

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎี
2. การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดและทฤษฎี

##### แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 132) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกโดยรวมของบุคคล ที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือ ผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

ชาญชัย อาจินสมาจาร (ไม่ปรากฏปีที่พิมพ์ : 76) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง เจตคติของพนักงาน การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ดังนั้นความพอใจในงานจึงเป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจในชีวิต ความพอใจในงานมีความสำคัญ เพราะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ความพอใจในงานสัมพันธ์กับอายุ อาชีพ ขนาด และลักษณะของงาน ฯลฯ

Stephen P. Robbins (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 22 อ้างอิงจาก Stephen P. Robbins, 2005) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกโดยรวมที่แต่ละบุคคลมีต่องานของแต่ละคน บุคคลใดที่มีความพึงพอใจสูงจะมีความรู้สึกเชิงบวกต่องาน ตรงกันข้ามบุคคลใดที่ไม่พึงพอใจในงานของตน ก็จะมีความรู้สึกเชิงลบต่องานนั้น

## แนวคิดและทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg

### ความหมายของแรงจูงใจ

พิทยา บวรวัฒนา (2548 : 31) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง การสร้างความปรารถนาในตัวคนที่จะทำบางสิ่งบางอย่าง เพื่อให้การกระทำนั้นเป็นตัวสนองความต้องการปัจเจกบุคคล คนที่ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นคนที่มีความเครียด และความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันทำให้ปัจเจกบุคคลนั้นทำงานขยัน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของตน

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2550 : 129) กล่าวว่า การจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคล ซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่อง หรือเป็นสถานะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางตามที่ตนต้องการ การจูงใจจึงเป็นการที่บุคคลได้รับการกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่างๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเองรวมทั้งการเพิ่มพูนความสามารถที่จะทุ่มเทในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามความต้องการและสร้างความพึงพอใจสูงสุด

พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 : 2-3) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งใดๆที่ทำให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้น (Whatever causes activity)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 111) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สถานะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดมุ่งหมายปลายทางตามที่ต้องการ

Stephen P. Robbins (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2548 : 39 อ้างอิงจาก Stephen P. Robbins, 2005) กล่าวว่า แรงจูงใจ คือความตั้งใจของบุคคลที่จะทำบางสิ่งบางอย่างและมีเงื่อนไขคือความสามารถในการกระทำเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความจำเป็นต้องการ (Need) ของบุคคลนั้น

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

วิเชียร วิทญูคุณ (2547 : 163-168) กล่าวถึง ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก ว่ามีปัจจัยสองกลุ่มคือ สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจกับสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ หรือเป็นปัจจัยจูงใจกับปัจจัยอนามัย อันเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งได้เริ่มวิจัยเกี่ยวกับเรื่องทฤษฎีแรงจูงใจโดยการทำแบบสอบถามนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ใช้การสัมภาษณ์โดยการตอบคำถามในสิ่งที่ผู้ตอบคำถามรู้สึกชอบและรู้สึกไม่ชอบในการทำงาน ให้ผู้ตอบคำถามอธิบายรายละเอียดเมื่อรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงาน แล้วจัดเป็นหมวดหมู่ประเภทของประสบการณ์ที่เหมือนกันทั้ง

พอใจและไม่พอใจ โดยมีความเชื่อว่าความสัมพันธ์ที่มีกับงานเป็นพื้นฐานอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความคิดของแต่ละคนว่างานนั้นล้มเหลวหรือสำเร็จ การที่แต่ละคนคิดว่างานของตัวเองดีหรือไม่ดีนั้นมีตัวแปรหลายปัจจัย

จากการศึกษาของเฮอรัลด์ เบอร์กิน สรุปว่าปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายนอกของสิ่งแวดล้อมของงาน เฮอรัลด์ เบอร์กิน เรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจนี้ว่าปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานจะเกิดจากปัจจัยภายในของสิ่งแวดล้อมของงาน และเฮอรัลด์ เบอร์กิน เรียกปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation or Satisfiers Factors)

### **ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene or Maintenance Factors)**

เป็นปัจจัยที่จะสร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ ถ้าหากพนักงานไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้แล้ว ก็จะเป็นการสร้างความไม่พึงพอใจและไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. **นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration)** นโยบายขององค์กรที่ไม่ส่งเสริมความเจริญเติบโตขององค์กรและของตัวพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากร การบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่น การใช้อำนาจอิทธิพลระหว่างบุคคลในองค์กร ความไม่มีประสิทธิภาพในการบริหารงาน การขาดความเป็นธรรมในองค์กร

