

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย จำนวน 200 คน และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-test ค่า F-test และ One way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 45.5 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 54.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.5 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 91.5 มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 97.5 มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน 6 เดือน - 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.0 และมีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,000 - 50,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.0

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.43 และผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.20 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า ปัจจัยด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.61 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 และการทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.60 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ การมองโลกในแง่บวกเมื่อพบเจอปัญหา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 รองลงมาคือ การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามด้วยการมีความมั่นใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ และการมีกำลังใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีความกดดันในการทำงานมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.44

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.49 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 รองลงมาคือ การอยู่ในบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 ตามด้วยการติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มี

ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความเหมาะสมของวันหยุดและวันลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 รองลงมาคือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 ตามด้วยความเหมาะสมของเขตการชายที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.02

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ การได้รับการยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนขายบริษัทอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 รองลงมาคือ การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ตามด้วยการมีส่วนร่วมในการสร้าง หรือเผยแพร่ภาพลักษณ์ของบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การไม่มีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.17 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความเหมาะสมของการจัดให้ได้รับบริการตรวจสอบสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 รองลงมาคือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับภาระงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 ตามด้วยความเหมาะสมของโอกาสในการปรับขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับบริษัทอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.82

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีผลการเปรียบเทียบดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามเพศ

1.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามเพศ

พบว่า ผู้แทนยาเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ตารางที่ 70 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
		2. การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า ผู้แทนชายเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุ

ตารางที่ 71 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
		2. การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง
		3. การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ
		4. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1. การมองโลกในแง่บวกเมื่อพบเจอปัญหา
		2. การมีความมั่นใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
		3. การมีสมาธิ และจดจ่อกับการทำงาน
		4. การมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้
		5. การมีความกดดันในการทำงาน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน
		2. การอยู่ในบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง
		3. การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
		4. การมีความสามารถตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย
		5. การมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อโต้แย้ง
		6. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม

ตารางที่ 71 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุ (ต่อ)

4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินขณะทำงาน
		2. ความเหมาะสมของเขตการชายที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน
		3. ความเหมาะสมของวันหยุดและวันลา
		4. ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับในการทำงาน
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
		2. ความรู้สึกว่างานที่ทำอยู่ตอบสนองต่อเป้าหมายชีวิต
		3. ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท
		4. การมีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคต
		5. การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานกับบริษัทอย่างเต็มที่
		6. การมีส่วนร่วมในการสร้าง หรือเผยแพร่ภาพลักษณ์ของบริษัท
		7. การได้รับการยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนขายบริษัทอื่นๆ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับภาระงาน
		2. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับบริษัทอื่นๆ
		3. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับเป้าหมายยอดขาย
		4. ความเหมาะสมของการจัดให้ได้รับบริการตรวจสุขภาพ
		5. ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับต่อรายจ่าย หรือหนี้สินระยะยาว
		6. ความมั่นคงที่ได้รับจากการทำงานกับบริษัท

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุ 21-25 ปี อายุ 26-30 ปี และอายุ 31-35 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. จำแนกตามสถานภาพสมรส

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตารางที่ 72 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1. การมองโลกในแง่บวกเมื่อพบเจอปัญหา
		2. การมีความมั่นใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ
		3. การมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้
		4. การมีกำลังใจในการทำงาน
		5. การมีความกดดันในการทำงาน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน
		2. การอยู่ในบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง
		3. การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
		4. การมีความสามารถตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย
		5. การมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อโต้แย้ง
		6. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับภาระงาน
		2. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับบริษัทอื่น ๆ
		3. ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับ
		4. ความเหมาะสมของการจัดให้ได้รับบริการตรวจสอบสุขภาพ

ตารางที่ 72 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามสถานภาพสมรส (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
		5. ความเหมาะสมของโอกาสในการปรับขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่ง
		6. ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับต่อรายจ่าย หรือ หนี้สินระยะยาว
		7. ความมั่นคงที่ได้รับจากการทำงานกับบริษัท

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตาม สถานภาพสมรส

พบว่า ผู้แทนฯที่มีสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ตารางที่ 73 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

พบว่า ผู้แทนฯที่มีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรี และปริญญาโท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สงวนลิขสิทธิ์โดย Chiang Mai University
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

5. จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน

5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน

ตารางที่ 74 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง 2. การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง 3. การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ 4. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การมองโลกในแง่บวกเมื่อพบเจอปัญหา 2. การมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ 3. การมีความกดดันในการทำงาน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน 2. การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 3. การมีความสามารถตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความเหมาะสมของเขตการชายที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน 2. ความเหมาะสมของกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน 3. ความเหมาะสมของวันหยุดและวันลา 4. ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับในการทำงาน
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	<ol style="list-style-type: none"> 1. การได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา 2. การมีส่วนร่วมในการสร้าง หรือเผยแพร่ภาพลักษณ์ของบริษัท 3. การได้รับการยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนขายบริษัทอื่นๆ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน

พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 6 เดือน อายุการทำงาน 6 เดือน ขึ้นไป - 1 ปี อายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไป - 2 ปี อายุการทำงาน 2 ปีขึ้นไป - 3 ปี และอายุการทำงาน 3 ปีขึ้นไป - 4 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

6.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 75 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	1. ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง
		2. ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล
		3. การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง
		4. การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
		5. การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ
		6. การมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	แตกต่าง	1. การมีสมาธิ และจดจ่อกับการทำงาน
		2. การมีกำลังใจในการทำงาน
		3. การมีความกดดันในการทำงาน
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. การช่วยเหลือซึ่งกันและกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน
		2. การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
		3. การมีความสามารถตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย
		4. การมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อโต้แย้ง
		5. การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม

ตารางที่ 75 แสดงผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยย่อยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ต่อ)

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1. ความเหมาะสมของกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน
		2. ความเหมาะสมของวันหยุดและวันลา
		3. ความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับในการทำงาน
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา
		2. ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อสังคม
		3. ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท
		4. ความเชื่อมั่นในบริษัทและผู้บังคับบัญชา
		5. การมี โอกาส ได้รับการ พัฒนา และฝึกฝน ความรู้ความสามารถจากบริษัท
		6. การได้รับการยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนขายบริษัทอื่นๆ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	

หมายเหตุ : ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

พบว่า ผู้แทนยาที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 40,000 บาท ระดับรายได้เฉลี่ย 40,000 - 50,000 บาท ระดับรายได้เฉลี่ย 50,001 - 60,000 บาท และระดับรายได้เฉลี่ย 60,001 - 70,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีเพียง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพ

ชีวิตการทำงานในภาพรวม คือ ปัจจัยด้านจิตใจมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมาก ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านต่างๆ ตามลำดับแล้ว ผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มขึ้น

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 5 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.702$) และพบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในภาพรวมได้ร้อยละ 49.20 ส่วนอีกร้อยละ 50.80 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.312 และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.523

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้คือ

ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน

ด้านจิตใจ

1. ผู้แทนยาต้องสามารถให้ผู้บังคับบัญชาติดต่อสื่อสารได้ตลอดเวลา ถึงแม้ว่าจะเป็นวันหยุดก็ตาม ซึ่งบางครั้งก็เป็นการรบกวนเวลาของผู้แทนยามากเกินไป ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง
2. ความเครียดจากการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น จากยอดขายที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งถูกกดดันให้ต้องปิดยอดขายให้ได้จากบริษัท รวมถึงจากตนเองที่จะต้องพยายามทุกวิถีทางเพื่อปิดยอดขาย อันนำไปสู่รายได้ที่มากขึ้น

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านจิตวิญญาณ

1. บริษัทควรลดงานเอกสาร และรายงานบางอย่างที่มีความซ้ำซ้อน เพื่อให้ผู้แทนยามีเวลาไปใช้ในกิจกรรมอื่นๆ ที่จะเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานได้

ด้านความมั่นคงในชีวิต

1. บริษัทควรเพิ่มส่วนของสวัสดิการเบี่ยงต่างๆ เช่น เบี่ยงเลี้ยงการทำงานในต่างจังหวัด ค่าน้ำมัน ค่าที่พัก ค่าบำรุงรักษารถยนต์

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า ผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฟาร์มาลิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่า มีคุณภาพชีวิตภาพรวมอยู่ในระดับมาก อีกทั้งผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับพนักงานบริษัทฟาร์มาลิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย พบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก และความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ที่พบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก และยังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของวันดี วิตรสุขุมาลัย (2554) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่า ความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า ผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย มีปัจจัยเพียง 5 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม คือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุรชาติ เปาว์ลัย (2553) ที่พบว่า พนักงานบริษัทฟาร์มาลิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด มีปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

นอกจากนี้จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทั้ง 6 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.702$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 49.20 โดยปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของสุรชาติ เปาว์ลัย (2553) และวสันต์ วิตรสุขุมาลัย (2554) ที่พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.648$ และ $R = 0.775$ ตามลำดับ) แต่ไม่สอดคล้องกันในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับทั้งสองการศึกษา



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ข้อค้นพบ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย มีข้อค้นพบดังนี้

1. เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านเป็นหลัก พบว่า

- ปัจจัยด้านร่างกายของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ผู้แทนยาที่มีเพศ อายุ อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยด้านจิตใจของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุ อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยด้านจิตวิญญาณของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุ อายุการทำงานในบริษัทปัจจุบัน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

- ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้แทนยาที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. เมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลเป็นหลัก พบว่า

- ผู้แทนยาเพศชายมีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยกว่าเพศหญิง และมีความสามารถในการออกกำลังกายอย่างเพียงพอมากกว่าเพศหญิง

- ผู้แทนยาที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีปัจจัยด้านร่างกายในส่วนของ การมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง การมีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ และการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่สุด
- ผู้แทนยาที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีปัจจัยด้านจิตใจในเรื่องของการมองโลกในแง่บวกเมื่อพบเจอปัญหา มีความมั่นใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ มีสมาธิและจดจ่อกับการทำงาน และมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้มากที่สุด รวมถึงมีความกดดันในการทำงานน้อยที่สุด
- ผู้แทนยาที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมในเรื่องของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน การอยู่ในบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นกันเอง การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย การมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อโต้แย้ง และการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรมน้อยที่สุด
- ผู้แทนยาที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในเรื่องของความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินขณะทำงาน ความเหมาะสมของเขตการขายที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน ความเหมาะสมของวันหยุดและวันลา และความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับในการทำงานมากที่สุด
- ผู้แทนยาที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีปัจจัยด้านจิตวิญญาณในเรื่องของการได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกในงานที่ทำอยู่ตอบสนองต่อเป้าหมายชีวิต ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท การมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานกับบริษัทอย่างเต็มที่ และการมีส่วนร่วมในการสร้าง หรือเผยแพร่ภาพลักษณ์ของบริษัท การได้รับการยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนยาบริษัทอื่นๆ น้อยที่สุด รวมทั้งการมีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคตมากที่สุด
- ผู้แทนยาที่มีอายุ 21 - 25 ปี มีปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตในเรื่องของความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับภาระงาน ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับบริษัทอื่น ๆ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับเป้าหมายยอดขาย ความเหมาะสมของการจัดให้ได้รับบริการตรวจสุขภาพ ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับต่อรายจ่าย หรือหนี้สินระยะยาว และความมั่นคงที่ได้รับจากการทำงานกับบริษัทน้อยที่สุด
- ผู้แทนยาที่สมรสแล้ว มีปัจจัยด้านจิตใจ สัมพันธภาพทางสังคม และความมั่นคงในชีวิตที่มากกว่า ผู้แทนยาที่มีสถานภาพโสด แสดงว่าผู้แทนยาที่มีสถานภาพสมรสมีความพึงพอใจกับสิ่งที่

