

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล ข้อค้นพบ และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามกับพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ ทั้งหมด 120 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร เว็บไซต์ หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และใช้สถิติอ้างอิง ได้แก่ ค่า T-Test ค่า F-Test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

สรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.00 และเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 70.00 ส่วนใหญ่มีอายุ 21 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.70 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 78.30 ระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.00 และมีรายได้ 80,001 - 100,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 39.20

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.35 และพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้ดังนี้คือ

1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า ปัจจัยด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.39 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมาคือ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32

2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวของตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.45 โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และการได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.50 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.22 โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 รองลงมาคือ การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.23 โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 รองลงมาคือ งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และการมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 3.32 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า ปัจจัยตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสามอันดับแรกได้ดังนี้คือ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.83

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด
พบว่า พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.47 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้คือ การไม่สร้างหนี้ที่เกินกำลังจะผ่อนใช้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 รองลงมาคือ การทำงานที่นี้มีความหมาย และมีความสำคัญต่อตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.25 ตามลำดับ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย)

จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยพิจารณาแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ โดยมีผลการเปรียบเทียบแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยย่อยดังต่อไปนี้

1. จำแนกตามเพศ

1.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน

จำแนกตามเพศ

พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

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

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

1.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามเพศ พบว่า พนักงานเพศชายและเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. จำแนกตามอายุ

2.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุ

พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	ไม่แตกต่าง	-
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน
		2. ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน
		3. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามอายุ
พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
คุณภาพชีวิตการทำงานใน ภาพรวม	แตกต่าง	1. การสร้างพื้นที่กินกำลังจะผ่อนใช้ 2. การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

3. จำแนกตามสถานภาพสมรส

3.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน
จำแนกตามสถานภาพสมรส

พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	แตกต่าง	1. ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง 2. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน 3. การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน 4. การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	แตกต่าง	1. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย 2. การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัท 3. การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ

ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
5. ด้านจิตวิญญาณ	แตกต่าง	1. การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
		2. ความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้
		3. ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร
		4. การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	แตกต่าง	1. การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
		2. ความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้
		3. การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ
		4. งานที่ทำอยู่ในขณะนี้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

หมายเหตุ : ต่างกันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพสมรส

พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. จำแนกตามระดับการศึกษา

4.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นปัจจัยในด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5. จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

5.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. จำแนกตามรายได้

6.1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามรายได้

พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยได้แสดงปัจจัยย่อยดังนี้คือ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
1. ด้านร่างกาย	แตกต่าง	การรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	ไม่แตกต่าง	-
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ไม่แตกต่าง	-
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	ไม่แตกต่าง	-

ปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	เปรียบเทียบ ความแตกต่าง	ปัจจัยย่อย
5. ด้านจิตวิญญาณ	ไม่แตกต่าง	-
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	ไม่แตกต่าง	-

หมายเหตุ : แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

นอกจากนี้เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่พนักงานที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 60,000 บาท

6.2 การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม จำแนกตามตามรายได้

พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด

พบว่า ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน และจากค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ (r) ทำให้ทราบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านตามแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้น พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน

การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรหลายตัว มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาว่าปัจจัยหรือตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่ส่งผลหรือมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.648$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41.90 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด อีกร้อยละ 58.10 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านี้สำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม สามารถทำนายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.232

ส่วนที่ 3 ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบ สอบถามปลายเปิด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามระบุปัญหาและข้อเสนอแนะไว้ ดังนี้คือ

ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน

ด้านจิตใจ

1. พนักงานขายมักถูกรบกวนเวลาในช่วงวันหยุดจากผู้บริหาร ซึ่งบางครั้งมีการโทรศัพท์ติดต่อเพื่อพูดคุย และวิเคราะห์ตลาดหรือถามความเห็นในเรื่องที่ไม่สำคัญในช่วงวันหยุด
2. พนักงานมีความเครียดจากการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากแรงกดดันในการปิดการขายในแต่ละเดือน เพื่อที่จะผลักดันขายของบริษัทให้เข้าไปในบัญชียาของโรงพยาบาล

ด้านสิ่งแวดล้อม

1. ออฟฟิศของบริษัทค่อนข้างเล็ก มีจำนวนห้องและจำนวนคอมพิวเตอร์จำกัด ส่งผลให้การใช้ทรัพยากรที่อยู่ในบริษัทไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน
2. ช่วงนั้นนโยบายของรัฐบาลไม่เอื้ออำนวยต่อธุรกิจยาของบริษัทต่างชาติมากนัก จึงส่งผลให้การทำงานของพนักงานขายต้องต่อสู้ทั้งกับคู่แข่งทางธุรกิจ และนโยบายของรัฐบาลที่ควบคุมไม่ได้

ด้านจิตวิญญาณ

1. พนักงานไม่ค่อยได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร เมื่อพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย
2. หัวหน้างานระดับ DISTRICT SALE MANAGER ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจในบางเรื่อง

