

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทน
ยาในเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา บริษัทที่ปฏิบัติงาน อายุการ
ทำงาน รายได้และการได้รับรางวัล
4. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาเขตกรุงเทพมหานคร
จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา บริษัทที่ปฏิบัติงาน
อายุการทำงาน รายได้และการได้รับรางวัล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของ
ผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร
6. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขต
กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ผู้แทนยาที่ทำงานในเขตกรุงเทพมหานครซึ่งเป็นผู้แทนยา
ของทุกบริษัทจำนวน 137 บริษัท จำนวน 3,048 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้แทนยาที่ทำงาน
ในเขตกรุงเทพมหานครของบริษัทฯ ในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2550 จำนวน 354 คน โดยใช้วิธีการสุ่ม
ตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีค่าความ
เชื่อมั่นเท่ากับ 0.87 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาดังนี้ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ
(Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สถิติอ้างอิง (Inferential
Statistics) ในการทดสอบสมมติฐานดังนี้คือ One Sample t – test, t – independent, การวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน โพรดัก โมเมนต์ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะใช้
คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.7 ส่วนเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 46.3 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.9 และมีอายุต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.9 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.8 และสถานภาพสมรส ร้อยละ 32.8 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 89 และปริญญาโท ร้อยละ 11 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในสาขาเกษตรศาสตร์ คิดเป็นร้อยละ 51.4 และสาขาบริหารธุรกิจ ร้อยละ 20.9 ส่วนใหญ่ ปัจจุบันทำงานอยู่ในบริษัท ต้นแบบคิดเป็นร้อยละ 66.7 และบริษัทมหาชน ร้อยละ 33.3 เงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.2 , มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.8 และ ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.9 ส่วนใหญ่ได้รับรางวัลการขยายผลต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาท คิดเป็นร้อยละ 55.4 และ 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34.2 และส่วนใหญ่มีอายุงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทปัจจุบัน 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 57.9 อายุงานจำนวน 1– 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.3 และ 3 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 15.3

2. ผลการวิเคราะห์การได้รับรางวัล พบว่า ผู้แทนฯเคยได้รับรางวัล การขยาย (Incentive) เพิ่มขึ้น คิดเป็นร้อยละ 93.8 ได้รับรางวัลไปเที่ยวต่างประเทศ (Incentive trip) คิดเป็นร้อยละ 92.7 และการได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 92.4 พบว่า ผู้แทนฯส่วนใหญ่ได้รับรางวัลอยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา คือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 46.9 และ ระดับน้อย ร้อยละ 3.4

3. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมระดับความพึงพอใจของผู้แทนฯ ที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าผู้แทนฯมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก เป็นอันดับแรก คือ ความพึงพอใจในผลงาน รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และความพึงพอใจในอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ส่วนด้านที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง คือ ความพึงพอใจในผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในเกียรติภูมิ และความพึงพอใจในเงินเดือนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามรายชื่อ พบว่าด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ผู้แทนฯมีความพึงพอใจในระดับปานกลางทุกข้อ ด้านผู้บังคับบัญชาผู้แทนฯมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ด้านเพื่อนร่วมงานผู้แทนฯมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ผู้แทนฯมีความพึงพอใจในระดับมาก 4 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ ด้าน

เกียรตินิยม ผู้แทนฯมีความพึงพอใจในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 2 ข้อ ด้านผลงานผู้แทนฯมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด 3 ข้อ ระดับมาก 1 ข้อ ระดับปานกลาง 1 ข้อ

4. ผลการวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพ ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนฯที่ปฏิบัติงานในกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ระดับปานกลาง 7 ข้อ ทั้งนี้ ข้อที่มีความก้าวหน้าในอาชีพในระดับมากเป็นอันดับแรก คือ การมีความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนมีความก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาอยู่ในระดับมา คือการปฏิบัติงานจนเกิดผลงานที่ดีและท่านจะได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ ส่วนข้อที่มีความก้าวหน้าในอาชีพอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ หน่วยงานมีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสไปร่วมประชุมฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนฯในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าต่ำกว่าค่าคงที่ที่ใช้ในการทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ .01 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 ความพึงพอใจในการประกอบอาชีพของผู้แทนฯในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าคงที่ที่ใช้ทดสอบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ และความพึงพอใจด้านผลงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าค่าคงที่ที่ใช้ในการทดสอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และความพึงพอใจด้านเกียรตินิยม มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าคงที่ที่ใช้ทดสอบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

