

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

ภาวะการณ์ของเศรษฐกิจในปัจจุบันของโลกยุคโลกาภิวัตน์(Globalization)เป็นภาวะที่ต้องมีการแข่งขันสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาบริษัทต่างๆต้องมีการพัฒนาและปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้องค์กรอยู่รอดและเพื่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขัน(Comparative Advantage)บริษัทต่างๆจึงต้องคำนึงถึงการวิจัยและพัฒนา(Research & Development)เพื่อให้ได้สินค้าที่มีคุณภาพในต้นทุนที่ต่ำ การผลิต(Manufacturing)ที่มีประสิทธิภาพและพนักงานที่มีคุณภาพ นอกจากนี้บางบริษัทยังพยายามสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันโดยการรวมตัวกันทางธุรกิจ(Merger)

จากภาวะการณ์ดังกล่าวข้างต้นในเดือนเมษายน2542 บริษัทแอสตราจำกัด(มหาชน) ของประเทศสวีเดนและบริษัทเซนเนก้าจำกัด(มหาชน)ของประเทศอังกฤษจึงได้รวมบริษัทกันเป็นบริษัทแอสตราเซนเนก้าจำกัด(มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทที่ผลิตและจำหน่ายเวชภัณฑ์ ส่งผลให้บริษัทแอสตรา(ไทย) จำกัด ต้องรวมบริษัท(Merger)กับบริษัทเซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด เป็นบริษัทแอสตราเซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด เมื่อ วันที่ 1 มิถุนายน 2542 ซึ่งในช่วงก่อนมีการรวมบริษัทพนักงานของทั้ง 2 บริษัทเดิม ต่างก็เสียขวัญกำลังใจ เนื่องจากกลัวถูกให้ออกจากงาน หรือมีการเลิกจ้าง นอกจากนี้ เมื่อมีการรวมบริษัทจะต้องมีการจัดทีมขายเวชภัณฑ์ใหม่พนักงานขายเวชภัณฑ์(Medical Representative)ต่างเกรงว่าจะไม่ได้อยู่ที่ทีมขายสินค้าเดิม แต่เมื่อมีการรวมบริษัทและเริ่มดำเนินงานแล้วปรากฏว่าตำแหน่งงานพนักงานขายเวชภัณฑ์มีจำนวน 98ตำแหน่ง(ฝ่ายทรัพยากรบุคคลบริษัทแอสตราเซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด,กรกฎาคม,2543) ซึ่งพนักงานขายเวชภัณฑ์มีบทบาทสำคัญต่อยอดขายหรือรายได้ของบริษัทเป็นอย่างมาก และมีจำนวนถึง 60.12%ของพนักงานบริษัททั้งหมด จำนวนตำแหน่งพนักงานขายเวชภัณฑ์ในบริษัทเดิม บริษัทแอสตรา(ไทย)จำกัด มี 75ตำแหน่ง และบริษัทเซนเนก้า(ประเทศไทย)จำกัด มี 25 ตำแหน่ง รวมเป็น 100 ตำแหน่ง มีพนักงานขายเวชภัณฑ์จำนวน5 คนสมัครใจไม่ร่วมงานกับบริษัทใหม่โดยขอรับเงินชดเชย พนักงานขายเวชภัณฑ์ที่เหลือทั้งหมด 95คนจึงได้ร่วมงานกับบริษัทใหม่ และมีการรับพนักงานขายเวชภัณฑ์เพิ่มขึ้นอีก 3 คนทันที ดังนั้น พนักงานขายเวชภัณฑ์ของบริษัทแอสตราเซนเนก้า(ประเทศไทย) จำกัด เมื่อเริ่มดำเนินงาน จึงมีจำนวน 98 คน

แต่อย่างไรก็ตาม หลังจากการรวมบริษัทกลับมีปัญหาคำคัญอย่างหนึ่งเกิดขึ้นคือการลาออกของพนักงานขายเวชภัณฑ์อย่างต่อเนื่อง นับตั้งแต่วันที่ 1มิถุนายน พ.ศ.2542 จนถึงวันที่ 31

กรกฎาคม พ.ศ.2543 มีพนักงานขายเวชภัณฑ์ลาออกในอัตราที่สูงมาก(ฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท แอสตราเซนเนกา(ประเทศไทย)จำกัด,กรกฎาคม,2543) ซึ่งทำให้บริษัทต้องรับพนักงานใหม่เพิ่มอีก เพื่อให้สามารถรักษาจำนวนพนักงานขายเวชภัณฑ์ไว้ได้เท่าเดิม คือ 98 คน

จากปัญหาการลาออกของพนักงานขายเวชภัณฑ์ดังกล่าวข้างต้น มีผลกระทบทำให้บริษัท ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้ามาทำงานทดแทนตำแหน่งที่ว่างลง และมี ค่าใช้จ่ายในการอบรมพนักงานขายเวชภัณฑ์ใหม่เพิ่มขึ้น ตลอดจนพนักงานต้องใช้เวลาในการปรับตัว กับทีมงานใหม่ และยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของพนักงานคนอื่นๆอีกด้วย ผู้ศึกษาจึง สนใจที่จะศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์ บริษัทแอสตรา เซนเนกา (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ในการนำไปเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการภายในบริษัท เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานขาย รวมถึงการจัดระบบการจูงใจในการทำงานเพื่อสร้างขวัญกำลังใจของพนักงานขายเวชภัณฑ์ได้อย่าง เหมาะสมต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์ บริษัทแอสตรา เซนเนกา(ประเทศไทย) จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานขายเวชภัณฑ์บริษัท แอสตราเซนเนกา(ประเทศไทย)จำกัด
2. ผลจากการศึกษาสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการจัดการระบบการบริหาร งานให้เหมาะสม ลดอัตราการลาออกของพนักงานขายเวชภัณฑ์ และทำให้พนักงานขายเวชภัณฑ์ มีขวัญและกำลังใจในการทำงานดีขึ้น