

บทที่ 1

บทนำ

หลักการและเหตุผล

นอกจากสถานะเศรษฐกิจที่ตกต่ำทั่วโลกแล้ว และตั้งแต่ปีพ.ศ.2543 เป็นต้นมาการที่รัฐบาลได้ประกาศใช้นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค จนมาถึงปัจจุบันที่นโยบายการใช้งบประมาณทางด้านสาธารณสุข โดยเฉพาะนโยบายการเบิกจ่ายค่ารักษาผู้ป่วยในตาม DRG (Diagnosis Related Groups) ที่เริ่มขึ้นในปีพ.ศ.2550 ทางกรมบัญชีกลางคาดว่าจะช่วยลดค่าใช้จ่ายเฉพาะค่ายาถึงปีละ 300 - 400 ล้านบาท และในอนาคตอาจจะนำนโยบายนี้ไปใช้กับผู้ป่วยนอก นอกจากนั้นการที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้ CL (Compulsory Licensing) กับยาที่นำเข้าจากต่างประเทศ 3 รายการ อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจยาในปัจจุบันเป็นอย่างมาก (ผู้จัดการ, 2550 : ออนไลน์)

ในปัจจุบันบริษัทยาจากต่างประเทศต่างปรับเปลี่ยนวิธีการบริหาร และนโยบายในการดำเนินธุรกิจ มีทั้งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร การควบรวมกิจการกับบริษัทอื่นๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพทางการแข่งขัน ส่วนแบ่งตลาด การขยายตลาด การเพิ่มอัตราการเติบโต และเป้าหมายที่สำคัญอีกประการคือ การลดต้นทุนและผนึกทรัพยากร อาจกล่าวได้ว่าไม่มีการควบรวมธุรกิจ หรือการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใดที่ไม่กระทบต่อขวัญ กำลังใจและความมั่นคงของพนักงาน บุคลากร หรือแม้กระทั่งต่อองค์กรธุรกิจใหม่ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะในช่วงของการเปลี่ยนผ่าน ถ้าบริษัทสามารถลดผลกระทบโดยรวมให้เหลือน้อยที่สุดได้ ก็จะสามารถเพิ่มประโยชน์ต่อองค์กรใหม่ในทุกด้านได้มากขึ้นเป็นทวีคูณ (Brand Age, 2546 : ออนไลน์)

บริษัท ฟาร์มาลิงค์ เป็นบริษัทที่ให้บริการด้านการตลาดและการขาย แก่ธุรกิจยาและธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพในประเทศไทยมากกว่า 20 ประเทศ โดยบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้ดูแลการตลาดและการขายผลิตภัณฑ์จำนวนหนึ่งให้กับบริษัทยาต่างชาติยักษ์ใหญ่หลายบริษัทเช่น ไฟเซอร์ โนวาร์ติส และแกล็กโซสมิทไคลน์ เป็นต้น นอกจากนั้นยังมีผลิตภัณฑ์อีกกลุ่มหนึ่งที่บริษัทได้คิดค้นและพัฒนาขึ้นเอง (สราวุฒิ พาอันทา, 2553 : สัมภาษณ์) ทางบริษัท ฟาร์มาลิงค์ เป็นอีกบริษัทหนึ่งที่ได้รับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งจากนโยบายทางด้านสาธารณสุขของประเทศไทย ทำให้บริษัทต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน โดยการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้ส่งผลให้บริษัทมีอัตราการลาออก (Turnover Rate) ในปี พ.ศ.2552 สูงถึงร้อยละ 15 โดยเฉพาะในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ มีอัตราการลาออกสูงถึงร้อยละ 24 ซึ่งถือว่าสูงที่สุดในบริษัท (กนกอร พิพัฒนกุล, 2553 : สัมภาษณ์)

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยเลือกศึกษาเฉพาะพนักงานในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ ซึ่งมีพนักงานจำนวน 135 คน (ศราวุฒิ พาอ่อนตา, 2553 : สัมภาษณ์) โดยผลการศึกษา จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารของบริษัท ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานและการวางแผน กลยุทธ์ เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์
2. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึก หรือการรับรู้เชิงประมาณค่าของ พนักงานบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ ที่มีต่อร่างกาย จิตใจ และจิตวิญญาณที่สมบูรณ์พร้อม มีสัมพันธภาพทางสังคมที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน โดยอยู่ภายใน สิ่งแวดล้อมที่ดี และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้าน จิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต

พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานฝ่ายขาย ฝ่ายการตลาด ในสังกัด ฟาร์มาลิงค์ ไฟเซอร์ ของบริษัท ฟาร์มาลิงค์ (ประเทศไทย) จำกัด