

บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

จากความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร ทำให้สังคมในโลกปัจจุบันเป็นสังคมแห่งข่าวสารข้อมูลที่ถูกเชื่อมโยงเข้ากันหมด ส่งผลให้การแข่งขันทางการค้าที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ทั้งนโยบายการค้าเสรี การขยายตัวของตลาดโลก การลงทุนข้ามชาติ และการเคลื่อนย้ายของปัจจัยการผลิต ดังนั้นคุณภาพของคนจะเป็นตัวแปรที่สำคัญที่สุดในเชิงความได้เปรียบในการแข่งขันองค์กรธุรกิจสมัยใหม่จึงมุ่งเน้นให้ความสนใจไปกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นพิเศษ เพราะ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

บุคลากรขององค์กรจึงเปรียบเสมือนทรัพยากรที่มีค่า ทั้งยังเป็นสิ่งที่องค์กรต้องรักษาไว้และลงทุนเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในระยะยาว การที่องค์กรต้องสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปด้วยสาเหตุใดก็ตาม ย่อมเท่ากับว่าองค์กรต้องสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าขึ้นไป ในขณะที่เดียวกันต้องลงทุนเพิ่มในอีกหลายด้าน เพื่อที่จะสรรหา คัดเลือก ฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเข้ามาทดแทน ทำให้องค์กรสูญเสียเวลา และผลประโยชน์มากพอสมควร (กรกฎ พลพานิช, 2540)

นอกจากนี้หากบุคลากรได้รับการพัฒนา และจูงใจอย่างเหมาะสมจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างไม่มีขีดจำกัด องค์กรใดที่สามารถสร้างความรู้สึกรักผูกพันให้แก่พนักงานที่ถือเป็นทุนมนุษย์ขององค์กรได้เป็นอย่างดี จะมีแนวโน้มว่าการบริหารงานขององค์กรจะประสบความสำเร็จตามไปด้วย เพราะเป็นการสร้างทัศนคติเชิงบวกที่มีต่อองค์กรให้แก่พนักงาน โดยพนักงานเหล่านี้จะตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์กรอยู่ตลอดเวลา พร้อมทั้งจะทุ่มเทและร่วมมือในการปรับปรุงงาน เพื่อให้้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งการบริหารคนที่ว่านี้จะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของแต่ละองค์กร เพราะทุนมนุษย์ของแต่ละองค์กรจะมีความต้องการในใจที่แตกต่างกันออกไป (ชัยทวี เสนะวงศ์, 2549)

บริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด(มหาชน) เป็นบริษัทเก่าแก่ ที่ก่อตั้งมานานกว่า 67 ปี โดยก่อตั้งขึ้นตั้งแต่ปี พ.ศ. 2482 จากการร่วมลงทุนกับบริษัทในฮ่องกง เดิมใช้ชื่อว่า บริษัท ลีอกซ์เลย์ ไรซ์ กัมปะนี (กรุงเทพฯ) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อทำธุรกิจส่งออกสินค้าทางการเกษตร เช่น ข้าวและไม้

เป็นต้น ซึ่งต่อมาในปี พ.ศ. 2500 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ล็อกซ์เลย์ (กรุงเทพฯ) จำกัด ดำเนินธุรกิจ การนำเข้าและจัดจำหน่ายสินค้าจากต่างประเทศ ตลอดจนการให้บริการสินค้าทางด้านอุตสาหกรรม และสินค้าเทคโนโลยีขั้นสูง บริษัทมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว และได้ร่วมลงทุนกับธุรกิจต่าง ๆ กับเหล่าบริษัทชั้นนำจากต่างประเทศ พร้อมทั้งได้แปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2536 เป็นต้นมา บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจแบบครบวงจร มุ่งเน้นสร้างความเจริญเติบโต ที่มีคุณภาพ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและบริหารทรัพย์สินที่มีอยู่ให้เกิดมูลค่าสูงสุด ตามหลักการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและรักษาประโยชน์ให้แก่ผู้ถือหุ้น (Loxley Public Company Limited, 2001) นอกจากนี้บริษัทยังได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็น ทรัพยากรอันมีค่าต่อองค์กร โดยจะเห็นได้จากภารกิจของบริษัทที่กำหนดไว้ นั่นคือ บริษัทเน้น ความแข็งแกร่งทางการเงิน และทรัพยากรมนุษย์ และบริษัทจะดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นธรรม ต่อผู้ถือหุ้น พนักงาน และสังคม

จากการที่ปัจจุบันประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ค่อนข้างมาก ไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม บริษัทจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยในปี 2549 ได้มีการปรับแผนงานและใช้กลยุทธ์การตลาดเชิงรุกมากขึ้น ส่วนในปี 2550 บริษัทคาดว่าเศรษฐกิจโดยรวมจะชะลอตัวลงบริษัทจึงมีแผนที่จะปรับโครงสร้าง ธุรกิจใหม่ โดยจัดกลุ่มให้มีความกระชับ คล่องตัว และสอดคล้องกับภาวะตลาดยิ่งขึ้น พร้อมกับการ เทคโนโลยีสารสนเทศ ทางด้านการบริหารจัดการ การเงิน การตลาด และบุคลากรมาใช้ให้มากขึ้น เพื่อให้พร้อมต่อการขยายไปยังธุรกิจใหม่ๆที่สร้างกำไร และปรับปรุงธุรกิจเดิมที่ไม่ก่อประโยชน์ เท่าที่ควร (บริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน), 2549) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน

ในการศึกษาคั้งนี้จะศึกษาเฉพาะบริษัท ล็อกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) โดยไม่รวมกับบริษัท ย่อยและบริษัทร่วมที่ทางบริษัทได้เข้าไปถือหุ้น เนื่องจากมีการบริหารจัดการ และการดำเนินงานที่ แยกจากกัน โดยบริษัทดำเนินธุรกิจหลักซื้อมาขายไปในอุปกรณ์ระบบโทรคมนาคมและระบบอื่นๆ พร้อมติดตั้ง มีกลุ่มงานในบริษัททั้งหมด 18 ฝ่าย โดยบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานของบริษัท จำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน เพราะธุรกิจส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับ อุตสาหกรรมและเทคโนโลยีขั้นสูง รวมถึงการให้บริการแบบครบวงจร ดังนั้นการที่จะคัดเลือก สรรหา พัฒนาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่สำคัญของบริษัท จึงเป็นสิ่งสำคัญ และการเพิ่มความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงาน จะช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายของกิจการตามที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร เพื่อวัดระดับ ความผูกพันของพนักงาน และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการนำข้อมูลที่ได้ไปพัฒนาและ

วางแผนในการรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพในการปฏิบัติงานให้คงอยู่ และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรอย่างยั่งยืนตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด(มหาชน)

นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความเชื่อมั่น ความเต็มใจ และความปรารถนาของพนักงานในการยอมรับ ทูมเทให้กับการทำงานและองค์กร โดยวัดการรับรู้ของพนักงานผ่านความคิดเห็นในปัจจัย 4 ด้าน ประกอบด้วย (1) ด้านองค์กร (2) ด้านงาน (3) ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ (4) ด้านภาวะผู้นำ

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะบริษัท ประกอบด้วย พนักงานประจำ หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน และพนักงานสัญญาจ้าง หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน) โดยได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน แต่มีข้อจำกัดในการเป็นพนักงานของบริษัทตามระยะเวลาที่ระบุในสัญญา

องค์กร หมายถึง ศูนย์รวมของพฤติกรรมของผู้เป็นสมาชิกร่วม หรือเป็นศูนย์ของคนหรือพฤติกรรมของคนและการทำงานร่วมกันของคนซึ่งในที่นี้หมายถึงบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน)

ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบถึงความผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ลีอกซ์เลย์ จำกัด (มหาชน)
2. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างความยั่งยืนและเพิ่มระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรต่อไป