ได้รับในปัจจุบัน และมีความคิดเห็นว่าเป็นสิ่งที่ได้รับอยู่นั้นคืออยู่แล้วทั้งด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตในปัจจุบัน

- ผู้แทนฯที่มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 6 เดือน - 2 ปี จะมีปัจจัยด้านร่างกายในเรื่องของสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การทำงานด้วยความสดชื่น กระฉับกระเฉง การได้รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ และการมีเวลาในการนอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอที่ดีกว่าอายุการทำงานที่มากขึ้น

- ผู้แทนฯที่มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป - 1 ปี มีปัจจัยด้านจิตใจในเรื่องของการมองโลกในแง่บวกเมื่อพบเจอปัญหา และการมีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้อย่างมากที่สุด รวมถึงมีความกดดันในการทำงานน้อยที่สุด

- ผู้แทนฯที่มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 6 เดือน - 1 ปี มีปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมในเรื่องของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการมีความสามารถตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายน้อยกว่าอายุการทำงานที่มากขึ้น

- ผู้แทนฯที่มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันน้อยกว่า 6 เดือน - 1 ปี มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในเรื่องของความเหมาะสมของเขตการขายที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน ความเหมาะสมของกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ความเหมาะสมของวันหยุดและวันลา และความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับในการทำงานน้อยที่สุด

- ผู้แทนฯที่มีอายุการทำงานในบริษัทปัจจุบันตั้งแต่ 6 เดือน - 1 ปี มีปัจจัยด้านจิตวิญญาณในเรื่องของการได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การมีส่วนร่วมในการสร้าง หรือเผยแพร่ภาพลักษณ์ของบริษัท และการได้รับการยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนฯบริษัทอื่นๆ น้อยกว่าอายุการทำงานที่มากขึ้น

- ผู้แทนฯที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 60,001 - 70,000 บาท มีปัจจัยด้านร่างกายมากที่สุด

- ผู้แทนฯที่มีระดับรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 50,001 บาท มีปัจจัยด้านจิตใจน้อยกว่าระดับรายได้เฉลี่ย 50,001 บาท ขึ้นไป ในเรื่องของการมีสมาธิ และจดจ่อกับการทำงาน การมีกำลังใจในการทำงาน และการมีความกดดันในการทำงาน

- ผู้แทนฯที่มีระดับรายได้เฉลี่ย 50,001 บาทขึ้นไป มีปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมากกว่าระดับรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 50,001 บาท ในเรื่องของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันของท่านและเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีความสามารถตัดสินใจ

ในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมาย การมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อโต้แย้ง และการมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นธรรม

- ผู้แทนยาที่มีระดับรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 40,000 บาท มีปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด ในเรื่องของความเหมาะสมของกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ความเหมาะสมของวันหยุดและวันลา และความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับในการทำงาน

- ผู้แทนยาที่มีระดับรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 50,001 บาท ขึ้นไปมีปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่มากกว่าระดับรายได้เฉลี่ยต่ำกว่า 50,001 บาท ในเรื่องของ การได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าต่อสังคม ความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท ความเชื่อมั่นในบริษัทและผู้บังคับบัญชา การมีโอกาสได้รับการพัฒนา และฝึกฝนความรู้ความสามารถจากบริษัท และการได้รับการยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนยาบริษัทอื่นๆ

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้แทนยาที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้แทนยาที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าผู้แทนยาที่มีสถานภาพโสด

4. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในการศึกษานี้มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านร่างกาย แสดงว่า จากการศึกษา ผู้แทนยาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในปัจจัย 5 ด้านที่สอดคล้องไปทางเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม แต่เมื่อนำปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทั้ง 5 ด้านนั้นมาพิจารณาถึงอิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่ามีปัจจัยเพียง 2 ด้าน คือ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแปรผันตามกันในเชิงบวก นั่นคือ หากปัจจัยทั้งสองด้านมีค่าเฉลี่ยมากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมก็จะมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งจากการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตซึ่งเป็นสองลำดับสุดท้ายเมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย โดยมีปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดนั้น เป็นสองปัจจัยที่ผู้แทนยาคิดว่ายังไม่เพียงพอ และส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

5. ในปีที่ผ่านมาผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทย มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลบ่อยมาก และมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง แต่มีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ อาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของผู้แทนยาในอนาคตได้

6. ผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก แต่พบว่ามี ความกดดันในการทำงานมาก ซึ่งความกดดันในการทำงานนี้อาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยย่อยด้านจิตใจอื่นๆ ในอนาคตได้

7. ผู้แทนยาที่มีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าการมีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่มากกว่าไม่ได้ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า แต่ผู้แทนยาส่วนใหญ่ก็มีความคิดเห็นว่าผลตอบแทนที่ได้รับนั้นยังน้อยกว่าเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ

8. ผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบปัญหาหลักๆ คือ

- มีเวลาสำหรับออกกำลังกายอย่างเพียงพอ เป็นปัจจัยในด้านร่างกาย
- มีความกดดันในการทำงานมาก เป็นปัจจัยด้านจิตใจ
- มีความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคตมาก เป็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณ
- ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับบริษัทอื่นๆ น้อย เป็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต
- ความเหมาะสมของสวัสดิการที่ได้รับน้อย เป็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต
- ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงานน้อย เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
- ความเพียงพอของค่าตอบแทนที่ได้รับต่อรายจ่าย หรือหนี้สินระยะยาวน้อย เป็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต
- ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเทียบกับเป้าหมายยอดขายน้อย เป็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต
- ความมั่นคงที่ได้รับจากการทำงานกับบริษัทน้อย เป็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต
- ความเชื่อมั่นในบริษัทและผู้บังคับบัญชาน้อย เป็นปัจจัยด้านจิตวิญญาณ
- ความเหมาะสมของโอกาสในการปรับขึ้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งน้อย เป็นปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการศึกษานี้ทำให้ได้ข้อเสนอแนะดังนี้คือ

1. การจะเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนยาในเขตภาคเหนือ ของบริษัทยาในประเทศไทยควรเน้นไปที่ปัจจัยสองด้าน คือ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตเป็นหลัก โดยจัดการกับปัจจัยย่อยที่มีปัญหา ดังนี้

1.1 ด้านความมั่นคงในชีวิต

บริษัทยาในประเทศไทยควรปรับระดับค่าตอบแทนที่ได้รับให้ใกล้เคียงกัน ในแต่ละบริษัท เพื่อให้เพียงพอต่อรายจ่ายของผู้แทนยา โดย

- การเพิ่มทั้งส่วน Fixed Cost ได้แก่ เงินเดือน และส่วนของเบี่ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าโทรศัพท์ ค่าอินเทอร์เน็ต ค่าประกันรถ ค่าน้ำมันรถ และส่วนของค่า Incentive คือ เพิ่มผลตอบแทนที่ได้รับ เป็นเปอร์เซ็นต์จากยอดขายที่มากขึ้นกว่าเดิม

- การเพิ่มเฉพาะค่า Incentive คือ เพิ่มผลตอบแทนจากการขายได้ตามเป้าหมายยอดขาย ในจำนวนเงินที่มากขึ้นกว่าเดิม โดยที่เป้าหมายยอดขายเท่าเดิม หรือเพิ่มเป้าหมายยอดขายมากขึ้น แต่ให้เปอร์เซ็นต์ผลตอบแทนในอัตราที่สูงขึ้นกว่าเดิมมากๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้แทนยาต้องการทำยอดขายให้มากที่สุดเพื่อให้ได้ค่า Incentive มากที่สุด แต่เป้าหมายยอดขายต้องเพิ่มขึ้นอย่างสมเหตุสมผล และเป็นไปได้สำหรับเขตการขายนั้นๆ