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านจิตใจ

1. บริษัทควรมีการลดการนำเสนอยอดขาย (Sale Presentation) และการเสนอความคืบหน้าการเสนอขายเข้าบัญชีโรงพยาบาล (Enlisting) ของพนักงานขายจากเดือนละครั้งเป็นสามเดือนครั้ง
2. ผู้บริหารของบริษัทควรพูดคุยกับพนักงานด้วยความสุภาพ ไม่ควรใช้อารมณ์ในการต่อว่าหรือตำหนิพนักงาน

ด้านจิตวิญญาณ

1. บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานขายสามารถเรียนต่อในช่วงวันเสาร์ และวันอาทิตย์ได้ เนื่องจากพนักงานของบริษัทไม่สามารถเรียนต่อในช่วงวันหยุดสุดสัปดาห์ได้
2. บริษัทควรลดงานที่มีความซ้ำซ้อนลง

ด้านความมั่นคงในชีวิต

บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานขายมากขึ้น เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ FLEXI FUND เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น และภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอภิปรายผลได้ดังนี้

จากการศึกษาพบว่าพนักงานของบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของโชคชัย ธรรมสอน และคณะ (2547) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่จากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเพศชายและเพศหญิงของบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด พบว่ามีความสอดคล้องกัน เนื่องจากพนักงานเพศชายและเพศหญิงของบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด และพนักงานเพศชายและเพศหญิงบริษัท ไทยซัมมิท โอโตพาร์ท อินดัสตรี จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกัน

นอกจากนี้การศึกษายังไม่สอดคล้องกับการศึกษาของกบดาด จันทรเสนา (2550) ที่ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ซึ่งพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และยังไม่สอดคล้องกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ เนื่องจากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด และบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน พบว่าพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่บุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ที่มีรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่มีความสอดคล้องกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา เนื่องจากผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความคิดเห็นในปัจจุบันด้านจิตใจ และด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ใน

ระดับมาก และความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ พบว่าเจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง แต่สอดคล้องในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นในระดับมาก แต่เจ้าหน้าที่การตลาดบริษัทหลักทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

และเมื่อเปรียบเทียบการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด กับการศึกษาของไพรัตน์ สุปัญญา (2550) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อกับ 1 - 4 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่ามีความสอดคล้องกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพสมรส เนื่องจากพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีความแตกต่างกันในปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และสถานภาพสมรส มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเช่นเดียวกับพนักงานฝ่ายสินเชื่อกับ 1 - 4 ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.648$) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 41.90 โดยปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุนันท์ วิรัชวรกุล ที่พบว่า ปัจจัยทั้ง 6 ด้านกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.661$) แต่ไม่สอดคล้องในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อค้นพบ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีข้อค้นพบดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกายของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีเพศ สถานภาพสมรส และรายได้แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และนอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานที่มีรายได้ 80,001 บาทขึ้นไป มีความคิดเห็นในปัจจัยร่างกายมากกว่าพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 60,000 บาท

2. ปัจจัยด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าพนักงานที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีค่าเฉลี่ยโดยรวมในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยน้อยรวมที่สุดในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า สถานภาพสมรสของพนักงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

7. คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการ

ทำงานในภาพรวมที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานที่มีอายุ 21 - 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มี 31 ปีขึ้นไป

8. ในปีที่ผ่านมาพนักงานของบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลน้อยมาก ทั้งที่ในความเป็นจริงแล้วพนักงานของบริษัทฯ ไม่มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร ดังนั้นอาจจะส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของพนักงานในอนาคตได้

9. พนักงานของบริษัทฯ รู้สึกว่าตนเองสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัวได้ แต่ในทางตรงข้ามพนักงานกลับมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทำให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญในการทำงานเพื่อดูแลครอบครัวมากกว่าที่จะคำนึงถึงความสุขในการทำงานของตนเอง

10. พนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ เนื่องจากบริษัทฯ เป็นบริษัทชั้นนำที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับในวงการแพทย์และเภสัชกรรม แต่ถึงกระนั้นก็มีพนักงานจำนวนไม่น้อยที่มีความคิดที่จะลาออกจากงานเพื่อไปหางานใหม่ อาจเนื่องมาจากพนักงานต้องทำงานภายใต้ความกดดันและสภาวะการแข่งขันที่สูง อีกทั้งบริษัทฯ มีคู่แข่งทางธุรกิจจำนวนมากทำให้เกิดการแข่งขันสูงตามไปด้วย

11. พนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน 6 ด้านมากกว่าเพศหญิง แต่เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าเพศชาย

12. พนักงานที่มีสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันทุกด้าน รวมถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมมากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรส

ข้อเสนอแนะ จากการศึกษาค้นพบข้อเสนอแนะดังนี้คือ

1. พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงควรมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะพนักงานหญิง เนื่องจากพนักงานหญิงมีการออกกำลังกายน้อยกว่าพนักงานชายค่อนข้างมาก

