

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรยุคใหม่ ปัจจัยสำคัญตัวหนึ่งที่มีส่วนช่วยสร้างให้องค์กรได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน คือ “คน” เนื่องจากคนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาไว้ และการจูงใจเพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็จะสามารสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างไม่มีขีดจำกัด เพราะ “คน” คือทุนมนุษย์ (Human capital) หรือเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งเป็นการลงทุนเช่นเดียวกับการลงทุนปกติ โดยหวังให้ได้ผลกำไรคืนมา การที่จะดึงดูด ธำรงรักษา และจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีขวัญกำลังใจและความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร จะนำมาซึ่งความรัก ความผูกพันและความพึงพอใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งองค์กรจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

ในกระบวนการทำงานของอุตสาหกรรมทางการผลิตแม่พิมพ์และชิ้นส่วนยานยนต์ ซึ่งถือว่าเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันสูงมากในปัจจุบัน จำเป็นต้องใช้ทั้งกำลังคนและกำลังเครื่องจักรเพื่อรองรับการผลิตที่นับวันจะเติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง นับเป็นอุตสาหกรรมหลักในลำดับต้น ๆ ที่รัฐบาลให้การสนับสนุนเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับประเทศ โดยมุ่งให้อุตสาหกรรมยานยนต์เป็นอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมการนำเข้าเครื่องจักรที่ใช้ในการผลิต เพื่อเป็นการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางในการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในภูมิภาคเอเชีย เพื่อการส่งออกไปยังต่างประเทศ ภายใต้ภาวะเศรษฐกิจการเมืองในยุคไร้พรมแดนที่เน้นการเปิดตลาดเสรีมากขึ้น จากนโยบายกระตุ้นยอดขายรถยนต์ของโครงการรถยนต์คันแรก โดยการคืนเงินภาษีให้กับประชาชนไม่เกิน 100,000 บาทต่อคน ทำให้ยอดการจอร์รถยนต์ทุกค่ายเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากตลอดระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา ประจวบกับปัญหาการหยุดการผลิตในช่วงการเกิดแผ่นดินไหวและสึนามิที่ประเทศญี่ปุ่น ส่งผลให้การผลิตรถยนต์ของค่ายยักษ์ใหญ่อย่างฮอนด้าต้องชะงักการผลิตและจากเหตุน้ำท่วมใหญ่ที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่งผลให้การผลิตที่เพิ่งกลับฟื้นตัวของฮอนด้า จากเหตุแผ่นดินไหวต้องหยุดการผลิตไปอีกเป็นระยะเวลา 3 เดือน หลังจากการปรับปรุงฟื้นฟูโรงงานหลังเหตุน้ำท่วม บริษัทผู้ผลิตรถยนต์ทุกค่ายต้องเร่งทำการผลิตเพื่อทออบกู้แผนงาน ทำให้ยอดการสั่งซื้อชิ้นส่วนรถยนต์เพิ่มขึ้นเป็น 2.5 เท่า โดยผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ส่วนใหญ่ต้องทำงานล่วงเวลา และทำงานในวันหยุดเพื่อผลิตชิ้นส่วนให้ทันต่อความต้องการ

และจากเหตุนี้ทำให้อุตสาหกรรมในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ผ่านมา ลูกค้าหลายรายมองว่าทำเลที่ตั้งของโรงงานอยู่ในพื้นที่เสี่ยงต่อกภัยพิบัติ อีกทั้งบริษัทประกันภัยไม่รับคุ้มครองกรณีเกิดน้ำท่วมอีก ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องหาทำเลที่ตั้งใหม่ตามเงื่อนไขการป้องกันความเสี่ยงที่ลูกค้าแต่ละรายกำหนด ซึ่งหากบริษัทฯ ไม่มีแหล่งผลิตสำรองหรือยังอยู่ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป ลูกค้าแต่ละรายจะลดปริมาณการสั่งซื้อที่มีอยู่เดิม และจะไม่ให้งานรุ่นใหม่ๆ อีกต่อไป ทำให้บริษัทฯ จำเป็นต้องย้ายสถานประกอบการไปจังหวัดสระบุรี ซึ่งส่งผลให้ระยะทางการเดินทางของพนักงานเพิ่มขึ้น โดยพนักงานส่วนใหญ่พักอาศัยกับครอบครัวในจังหวัดลพบุรี อ่างทอง และสุพรรณบุรี และเดินทางมาทำงานด้วยตัวเอง หากต้องย้ายไปจังหวัดสระบุรี จะมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในส่วนของค่าเดินทางและค่าหอพัก ซึ่งเป็นการเพิ่มภาระให้กับพนักงาน ทำให้หลายคนตัดสินใจที่จะลาออก โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่มีอายุงาน และประสบการณ์ทำงานกับบริษัทไม่ต่ำกว่า 5 – 18 ปี ส่วนแต่เป็นพนักงานที่มีฝีมือและได้รับการฝึกอบรมมาอย่างดีทั้งสิ้น