- การเพิ่มเฉพาะส่วน Fixed Cost คือ การเพิ่มส่วนของเงินเดือน โดยการปรับส่วนเพิ่มของเงินเดือนขึ้นเมื่อมีการปรับเงินเดือน หากผู้แทนยามีผลงานการทำงานที่ได้ตามเกณฑ์ของบริษัท หรือเหนือความคาดหมายของบริษัท และเพิ่มส่วนของเบี่ยเลี้ยงในการทำงานแต่ละวัน เพิ่มค่าโทรศัพท์ เพิ่มค่าน้ำมันรถให้เพียงพอกับการใช้งานจริงของผู้แทนยา เพิ่มค่าที่พัก เพิ่มค่าบำรุงรักษารถยนต์ให้มากขึ้น เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น และการทำงานโดยต้องใช้รถยนต์ในการเดินทางตลอดเวลา

บริษัทยาในประเทศไทยควรมีการนำเสนอแผนการขาย แผนการตลาด และผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ในอนาคตให้กับผู้แทนยาได้รับทราบอย่างต่อเนื่อง รวมถึงแผนการแก้ไขและรับมือกับปัญหาที่เกิดจากสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจต่อความมั่นคงของบริษัท และความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา

นอกจากนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการแจ้งให้ผู้แทนยาทราบตลอดเวลาถึงการประเมินผลในการเพิ่มเงินเดือน ให้โบนัส หรือการถูกเสนอชื่อเพื่อเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงอธิบายให้ทราบว่า การเลื่อนตำแหน่งเป็น District manager หรือ Regional manager ของบริษัท หรือสูงขึ้นกว่านั้นต้องมี

คุณสมบัติไร้ข้าง รวมถึงการทำความเข้าใจกับผู้แทนถึงวิธีการปรับขึ้นเป้าหมายยอดขาย เพื่อให้ เกิดความเป็นธรรมกับผู้แทนทุกคน และมีความรู้สึกว่าตนเองสามารถทำผลงานให้ดีเพื่อโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่งในบริษัทได้

1.2 ด้านจิตวิญญาณ

บริษัทฯในประเทศต้องจัดการกับปัญหาในด้านความมั่นคงในชีวิตตามวิธีการที่ได้ เสนอแนะให้ได้เป็นอันดับแรก เนื่องจากส่งผลโดยตรงในการช่วยลดความคิดที่จะลาออก หรือ เปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคต และทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น ได้ รวมทั้งเป็นการจูงใจให้ผู้แทนยังคงอยากทำงานกับบริษัทเดิมต่อไปเรื่อยๆ

2. ผู้แทนฯทั้งเพศชายและเพศหญิง ควรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะเพศหญิง เนื่องจากมีการออกกำลังกายน้อยกว่าเพศชายมาก และยังมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงน้อยกว่าเพศ ชายมาก บริษัทฯอาจส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับผู้แทนฯ เช่น การเพิ่มงบพิเศษสำหรับเป็นค่าเช่า สนามสำหรับเล่นกีฬาต่างๆ ให้กับผู้แทนฯ หรือให้มีการแข่งขันกีฬาหลังการประชุมประจำเดือน เป็นต้น

3. ผู้แทนฯในเขตภาคเหนือ ของบริษัทฯในประเทศ มีความกดดันในการทำงานมาก ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานได้ บริษัทฯอาจมีส่วนร่วมในการช่วยจัดการกับความกดดัน และความเครียดเหล่านี้ โดยการจัดเวลาให้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแลกเปลี่ยน ความคิดเห็น พูดคุยปรึกษาปัญหา นอกเหนือจากการประชุมประจำเดือน อาจเป็นการจัดกิจกรรม นอกสถานที่ หรือประชุมนอกสถานที่ เพื่อให้รู้สึกผ่อนคลายและเป็นกันเอง และสร้างความสัมพันธ์ อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน นอกจากนั้น การลดงานเอกสารหรือการรายงานการทำงานต่อ ผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นที่มีความซ้ำซ้อนกัน เพื่อช่วยลดภาระงาน ลดความเครียด และเพิ่มเวลา ให้กับผู้แทนฯได้มีเวลาทำกิจกรรมอย่างอื่นที่จะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นๆ ได้

4. บริษัทฯในประเทศต้องมีส่วนช่วยในการแบ่งเบาความกังวลในเรื่องของความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางไปทำงาน

- ผู้บังคับบัญชาควรมีการพูดคุยกับผู้แทนฯอยู่เสมอเกี่ยวกับการเดินทางไปทำงานเพื่อพบ ลูกค้าในพื้นที่ต่างๆ เนื่องจากภาคเหนือมีภูมิประเทศที่การเดินทางจะยากลำบากและอันตราย หาก พื้นที่ใดไม่มีความจำเป็นต้องไปทุกเดือนหรือไม่คุ้มค่ากับการได้รับยอดขายกลับมา แต่เสี่ยงกับการ เดินทางไป ก็ไม่ควรบังคับหรือกดดันให้ผู้แทนฯต้องไปพื้นที่นั้นทุกเดือน

- บริษัทฯควรให้ความสำคัญกับสภาพรถยนต์ที่ผู้แทนฯใช้ว่ามีความปลอดภัยมากน้อยแค่ไหน หากเห็นว่าไม่เหมาะสมที่จะใช้เดินทาง ก็ควรปรับในส่วนของค่าบำรุงรักษารถยนต์ หรือค่า

เบียดเบียนในการเดินทางให้เพิ่มมากขึ้นกับผู้แทนขายเป็นรายๆ ไป เพื่อช่วยให้ผู้แทนขายสามารถนำรถยนต์ไปตรวจและแก้ไขให้มีสภาพปลอดภัย หรือช่วยให้มีความสามารถการผ่อนชำระมากขึ้นหากมีการผ่อนรถยนต์ใหม่มาใช้ในการทำงาน

- ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับแผนการทำงานของผู้แทนขายแต่ละคน และให้ผู้แทนขายส่งแผนการทำงานที่ชัดเจนว่าในแต่ละวันจะเดินทางไปไหนบ้าง เพื่อในการติดต่อสื่อสารโดยการโทรศัพท์จะไม่ไปรบกวนเวลาผู้แทนขายที่ขณะนั้นอาจขับรถข้ามภูมิภาคที่อันตราย

5. บริษัทขายในประเทศสามารถนำเอาข้อมูลที่ค้นพบไปประกอบในการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้แทนขายที่มีความหลากหลายในปัจจุบันส่วนบุคคลในแต่ละปัจจัยตามความเหมาะสมของแต่ละบริษัท ได้ดังนี้

- หากบริษัทมีผู้แทนขายอายุน้อยกว่า 31 ปีมาก ควรให้ความสำคัญกับการจัดการปัจจัยด้านจิตใจกับผู้แทนขายเหล่านี้เป็นพิเศษ โดยเฉพาะเรื่องการช่วยลดความกดดันในการทำงานและการร่วมกันหาวิธีรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานอย่างเหมาะสม

- หากบริษัทมีผู้แทนขายอายุ 21 - 25 ปี อยู่มาก ควรพิจารณาด้านต่อไปนี้เป็นพิเศษ ได้แก่ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยเฉพาะเรื่องการให้ผู้แทนขายสามารถติดต่อพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกเรื่อง และผู้บังคับบัญชาต้องทำความเข้าใจและตอบข้อสงสัยในปัญหาเกี่ยวกับการทำงานของผู้แทนขายได้

ด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะเรื่องการส่งเสริมให้มีการชมเชยกันระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การทำให้รู้สึกว่างานที่ทำอยู่ตอบสนองต่อเป้าหมายชีวิต ทัศนคติในการทำงานกับบริษัท มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานกับบริษัทอย่างเต็มที่ และมีส่วนร่วมในการสร้าง หรือเผยแพร่ภาพลักษณ์ของบริษัท สร้างภาพลักษณ์บริษัทให้เป็นที่ยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนขายบริษัทอื่นๆ รวมทั้งหาสาเหตุและจัดการกับปัญหาความคิดที่จะลาออก หรือเปลี่ยนบริษัทที่ทำงานในอนาคต