2. พนักงานที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป ควรให้ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้น โดยสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ เนื่องจากเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว ซึ่งสามารถให้ความช่วยเหลือพึ่งพากันและกันได้

3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส และพนักงานที่มีรายได้ไม่เกิน 60,000 บาท ควรรับประทานอาหารเช้าอย่างเพียงพอในแต่ละวัน เนื่องจากพนักงานทั้ง 2 กลุ่มข้างต้น ไม่มีการรับประทานอาหารเช้าอย่างเพียงพอในแต่ละวัน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย

4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรส ควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงานมากขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นต่อเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร อีกทั้งควรเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทให้มากขึ้นกว่าเดิม เพื่อสร้างความสามัคคีและความสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน

5. บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ เนื่องจากพบว่าพนักงานไม่ได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเท่าที่ควร ทางบริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมสำหรับออกกำลังกายหรือเล่นกีฬาด้วยกันระหว่างพนักงานอย่างน้อยสัปดาห์ละครั้ง โดยอาจจะอาศัยบริเวณพื้นที่ว่างภายในบริษัทจัดเป็นลานกิจกรรม เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง อีกทั้งยังเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานแต่ละแผนกอีกด้วย

6. พนักงานควรใส่ใจดูแลสุขภาพร่างกายของตนเองให้มากขึ้น เนื่องจากด้วยภาระหน้าที่ในงานที่ต้องอยู่ภายใต้ความกดดัน อีกทั้งการแข่งขันที่สูง มีความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพร่างกายของพนักงานโดยตรง ดังนั้นการรับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ และการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอจึงเปรียบเสมือนภูมิคุ้มกันให้แก่พนักงาน ถ้าพนักงานมีภูมิคุ้มกันร่างกายที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลต่อสภาพจิตใจและการทำงานที่ดีในอนาคตอีกด้วย

7. บริษัทควรมีการประเมินพนักงานเพื่อการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างมีมาตรฐานเดียวกัน โดยการประเมินต้องอยู่บนพื้นฐานการทำงานและผลงานของพนักงานเป็นหลัก เพราะบริษัทอยู่ในตลาดที่มีการแข่งขันสูง ส่งผลถึงการทำงานของพนักงานที่ต้องทำงานภายใต้ความกดดันต่างๆ ที่สูงตามไปด้วย ดังนั้นการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงเป็นผลตอบแทนการทำงานของพนักงานที่เป็นรูปธรรม ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

8. เนื่องจากพนักงานต้องทำงานภายใต้ความกดดันจากการแข่งขันที่สูง จึงส่งผลให้เกิดความเครียดจากการทำงาน พนักงานจึงจำเป็นต้องจัดการกับความเครียดจากการทำงานที่เกิดขึ้น โดยทางออกที่ดีทางหนึ่งคือการได้พูดคุย ปรึกษาปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน รวมไปถึงผู้บริหารและหัวหน้างาน โดยทางบริษัทอาจจะกำหนดช่วงเวลาในแต่ละสัปดาห์เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้พบปะพูดคุยกัน นอกเหนือจากการประชุมประจำเดือน เพื่อให้บริษัทได้รับทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการคลายความกังวลและความกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงานของพนักงานลงได้ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการทำงานในอนาคตของพนักงานภายในบริษัท

9. บริษัทควรจัดให้มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอกับการใช้งานของพนักงานภายในบริษัท เพื่อให้การทำงานในด้านต่างๆของพนักงานเป็นไปได้อย่างรวดเร็วและเรียบร้อย เช่น สถานที่ทำงานที่พร้อมรองรับกับจำนวนพนักงานทั้งบริษัท เครื่องคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์เพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสาร รวมถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงที่ต้องรองรับการทำงานสืบค้นข้อมูลของพนักงานทั้งองค์กร เนื่องจากบริษัทจำเป็นต้องใช้การสื่อสารในการติดต่อประสานงานเป็นหลัก ดังนั้นความพร้อมและความเพียงพอของสถานที่และอุปกรณ์ช่วยในการทำงานจึงส่งผลถึงการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน

10. บริษัทควรสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมการชมเชย หรือการให้รางวัลกับพนักงานที่มีผลงานดีเด่น และพนักงานที่สร้างชื่อเสียงให้แก่บริษัทให้มากขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงาน

11. บริษัทควรมีการนำเสนอแผนการขาย และแผนการตลาดในอนาคต เช่น แผนการวางตลาดผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือแผนการขยายทีมขาย เป็นต้น รวมถึงการวางแผนการแก้ปัญหาที่พบในสถานะตลาดปัจจุบัน เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจต่อความมั่นคงของบริษัทและผู้บริหาร

12. บริษัทควรเพิ่มสวัสดิการให้แก่พนักงานขายมากขึ้น เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และ FLEXI FUND เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น และภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

13. ในภาพรวมถ้าบริษัทต้องการจะรักษาหรือเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรก ซึ่งเรียงตามลำดับได้ดังนี้คือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านจิตใจ ดังนั้น ถ้าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านจิตใจมากขึ้น พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น