

A Study of the Problem of Resignation and Strategy Formulation of the Globlex Securities Co., Ltd.

Rudsunsinee Nammichaitapinyo

<http://eprints.utcc.ac.th/id/eprint/129>

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง	ศึกษาปัญหาการลาออกและกำหนดกลยุทธ์ของ บริษัทหลักทรัพย์โกลเบล็ก จำกัด
ชื่อผู้ศึกษา	นางสาวรุชฌันธินี นามิชัยธนิกัญญา
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชา	การจัดการ
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ เอื้อจิต ทัศนระภาคย์
ปีการศึกษา	2554

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องปัญหาการลาออกและกำหนดกลยุทธ์ของบริษัทหลักทรัพย์
โกลเบล็ก จำกัด สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันทางธุรกิจในทุกๆ ด้าน
ไม่ว่าจะเป็นธุรกิจประเภทใดก็ตาม ต้องค้นหากลยุทธ์ต่างๆ มาใช้ เพื่อให้องค์กรได้เปรียบ
เพื่อความอยู่รอด และได้ผลตอบแทนที่พึงพอใจให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เบื้องหลังที่มาของความสำเร็เหล่านี้ก็มาจากแนวความคิดร่วมกันของคนในองค์กร
การที่องค์กรมีแนวคิด มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน ก็ต้องเริ่มจากคนในองค์กรมรแนวคิด
มีส่วนร่วมในค่านิยมเดียวกัน หากคนในองค์กรไม่มีส่วนร่วมค่านิยมหรือมีแนวคิดเดียวกันแล้ว
จะนำพาองค์กรขาดศักยภาพในการดำเนินงานและขาดศักยภาพในการแข่งขัน

ในการบริหารงานที่องค์กรทั่วไปควรเน้นให้ความสำคัญ คือ
ทรัพยากรทางการบริหารองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ประกอบไปด้วย คน(Man)
เงิน (Money) การจัดการหรือวิธีดำเนินงาน (Management) และวัสดุอุปกรณ์
เครื่องมือเครื่องมือในการดำเนินงาน (Materials)
ปัจจัยพื้นฐานหรือทรัพยากรเหล่านี้จะเห็นได้ว่า คน (Man)
เป็นหนึ่งในทรัพยากรในการบริหารงานที่องค์กรควรให้ความสำคัญ
คนหรือทรัพยากรบุคคลที่องค์กรต้องให้ความใส่ใจให้ความสำคัญ
เนื่องจากทรัพยากรบุคคลจะก่อให้เกิดปัญหาหรือจะนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

ที่กำหนดได้นั้น ขึ้นอยู่กับว่าองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากน้อยแค่ไหน
ให้ความใส่ใจอย่างจริงจัง

และให้ความสำคัญอย่างถูกต้องทุกทางหรือไม่ทรัพยากรบุคคลมีความแตกต่างจากทรัพยากรประเภทอื่นที่สามารถมีแนวคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความรู้สึก มีความสัมพันธ์
การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพเป็นไปได้ในทิศทางที่องค์กร กำหนด
จำเป็นที่ต้องสร้างความพึงพอใจให้กับทรัพยากรบุคคล

เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพ

อีกทั้งยังต้องรักษาสภาพทรัพยากรบุคคลไว้เพื่อที่จะสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการการบริหารองค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

บริษัทหลักทรัพย์

โกลเบล็ก

จำกัด

ก็เช่นกันองค์กรดำเนินธุรกิจทางด้านเป็นนายหน้าซื้อขายหลักทรัพย์

จะเน้นพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์กรเพื่อเสริมสร้างองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง มีศักยภาพ
และมีความสามารถในการสร้างยอดขายให้ถึงเป้า

อีกทั้งยังพัฒนาบุคลากรและองค์กรเพื่อตอบสนองหรือรองรับความต้องการของลูกค้าได้อย่างไม่
จำกัด เนื่องจาก บริษัทหลักทรัพย์ จะมีรายได้จากการซื้อขายหลักทรัพย์

ดังนั้นเมื่อพนักงานเข้ามาสู่องค์กรในตำแหน่งเจ้าหน้าที่การตลาดแล้ว

ถือเป็นส่วนสำคัญในการสร้างรายได้ให้กับบริษัท

โดยเจ้าหน้าที่การตลาดทุกคนจะมียอดขายเป้าหมายที่จะต้องทำให้สำเร็จ

ปัจจุบันบริษัทหลักทรัพย์โกลเบล็ก จำกัด มีพนักงานจำนวน 350 คน

จากข้อมูลของแผนทรัพยากรบุคคลพบว่า ภายในปี 2551 - 2554

มีอัตราการลาออกของพนักงานเป็นอย่างมาก

จากการศึกษาพบว่า

กลุ่มพนักงานลาออกไปแล้วมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับต่ำจนถึงปานกลาง

แต่ความพึงพอใจในส่วนกลยุทธ์และเป้าหมายองค์กรอยู่ในระดับต่ำ มีจำนวน 14 คน

คิดเป็นร้อยละ 70 ความพึงพอใจในด้านพนักงานอยู่ในระดับต่ำมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ

60 ความพึงพอใจในรูปแบบการบริหารอยู่ในระดับต่ำมีจำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 75

ความพึงพอใจในค่านิยมร่วมกันของคนในองค์กรอยู่ในระดับต่ำ 12 คนคิดเป็นร้อยละ 60

ในขณะที่กลุ่มพนักงานปัจจุบันมีความพึงพอใจอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน

ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์สาเหตุพร้อมนำแนวทางแก้ไขปัญหาโดยการเสนอกกลยุทธ์

ในการสนับสนุนให้พนักงานและลูกค้า

พัฒนาศักยภาพความรู้

ในสินค้าใหม่และขยายฐานพนักงาน

องค์กรจะได้รับ

ความพึงพอใจมากขึ้นจากพนักงานและลูกค้า

มุมมองที่มีต่อองค์กรจะเป็นเหมือนไฟเลี้ยงที่คอยดูแลใส่ใจทำให้พนักงานประสบความสำเร็จตาม

เป้าหมาย

เกิดการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในองค์กรและเป็นแหล่งความรู้

ที่องค์กรมีความชำนาญกว่าคู่แข่ง

ทำให้พนักงานมีความสามารถที่จะแข่งขันในตลาดได้

องค์กรมีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ มากขึ้น ทำให้เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน