามีความสัมพันธ์กับระดับของผลผลิต เมื่อใดมีความเหนื่อยล้าปรากฏเมื่อนั้นผลผลิตจะเริ่มลดลง การแก้ปัญหาความเหนื่อยล้าควรจัดให้มีเวลาพักซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในงานที่ใช้กำลังกายมากการให้พนักงานได้พักจะทำให้พนักงานสดชื่นและพร้อมที่จะเริ่มต้นทำงานใหม่อย่างมีประสิทธิภาพ

จินดาวรรณ งามทอง (2558) ได้แบ่งลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นองค์ประกอบที่จะเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานไว้ 10 ด้าน คือ



1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นขององค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ขอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กร และการดำเนินงานขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือน ซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Jobs) เป็นเรื่องของงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความภาคภูมิใจ มีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับนับถือ เป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทาย และทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervisor) คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจ แนะนำงานอย่างใกล้ชิด และได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจ หรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้ การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคี รู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่มีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่ และกำลังจะทำในอนาคตการรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบาย และกระบวนการทำงาน และข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ องค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน(Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์ และสวัสดิการ อื่น ๆ นอกเหนือจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ผู้วิจัยจึงนำไปกำหนดเป็นตัวแปรอิสระในการศึกษางานวิจัยครั้งนี้สามารถสรุปได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.1 ตารางสรุปตัวแปรสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

นักวิชาการ	Forehand and Gilmer (1964)	Hayhurst (2005)	Schultz, D. and Schultz, S. (1994)	สิริอร วิฑฐาฐ (2544)	จินตารณ รมทอง (2558)
ตัวแปร					
1. ลักษณะเนื้อหาของงาน	✓	✓	✓	✓	✓
2. ผลตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓
3. โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	✓	✓	✓
4. โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	✓		✓		
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	✓	✓	✓	✓	✓
7. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	✓		✓	✓	✓
8. การติดต่อสื่อสาร		✓			
9. การนิเทศงาน		✓			

ที่มา : สรุปโดยผู้วิจัย

จากแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้ตัวแปร 7 ด้าน ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีส่งผลต่อการตัดสินใจให้มีความอยากเจริญก้าวหน้าในองค์กรที่ทำงานอยู่ หรือลาออกไปเจริญเติบโตทางอาชีพที่องค์กรอื่น ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้ตัวแปรอิสระตามแนวคิดของจินดาวรรณ รามทอง (2558) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบกับการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ปัจจัยตัวแปรอิสระ จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

### 2.2.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

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

1) ปัจจัยด้านนโยบายและการเมือง (Political) อธิบายถึงผลกระทบที่เกิดจากการเมือง การตรากฎหมายของรัฐบาล ตลอดจนการกำหนดนโยบายของรัฐบาล ซึ่งมีอิทธิพลต่อบุคคลและองค์การธุรกิจ

2) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ (Economics) เป็นการรายงานแนวโน้มทิศทางของเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการดำเนินกิจกรรมขององค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม

3) ปัจจัยด้านสังคม (Social) เป็นแรงกดดันทั่วไปในสังคมที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตและพฤติกรรมของบุคคล

4) ปัจจัยด้านเทคโนโลยี (Technology) ในรอบทศวรรษที่ผ่านมา เทคโนโลยีได้ก่อให้เกิดการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงของโลกในด้านต่าง ๆ เนื่องจากเทคโนโลยีถูกปรับปรุงพัฒนาขึ้นมาอย่างรวดเร็ว ทำให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จำนวนมาก มีวัตถุประสงค์หลักคือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่มนุษย์เป็นสำคัญจากการศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกด้านการพัฒนา จะเห็นได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการความคิด การตัดสินใจและพฤติกรรมของบุคคล

Wehrich (1982) ได้กล่าวถึง แนวคิดการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก (PEST Analysis) PEST Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกิดจากภายนอก โดยหลังจากที่ วิเคราะห์ SWOT แล้ว จะทำให้เราทราบองค์กรมีจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคใดบ้าง ซึ่ง PEST นั้นจะเป็นการวิเคราะห์ในส่วนของ โอกาส (Opportunity) และ อุปสรรค (Threat) ซึ่งปัจจัยทั้ง 2 นั้นเป็นปัจจัยภายนอกที่ไม่สามารถควบคุมได้ โดยการวิเคราะห์ PEST นั้นจะเป็นการนำเอาข้อมูลต่าง ๆ มาประกอบเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์หาวิธีในการตั้งรับ หรือเสริมสร้างโอกาสให้กับองค์กร ซึ่ง PEST analysis ถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ห่วงโซ่อุปทานอย่างแพร่หลายมากขึ้น โดยในการวิเคราะห์ PEST นั้น จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่ นโยบาย (P) เศรษฐกิจ (E) สังคม (S) และ เทคโนโลยี (T) ดังนี้

1) นโยบาย (Political Factors: P) โดยเป็นปัจจัยทางนโยบายและการเมือง กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่มีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพของรัฐบาลและนโยบายของรัฐในช่วงเวลานั้น ๆ ในบางช่วงเวลารัฐอาจมีการส่งเสริมการส่งออก ก็จะส่งผลให้ธุรกิจที่มีการส่งสินค้าไปขายนอกประเทศได้เปรียบ รวมไปถึงข้อตกลงและข้อตกลงทางการค้าที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยขึ้นอยู่กับนโยบายของรัฐ ที่ทำให้เราต้องคอยปรับตัวหรือช่วยผู้ประกอบการตัดสินใจว่าเราพร้อมที่จะลงทุนในประเทศที่มีนโยบายแบบนี้หรือไม่

2) ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ (Economic Factors: E) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่มีผลในทางตรงเป็นอย่างมากกับทุกธุรกิจ เพราะเศรษฐกิจของประเทศเป็นตัวกำหนดกำลังซื้อของ คนในประเทศ และเป็นตัวกำหนดตลาดขนาดใหญ่ในประเทศอีกด้วย โดยปัจจัยนี้ช่วยวางแผนธุรกิจว่าจะเลือกดำเนินการเป็นระยะสั้นหรือระยะยาวจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและแนวโน้มของเศรษฐกิจในอนาคตได้อีกด้วย

3) ปัจจัยทางด้านสังคมและวัฒนธรรม (Social Factors: S) หมายถึง ปัจจัยทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม สภาพสังคม วัฒนธรรม และชีวิตความเป็นอยู่ของคนในพื้นที่นั้น ๆ เป็นอย่างไรก่อนที่จะเริ่มทำการตลาดให้ได้ถูกทาง เพราะวิถีชีวิตของคนในแต่ละชุมชนนั้นก็จะมีความแตกต่างกันออกไป การที่จะเข้าไปทำตลาดในพื้นที่ต่าง ๆ เราต้องเข้าไปศึกษาในส่วนนี้ก่อน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าธุรกิจจะสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเป็นที่น่าสนใจของคนในชุมชนในด้านที่ดี โดยที่ไม่ส่งผลกระทบต่อด้านลบใด ๆ ต่อคนในชุมชนนั้น ๆ ด้วย

4) ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ (Technology Factors: T) เนื่องจาก การทำธุรกิจในแต่ละพื้นที่ที่มีการพัฒนาของนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่แตกต่างกันออกไป บางชุมชน อาจอาศัยอยู่ได้โดยไม่ต้องอาศัยเทคโนโลยี แต่กับบางชุมชนกลับต้องพึ่งพาเทคโนโลยี ในการ ดำเนินชีวิตเป็นอย่างมาก รวมไปถึงแนวโน้มในอนาคตว่าถ้าในอนาคตมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ

เข้ามา และธุรกิจเราจะเป็นอย่างไร ดังนั้น ปัจจัยทางเทคโนโลยีที่ควรคำนึงถึงในด้านล่างนี้จึงมีความสำคัญ มากในการทำธุรกิจในยุคปัจจุบัน

ผู้วิจัยจึงนำเป็นใช้เป็นตัวแปรอิสระเพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า ทั้งจาก วิทวัส รุ่งเรืองผล (2558) และ Weibrich (1982) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กรที่มีความคล้ายคลึงกัน ผู้วิจัยจึงเลือกใช้ตัวแปรเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และการเมือง เพื่อใช้ในการศึกษาถึงปัจจัยภายนอกองค์กรที่ส่งผลทำให้พนักงานผู้แทนเวชภัณฑ์มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพต่อไป

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ธารินี ทองลิ่ม (2558) ได้กล่าวถึงความก้าวหน้าในอาชีพไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขึ้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลา โดยการเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงาน

2) ความก้าวหน้าในเงินเดือน เป็นการที่รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในเงินเดือนและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีส่วนสัมพันธ์กัน และมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูงหรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนจะมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย

3) ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถทักษะ และ ประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาด้านจิตใจให้เกิดทัศนคติที่ดี ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น จะทำให้งานที่ปฏิบัติเหล่านี้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้



เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน (2552) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพ คือ การที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดความก้าวหน้าในอาชีพ การเลื่อนเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง การส่งเสริมทางวิชาการ การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และนโยบายขององค์กรที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า ทำให้บุคคลนั้นมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่จะพัฒนาความสามารถของตนเองให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงผู้ปฏิบัติงานต้องมีการใฝ่หาความรู้ โดยการฝึกอบรม ทำให้เกิดความริเริ่มงานและการเรียนรู้งานร่วม ถึงการเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การทำงานมีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

Weerapun (2018) ได้กล่าวถึงเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ความก้าวหน้าของพนักงานที่อาจจะเป็นการย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง โดยการสร้างให้มีความสามารถที่ระบุไว้ เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ใช่คำบรรยายลักษณะงาน (Job Descriptions) ซึ่งลักษณะงานเป็นคำอธิบายที่ครอบคลุมทุกงาน (Tasks) ที่เฉพาะต่อพนักงานผู้ซึ่งจะต้องปฏิบัติงาน ส่วน ความก้าวหน้าในอาชีพ จะอธิบายถึงความสามารถที่เฉพาะ (Competencies) และจำเป็นในแต่ละระดับงาน ความสามารถที่เฉพาะ Competency คือ ชุดของพฤติกรรมรวมความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติส่วนบุคคลที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของการทำงาน โดยมีความหมายดังต่อไปนี้

- 1) ความรู้ Knowledge หมายถึง ข้อมูลที่มีข้อเท็จจริง ความคิด ความจริงหรือหลักการ
- 2) ทักษะ Skill หมายถึง สามารถที่จะทำบางสิ่งบางอย่างได้ดี มักจะได้รับจากการฝึกอบรมหรือประสบการณ์
- 3) ความสามารถ Ability หมายถึง แนวโน้มตามธรรมชาติที่จะทำอะไรประสบความสำเร็จหรือทำได้ดี; พรสวรรค์
- 4) คุณสมบัติส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ คุณภาพ อุปนิสัย ลักษณะเฉพาะ การทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ดี จะต้องประกอบด้วย
  - 4.1) มีคู่มือข้อกำหนดในการสรรหาบุคคลากรสำหรับการเลือกและการประเมินผล
  - 4.2) มีรายละเอียดช่วยให้ทุกคนเห็นและดำเนินการในเส้นทางอาชีพ และก้าวสู่ความสำเร็จ
  - 4.3) ให้ความคาดหวังที่ชัดเจนของการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อนำไปใช้ในการบริหารจัดการผลการปฏิบัติงาน

4.4) มุ่งเน้นไปที่ความตั้งใจของบุคคลากรที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมหลัก  
ทักษะ และค่านิยม

4.5) ให้แนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.6) ความก้าวหน้าในอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารคนเก่ง

เหตุผลที่ต้องมีความก้าวหน้าในอาชีพ

- 1) เป็นแนวทางของการคัดเลือกและการตัดสินใจเลื่อนตำแหน่ง
- 2) ให้ความชัดเจน มีแนวทาง และความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
- 3) ช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
- 4) เพิ่มความเป็นเจ้าของในอาชีพของพนักงาน
- 5) คงไว้ซึ่งผลการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด
- 6) จัดวางให้ “ทักษะที่เหมาะสมอยู่กับสถานที่ที่เหมาะสม” (Right Skills in the Right Place)
- 7) สร้างกลุ่มคนเก่งให้ตรงกับความต้องการขององค์กรในอนาคต
- 8) เพิ่มความโปร่งในการเลื่อนตำแหน่ง

อารีรัตน์ เบ็ญรักษา (2554) ได้ให้ความหมายของคำว่าความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลง ด้านบทบาทการทำงาน ที่นำไปสู่ความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น หรือการเลื่อนเงินเดือน หรือเปลี่ยน ไปในสายงานใหม่ตามความก้าวหน้าที่ หน่วยงาน กำหนด หรือได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะเพิ่มเติม โดยการศึกษาดูงาน การฝึกอบรม หรือ การศึกษาต่อ

ปาริฉัตร ตู้คำ (2557) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพไว้ว่า เป็นการเปลี่ยนแปลงบทบาทการทำงานโดยตรง โดยการเปลี่ยนแปลงด้านบทบาทในการทำงานนั้นไม่ใช่ เพียงแค่การเลื่อนตำแหน่ง และการได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่ยังรวมถึงผลของการเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานทั้งหมด ตลอดจนความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกประสบความสำเร็จทางด้านจิตใจรู้สึกมีพนักงานค่าและมีความเชี่ยวชาญ ซึ่งส่งผลให้เกิดความรู้สึกทางบวก การวัดความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถวัดความก้าวหน้าในอาชีพได้ 2 วิธี ประกอบด้วย การวัด



ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) และความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success)

Judge et al. (1995) ได้นำเสนอเกณฑ์ที่ใช้วัดความสำเร็จในอาชีพ ประกอบด้วย ความสำเร็จในอาชีพเชิงปรนัย (Objective Career Success) ซึ่งนักวิจัยส่วนใหญ่มักใช้เกณฑ์เป็นเกณฑ์วัดความสำเร็จในอาชีพ เนื่องจากเป็นเกณฑ์ที่มองเห็นได้ (Visible Criteria) สามารถวัดได้จากการสังเกตการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน ความสำเร็จในอาชีพเชิงอัตนัย (Subjective Career Success) คือ การรับรู้ถึงการประสบความสำเร็จในอาชีพ รวมถึงความพึงพอใจในอาชีพ ประกอบไปด้วย ความพึงพอใจในงาน และความพึงพอใจในอาชีพ (Career Satisfaction)

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้นิยามของธารินี ทองลิ่ม (2558) ที่ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นการเลื่อนขั้นของงานเพื่อดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นพร้อมกับความรับผิดชอบที่สูงขึ้นตามไปด้วย ความก้าวหน้าในเงินเดือน เป็นการที่ ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงขึ้น ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจากได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ ซึ่งบ่อยครั้งจะได้ปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง เป็นการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน

#### 2.4 ข้อมูลทั่วไปของผู้แทนเวชภัณฑ์

ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์นั้น ทำหน้าที่เหมือนกับการเป็นทูต (Brand Ambassador) เพราะไม่ใช่แค่ให้รายละเอียด แต่ต้องมีความรู้ทั้งด้านการตลาดและเวชภัณฑ์ด้านยาอย่างมาก ทำให้บุคลากรด้านนี้ส่วนมากมักจะจบทางด้านเภสัชกร หรือวิทยาศาสตร์ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบทุกด้าน ตั้งแต่การนำเสนอเข้าโรงพยาบาล การสั่งซื้อ การเปลี่ยนยา การจัดซื้อโต้แย้งสงสัย การปิดการขาย และอื่นๆอีกมากมาย ซึ่งพบว่าคนที่ทำงานนี้ได้ความรู้อย่างเดียวก็ไม่ช่วยให้สำเร็จได้ ต้องบวก ความพยายาม ความอดทน และความเป็นมืออาชีพด้วย เพราะเรื่องของมนุษยสัมพันธ์เป็นอะไรที่สำคัญมากพอๆ กับความรู้ด้านวิทยาศาสตร์เหมือนกัน อีกอย่างประเทศไทยมีกฎหมายควบคุมเรื่องของการส่งเสริมการขายของยาอยู่มหาศาลพอสมควร ก็เพราะมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพและความเป็นความตาย ทำให้การส่งเสริมการขายของยาในปัจจุบันของประเทศไทยโดยเฉพาะยาที่ต้องใช้ใบสั่งแพทย์ (Prescription Drug) ยังเป็นการส่งเสริมการขายหรือโฆษณากับบุคลากรทางการแพทย์ (Healthcare Provider) เป็นหลัก เช่น แพทย์ เภสัชกร และพยาบาล เป็นต้น ขณะที่ประเทศอื่น ๆ

สำหรับขั้นตอนกว่าจะออกมาเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์แบบสำเร็จรูปได้ไม่ใช่เรื่องง่าย ต้องผ่านการอบรมทุกขั้นตอนเพื่อให้มีความรู้แบบลึกซึ้ง ซึ่งหลัก ๆ แล้วบริษัทที่มีมาตรฐานจะมีการอบรมเรื่องหลักๆอยู่ 5 เรื่อง ดังนี้ ( จูฑาตล ศรีกรมล, 2557)

1) Disease & Product Knowledge เรื่องของความรู้เกี่ยวกับการรักษาโรคนั้น ๆ คือโรคที่เราต้องเข้าไปขายยา โดยจะมีการอบรมทบทวนตั้งแต่เรื่อง เกสัชวิทยา Pharmacokinetics Pharmacodynamics Anatomy Physiology การทำงานของอวัยวะต่าง ๆ เช่น ยาโรคกระเพาะหรือยาโรคเมเร็งก็ต้องรู้ว่าเกิดจากอะไร มีวิธีการรักษาอย่างไร แล้วจึงเข้าสู่เรื่องผลิตภัณฑ์ที่ต้องแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างจากคู่แข่ง ซึ่งคนที่ทำหน้าที่มาให้ความรู้ก็ไม่ใช่ใครที่ไหน ก็คือ Product Manager และ Medical Director

2) Selling Skills คือ เรื่องของทักษะการขาย ก็จะมีการสอนตั้งแต่การวางแผนการขาย การสร้างบรรยากาศในการสนทนา การควบคุมการสนทนา การเสนอขาย การถามความต้องการ การจัดซื้อโต้แย้ง การปิดการขาย และการสร้างความสัมพันธ์

3) Personality คือ การพัฒนาบุคลิกภาพเสริมด้วย เพราะบางครั้งจะเห็นว่าการมีบุคลิกภาพที่ดีก็สร้างความประทับใจไปได้ส่วนหนึ่งแล้ว

4) Territory Management การวางแผนการทำงานและการเดินทาง การบริหารข้อมูลเขตการขาย การจัดลำดับความสำคัญของลูกค้า และความถี่ในการเข้าพบ

5) เรื่องของ Laws & Regulations รวมไปถึง Guideline Code of Conduct และ Compliance ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากๆ เนื่องจากบุคลากรในวงการยาจำเป็นที่จะต้องมียุทธธรรมในการทำการขายและการตลาดยา เช่นเดียวกับบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องมียุทธธรรมในการรักษาผู้ป่วย เนื่องจากเกี่ยวข้องกับชีวิตและความเป็นความตาย นอกเหนือจากกฎระเบียบที่สำคัญของบริษัทเองแล้ว ที่ควรมีการอบรมคือ PReMA Code of Sales & Marketing Practices, IFPMA, ระเบียบการโฆษณาของสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา ( จูฑาตล ศรีกรมล, 2557)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วณัฒน์ ชื่นพิบูลย์ (2552) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีต่อคุณภาพข้อมูลทางการบัญชีและประสิทธิภาพการตัดสินใจของธุรกิจ SMEs ในเขตภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า ผู้บริหารฝ่ายบัญชีธุรกิจ SMEs มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ด้านการบริหารจัดการ ด้านโครงสร้างขององค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กรมี ความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีคุณภาพของข้อมูลทางการ

บัญชีโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความเข้าใจได้ ด้านความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ ด้านความเชื่อถือได้ และด้านการเปรียบเทียบกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิผลการตัดสินใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพของการตัดสินใจ ด้านการตัดสินใจได้ในเวลา ด้านการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้อง และด้านความเหมาะสมทางด้านจริยธรรม

นางชนก ผิวเกลี้ยง และธีระเดช รุ่งมงคล (2556) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรของสำนักงานประกันสังคมสำนักงานใหญ่ และ ประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบความสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านการศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนด้านเพศ อายุ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

เสาวภา จตุทอง (2556) ได้ทำการศึกษางานวิจัยเรื่อง พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับสภาพแวดล้อมการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานพบว่า ด้านความยืดหยุ่นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และด้าน ความเป็นอิสระของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนด้านความกดดันในงานนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในการศึกษาพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน พบว่า ทั้งพฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานนั้นส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

ฐิตาตล ศรีกมล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจในการทำงานรายด้าน โดยเรียงจากมากไปน้อยแล้ว

สามารถเรียงได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และสภาพแวดล้อมด้าน โอกาสความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน และด้านรายได้และสวัสดิการ ตามลำดับ

อภิญา เจริญศรี (2558) ได้ศึกษาถึง การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และ คำนิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่ง ประเทศไทย จำกัดงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และ เพื่อศึกษาคำนิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า 1) สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ด้านบุคลากรภายในองค์กร ด้านสถานที่ทำงาน ด้าน เทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านกฎหมายและการเมือง และด้านรางวัลและผลตอบแทน ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปร ทั้งสองมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ด้าน กระบวนการทำงานในองค์กร ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ 2) คำนิยมในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีศักดิ์ศรี ด้านสัมพันธภาพ และด้านสัมฤทธิ์ผล ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานร้อยละ 67.0 เรียงตามลำดับจากมากที่สุด ด้าน สัมพันธภาพ รองลงมาด้านสัมฤทธิ์ผล และด้านความมีศักดิ์ศรี เป็นอันดับสุดท้าย

อัญญา อุตอินแก้ว (2560) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกับความก้าวหน้าในการประกอบ อาชีพของผู้แทนขายบริษัทขายชำชาติ บริษัทยาเบอร์ริงเกอร์ อินเทลไฮม์ (ไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาเบอร์ริงเกอร์ อินเทลไฮม์ ผลการวิจัยพบว่า สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษาที่จบ และอายุการทำงาน ไม่มี ความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ ปัจจัยด้านจิตวิทยา ปัจจัยด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยด้านสังคมวิทยา ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบ อาชีพ และข้อค้นพบใหม่ในงานวิจัยคือ ปัจจัยด้านความต้องการพื้นฐานของชีวิต ระบบอุปถัมภ์ และ วัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

รัชชาติ แดงเทพโพธิ์ และนริศรา แดงเทพโพธิ์ (2561) ศึกษางานวิจัยเรื่อง ผลกระทบของ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการ โสตทัศนศึกษา



ในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานทางกายภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ศุกริน ทวีสุต (2562) ได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเทศบาลและลูกจ้างประจำเทศบาลนครหาดใหญ่ จำนวน 185 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า 1) บุคลากรมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมีความสุข โดยระดับความสุขด้านครอบครัว มีค่าเฉลี่ยที่สูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณคดี 2) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี โดยปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือ ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านไฟ รู้ดีสูงกว่าด้านอื่น โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลางที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01 รองลงมาคือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านคุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านจิตวิญญาณคดี โดยมีความสัมพันธ์กันปานกลาง ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ (2562) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขาย บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยการสำรวจ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่ม ตัวอย่าง คือผู้แทนขายของบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31–35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 90,000 บาท 2) ปัจจัย

แวดล้อมภายใน องค์กร ได้แก่ ลักษณะเนื้อหาของงาน ผลตอบแทน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาความสามารถ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสำคัญในระดับมาก 3 ) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง มีความสำคัญในระดับมาก 4) การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีความสำคัญในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

- 1) ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และ 3) ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐพงศ์ ศาลาพฤกษ์ และชลธิศ ดาราวงษ์ (2562) ศึกษาวิจัย เรื่อง สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัด ชลบุรี เปรียบเทียบประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานฝ่ายการผลิตในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี

ปองชนก สุวรรณภา (2562) ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการ ประกอบด้วย ด้านเสียง ด้านแสงสว่าง ด้านพื้นที่สีเขียวในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านแสงสว่าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าทั้ง 3 ปัจจัย ได้แก่ ด้าน มาตรฐานในการทำงาน ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก ซึ่งด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่



ด้านด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นว่า ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

โสธยา สุภาพผล, สุวรรณิ หงส์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักษณ์าพิพัฒน์, และเพ็ญพิชชา โปธากุล (2564) ได้ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล และศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 224 คน โดยการสุ่มหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความรู้ความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ได้แก่ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาล มีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.60 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Raziq and Maulabakhsh (2022) ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน ผลลัพธ์บ่งชี้ความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในงานของพนักงาน การศึกษาสรุปด้วยแนวโน้มสั้นๆ ว่าธุรกิจต่างๆ จำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงสุด บทความนี้อาจเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยการสนับสนุนให้ผู้คนมีส่วนร่วมในงานของตนมากขึ้น และอาจช่วยพวกเขาในการเติบโตและการพัฒนาตนเอง ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรที่จะกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างหนักเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

Mosammad (2023) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างภาคเกษตรกรรม ผลการวิจัยพบว่า เงินเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน การควบคุมดูแล และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานโดยรวมของพนักงานภาคเกษตรกรรมอยู่ในระดับบวก ลักษณะของการดำเนินธุรกิจ วัฒนธรรมการทำงาน และระดับความพึงพอใจในงาน มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากสำหรับบริษัทฯ เนื่องจากข้อเสนอทางธุรกิจได้เริ่มต้นการลงทุนจำนวนมาก ในขณะที่หุ้นส่วนใหญ่กำลังลดลง ทำให้เกิดความวิตกกังวลในระดับสูงที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงานในหมู่พนักงาน บทความวิจัยนี้เน้นย้ำถึงปัญหาเหล่านี้และนำเสนอภาพระดับความพึงพอใจในงานของพนักงานของบริษัทฯ นอกจากนี้ยังระบุถึงประเด็นเฉพาะด้านความพึงพอใจในงานในบริษัทต่างๆ บริษัทฯได้รับการคัดเลือกสำหรับการวิจัย เนื่องจากขณะนี้อยู่ระหว่างการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ได้รับความได้เปรียบในการแข่งขันและปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นสิ่งสำคัญสำหรับพวกเขาที่จะบรรลุประสิทธิภาพการจัดการ โดยการเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานในองค์กร ดังนั้นการวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาความสำคัญของปัจจัยต่างๆ เช่น สภาพการทำงาน ค่าจ้าง และการเลื่อนตำแหน่ง ความมั่นคงในการทำงาน ความเป็นธรรม ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน บทความนี้เสนอการวิจัยที่ครอบคลุมเกี่ยวกับดัชนีความพึงพอใจในงานของธุรกิจฯ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุง

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทน  
เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นงานวิจัยที่ใช้วิธีการวิจัยเชิง  
ปริมาณ รูปแบบเชิงสำรวจ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 3.1 การออกแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล
- 3.5 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.7 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 การออกแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทน  
เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ในรูปแบบ  
สำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

#### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร  
และปริมณฑล ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

### 3.3 การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 385 ตัวอย่าง โดยวิธีการของ Cochran (1953) แบบไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยใช้วิธีการของ Cochran (1953) ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% มีสูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{P(1-P) Z^2}{e^2} & (3-1) \\ n &= \frac{0.05(1 - 0.05) (1.96)^2}{(0.05)^2} \\ n &= 384.16 \end{aligned}$$

ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง อย่างน้อย 385 คน โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

### 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

#### 3.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัย ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร จำนวน 7 ด้าน รวมเป็น 21 ข้อคำถาม ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างดังนี้

- |                            |                  |
|----------------------------|------------------|
| 1) ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 2) ด้านผลตอบแทน            | จำนวน 3 ข้อคำถาม |

- |  |                  |
|--|------------------|
| 3) ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ    | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 4) ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา     | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 6) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน         | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 7) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน             | จำนวน 3 ข้อคำถาม |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร แบ่งเป็น 4 ด้าน รวมเป็น 12 ข้อคำถาม ดังนี้

- |                          |                  |
|--------------------------|------------------|
| 1) ด้านเศรษฐกิจ          | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 2) ด้านสังคม             | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 3) ด้านเทคโนโลยี         | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 4) ด้านนโยบายและการเมือง | จำนวน 3 ข้อคำถาม |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล แบ่งเป็น 3 ด้าน รวมเป็น 9 ข้อคำถาม ดังนี้

- |                       |                  |
|-----------------------|------------------|
| 1) ด้านตำแหน่งหน้าที่ | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 2) ด้านเงินเดือน      | จำนวน 3 ข้อคำถาม |
| 3) ด้านการพัฒนาตนเอง  | จำนวน 3 ข้อคำถาม |

โดยตอนที่ 2, ตอนที่ 3 และตอนที่ 4 นั้น ผู้วิจัยกำหนดลักษณะของข้อคำถามเป็นการวัดระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating Scale) แต่ละข้อได้กำหนดค่าคะแนนในการตอบไว้เป็น 5 ระดับความคิดเห็น ได้แก่

- |                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด  | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 5 |
| เห็นด้วยมาก        | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 4 |
| เห็นด้วยปานกลาง    | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 3 |
| เห็นด้วยน้อย       | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 2 |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | ให้ค่าน้ำหนักคะแนน 1 |

ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามไว้ โดยอ้างอิงจากบุญชม ศรีสะอาด (2556) ดังนี้

- |             |                                       |
|-------------|---------------------------------------|
| 4.21 – 5.00 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับ มากที่สุด |
| 3.41 – 4.20 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับมาก        |
| 2.61 – 3.40 | หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง    |



1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีลักษณะการตอบเป็นปลายเปิดสั้นๆ

### 3.4.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และผลงานที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2) นำข้อคำถามของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประยุกต์ร่วมกับนิยามศัพท์ของการวิจัยครั้งนี้ และสร้างขึ้นเป็นข้อคำถามที่มีความหมายครอบคลุม และสัมพันธ์กับตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

3) ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีผู้สร้างขึ้นไว้ในอดีตแล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

### 3.5 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้จริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบคำถามในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา การจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถาม และความเหมาะสมของคำถาม พร้อมทั้งดำเนินการแก้ไขปรับปรุงเนื้อหาให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของงานวิจัยเพื่อดำเนินการทดสอบค่าเชื่อถือในขั้นตอนต่อไป

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามมาทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (Try-Out) จำนวน 30 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach, 1990) เป็นการหาค่าเชื่อมั่นแบบวัดความสอดคล้องภายใน โดยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป ผลการทดสอบความเชื่อมั่นต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไปจึงจะสามารถใช้ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 385 ชุด ต่อไป

ตารางที่ 3.1 ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค
1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	
1. ลักษณะเนื้อหาของงาน	0.942
2. ผลตอบแทน	0.954
3. โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	0.922
4. โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	0.925
5. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.927
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.946
7. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.955
2. ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	
1. เศรษฐกิจ	0.874
2. สังคม	0.899
3. เทคโนโลยี	0.865
4. นโยบายและการเมือง	0.844
3. ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	0.942

จากตารางที่ 3.1 พบว่าค่าสัมประสิทธิ์ของแบบสอบถามในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.959 เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.936 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.891 และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวม มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.942

### 3.6 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

3.6.1 ขออนุญาตผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและสนับสนุนการวิจัย

3.6.2 ผู้วิจัยดำเนินการนำแบบสอบถามไปแจกกลุ่มเป้าหมาย

3.6.3 จัดเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3.6.4 สามารถรวบรวมแบบสอบถามที่สมบูรณ์จนครบ

3.6.5 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม

3.6.6 จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์

### 3.7 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่าง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ระหว่างสองตัวแปรหรือไม่ เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

#### 3.7.1 ตัวแปรอิสระ

##### 3.7.1.1 ปัจจัยทางประชากรศาสตร์

- (1) เพศ
- (2) สถานภาพ
- (3) ระดับการศึกษา
- (4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- (5) อายุงานแตกต่างกัน

##### 3.7.1.2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร

- (1) ลักษณะเนื้อหาของงาน
- (2) ผลตอบแทน
- (3) โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

(4) โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ

(5) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

(6) ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

(7) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

### 3.7.1.3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์การ

(1) เศรษฐกิจ

(2) สังคม

(3) เทคโนโลยี

(4) นโยบายและการเมือง

### 3.7.2 ตัวแปรตาม

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และ  
ปริมณฑล

## 3.8 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาประมวลผล โดยใช้  
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปซึ่งมีการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อแสดงการกระจายข้อมูลตามขั้นตอน  
ดังนี้

### 3.8.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ  
อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา  
(Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์การ ปัจจัย  
สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์  
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

### 3.8.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1 ใช้สถิติ F-test ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์แตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน และหากพบความแตกต่างผู้วิจัยจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่างที่ชัดเจนมากขึ้น ด้วยวิธี LSD (Fisher's Least Significant Difference)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

และการทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05





## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 385 คน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน โดยวิธีหาค่าร้อยละและค่าความถี่ นำเสนอในรูปตารางประกอบ คำบรรยาย ดังตารางที่ 4.1 - 4.6

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	95	24.7
หญิง	279	72.4
อื่นๆ	11	2.9
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และน้อยที่สุดคือ อื่นๆ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	74	19.2
31 – 40 ปี	120	31.2
41 – 50 ปี	142	36.9
51 – 60 ปี	49	12.7
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4. 2 พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และน้อยที่สุดคือ 51-60 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	119	30.9
สมรส/อยู่ด้วยกัน	209	54.3
หย่าร้าง/หม้าย	57	14.8
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 54.3 รองลงมาคือ โสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	4.2
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	308	80.0
สูงกว่าปริญญาตรี	61	15.8
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 308 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.8 และน้อยที่สุด คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	71	18.4
15,001 – 25,000 บาท	165	42.9
25,001 – 35,000 บาท	89	23.1
35,001 ขึ้นไป	60	15.6
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และน้อยที่สุดคือ 35,001 ขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	66	17.1
1-5 ปี	154	40.0
5 – 10 ปี	92	23.9
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	73	19.0
รวม	385	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 รองลงมาคือ 5 – 10 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และน้อยที่สุดคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 4.7-4.14

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาพรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน	3.58	0.66	มาก	2
2.ด้านผลตอบแทน	3.59	0.74	มาก	1
3.ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	3.55	0.73	มาก	3
4.ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	3.54	0.71	มาก	4
5.ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.53	0.69	มาก	5
6.ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	3.52	0.70	มาก	7
7.ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.53	0.69	มาก	6
รวมเฉลี่ย	3.54	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54, SD. = 0.70$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทน ( $\bar{x} = 3.59, SD. = 0.74$ ) รองลงมาคือ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ( $\bar{x} = 3.58, SD. = 0.66$ ) ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ( $\bar{x} = 3.55, SD. = 0.73$ ) ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ( $\bar{x} = 3.54, SD. = 0.71$ ) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ( $\bar{x} = 3.53, SD. = 0.69$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ( $\bar{x} = 3.53, SD. = 0.69$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.52, SD. = 0.70$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน

ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. พนักงานมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ ความสามารถ และทำงาน ตรงกับสายงาน	3.83	0.49	มาก	1
2. อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอที่จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.37	0.59	ปานกลาง	3
3. งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ความสามารถของพนักงาน	3.55	0.90	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.58	0.66	มาก	-

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.58, SD. = 0.66$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานมีโอกาสดำเนินการใช้ความรู้ ความสามารถ และทำงาน ตรงกับสายงาน ( $\bar{x} = 3.83, SD. = 0.49$ ) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ความสามารถของพนักงาน ( $\bar{x} = 3.55, SD. = 0.90$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอที่จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 3.37, SD. = 0.59$ ) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทน

ด้านผลตอบแทน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.พนักงานพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ	3.71	0.80	มาก	1
2.เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ	3.65	0.70	มาก	2
3.สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน	3.40	0.72	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	3.59	0.74	มาก	-

จากตารางที่ 4.9 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.59, SD = 0.74$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ ( $\bar{x} = 3.71, SD = 0.80$ ) รองลงมาคือ เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ ( $\bar{x} = 3.65, SD = 0.70$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน ( $\bar{x} = 3.40, SD = 0.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.องค์กรมีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล	3.56	0.63	มาก	2
2.องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง	3.67	0.75	มาก	1
3.องค์กรเปิดโอกาสให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น	3.43	0.79	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.55	0.73	มาก	-

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.55, SD = 0.73$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{x} = 3.67, SD = 0.75$ ) รองลงมาคือ องค์กรมีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล ( $\bar{x} = 3.56, SD = 0.63$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 3.43, SD = 0.79$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.54	0.67	มาก	2
2.ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์	3.66	0.72	มาก	1
3.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในหน้าที่ของตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.42	0.73	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.54	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54, SD = 0.71$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ ( $\bar{x} = 3.66, SD = 0.72$ ) รองลงมาคือ พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{x} = 3.54, SD = 0.67$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในหน้าที่ของตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $\bar{x} = 3.42, SD = 0.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.หัวหน้างานสามารถตอบสนองเรื่องของการงานได้ทันที	3.52	0.63	มาก	2
2.หัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.63	0.71	มาก	1
3.หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน	3.43	0.72	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.53	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.12 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53, SD = 0.69$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.63, SD = 0.71$ ) รองลงมาคือ หัวหน้างานสามารถตอบสนองเรื่องของการงานได้ทันที ( $\bar{X} = 3.52, SD = 0.63$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.43, SD = 0.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.พนักงานสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี	3.55	0.64	มาก	2
2.พนักงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยแก้ปัญหาพร้อมกัน	3.62	0.73	มาก	1
3.มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.74	ปานกลาง	3
รวมเฉลี่ย	3.52	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.13 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.52, SD.= 0.70$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยแก้ปัญหาาร่วมกัน ( $\bar{x} = 3.62, SD.= 0.73$ ) รองลงมาคือ พนักงานสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี ( $\bar{x} = 3.55, SD.= 0.64$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.40, SD.= 0.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.ลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน	3.51	0.63	มาก	2
2.โต๊ะทำงานของพนักงานสะอาดเรียบร้อยและใช้งานสะดวก	3.64	0.70	มาก	1
3.พนักงานมีพื้นที่สำหรับการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม	3.44	0.74	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.53	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.14 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53, SD.= 0.69$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ โต๊ะทำงานของพนักงานสะอาดเรียบร้อยและใช้งานสะดวก ( $\bar{x} = 3.64, SD.= 0.70$ ) รองลงมาคือ ลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน ( $\bar{x} = 3.51, SD.= 0.63$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ พนักงานมีพื้นที่สำหรับการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม ( $\bar{x} = 3.44, SD.= 0.74$ ) ตามลำดับ

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 4.15-4.19

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวม

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.ด้านเศรษฐกิจ	3.53	0.70	มาก	3
2.ด้านสังคม	3.53	0.69	มาก	4
3.ด้านเทคโนโลยี	3.56	0.70	มาก	1
4.ด้านนโยบายและการเมือง	3.54	0.67	มาก	2
รวมเฉลี่ย	3.54	0.69	มาก	-