อีกประการหนึ่งคือผลกระทบจากนโยบายการขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท ทั่วประเทศ แรงงานส่วนหนึ่งกลับไปทำงานที่ภูมิลำเนาของตนเอง ทำให้อัตราการลาออกของพนักงานสูงกว่าปกติเมื่อเทียบกับในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา ปัญหาที่ตามมาคือการขาดแคลนแรงงานฝีมือ และการแข่งขันด้านแรงงานที่สูงมาก นอกจากนี้ บริษัทฯ ต้องใช้เงินในการปรับปรุงฟื้นฟูโรงงานหลังน้ำท่วมใหญ่ และต้องลงทุนในการสร้างโรงงานใหม่ จึงมีความจำเป็นต้องปรับลดสวัสดิการบางตัวที่เคยให้กับพนักงานลงทำให้พนักงานหลายส่วนเกิดความขุ่นข้องหมองใจกับการทำงาน

โดยส่วนใหญ่บริษัทฯ มักจะทราบทัศนคติของพนักงาน เฉพาะเรื่องงานเท่านั้น ส่วนทัศนคติของพนักงานในเรื่องอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ ด้านการจัดรถรับส่ง ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน และด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน อาจเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ไม่เคยสำรวจมาก่อน ในขณะที่มุมมองของพนักงานถือว่าทัศนคติเหล่านี้มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการทุ่มเทให้กับการปฏิบัติงาน ยิ่งในสังคมและเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มุ่งเข้าสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based society) ยิ่งทำให้สินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้กลายเป็นสิ่งที่มีพลังอำนาจมหาศาล

เพราะ “คน” ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญของการบริหารเนื่องจากความสำเร็จขององค์กร ย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการทำงานของคนในองค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของคนนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยขององค์กรที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว บุคคลย่อมมี

ความผูกพันกับงานและหน่วยงาน การปฏิบัติงานก็จะเต็มไปด้วยความมุ่งมั่น มีความกระตือรือร้น และตั้งใจที่จะทำงานให้ดีขึ้นปัญหาที่ผู้ปฏิบัติงาน เผชิญหา หลบเลี่ยงงาน ขาดงาน เปลี่ยนงาน หรือ ลางาน ก็จะลดลงไป ดังนั้นความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่ ปฏิบัติงาน และเป็นเรื่องสำหรับผู้บริหารควรให้ความสนใจ เพื่อที่จะได้นำมาเป็นองค์ประกอบในการ วิเคราะห์ พัฒนาและปรับปรุง โดยการนำปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ มาปรับปรุง แก้ไข การบริหารปัจจัยนั้น ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความ พึงพอใจที่สูงขึ้น ปัจจัยที่กำหนดความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคล หรือของแต่ละ หน่วยงานนั้นไม่เหมือนกัน และมีความพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ไม่เท่ากัน เนื่องจากความพึงพอใจเป็น เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติทางด้านจิตใจของบุคคล ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วมีความแตกต่างกัน องค์กรหรือหน่วยงานจึงต้องพยายามที่จะเตรียมปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถตอบสนองความต้องการของ บุคลากรเพื่อให้เกิดความพึงพอใจที่จะส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพ ดังนั้น การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลและความพึงพอใจ ในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน จึงนับว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ และเนื่องจากไม่เคยมีผู้ใดทำการวิจัยเรื่องนี้มาก่อน ผู้วิจัยในฐานะ พนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด สังกัดฝ่ายบุคคลและธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการกำกับดูแล งานบุคคล จึงอยากทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานหรือไม่อย่างไร จึงสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล ของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เพื่อนำผลการวิจัยไปวิเคราะห์ หาแนวทางปรับปรุงแก้ไข เพื่อการพัฒนาให้การ บริหารจัดการงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และสามารถตอบสนอง ให้ตรงต่อเงื่อนไขความต้องการใหม่ ๆ ของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน พร้อมจะทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานอย่างเต็มที่ โดยมีเหตุผลที่สำคัญยิ่งนั้นคือ เพื่อ พัฒนาไปสู่เป้าหมายอันสูงสุดของทั้งสองฝ่ายอย่างมั่นคงและยั่งยืนนั่นเอง