5.3 ผู้แทนฯที่มีเพศ ระดับการศึกษา การสำเร็จการศึกษาในสาขาที่แตกต่างกัน และผู้แทนฯที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทที่ต่างประเภทกันและการได้รับรางวัลเฉลี่ยต่อเดือนมีความก้าวหน้าในอาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้แทนฯที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน และผู้แทนฯที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน พบว่ามีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ผู้แทนฯที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25 – 30 ปี, 31 – 35 ปีและ 36 – 40 ปี และพบว่าผู้แทนฯที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความก้าวหน้าและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้มีอายุ 25 -30 ปี

ผู้แทนยาที่มีสถานภาพสมรส/ม่าย มีความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้แทนที่มีสถานภาพโสด ผู้แทนยาที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงาน 1-2 ปี 3-4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป และผู้แทนยาที่มีอายุการทำงาน 3-4 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงาน 5 ปี ขึ้นไปและ ผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพและความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท

5.4 ผู้แทนยาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สาขาที่สำเร็จการศึกษา บริษัทที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน รายได้ และการได้รับรางวัล มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพแตกต่างกัน พบว่า ผู้แทนยาที่มีเพศ ระดับการศึกษา การสำเร็จการศึกษาในสาขาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการประกอบอาชีพไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้แทนยาที่มีอายุ สถานภาพสมรส บริษัทที่ปฏิบัติงาน อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และการได้รับรางวัลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี 25 - 30 ปี 31 -35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความพึงพอใจมากกว่าผู้แทนยาในกลุ่มอายุดังกล่าว และพบว่าผู้แทนยาที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้แทนยาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และ 25 - 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ผู้แทนยาที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้แทนยาที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีและ 25 -30 ปี ผู้แทนยาที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีอายุการทำงาน 1 - 2 ปี อายุการทำงาน 3 - 4 ปี และอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้แทนยาที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าทุกกลุ่มอายุดังกล่าว ผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 15,001 บาท ต่อเดือนมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีรายได้ 15,001- 20,000 บาท 20,000 - 25,000 บาท 25,001-30,000 บาท และ มากกว่า 30,000 บาท โดยผู้แทนที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานกว่าทุกและพบว่าผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้ที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท ต่อเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้แทนยาที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยกว่า นอกจากนี้พบว่าผู้แทนยาที่มีรายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้แทนยาที่มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้ที่มีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท มีความพึงพอใจน้อยกว่า

ผู้แทนยาที่ได้รับรางวัลการขายเฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 25,001 บาทมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับผู้แทนยาที่ได้รับรางวัลการขายต่ำกว่า 15,001 บาท และ 15,001-25,000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 ทั้งนี้ผู้แทนยาที่ได้รับรางวัลการขายมากกว่า 25,001 บาท มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าสองกลุ่มดังกล่าว

5.5 ความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบพบว่ามีความสัมพันธ์กันในทางบวกทุกด้านโดย ความพึงพอใจด้านเกียรติภูมิ ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครในทางบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.315 – 0.559 ส่วนความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครในทางบวกในระดับน้อยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.105

การอภิปรายผล

ในการอภิปรายผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลดังนี้

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านผลงานเพื่อนร่วมงาน อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านผลงาน ผู้แทนยาส่วนใหญ่ที่จบการศึกษาด้านเภสัชศาสตร์จะอาศัยความรู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการช่วยทำงาน ส่วนผู้ที่จบสาขาอื่นก็จะอาศัยประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลานาน อาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์บริษัทยาส่วนใหญ่จะมีอาคารสถานที่ที่เป็นสัดส่วนสำหรับพนักงานได้ปฏิบัติงาน เช่นห้องประชุม ห้องทำงานสำหรับพนักงานขาย ห้องสมุดเป็นต้น นอกจากนั้นยังมีวัสดุอุปกรณ์ที่ช่วยให้ผู้แทนยาทำงานได้ง่ายขึ้น เช่น แฟ้มสำหรับใส่เอกสารให้ลูกค้า เอกสารวิชาการเป็นต้น

นอกจากนั้นผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในด้านผู้บังคับบัญชา เกียรติภูมิและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีความพอใจในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชานั้นผู้แทนยามีการติดต่อกับผู้บังคับบัญชาน้อยเพราะต้องทำงานอยู่กับลูกค้าตลอดเวลา และสนทนากันเฉพาะเรื่องงานเป็นส่วนใหญ่ ด้านเกียรติภูมิผู้แทนยาที่จบสาขาเภสัชศาสตร์ส่วนใหญ่มักจะไม่ได้รับเกียรติจากลูกค้าว่าเป็นเภสัชกร แต่กลับถูกมองว่าเป็นเพียงพนักงานขายเท่านั้น ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เงินที่ผู้แทน

ยาได้รับส่วนใหญ่มะมาจากรางวัลการขาย ส่วนเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานน้อยเมื่อเทียบกับการทำงานด้านอื่นที่จบสาขาเดียวกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ โอภาส เรืองวรรัชศิริ (2545 : 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยในองค์กรที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้แทนบริษัทไฟเซอร์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ในประเทศไทย พบว่าความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าผู้แทนยาที่มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จะมีความก้าวหน้ามากที่สุด เพราะในการทำงานของผู้แทนยาจะแตกต่างจากการทำงานด้านการขายทั่วไป ก็ต้องขยันหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำเสนอลูกค้าซึ่งส่วนใหญ่คือแพทย์ นอกจากนั้นบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลาเพราะแพทย์มักจะไม่มีเวลาให้กับผู้แทนยาในเวลาทำงานปกติ ซึ่งการตั้งใจในการทำงานดังกล่าวก็จะส่งผลให้ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้ได้รับความดีความชอบ มีโอกาสไปร่วมประชุมฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น และจะพบว่าผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้แทนกลุ่มอายุที่ต่ำกว่าจากข้อมูลในการวิจัยพบว่าผู้แทนยาที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ส่วนใหญ่จะทำงานอยู่กับบริษัทมากกว่า 5 ปี และมีความเชี่ยวชาญในผลิตภัณฑ์ ความคุ้นเคยกับลูกค้ามากกว่าผู้แทนกลุ่มอายุอื่น และผู้แทนยาที่สมรส/มีคู่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพมากกว่าผู้แทนที่เป็นโสด ผลการวิจัยดังกล่าวตรงกับกรณีที่ผู้แทนยาที่เป็นโสดมักจะเปลี่ยนงานบ่อย ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ รักพล พันธุ์ชาติ (2545 : 2) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย พบว่า อายุ สถานภาพสมรส การได้รับการฝึกอบรมในการทำงาน ความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคนในการทำงาน ผลงานและความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมาก ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จของ เดวิด แมคเคลแลนด์ ที่กล่าวว่าหากองค์กรมีการพิจารณาการเลื่อนยศ/ตำแหน่ง/ เงินเดือน อย่างเป็นธรรมและสามารถตอบแทนพนักงานได้อย่างเหมาะสมและมีส่วนให้คนงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามต้องการของเขาได้ ก็ย่อมจะทำให้พนักงานมีกำลังใจดี และเต็มใจจะทำงานให้กับองค์กรเต็มความรู้ความสามารถของเขา (McClelland อ้างถึงใน ฅภัทร ทินราช, 2545 : 15 – 16)

3. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในบริษัทต้นแบบ มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผู้แทนยาที่ปฏิบัติงานในบริษัทสามัญ น่าจะเป็นเพราะรายได้รวมที่ได้รับจากบริษัทต้นแบบสูงกว่าบริษัทสามัญและสวัสดิการที่บริษัทต้นแบบมีให้มากกว่าบริษัทสามัญ

3.2 ผู้แทนยาที่ได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานมาก มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่า ผู้แทนยาที่ได้รับรางวัลในการปฏิบัติงานน้อย น่าจะเป็นเพราะรางวัลที่ได้รับส่วนใหญ่อยู่นำของเงินทำ

ให้ผู้แทนฯมีความตั้งใจที่จะทำงานมากขึ้น นอกจากรางวัลที่อยู่ในรูปของเงินแล้ว ถ้าเป็นใบประกาศรับรองการได้รับรางวัลก็จะทำให้ผู้แทนฯใช้เป็นเอกสารอ้างอิงผลงานของตนในกรณีที่ต้องสมัครงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือย้ายที่ทำงานใหม่ ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีของโบเวน (Bowen 2000 : 31) ได้กล่าวว่า การยอมรับหรือการยกย่องการทำงาน เป็นวิธีการอย่างหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างพฤติกรรมในเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรในองค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ก็คือการยอมรับหรือยกย่องในความพยายามความสำเร็จในการทำงาน ความคิด และความสามารถของบุคคล เป็นต้นนั้น มีอิทธิพลอย่างมากต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และบ่อยครั้งมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้มากกว่า การให้ค่าตอบแทนในรูปตัวเงิน

4. ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า

4.1 ผู้แทนฯที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความพึงพอใจในการทำงาน มากกว่า ผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี, 25 – 30 ปี, 31 – 35 ปี และ 36 – 40 ปี และพบว่าผู้แทนฯที่มีอายุ 36 – 40 ปี มีความก้าวหน้าและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุ 25 -30 ปี

4.2 ผู้แทนฯที่มีสถานภาพสมรส/ม่าย มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าผู้แทนฯที่มีสถานภาพโสด

4.3 ผู้แทนฯที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงาน 1 – 2 ปี 3 – 4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป และผู้แทนฯที่มีอายุการทำงาน 3 – 4 ปี มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุการทำงาน 5 ปี ขึ้นไป

4.4 ผู้แทนฯที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,001 บาท มีความก้าวหน้าในอาชีพและมีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าผู้แทนฯที่มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแห่งความคาดหวังของวูม (Vroom อ้างถึงใน ดุษฎี ชูสังกิจ, 2543 : 19 – 22) ที่กล่าวว่า การได้รับความพึงพอใจ (Perceived Value of Outcome) เป็นความต้องการภายในของบุคคล คือ การมีค่านิยมต่อรางวัลหรือผลตอบแทนที่ได้หรืออาจเรียกว่าเป็นความชอบพอใจรางวัลตอบแทน ความชอบนี้ไม่ได้เกิดจากรางวัลที่ได้ แต่เกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคล จึงมีความแตกต่างกันออกไปตามแต่ละบุคคล บางคนชอบทำงานบางอย่าง เพราะเงินเดือนดี เพราะดีค่าของรางวัลตอบแทนที่เป็นเงินเอาไว้มาก บางคนชอบทำงานที่เป็นงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง เพราะมีค่านิยมสูงเกี่ยวกับรางวัลตอบแทนที่เป็นผลสำเร็จ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้าและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้แทนฯพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนฯในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกทุกด้านโดย ความพึงพอใจด้านเกียรติภูมิ ความพึงพอใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่และวัสดุอุปกรณ์

ความพึงพอใจด้านผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจด้านผลงาน มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครในทางบวกในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นไปตามทฤษฎีของ สเตราส์และเชย์เลส (Strauss and Sayles, 1960 : 119-121) กล่าวถึง ความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ โดยเฉพาะงานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติควรจะได้รับเช่นค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งเกื้อกูลต่าง ๆ ลักษณะที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าเป็นต้น และทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (อ้างถึงใน สมใจ ลักษณะ. 2549 : 68 – 69) ว่าบุคคลย่อมต้องการแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการหาสิ่งจูงใจต่างๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งการให้ความสำคัญรับผิดชอบงานมากขึ้น ความจงรักภักดีต่อองค์กรการทำงานเพื่อองค์กร ความต้องการความเจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานนิพนธ์ของ ณัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546 : 2) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหาร ของนายทหารประทวน พบว่ามีระดับความก้าวหน้าในอาชีพปานกลาง และงานนิพนธ์ของ ชัยชุมพล พันธุ์ภักดี (2546 : 2) ที่ศึกษาความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดโรงเรียนตำรวจภูธร พบว่าความพึงพอใจต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงาน ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ยกเว้นความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครในทางบวกระดับน้อย อาจมีสาเหตุมาจากการที่ผู้แทนมีโอกาสพบกันน้อยจึงไม่ค่อยมีส่วนในการช่วยเรื่องงานน้อยไปด้วยและการที่มีการเปลี่ยนงานบ่อย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 บริษัทควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่มีต่อความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพของผู้แทนยาเขตกรุงเทพมหานครให้มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องสวัสดิการและเงินเดือนรวมทั้งการให้รางวัลในการทำงานของผู้แทนยา เพื่อให้ผู้แทนยา มีความพึงพอใจและยอมรับว่าเงินเดือนที่ได้นั้นเหมาะสมกับงานที่ทำ เหมาะกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งเพียงพอต่อการใช้จ่ายของตน เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญให้ผู้แทนยา มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

1.2 บริษัทควรให้โอกาสในการศึกษาและการจัดการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้แทนยาได้พัฒนาความรู้ของตนเองให้มากขึ้น และควรมีนโยบายส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ผู้แทนยา ผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงานทั้งความสัมพันธ์ในงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัว

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาสาเหตุปัจจัยใดที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของผู้แทนยาในเขตกรุงเทพมหานครในระดับน้อย

2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มกลุ่มประชากรให้เป็นไปในระดับภาค เพื่อนำประโยชน์ของการศึกษามาปรับปรุงแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

2.3 ควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การสนทนา การสัมภาษณ์ เชิงลึก เป็นต้น