จากตารางที่ 4.15 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54, SD. = 0.69$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเทคโนโลยี ( $\bar{x} = 3.56, SD. = 0.70$ ) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการเมือง ( $\bar{x} = 3.54, SD. = 0.67$ ) ด้านเศรษฐกิจ ( $\bar{x} = 3.53, SD. = 0.70$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านสังคม ( $\bar{x} = 3.53, SD. = 0.69$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจ

ด้านเศรษฐกิจ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. อัตราดอกเบี้ยที่ต่ำลงส่งผลดีต่อการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์	3.43	0.72	มาก	3
2. การขยายตัวทางเศรษฐกิจส่งผลดีต่อการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน	3.55	0.64	มาก	2
3. ต้นทุนของเวชภัณฑ์ที่ต่ำลงทำให้กิจการของพนักงานมีต้นทุนการผลิตลดลง	3.63	0.73	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.53	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.16 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53, SD. = 0.70$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ต้นทุนของเวชภัณฑ์ที่ต่ำลงทำให้กิจการของพนักงานมีต้นทุนการผลิตลดลง ( $\bar{x} = 3.63, SD. = 0.73$ ) รองลงมาคือ การขยายตัวทางเศรษฐกิจส่งผลดีต่อการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน ( $\bar{x} = 3.55, SD. = 0.64$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ อัตราดอกเบี้ยที่ต่ำลงส่งผลดีต่อการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ ( $\bar{x} = 3.43, SD. = 0.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านสังคม

ด้านสังคม	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ลูกคามีการปรับพฤติกรรมตามกระแสค่านิยมสังคม	3.43	0.72	มาก	3
2. การจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงไปใช้สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมสมัยใหม่	3.51	0.63	มากที่สุด	2
3. พนักงานดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม	3.64	0.70	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.53	0.69	มาก	-



จากตารางที่ 4.17 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านสังคม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.53, SD.= 0.69$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม ( $\bar{x} = 3.64, SD.= 0.70$ ) รองลงมาคือ การจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงไปใช้สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมสมัยใหม่ ( $\bar{x} = 3.51, SD.= 0.63$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ลูกคามีการปรับพฤติกรรมตามกระแสค่านิยมสังคม ( $\bar{x} = 3.43, SD.= 0.72$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านเทคโนโลยี

ด้านเทคโนโลยี	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.พนักงานมักแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงานการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน	3.44	0.74	มาก	3
2.การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น การสื่อสารผ่านโปรแกรมชุม ไมโครซอฟต์ทีม เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อกลยุทธ์การดำเนินงานในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์	3.61	0.66	มาก	2
3.พนักงานมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานจัดการระบบในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์	3.64	0.69	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.56	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.18 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.56, SD.= 0.70$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานจัดการระบบในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ ( $\bar{x} = 3.64, SD.= 0.69$ ) รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น การสื่อสารผ่านโปรแกรมชุม ไมโครซอฟต์ทีม เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อกลยุทธ์การดำเนินงานในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ ( $\bar{x} = 3.61, SD.= 0.66$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อย

ที่สุดได้แก่ พนักงานมักแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงานการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน ( $\bar{x} = 3.44, SD.= 0.74$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านนโยบายและการเมือง

ด้านนโยบายและการเมือง	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.พนักงานมักมองหาโอกาสจากสถานการณ์ทางการเมืองในการดำเนินการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน	3.47	0.73	มาก	3
2.พนักงานมักได้รับโอกาสตามนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของรัฐ	3.57	0.65	มาก	2
3.พนักงานมักมองหาโอกาสของนโยบายด้านการเงินของรัฐบาล	3.59	0.62	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.54	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.19 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านนโยบายและการเมือง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54, SD.= 0.67$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานมักมองหาโอกาสของนโยบายด้านการเงินของรัฐบาล ( $\bar{x} = 3.59, SD.= 0.62$ ) รองลงมาคือ พนักงานมักได้รับโอกาสตามนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของรัฐ ( $\bar{x} = 3.57, SD.= 0.65$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ พนักงานมักมองหาโอกาสจากสถานการณ์ทางการเมืองในการดำเนินการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน ( $\bar{x} = 3.47, SD.= 0.73$ ) ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

การวิเคราะห์เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ โดยนำเสนอในรูปแบบของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งแสดงผลในตารางที่ 4.20 - 4.23

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวม

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.ด้านตำแหน่งหน้าที่	3.87	0.70	มาก	2
2.ด้านเงินเดือน	3.72	0.70	มาก	3
3.ด้านการพัฒนาตนเอง	4.04	0.63	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.87	0.67	มาก	-

จากตารางที่ 4.20 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87, SD = 0.67$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาตนเอง ( $\bar{x} = 4.04, SD = 0.63$ ) รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{x} = 3.87, SD = 0.70$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านเงินเดือน ( $\bar{x} = 3.72, SD = 0.70$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านตำแหน่งหน้าที่

ด้านตำแหน่งหน้าที่	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1.พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง	3.89	0.75	มาก	1
2.พนักงานมีโอกาสทดลองปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน	3.87	0.74	มาก	2
3.ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ	3.85	0.62	มาก	3
รวมเฉลี่ย	3.87	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.21 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87, SD = 0.70$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ( $\bar{x} = 3.89, SD = 0.75$ ) รองลงมาคือ พนักงานมีโอกาสทดลองปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.87, SD = 0.74$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ ( $\bar{x} = 3.85, SD = 0.62$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านเงินเดือน

ด้านเงินเดือน	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. ค่าจ้างหรือเงินเดือนมีการปรับเพิ่มขึ้นอย่างสมเหตุสมผล	3.48	0.73	มาก	3
2. มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.70	0.68	มาก	2
3. พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากวันแรก หรือผ่านการทดลองงาน เช่น สวัสดิการ เป็นต้น	3.97	0.69	มาก	1
รวมเฉลี่ย	3.72	0.70	มาก	-

จากตารางที่ 4.22 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.72, SD = 0.70$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากวันแรก หรือผ่านการทดลองงาน เช่น สวัสดิการ เป็นต้น ( $\bar{x} = 3.97, SD = 0.69$ ) รองลงมาคือ มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ( $\bar{x} = 3.70, SD = 0.68$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ค่าจ้างหรือเงินเดือนมีการปรับเพิ่มขึ้นอย่างสมเหตุสมผล ( $\bar{x} = 3.48, SD = 0.73$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการพัฒนาตนเอง

ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย	อันดับ
1. พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเวชภัณฑ์ทางการแพทย์อย่างสม่ำเสมอ	3.92	0.78	มาก	2
2. พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์	3.83	0.59	มาก	3
3. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์	4.38	0.52	มากที่สุด	1
รวมเฉลี่ย	4.04	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 4.23 ผลการศึกษาพบว่าระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.04, SD = 0.63$ ) ทั้งนี้ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ( $\bar{x} = 4.38, SD = 0.52$ ) รองลงมาคือ พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเวชภัณฑ์ทางการแพทย์อย่างสม่ำเสมอ ( $\bar{x} = 3.92, SD = 0.78$ ) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ( $\bar{x} = 3.83, SD = 0.59$ ) ตามลำดับ

#### 4.5 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยผู้วิจัยใช้สถิติ F-test (One Way ANOVA) และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังตารางที่ 4.24-4.30

ตารางที่ 4.24 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านเพศ

เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ชาย	95	3.84	0.696	0.836	0.434
หญิง	279	3.89	0.698		
อื่นๆ	11	3.94	0.683		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.1)

ตารางที่ 4.25 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุ

อายุ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
21 – 30 ปี	74	3.90	0.69	0.887	0.448
31 – 40 ปี	120	3.91	0.64		
41 – 50 ปี	142	3.85	0.73		
51 – 60 ปี	49	3.86	0.71		

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ผู้แทนเวชภัณฑ์ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.2)



ตารางที่ 4.26 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านสถานภาพ

สถานภาพ	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
โสด	119	3.91	0.63	2.236	0.108
สมรส/อยู่ด้วยกัน	209	3.88	0.73		
หย่าร้าง/หม้าย	57	3.80	0.73		

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.3)

ตารางที่ 4.27 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	3.89	0.720	4.111	0.017*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	308	3.91	0.7		
สูงกว่าปริญญาตรี	61	3.78	0.77		

\* นัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์แตกต่างกัน (ยอมรับสมมติฐานการวิจัยที่ 1.4) โดยพบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าระดับอื่นๆ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.89	-	-0.01	0.10*
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3.91	-	-	0.12*
สูงกว่าปริญญาตรี	3.78	-	-	-

\*นัยสำคัญทางสถิติ .05

จากตารางที่ 4.28 ผลการเปรียบเทียบผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่

1) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี

2) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.29 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	n	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	71	3.89	0.64	1.220	0.302
15,001 – 25,000 บาท	165	3.91	0.72		
25,001 – 35,000 บาท	89	3.83	0.60		
35,001 ขึ้นไป	60	3.85	0.61		

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5)

ตารางที่ 4.30 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 1.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านอายุงาน

อายุงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
น้อยกว่า 1 ปี	66	3.88	0.71	0.238	0.870
1-5 ปี	154	3.89	0.73		
5 – 10 ปี	92	3.86	0.72		
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	73	3.86	0.72		

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์ไม่แตกต่างกัน (ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยที่ 1.5)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 4.31 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (สถิติสมการถดถอยพหุคูณ)

ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร	b	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	tolerance	VIF
(Constant)	1.971	.145		13.61	.000*		
1. ลักษณะเนื้อหาของงาน ( $X_1$ )	.053	.045	.065	1.16	.246	0.36	2.71
2. ผลตอบแทน ( $X_2$ )	.090	.030	.157	3.03	.003*	0.23	4.23
3. โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ( $X_3$ )	.090	.032	.150	2.78	.006*	0.28	3.47
4. โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ( $X_4$ )	.090	.034	.150	2.64	.008*	0.21	4.62
5. ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ( $X_5$ )	.070	.034	.112	2.04	.041*	0.21	4.65
6. ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ( $X_6$ )	.072	.032	.118	2.21	.028*	0.25	3.56
7. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ( $X_7$ )	.072	.034	.114	2.091	.037*	0.23	3.68

R= 0.578  $R^2= 0.334$  Adjusted  $R^2= 0.322$  SEE. 0.267 \*Sig.  $\leq 0.05$

จากตารางที่ 4.31 พบว่า จากการทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ 7 ตัวแปรพยากรณ์ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดไว้ว่าค่าTolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง พบว่า ค่าTolerance มีค่าระหว่าง 0.21-0.36 ถือว่ามากกว่า 0.10 และ ค่า VIF มีค่าระหว่าง 2.71-4.65 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน 10 ดังนั้นสรุปได้ว่าไม่พบปัญหาจากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง จึงสามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อไปได้

และจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่าปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสามารถพยากรณ์การส่งผลได้ที่ร้อยละ 33.4 และสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = a + bX \text{ ----- (1)}$$

แทนค่า

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

หมายความว่า เมื่อปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานได้รับการพัฒนาขึ้น จะทำให้ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (สถิติสมการถดถอยพหุคูณ)

ตารางที่ 4.32 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล (สถิติสมการถดถอยพหุคูณ)

ตัวแปรอิสระ	b	Std. Error	$\beta$	t	Sig.	tolerance	VIF
(Constant)	2.121	.135		15.74	.000*		
ด้านเศรษฐกิจ	.081	.036	.120	2.25	.025*	0.33	2.41
ด้านสังคม	.092	.041	.125	2.23	.026*	0.21	4.25
ด้านเทคโนโลยี	.177	.038	.255	4.70	.000*	0.25	3.44
ด้านนโยบายและการเมือง	.145	.040	.201	3.66	.000*	0.24	4.32

R= 0.578 R<sup>2</sup>= 0.334 Adjusted R<sup>2</sup>= 0.322 SEE. 0.267 \*Sig. ≤0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า จากการทดสอบจากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรพยากรณ์ 4 ตัวแปรพยากรณ์ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2009) ที่กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าที่ไม่เข้าใกล้หรือเกิน 10 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง พบว่า ค่า Tolerance มีค่าระหว่าง 0.21-0.33 ถือว่ามากกว่า 0.10 และ ค่า VIF มีค่าระหว่าง 2.41-4.32 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ไม่เกิน 10 ดังนั้นสรุปได้ว่าไม่พบปัญหาจากการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระสัมพันธ์กันเอง จึงสามารถทำการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณต่อไปได้

และจากการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสามารถพยากรณ์การส่งผลได้ที่ร้อยละ 31.8 และสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = a + bX \text{ ----- (1)}$$

แทนค่า

$$Y = 2.121 + (0.081) X_1 + (0.092) X_2 + (0.177) X_3 + (0.144) X_4$$

หมายความว่า เมื่อปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมืองได้รับการพัฒนาขึ้น จะทำให้ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมากขึ้นตามไปด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 4.33 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	Sig	ผลการทดสอบ
1. ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล		
ลักษณะเนื้อหาของงาน	0.246	ปฏิเสธสมมติฐาน
ผลตอบแทน	0.003*	ยอมรับสมมติฐาน
โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ	0.006*	ยอมรับสมมติฐาน
โอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ	0.008*	ยอมรับสมมติฐาน
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.041*	ยอมรับสมมติฐาน
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน	0.028*	ยอมรับสมมติฐาน
สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.037*	ยอมรับสมมติฐาน
2. ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรมีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล		
ด้านเศรษฐกิจ	0.025*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านสังคม	0.026*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านเทคโนโลยี	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
ด้านนโยบายและการเมือง	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผลการศึกษสามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย
- 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

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

5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านผลตอบแทน รองลงมาคือ ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านลักษณะเนื้อหาของงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และทำงาน ตรงกับสายงาน รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ความสามารถของตน และอุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

2) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ รองลงมาคือ เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงานของตน ตามลำดับ

3) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ องค์กรมีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล และองค์กรเปิดโอกาสให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น ตามลำดับ

4) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ รองลงมาคือ พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในหน้าที่ของตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

5) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ หัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของตน รองลงมาคือ หัวหน้างานสามารถตอบสนองเรื่องของตนได้ทันท่วงที และหัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของตน ตามลำดับ

6) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยแก้ปัญหาาร่วมกัน รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของตนได้เป็นอย่างดี และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

7) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ โต๊ะทำงานของตนสะอาดเรียบร้อยและใช้งาน

สะดวก รองลงมาคือ ลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของตน และผู้ปฏิบัติงานมีพื้นที่สำหรับการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม ตามลำดับ

5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านเทคโนโลยี รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการเมือง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคม ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ต้นทุนของเวชภัณฑ์ที่ต่ำลงทำให้กิจการของตนมีต้นทุนการผลิตลดลง รองลงมาคือ การขยายตัวทางเศรษฐกิจส่งผลดีต่อการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของตน และอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำลงส่งผลดีต่อการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ ตามลำดับ

2) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านสังคม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ การจัดทำหน่วยเวชภัณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงไปใช้สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมสมัยใหม่ และลูกค้ามีการปรับพฤติกรรมตามกระแสค่านิยมสังคม ตามลำดับ

3) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านเทคโนโลยี อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานจัดการระบบในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ รองลงมาคือ การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น การสื่อสารผ่านโปรแกรมชุมชน ไมโครซอฟต์ทีม เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อกลยุทธ์การดำเนินงานในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ และผู้ปฏิบัติงานมักแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงานการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของตน ตามลำดับ

4) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านนโยบายและการเมือง อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมักมองหาโอกาสของนโยบายด้านการเงินของรัฐบาล รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานมักได้รับโอกาสตามนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของรัฐ และผู้ปฏิบัติงานมักมองหาโอกาสจากสถานการณ์ทางการเมืองในการดำเนินการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของตน ตามลำดับ

5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง รองลงมาคือ ด้านตำแหน่งหน้าที่ และด้านเงินเดือน ตามลำดับ โดยสามารถสรุปผลจำแนกเป็นรายด้านดังนี้

1) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสทดลองปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน และความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ ตามลำดับ

2) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านเงินเดือน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากวันแรก หรือผ่านการทดลองงาน เช่น สวัสดิการ เป็นต้น รองลงมาคือ มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และค่าจ้างหรือเงินเดือนมีการปรับเพิ่มขึ้นอย่างสมเหตุสมผล ตามลำดับ

3) ผู้แทนเวชภัณฑ์มีความคิดเห็นในด้านการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ องค์กรสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้ศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ รองลงมาคือ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเวชภัณฑ์ทางการแพทย์อย่างสม่ำเสมอ และผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ตามลำดับ

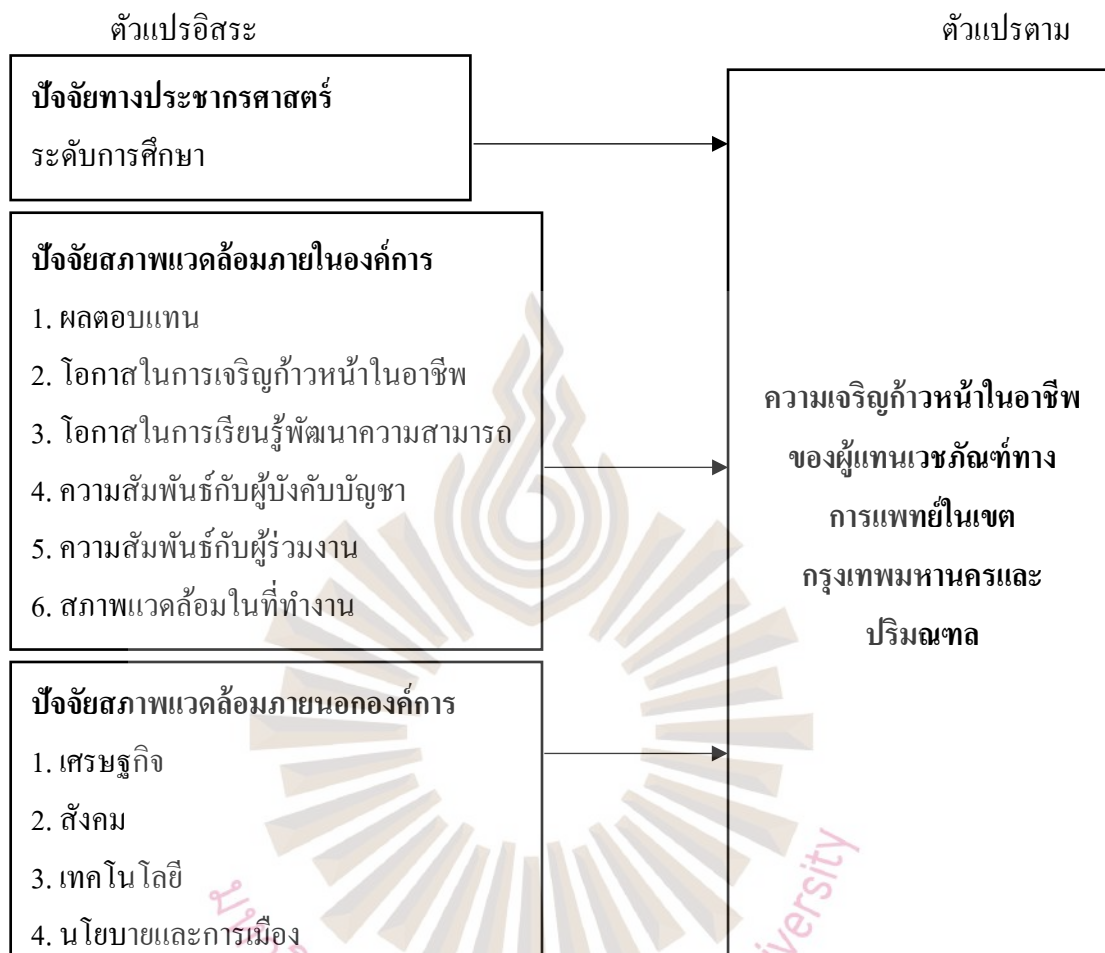
#### 5.1.5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 5.1.6 กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่