- หากบริษัทมีผู้แทนขายที่มีอายุการทำงาน ในบริษัทปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี อยู่มาก ควรพิจารณาด้านต่อไปนี้เป็นพิเศษ ได้แก่

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม โดยเฉพาะเรื่องของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และการสามารถตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายของผู้แทนขายแต่ละคนมีความเหมาะสมมากน้อยเพียงใด

ด้านสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องของความเหมาะสมของเขตการขายที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน ความเหมาะสมของกฎระเบียบ ข้อบังคับในการทำงาน ความเหมาะสมของวันหยุด

และวันลา และความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้รับในการทำงานว่าเพียงพอต่อการ
เอื้อประโยชน์ให้การทำงานหรือไม่

ด้านจิตวิญญาณ โดยเฉพาะเรื่องของการส่งเสริมให้มีการชมเชยระหว่างเพื่อนร่วมงาน
หรือผู้บังคับบัญชา การทำให้ผู้แทนฯมีส่วนร่วมในการสร้างหรือเผยแพร่ภาพลักษณ์ของบริษัท
และสร้างภาพลักษณ์ของบริษัทเพื่อให้ได้รับการยอมรับจากลูกค้า และผู้แทนฯบริษัทอื่นๆ มากขึ้น

- หากบริษัทมีผู้แทนฯที่มีระดับรายได้น้อยกว่า 50,001 บาท อยู่มาก บริษัทควรพิจารณา
ด้านต่อไปนี้เป็นพิเศษ ได้แก่

ปัจจัยด้านจิตใจ โดยเฉพาะเรื่องการเมืองมีสมาธิ และจดจ่อกับการทำงาน กำลังใจในการ
ทำงาน และความกดดันในการทำงานของผู้แทนฯ ว่ามีมากหรือน้อย และสอดคล้องกับการได้รับ
รายได้ในระดับนั้นๆ แล้วหรือยัง

ปัจจัยสัมพันธภาพทางสังคม โดยเฉพาะเรื่องของการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่าง
เพื่อนร่วมงาน มีการติดต่อสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากน้อยเพียงใด การให้
อำนาจตัดสินใจในขอบเขตงานที่ได้รับมอบหมายกับผู้แทนฯเหมาะสมหรือไม่ มีการให้โอกาสใน
การแสดงความคิดเห็นหรือข้อโต้แย้งหรือไม่ และผู้บังคับบัญชาีความเป็นธรรมหรือไม่

- หากบริษัทมีผู้แทนฯที่มีระดับรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 40,000 บาท อยู่มาก บริษัทควร
พิจารณาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมเป็นพิเศษ โดยเฉพาะเรื่องของความเหมาะสมของกฎระเบียบ
ข้อบังคับในการทำงาน ความเหมาะสมของวันหยุดและวันลา และความเหมาะสมของสิ่งอำนวยความสะดวก
ที่ได้รับในการทำงานว่าเอื้อประโยชน์หรือสนับสนุนให้การทำงานของผู้แทนฯบรรลุ
ตามเป้าหมายนำไปสู่รายได้เฉลี่ยในระดับที่ควรได้รับแล้วหรือไม่

- หากบริษัทมีผู้แทนฯที่มีระดับรายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 50,001 บาท อยู่มาก บริษัทควร
พิจารณาปัจจัยด้านจิตวิญญาณเป็นพิเศษ โดยเฉพาะเรื่องของการชมเชยกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน
หรือผู้บังคับบัญชา การทำให้ผู้แทนฯมีความรู้สึกร่วมกันที่มีคุณค่าต่อสังคม การทำให้ผู้แทนฯมี
ความรู้สึกรักภาคภูมิใจในการทำงานกับบริษัท มีความเชื่อมั่นในบริษัทและผู้บังคับบัญชา การจัด
อบรมหรือเปิดโอกาสให้ผู้แทนฯได้พัฒนาและฝึกฝนความรู้ความสามารถจากบริษัท และการสร้าง
ภาพลักษณ์ให้เป็นที่ยอมรับจากลูกค้าและผู้แทนฯบริษัทอื่นๆ อย่างเหมาะสม