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลและ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

#### ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจของพนักงาน ที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ซึ่งจะประกอบด้วย พนักงานรายเดือน พนักงานรายวัน พนักงานชั่วคราว และนักศึกษาฝึกงาน จำนวน 1,046 คน (บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด. 2554 : เว็บไซต์) กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรยามานะ (Yamane) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 290 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

2.1.1 เพศ

2.1.2 อายุ

2.1.3 สถานภาพสมรส

2.1.4 ระดับการศึกษา

2.1.5 ตำแหน่งงาน

2.1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1.7 แผนกที่สังกัด

2.2 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการจัดการงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

2.2.1 ด้านเงินเดือนค่าจ้าง

2.2.2 ด้านการสรรหา

2.2.3 ด้านการฝึกอบรม

2.2.4 ด้านความปลอดภัย

2.2.5 ด้านสิ่งแวดล้อม

2.2.6 ด้านธุรการ

2.2.7 ด้านการจัดสรรรับส่ง

2.3 ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

2.3.1 ด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

2.3.2 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

2.3.3 ด้านคุณค่าทางสังคม

2.3.4 ด้านผู้บังคับบัญชา

2.3.5 ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

2.3.6 ด้านสวัสดิการที่เป็นตัวเงิน

2.3.7 ด้านสวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน

3. ขอบเขตพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด นิคมอุตสาหกรรม สหรัตนนคร 117 หมู่ 4 ตำบลบางพระครู อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

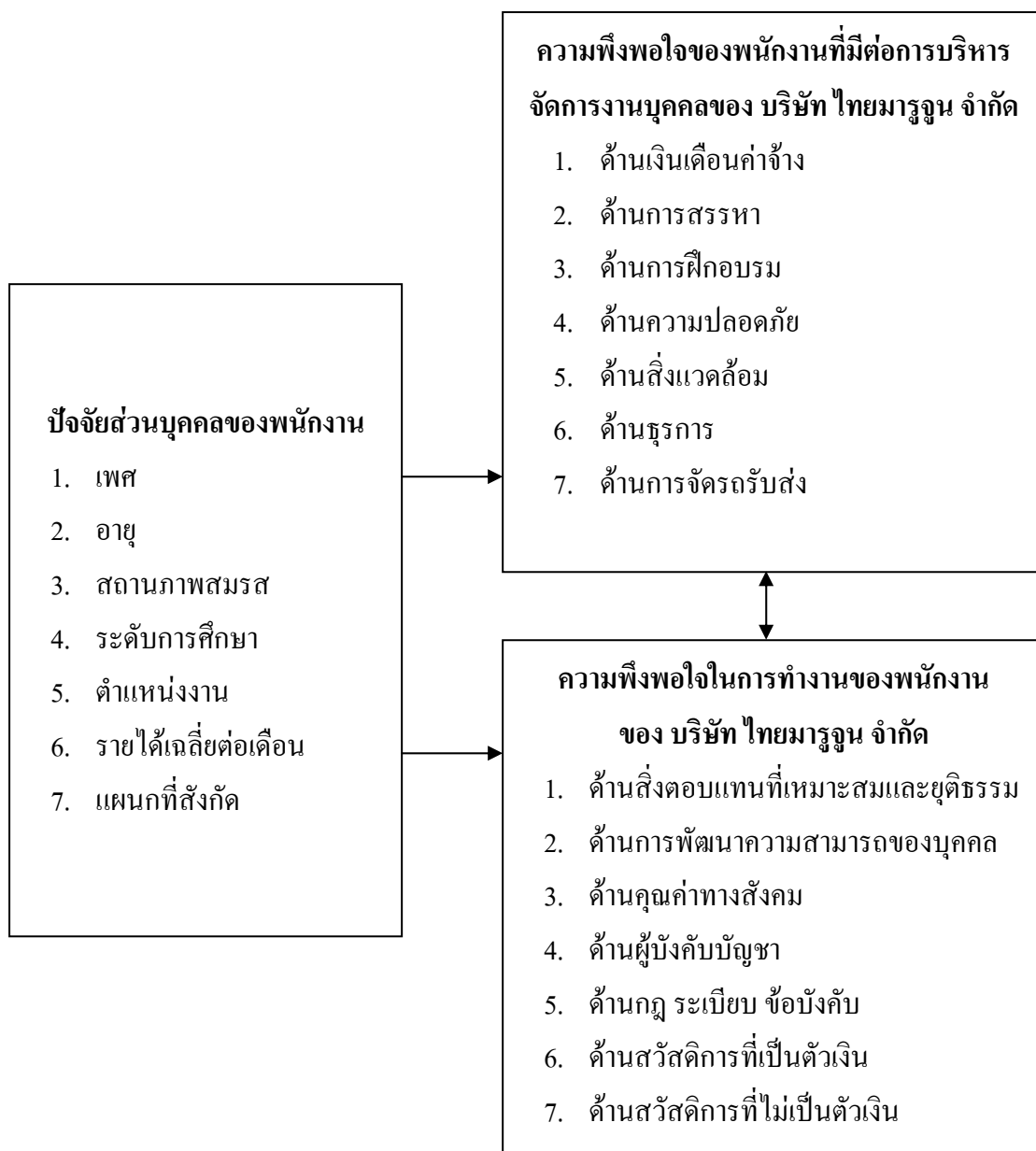
4. ขอบเขตด้านเวลา ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ในช่วงเดือนกรกฎาคม ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2555

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

การกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี การทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารจัดการงานบุคคล รวมทั้งสภาพปัญหาทางด้านการบริหารงานบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการงานบุคคลของ บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
3. ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

### นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงงาน หมายถึง โรงงานที่ตั้งอยู่ภายในนิคมอุตสาหกรรมสหรัตนนคร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ชื่อบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

บริษัท หมายถึง บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด และให้ความหมายรวมถึง คณะบุคคล หรือบุคคล ซึ่งทางบริษัทฯ มอบอำนาจให้กระทำการแทน หรือทำงานในนามบริษัท

พนักงาน หมายถึง บุคคลซึ่งตกลงทำงานกับบริษัทฯ ในทุกระดับของตำแหน่งงาน โดยได้รับค่าจ้าง ซึ่งมีฐานะเป็น “ลูกจ้าง” ประกอบด้วย พนักงานรายวัน พนักงานรายเดือน และพนักงานชั่วคราว ซึ่งอยู่ในตำแหน่งพนักงานระดับบังคับการและพนักงานระดับปฏิบัติการ

พนักงานรายวัน หมายถึง พนักงานของบริษัทฯ ที่ได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานเป็นรายวัน ตามจำนวนวันที่ทำงาน รวมถึงค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี และวันลา ตามระเบียบ บริษัทฯ

พนักงานรายเดือน หมายถึง พนักงานของบริษัทฯ ที่ได้รับค่าจ้างตอบแทนการทำงานเป็น “รายเดือน”

พนักงานชั่วคราว หมายถึง พนักงานที่ทางบริษัทฯ ตกลงจ้าง หรือรับเหมาช่วงให้ทำงาน ซึ่งนอกเหนือจากงานประจำของบริษัทฯ อันได้แก่ งาน โครงการ งานชั่วคราว หรืองานตามฤดูกาล และจะเลิกจ้างเมื่อครบกำหนดระยะเวลาตามสัญญาจ้างนั้น

การจัดการ หมายถึง กระบวนการ หรือขั้นตอนการทำงานต่าง ๆ ได้แก่ งานในหน่วยงานบุคคล งานด้านสวัสดิการ งานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ วิธีปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงหน้าที่ เวลา ความตั้งใจในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ

การบริหารงานบุคคล หมายถึง ผู้บริหารและผู้อำนวยการด้านบุคลากร โดยมีภารกิจมุ่งปฏิบัติในกิจกรรมทั้งปวงที่เกี่ยวกับบุคลากรของบริษัทฯ เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์กรเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสูงตลอดเวลา ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานผู้มาใช้บริการงานบุคคล เช่น ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ และด้านการจัดรถรับส่งที่พนักงานได้รับการตอบสนองให้บรรลุวัตถุประสงค์ในสิ่งที่ต้องการและคาดหวัง โดยทางบริษัท จะทำวิธีการบริหารงานบุคคล ที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การวางแผนกำลังคน การสรรหาพนักงาน การคัดเลือกพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย การปลดพนักงานออก การฝึกอบรม การกำหนดค่าจ้างเงินเดือนพนักงาน การจูงใจ การบริหารแรงงานสัมพันธ์ การบริหารสวัสดิการ การบริหารอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด เช่น อายุ เพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แผนกที่สังกัดของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทศนคติที่ดีของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ที่มีต่อสภาพการทำงานในแต่ละด้านในเชิงบวก

สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ความเสมอภาคในการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมให้กับพนักงานของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด โดยยึดปรัชญาที่ว่างานเท่ากันจ่ายเท่ากัน หมายความว่า งานที่มอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานในหน้าที่ ตำแหน่งเดียวกัน ลักษณะงานเหมือนกัน ใช้คุณวุฒิเดียวกัน ก็ควรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่เท่ากัน

การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง กระบวนการต่างๆ ที่บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ได้นำมาใช้เพื่อการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความสามารถเพียงพอในการปฏิบัติงานและพัฒนางานของตนเอง อย่างต่อเนื่องตลอดจนปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรให้เพิ่มมากขึ้นโดยการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก

คุณค่าทางสังคม หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจต่ออาชีพ ต่อภาพลักษณ์ขององค์กรที่ดีเป็นที่รู้จักของสังคม โดยแต่ละบุคคลจะตระหนักและแสดงบทบาทตามสถานภาพทางสังคมของตน ซึ่งบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ได้ให้ความสำคัญกับพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน

ผู้บังคับบัญชา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดการที่บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ได้แต่งตั้งให้รับผิดชอบในแต่ละส่วนงาน เพื่อให้งานดำเนินไปอย่างมี



ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในทุก ๆ ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การมอบหมายงาน การนำและการควบคุมอย่างเหมาะสม โดยแต่ละองค์กรจะมีการแบ่งสายการบังคับบัญชาเป็นผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ระดับกลาง และระดับหัวหน้างานตามผังการจัดองค์การของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ซึ่งจัดทำขึ้นเพื่อบังคับใช้ในการบริหารจัดการองค์กร โดยอ้างอิงมาจากกฎหมายหลักของประเทศไทย กฎหมายแรงงาน กฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงแรงงานและสวัสดิการอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร

สวัสดิการที่เป็นตัวเงิน หมายถึง สวัสดิการที่บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ได้จัดให้กับพนักงานในองค์กร โดยจ่ายในรูปของตัวเงิน ที่นอกเหนือจาก เงินเดือนค่าจ้างปกติ ได้แก่ ค่าเดินทาง ค่ากะ ค่าอาหาร ค่าเบี้ยเลี้ยง กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่าอาหาร ค่าเบี้ยขยัน ค่าทำงานล่วงเวลา โบนัส เงินช่วยเหลือการสมรส เงินช่วยเหลือคลอดบุตร เงินช่วยเหลือฌาปนกิจศพ เป็นต้น

สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงิน หมายถึง สวัสดิการที่บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ได้จัดให้กับพนักงานแต่ละคน เพื่อให้พนักงานได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ โดยไม่ได้อยู่ในรูปตัวเงิน เช่น วันหยุดพักผ่อนประจำปี ชุดพนักงาน อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล โรงอาหาร ร้านสะดวกซื้อ ลาดจอดรถ ตู้เก็บของส่วนบุคคล กีฬาสีและการจัดเลี้ยงปีใหม่ ประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน ประกันชีวิต เป็นต้น

ความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคล หมายถึง ความพึงพอใจของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ที่มาใช้บริการงานบุคคลในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านเงินเดือน ค่าจ้าง ด้านการสรรหา ด้านการฝึกอบรม ด้านความปลอดภัย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านธุรการ ด้านการจัดรถรับส่ง เป็นต้น

เงินเดือนค่าจ้าง หมายถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน ตามตำแหน่ง หน้าที่ ความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานการกำหนดโครงสร้างเงินเดือนค่าจ้างที่เป็นระบบของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

การสรรหา หมายถึง กระบวนการวางแผนกำลังคน กระบวนการสรรหา กระบวนการคัดเลือก การตรวจร่างกาย การบรรจุและแต่งตั้ง การปฐมนิเทศ ที่บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ดำเนินการ เป็นกระบวนการเพื่อดึงดูดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ หรือมีคุณภาพเข้ามาสู่องค์กร เพื่อทำการคัดเลือกพนักงานที่บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งที่มุ่งใจผู้สมัครที่มีคุณภาพเข้า

มาทำงานในธุรกิจของตน อันได้แก่ แหล่งที่ใช้ในการสรรหาพนักงาน ระยะเวลาในการสรรหาพนักงาน

การฝึกอบรม หมายถึง กระบวนการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นระบบที่บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ได้จัดทำขึ้น เพื่อสร้างหรือเพิ่มพูนความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ความสามารถ (Ability) และเจตคติ (Attitude) ของบุคลากรภายในองค์กร อันจะช่วยปรับปรุงให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ความปลอดภัย หมายถึง การกระทำและกระบวนการบริหารจัดการต่าง ๆ ที่ทำให้ลูกจ้างปราศจากความเจ็บป่วยทางด้านร่างกาย หรืออารมณ์ มีความเกี่ยวข้องกับการป้องกันควบคุมดูแลสุขภาพอนามัยของพนักงานภายในบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ทุกคน จากการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นในขณะทำงาน รวมถึงการป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุบนองงานและโรคจากการทำงานทั้งหมด

สิ่งแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่สามารถจับต้องได้ เครื่องอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานของพนักงานดำเนินการไปได้ด้วยดี ไม่ว่าจะเป็นสำนักงาน เครื่องใช้สำนักงาน เครื่องปรับอากาศ ที่พักทานอาหาร ห้องน้ำ สถานพยาบาล สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ ห้องสมุด รถรับส่งพนักงาน ฯลฯ ซึ่งบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ได้จัดให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม

งานด้านธุรการ หมายถึง กระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการให้บริการกับพนักงานของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ให้ได้รับความสะดวกในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เช่น การบริการเบิกจ่ายชุดพนักงาน งานทำความสะอาดห้องน้ำ ห้องพยาบาล โรงอาหาร รถรับส่ง ตลอดจนดูแลด้านสาธารณูปโภคทั้งหมดของบริษัทฯ ให้ใช้งานได้ตามปกติ

การจัดรถรับส่ง หมายถึง การจัดสวัสดิการรถรับส่งพนักงานที่บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด ได้จัดเพื่อเป็นสวัสดิการให้กับพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางไปปฏิบัติงานให้กับพนักงานทั้งสองกะ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการบริหารจัดการงานบุคคลและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยมารูจูน จำกัด
2. ทำให้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานเพื่อจัดทำฐานข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

3. ผลการวิจัยนำไปเป็นข้อมูลในการบริหารจัดการงานบุคคล ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงองค์การ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร ลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและลดปัญหาการลาออกของพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด

4. ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการกำหนดนโยบายบริหารจัดการงานบุคคล เพื่อสร้างขวัญ กำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานบริษัท ไทยมารูจูน จำกัด