รูปที่ 5.1 กรอบแนวคิดการวิจัยใหม่



## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบที่มีระดับการศึกษาต่างกันมักมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดการทำงานการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ที่มากน้อยแตกต่างกัน จึงทำให้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป

สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัญชณา อุตอันแก้ว (2560) ที่ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติ บริษัทยาเบอริงเกอร์ อินเทลไฮม์ (ไทย) จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และผู้แทนยาที่ทำงานในบริษัทยาเบอริงเกอร์ อินเทลไฮม์ ผลการวิจัยพบว่า สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษามีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการศึกษาดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ (2562) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนขายบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจ ผลการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างพบว่า ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลแตกต่างกัน

5.2.2 ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายได้ดังนี้ คือ

1) ด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับ จึงมีความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ตัวแทนเวชภัณฑ์ จึงได้รับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2) ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามเล็งเห็นถึงความสำคัญของความเจริญก้าวหน้าในอาชีพเกี่ยวกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ และได้รับโอกาสในหน้าที่การงาน

3) ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนเวชภัณฑ์ได้รับโอกาสให้สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ ตลอดจนได้รับโอกาสให้สะสมประสบการณ์การเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายอาชีพ จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้า

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าให้ความสำคัญในการทำงานการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ ตลอดจนให้คำแนะนำอยู่เสมอ

5) ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์นั้นให้การช่วยเหลือกันและกัน ตลอดจนสามารถให้คำปรึกษากันสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้

6) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้แทนเวชภัณฑ์ได้รับความสะดวกและสิ่งอำนวยความสะดวกจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ ทำให้ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของผู้แทนเวชภัณฑ์

สอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงษ์ภิญโญ (2562) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร และปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรกับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการสำรวจ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กร ด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในขณะที่ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า

ในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยา บริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

สอดคล้องกับผลการศึกษาของปองชนก สุวรรณภา (2562) ที่ได้ศึกษาถึงปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในสถานประกอบการประกอบด้วย ด้านเสียง ด้านแสงสว่าง ด้านพื้นที่สีเขียวในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านแสงสว่าง มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร และการบริหาร ประกอบด้วย ด้านมาตรฐานในการทำงาน ด้านค่าจ้าง และสวัสดิการ ด้านการให้รางวัล และผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Mosammod (2023) ที่ศึกษาเรื่อง Factors Affecting Employee Job Satisfaction of Pharmaceutical Sector พบว่า ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง

5.2.3 ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ประกอบด้วย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และด้านนโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะต้นทุนของเวชภัณฑ์ที่ต่ำลงทำให้กิจการของตนมีต้นทุนการผลิตลดลง ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานจัดการระบบในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ ตลอดจนการมองหาโอกาสของนโยบายด้านการเงินของรัฐบาล

สอดคล้องกับผลการศึกษาของดวงกมล วิเชียรสาร และธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์ภิญโญ (2562) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี นโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์ต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทฯข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### 5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 ผู้แทนเวชภัณฑ์ที่มีปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพผู้แทนเวชภัณฑ์แตกต่างกัน ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับความแตกต่างของระดับการศึกษาของผู้แทนเวชภัณฑ์ เนื่องจากผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน อาจมีความรู้ความเข้าใจในงานที่แตกต่างกันออกไป

5.3.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านผลตอบแทน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับความพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ และสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน

5.3.3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง มีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล และเปิดโอกาสให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น

5.3.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับการให้อิสระในการทำงาน เพื่อให้เกิดความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์ พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในหน้าที่ของตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.3.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับการให้หัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน สามารถตอบสนองเรื่องของงานได้ทันทั่วถึง และหัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน

5.3.6 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยแก้ปัญหาาร่วมกัน ให้พนักงานสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของตนได้เป็นอย่างดี และมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันคิระหว่างเพื่อนร่วมงาน

5.3.7 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับการจัดสถานที่ของโต๊ะทำงานของพนักงานให้สะอาดเรียบร้อย และใช้งานสะดวก มีลักษณะวัฒนธรรม



ขององค์การช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน และมีพื้นที่สำหรับการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม

5.3.8 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับต้นทุนของเวชภัณฑ์ที่ต่ำลง ทำให้กิจการขององค์การมีต้นทุนการผลิตลดลง

5.3.9 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านสังคม เศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปใช้สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมสมัยใหม่ และรับรู้ถึงลูกค้าที่มีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตามกระแสค่านิยมสังคม

5.3.10 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านเทคโนโลยี มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานจัดการระบบในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์มากยิ่งขึ้น เช่น การทำงานแบบผสมผสาน

5.3.11 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ด้านนโยบายและการเมือง มีความสัมพันธ์กับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ ดังนั้นบริษัทเวชภัณฑ์อาจให้ความสำคัญกับการมองหาโอกาสของนโยบายด้านการเงินของรัฐบาล เพื่อให้สอดคล้องและรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ขององค์การและผู้แทนเวชภัณฑ์

#### 5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 ควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลวิธีการอื่นที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น มีความชัดเจนและมีรายละเอียดเชิงลึกมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ผู้แทนเวชภัณฑ์ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์มากยิ่งขึ้น

5.4.2 ควรนำปัจจัยด้านอื่นๆเช่น ความพึงพอใจในงาน ความคาดหวัง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นต้น เพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ในการครั้งถัดไป เพื่อให้ทราบข้อมูลอื่นๆที่อาจส่งผลให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์มากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- จินดาวรรณ งามทอง. (2558). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่: การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุตามกลุ่มประสบการณ์การทำงาน* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, สงขลา.
- เฉลิมพล แก้ววงษ์วัน. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เช่าหิย์ แซ่ฟุ้ง. (2563). *การสร้างความผูกพันของลูกค้า และความภักดีคืออิเล็กทรอนิกส์ในการใช้บริการ Mobile Banking ด้วยการตลาดเชิงสัมพันธ์ออนไลน์* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยแม่โจ้, เชียงใหม่.
- ฐานเศรษฐกิจ. (2566, 24 เมษายน). *รัฐบาลหนุนชีววิทยาศาสตร์ ดันไทยเป็นฮับการแพทย์-สุขภาพมูลค่าสูง*. ฐานเศรษฐกิจ. สืบค้นจาก <https://www.thansettakij.com/health/wellbeing/56295>
- ฐิตาดล ศรีกมล. (2557). *ปัจจัยสายสนับสนุนที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของผู้แทนยาในประเทศไทย* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ณัชพงษ์ พิธิยณูพงศ์. (2561). *สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการสร้างความผูกพันองค์กรของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานเขตสายไหม กรุงเทพฯ. วารสารบริหารธุรกิจ และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 1(1), 64-78.*
- ณัฐพงษ์ ศาลาฤกษ์, และชลธิศ ดาราวงษ์. (2562). *ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี, 16(1), 166-177.*
- ดวงกมล วิเชียรสาร, และธนินทร์รัฐ รัตนพงศ์กัญญา. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาบริษัทยาข้ามชาติในเขตกรุงเทพมหานคร. Humanities, Social Sciences and arts, 12(6), 245-260.*
- ทรูดิจิทัล พาร์ค. (2564). *สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร?.* สืบค้นจาก <https://www.truedigitalpark.com/insights/articles/237/how-workplace-environment-affect-performance-and-success>



## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ธารินี ทองลิ่ม. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยสภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาที่สัมพันธ์กับการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มภาคตะวันตก* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- นรินทร์ ต้นไพบูลย์. (2564). *แนวโน้มธุรกิจ/อุตสาหกรรม ปี 2564-2566: อุตสาหกรรมเครื่องมือแพทย์*. สืบค้นจาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Other-Industries/Medical-Devices/IO/medical-devices-21>
- นงชนก ผิวเกลี้ยง, และธีรเดช รวิวมงคล. (2556). *ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม* (Unpublished Master's thesis) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- นพพงศ์ เกิดเงิน, สุทธาทิพย์ กำธรพิพัฒนกุล, และนรินทร์ สมทอง. (2564). *ปัจจัยการยอมรับนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการสั่งซื้ออาหารแบบออนไลน์เดลิเวอรี่ของผู้ใช้บริการในประเทศไทย*. *วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้*, 3(2), 1-19.
- นพรัตน์ ตั้งเวนิชเจริญสุข. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของผู้แทนยา* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). *ตัวแบบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการสตรีในองค์การภาครัฐของไทย* (Unpublished Doctoral dissertation). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- ปรีดาภรณ์ สุทธิเวทิน. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ปองชนก สุวรรณภา. (2562). *ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมภายในองค์การ และการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- รักษาดิ แดงเทพโพธิ์, และนริศรา แดงเทพโพธิ์. (2561). *ผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักวิชาการ โสตทัศนศึกษาในมหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 11(4), 81-92.
- วันนพรัตน์ ชื่นพิบูลย์. (2552). *ความคิดเห็นของผู้ทำบัญชีที่มีต่อจรรยาบรรณวิชาชีพบัญชี กรณีศึกษาผู้ทำบัญชีในสำนักงานบัญชีในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น*. *วารสารศิลปศาสตร์และวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 4(4), 213-224.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิวัฒน์ รุ่งเรืองผล. (2558). *ตำราหลักการตลาด*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุกริน ทวีสุด. (2562). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครหาดใหญ่* (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, สงขลา.
- สุนันท์ ลิ้มรัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากรภาค 6* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2544). *จิตวิทยาการอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไสรยา สุภาพล, สุวรรณิ หงส์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ สำราญ, ชุติพร ลักขณาพิพัฒน์, และเพ็ญพิชชา โพธากุล. (2564). *ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี*. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(2), 421-433.
- เสาวภา จตุทอง. (2556). *พฤติกรรมผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสุราษฎร์ธานี* (Unpublished Master's thesis) มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- อภิญา เจริญศรี. (2557). *การศึกษาสภาพแวดล้อมภายในภายนอกองค์กร และค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. (Unpublished Independent Study). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพฯ.
- อัญชณา อุดอินแก้ว. (2560). *ปัจจัยที่มีผลกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาบริษัทข้ามชาติ บริษัทยาเบอร์ลิงเกอร์ อินเทลไฮม์ (ไทย) จำกัด* (Unpublished Master's thesis). มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก.
- อารีรัตน์ เป็รักษา. (2554). *การพัฒนาการดำเนินงานตามรูปแบบการบริหารจัดการ โรงเรียนขนาดเล็ก*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cochran, W.G. (1953). *Sampling Techniques*. New York : John Wiley & Sons.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5<sup>th</sup> ed.). New York : Harper Collins Publishers.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Forehand, G., & Gilmer, V.H. (1964). *Environmental variation and studies of organizational behavior*. New York: Psychological Bulletin.
- Hayhurst, A., Saylor, C., & Stuenkel, D. (2005). Work environmental factors and retention of nurses. *Journal of Nursing Care Quality*, 20(3), 283-288.
- Heinz, W., & Harold, K. (1992). *Management: Global Perspective* (10<sup>th</sup> ed.). New York: Mc Graw – Hill.
- Judge, T.A., Cable, D.M., Boudreau, J.W., & Bretz Jr., R.D.B. (1995). An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Kryzanovske, A. (2020). *Impact of workplace environment on work performance*. Retrieved from <https://voip.review/2020/08/31/impact-workplace-environment-work-performance/>
- London, M., & Stumpf, S. A. (1982). *Managing careers*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Mohammad, H., Mohammad, P., & Samira, R. (2023). Farmer's Profitability of Tobacco Cultivation at Rangpur District in the Socio-Economic Context of Bangladesh: An Empirical Analysis. *International Journal of Economics, Finance and Management Sciences*, 3, 91-98.
- Raziq, A., & Maula-Bakhsh, R. (2022). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and finance*, 23, 717-725.
- Schultz, D.P., & Scholtz, S.E. (1994). *Psychology and Work Today* (6<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Macmillan Publishing.
- Weerapun, T. (2018). *การวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ*. Retrieved from <http://www.wrp-factoryconsultant.com/home/sen-thang-khwam-kawhna-ni-xachiph>





## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความเจริญก้าวหน้าทางอาชีพของผู้แทน เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อการรวบรวมข้อมูลในการจัดทำวิจัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ เพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และเพื่อศึกษาปัจจัยแวดล้อมภายนอกองค์กรที่ส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล โดยแบบสอบถามจะถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ข้อคำถามคัดกรองเบื้องต้น

1. พนักงานปฏิบัติงานเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล และปริมณฑลใช่หรือไม่ ?

ใช่

ไม่ใช่ (จบการตอบแบบสอบถาม)

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

คำชี้แจง เลือกคำตอบที่ตรงกับข้อมูลของพนักงานมากที่สุด 1 คำตอบ เท่านั้น

### 1. เพศ

- ชาย
- หญิง
- อื่นๆ

### 2. อายุ

- 21 – 30 ปี
- 31 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 – 60 ปี

### 3. สถานภาพ

- โสด
- สมรส/อยู่ด้วยกัน
- หย่าร้าง/หม้าย

### 4. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
- สูงกว่าปริญญาตรี

### 5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท
- 15,001 – 25,000 บาท
- 25,001 – 35,000 บาท
- 35,001 ขึ้นไป

### 6. อายุงาน

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1-5 ปี
- 5 – 10 ปี
- มากกว่า 10 ปีขึ้นไป



## ส่วนที่ 2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเลือกคำตอบตามสภาพความเป็นจริงของพนักงานมากที่สุด เพียงช่องเดียว และกรณาคอบให้ครบทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ โดยกำหนดดังนี้  
5 หมายถึง มากที่สุด , 4 หมายถึง มาก , 3 หมายถึง ปานกลาง , 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ด้านลักษณะเนื้อหาของงาน</b>					
1.1 พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถ และทำงานตรงกับสายงาน					
1.2 อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอที่จะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.3 งานที่ปฏิบัติมีความท้าทายความรู้ความสามารถของพนักงาน					
<b>2. ด้านผลตอบแทน</b>					
2.1 พนักงานพึงพอใจต่ออัตราเงินเดือนที่ได้รับ					
2.2 เงินเดือนที่พนักงานได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และความรับผิดชอบ					
2.3 สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการทำงานของพนักงาน					
<b>3. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพ</b>					
3.1 องค์กรมีเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างสมเหตุสมผล					
3.2 องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
3.3 องค์กรเปิดโอกาสให้ได้รับผลตอบแทนที่สูงขึ้น					
<b>4. ด้านโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาความสามารถ</b>					
4.1 พนักงานได้รับโอกาสในการเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
4.2 ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการทำงานเพื่อให้เกิดความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์					
4.3 ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในหน้าที่ของตำแหน่งที่สูงขึ้น					
<b>5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
5.1 หัวหน้างานสามารถตอบสนองเรื่องของงานได้ทันทั่วถึง					
5.2 หัวหน้างานช่วยแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงาน					
5.3 หัวหน้างานเข้าใจและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน					
<b>6. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน</b>					
6.1 พนักงานสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานของพนักงานได้เป็นอย่างดี					
6.2 พนักงานกับเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยแก้ปัญหาพร้อมกัน					
6.3 มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>7. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน</b>					
7.1 ลักษณะวัฒนธรรมขององค์กรช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานของพนักงาน					
7.2 ใ้ทำงานของพนักงานสะอาดเรียบร้อยและใช้งานสะดวก					
7.3 พนักงานมีพื้นที่สำหรับการทำงานที่มีสัดส่วนเหมาะสม					

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาเลือกคำตอบตามสภาพความเป็นจริงของพนักงานมากที่สุด เพียงช่องเดียว และกรณาคอบให้ครบทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ โดยกำหนดดังนี้  
5 หมายถึง มากที่สุด , 4 หมายถึง มาก , 3 หมายถึง ปานกลาง , 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ด้านเศรษฐกิจ</b>					
1.1 อัตราดอกเบี้ยที่ต่ำลงส่งผลดีต่อการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์					
1.2 การขยายตัวทางเศรษฐกิจส่งผลดีต่อการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1.3 ต้นทุนของเวชภัณฑ์ที่ต่ำลงทำให้กิจการของพนักงานมีต้นทุนการผลิตลดลง					
<b>2. ด้านสังคม</b>					
2.1 ลูกค้ำมีการปรับพฤติกรรมตามกระแสค่านิยมสังคม					
2.2 การจัดจำหน่ายเวชภัณฑ์มีการเปลี่ยนแปลงไปใช้สภาพแวดล้อมทางสังคม และวัฒนธรรมสมัยใหม่					
2.3 พนักงานดำเนินงานภายใต้ความรับผิดชอบต่อสังคม					
<b>3. ด้านเทคโนโลยี</b>					
3.1 พนักงานมักแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ๆมาใช้ในการดำเนินงานการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน					
3.2 การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น การสื่อสารผ่านโปรแกรมซูม ไมโครซอฟต์ทีม เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อกลยุทธ์การดำเนินงานในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์					
3. พนักงานมีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ทันสมัยมาใช้ในการดำเนินงานจัดการระบบในการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์					
<b>4. ด้านนโยบายและการเมือง</b>					
4.1 พนักงานมักมองหาโอกาสจากสถานการณ์ทางการเมืองในการดำเนินการเป็นตัวแทนเวชภัณฑ์ของพนักงาน					
4.2 พนักงานมักได้รับโอกาสตามนโยบายการส่งเสริมการลงทุนของรัฐ					

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
4.3 พนักงานมักมองหาโอกาสของนโยบายด้านการเงินของรัฐบาล					

#### ส่วนที่ 4 ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล

คำชี้แจง โปรดพิจารณาเลือกคำตอบตามสภาพความเป็นจริงของพนักงานมากที่สุด เพียงช่องเดียว และกรณตอบให้ครบทุกข้อ โดยใช้เกณฑ์พิจารณาแต่ละระดับ โดยกำหนดดังนี้  
5 หมายถึง มากที่สุด , 4 หมายถึง มาก , 3 หมายถึง ปานกลาง , 2 หมายถึง น้อย และ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
<b>1. ด้านตำแหน่งหน้าที่</b>					
1. พนักงานมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง					
2. พนักงานมีโอกาสทดลองปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบสูงกว่าปัจจุบัน					
3. ความก้าวหน้าในการทำงานขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ					
<b>2. ด้านเงินเดือน</b>					
2.1 ค่าจ้างหรือเงินเดือนมีการปรับเปลี่ยนอย่างสมเหตุสมผล					

ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล	ระดับความเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
2.2 มีการปรับขึ้นเงินเดือนเป็นประจำ ที่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
2.3 พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพิ่มมากขึ้นจากวันแรก หรือผ่านการทดลองงาน เช่น สวัสดิการ เป็นต้น					
<b>3. ด้านการพัฒนาตนเอง</b>					
3.1 พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเวชภัณฑ์ทางการแพทย์อย่างสม่ำเสมอ					
3.2 พนักงานได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์					
3.3 องค์กรสนับสนุนให้พนักงานได้ศึกษาดูงานเพิ่มพูนความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการเป็นผู้แทนเวชภัณฑ์ทางการแพทย์					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....



## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	สาริตา พงศ์ธนอนันต์
วัน เดือน ปีเกิด	2 เมษายน 2542
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต, 2563 มหาวิทยาลัยรังสิต ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, 2566
ที่อยู่ปัจจุบัน	55 ซอยเพชรเกษม 48 แยก 4-7 แขวงบางค้อวัน เขตภาษี เจริญ กรุงเทพมหานคร 10160
สถานที่ทำงาน	บริษัทวิฑูร์ฟาร์มา จำกัด
ตำแหน่งปัจจุบัน	ตัวแทนฝ่ายขาย