2. **การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision)** ผู้บังคับบัญชาขาดความเป็นธรรม ลำเอียง อคติ ขาดความรู้ความสามารถในการบริหารงานและปกครอง เป็นคนอนุรักษนิยมไม่สามารถแนะนำวิชาการหรือเทคนิคใหม่ๆ เข้ามาปรับใช้ในองค์กรได้

3. **ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor)** ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชามีช่องว่างมากเกินไป ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไม่ถึงผู้บังคับบัญชาวางตนเหนือกว่า ไม่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ขาดความอบอุ่น ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงานที่ทำ

4. **สภาพของการทำงาน (Working Condition)** สภาพแวดล้อมต่างๆเกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้งของที่ทำงาน ขาดวัสดุครุภัณฑ์อำนวยความสะดวกในการทำงาน ปริมาณงานมากหรือน้อยเกินไป

5. **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with Peers)** พฤติกรรมของบุคคลต่างๆในองค์กร ต่างคนต่างอวดดี แข่งขันชิงดีชิงเด่น ต่างคนต่างเอาตัวรอด ทับถมเพื่อนร่วมงาน เอา

รัดเอาเปรียบ ชอบเสียดสี จู้ฟ่อง สารระแนแ่ส่อด ไม่มีความเป็นมิตรภาพ ทำให้คับข้องใจ เป็นผลให้เกิดความเบื่อหน่าย

**6. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Subordinates)**  
ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ศรัทธาเชื่อถือ ไม่รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ทำตัวถ่วงความเจริญของหน่วยงาน เข้ากันไม่ได้สนิท เป็นผู้มีส่วนสร้างความไม่พอใจในการทำงาน

**7. เงินเดือนและสวัสดิการ (Salary)** เงินเดือนหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ทำ พนักงานเก่าหรือพนักงานใหม่ได้เงินไม่แตกต่างกันพอเหมาะพอควร การเลื่อนขั้นขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งช้าเกินไป เป็นผลให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร

### **ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น (Satisfiers or Motivation Factors)**

เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงาน และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจและดียิ่งขึ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรงและสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ซึ่งมีดังต่อไปนี้

**1. ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement)** องค์กรประกอบอันนี้นับว่ามีความสำคัญมากที่สุด แก่อุปสรรคปัญหาให้ลุล่วงไปได้เสมอๆย่อมจะรู้สึกมีความพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง ทำให้มีกำลังใจจะทำงานอื่นๆต่อไป

**2. การได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition)** ถ้าผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่วไปในสังคม ให้ความสำคัญ ยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถ เมื่อทำงานบรรลุผลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความรู้สึกภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น

**3. ลักษณะของงาน (Work Itself)** ถ้าเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทายในความสามารถ เป็นงานสำคัญที่มีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิดงานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ๆแบบใหม่ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้

**4. ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility)** ถ้าได้รับเกียรติและความไว้วางใจ มอบหมายให้รับผิดชอบทำงานนั้นๆอย่างอิสระเสรี ให้โอกาสทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจตราควบคุมมากเกินไป พนักงานจะมีความพึงพอใจเป็นอย่างมาก

**5. ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)** ถ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน ขึ้นเงินเดือนค่าจ้างให้สูงขึ้น จะเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

**6. ความเจริญเติบโต (Growth)** ถ้ามีโอกาสที่จะเจริญเติบโตโอกาสที่จะเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการทำงาน ก็จะเป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น

จากแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก ผู้ศึกษาได้นำหลักการดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด

#### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

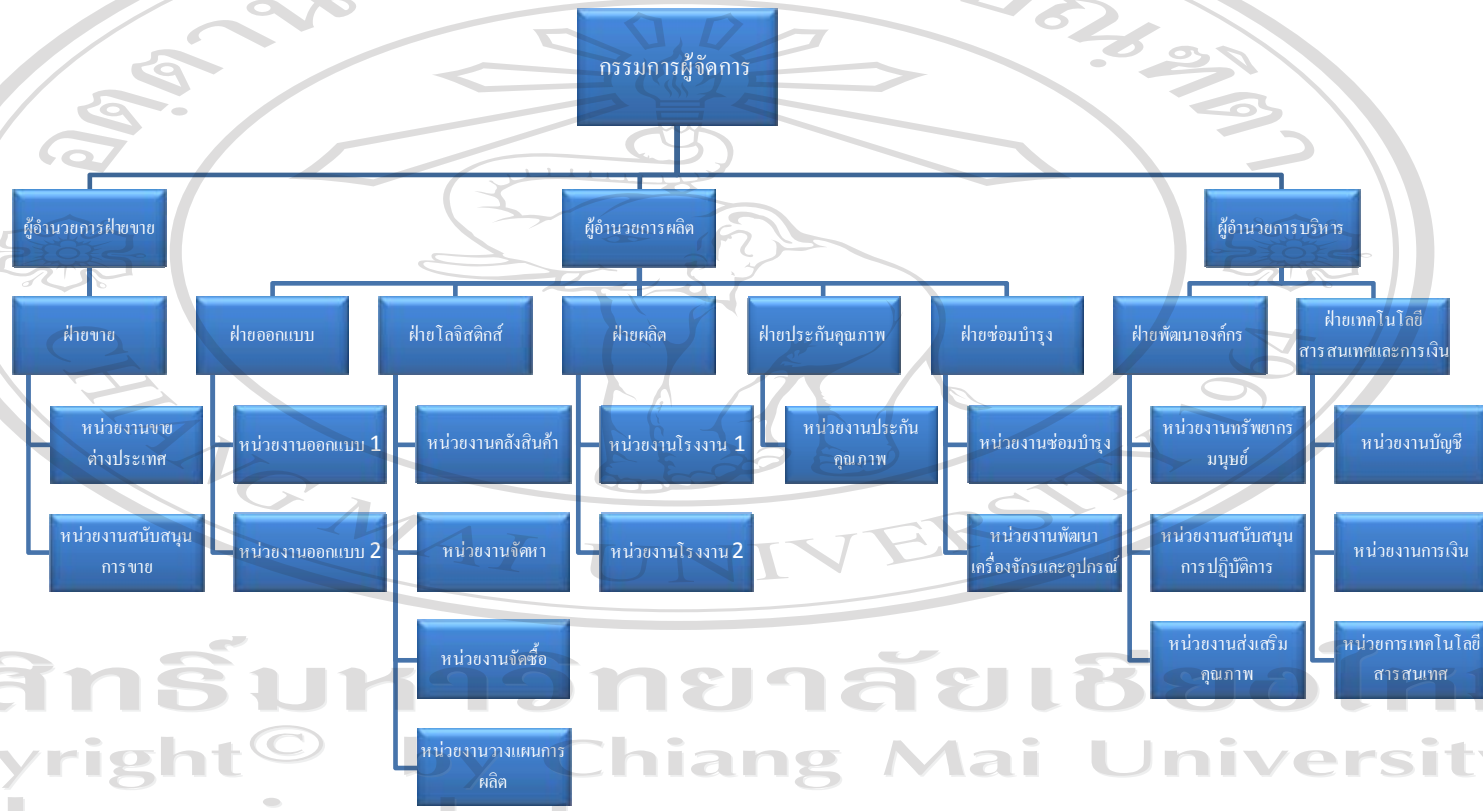
**พัชยา เพียรจริง (2550)** ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัท ลำพูนชิงเดนเกิน จำกัด จำนวน 278 ราย โดยการใช้แบบสอบถามศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูง พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับมากคือ ด้านสภาพการทำงานและด้านชีวิตส่วนตัว พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับปานกลางคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาเฉพาะพนักงานที่มีผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและด้านการบังคับบัญชา ส่วนในด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับปานกลางคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้การยอมรับ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับน้อยคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

**ลลนา เรืองพร (2550)** ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท โทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทโทเทิล แอ็คเซ็ส คอมมูนิเคชั่น จำกัด (มหาชน) จำนวน 178 ราย โดยการใช้แบบสอบถามศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัลด์เบอร์ก ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยนามัยหรือปัจจัยค่าจูง พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความเป็นส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับปานกลางคือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านวิธียกครองบังคับบัญชา พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับน้อยคือ ด้านโอกาสได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ส่วนในด้านปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับมากคือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับปานกลางคือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พนักงานให้ระดับความพึงพอใจน้อยคือ ด้านความก้าวหน้า

กชกร หุ่นสี (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยมุ่งใจในการทำงานของบริษัท คริสเซ็นแอร์คราฟท์อินทีเรียซิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานของบริษัทคริสเซ็นแอร์คราฟท์อินทีเรียซิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด จำนวน 262 ราย โดยการใช้แบบสอบถามศึกษาตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัสเบอร์ก ผลการศึกษาพบว่า ด้านปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยค่าจูน พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับปานกลางคือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทน ส่วนในด้านปัจจัยมุ่งใจหรือปัจจัยตัวกระตุ้น พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับมากคือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พนักงานให้ระดับความพึงพอใจระดับปานกลางคือ ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved

โครงสร้างองค์กรของบริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด



บริษัท สยามคาสท์ไอออนเวอร์คส์ จำกัด มีโครงสร้างองค์กรแบ่งออกเป็น 8 ฝ่าย ซึ่งแต่ละฝ่ายประกอบด้วยหน่วยงานต่างๆ มีขอบเขตของการทำงาน ดังนี้

**1. ฝ่ายขาย** ประกอบด้วย 2 หน่วยงาน คือ

1. หน่วยงานขายต่างประเทศ ทำหน้าที่นำเสนอขายสินค้าให้กับลูกค้าต่างประเทศ
2. หน่วยงานสนับสนุนการขาย ทำหน้าที่ประสานงานภายในองค์กร แปลงคำสั่งซื้อของลูกค้าเป็นคำสั่งในการผลิต

**2. ฝ่ายออกแบบ** ประกอบด้วย 2 หน่วยงาน คือ

1. หน่วยงานออกแบบ 1 ทำหน้าที่ออกแบบผลิตภัณฑ์ตามคำสั่งซื้อของลูกค้า
2. หน่วยงานออกแบบ 2 ทำหน้าที่ค้นคว้าวิจัยและออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่

**3. ฝ่ายโลจิสติกส์** ประกอบด้วย 4 หน่วยงาน คือ

1. หน่วยงานคลังสินค้า ทำหน้าที่จัดการและควบคุมปริมาณสินค้าคงเหลือ
2. หน่วยงานจัดหา ทำหน้าที่จัดซื้อวัตถุดิบในการผลิตประเภทเหล็กหล่อ
3. หน่วยงานจัดซื้อ ทำหน้าที่จัดซื้อวัตถุดิบในการผลิตประเภทอื่นๆ นอกจากเหล็กหล่อ
4. หน่วยงานวางแผนการผลิต ทำหน้าที่วางแผนและควบคุมการผลิต

**4. ฝ่ายผลิต** ประกอบด้วย 2 หน่วยงาน คือ

1. หน่วยงานโรงงาน 1 ทำหน้าที่ผลิตประตุน้ำที่มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางไม่เกิน 300 มิลลิเมตร
2. หน่วยงาน โรงงาน 2 ทำหน้าที่ผลิตประตุน้ำที่มีขนาดเส้นผ่านศูนย์กลางมากกว่า 300 มิลลิเมตร

**5. ฝ่ายประกันคุณภาพ** ประกอบด้วย 1 หน่วยงาน คือ

1. หน่วยงานประกันคุณภาพ ทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพของวัตถุดิบที่นำเข้ากระบวนการผลิตและตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า

**6. ฝ่ายซ่อมบำรุง** ประกอบด้วย 2 หน่วยงาน คือ

1. หน่วยงานซ่อมบำรุง ทำหน้าที่ซ่อมแซม บำรุงรักษา อุปกรณ์และสถานที่
2. หน่วยงานพัฒนาเครื่องจักรและอุปกรณ์ ทำหน้าที่ซ่อมแซม บำรุงรักษาเครื่องจักร



7. ฝ่ายพัฒนาองค์กร ประกอบด้วย 3 หน่วยงาน คือ

1. หน่วยงานทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่วางแผน สรรหา คัดเลือก ฝึกอบรม ให้คำปรึกษาและดูแลสภาพความเป็นอยู่ของพนักงาน
2. หน่วยงานสนับสนุนปฏิบัติการ ทำหน้าที่จัดการความเรียบร้อยของอาคารสถานที่และดูแลความปลอดภัยของสภาพการปฏิบัติงาน
3. หน่วยงานส่งเสริมคุณภาพ ทำหน้าที่จัดกิจกรรมส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาความรู้ มีการแบ่งปันความรู้และนำความรู้ไปสู่การปฏิบัติ

8. ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและการเงิน ประกอบด้วย 3 หน่วยงาน คือ

1. หน่วยงานบัญชี ทำหน้าที่จัดทำบัญชี ตรวจสอบและรายงานสถานะของบริษัท
2. หน่วยงานการเงิน ทำหน้าที่จัดการ โครงสร้างทางการเงิน จัดหาเงิน กำหนดนโยบายทางการเงินของบริษัท
3. หน่วยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำหน้าที่จัดการเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์ให้มีความทันสมัย มีความปลอดภัย และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน