

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในพื้นที่ภาคตะวันออก โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรี และระยอง ที่กลายสภาพเป็นเมืองอุตสาหกรรม การท่องเที่ยว ศูนย์กลางการขนส่งทั้งทางน้ำ และทางบกนั้น เป็นผลมาจากโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกซึ่งเป็น โครงการที่มีความสำคัญของประเทศ จึงส่งผลให้จังหวัดระยองถูกกำหนดให้เป็นเขตอุตสาหกรรมสำคัญที่มีทั้งอุตสาหกรรมหนัก อุตสาหกรรมเบา และอุตสาหกรรมอื่น ๆ เช่น อุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับเม็ดพลาสติก ยาง เคมีภัณฑ์ เป็นต้น นอกจากนี้ จังหวัดระยองยังถือเป็นจังหวัดที่มีศักยภาพของการลงทุนด้านอุตสาหกรรมสูงมาก เพราะเป็นพื้นที่ที่มีความพร้อมด้านระบบสาธารณูปโภคพื้นฐาน อยู่ใกล้ท่าเรือแหลมฉบัง และมีการคมนาคมขนส่งทางรถยนต์ที่สะดวก จึงส่งผลให้จังหวัดระยองเป็นจังหวัดที่มีการพัฒนาด้านอุตสาหกรรมอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในการลงทุน (สภาอุตสาหกรรมจังหวัดระยอง, 2554)

นิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง เกิดขึ้นในปี 2535 โดยมีที่ตั้งอยู่ในอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ห่างจากกรุงเทพมหานคร ไปทางตะวันออกเฉียงใต้ 117 กิโลเมตร บนทางหลวงสาย 331 และมีทางหลวงสาย 7 เชื่อม อยู่ห่างกับท่าเรือน้ำลึกแหลมฉบังและอำเภอศรีราชาเพียง 30 กิโลเมตร เป็นนิคมอุตสาหกรรมร่วมทุนระหว่างเหมราช พัฒนาที่ดินกับบริษัทสยามฟู้ด โปรดักส์ จำกัด ในสัดส่วน 60:40 ตั้งขึ้นเพื่อรองรับอุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมขนาดกลาง (เหมราชพัฒนาที่ดิน, 2554) เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่มีจำนวนสถานประกอบการมากอันดับ 3 ของประเทศไทย (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554) และเป็นจุดกำเนิดสมญานาม "ดีทรอยท์แห่งตะวันออก" โดยเป็นศูนย์รวมที่ตั้งของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่ใหญ่ที่สุดแห่งหนึ่ง มีบริษัท ฟอร์ด - มาสด้า ได้เข้ามาลงทุนตั้งฐานการผลิตรถบรรทุกขนาด 1 ตันเพื่อการส่งออกเป็นรายแรก ตามด้วยบริษัท เจนเนอรัล มอเตอร์ ได้เข้ามาลงทุนตั้งโรงงานผลิตรถยนต์ประจําภูมิภาคนี้ด้วยการเริ่มผลิตรถยนต์แบบร่นั่งอเนกประสงค์ (Sport Utility Vehicles: SUV) และเก๋งกึ่งตู้เอนกประสงค์ (Multipurpose Vehicles: MPV) และ รถบรรทุกขนาด 1 ตันเพื่อส่งออกเช่นกัน นอกเหนือจากสองค่ายรถใหญ่ดังกล่าวแล้วยังมีกลุ่มบริษัทโตโยต้าซึ่งเป็นผู้นำในการผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ของโลกยังมาร่วมตัวกันที่นิคมอุตสาหกรรมแห่งนี้ โดยรวมมีบริษัทชิ้นส่วนรถยนต์จากหลายประเทศทั่วโลก

จากการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ดอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคมที่มีผู้ประกอบการจากต่างประเทศที่มีความหลากหลายทางสัญชาติ หรือการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันทางการผลิต โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนซึ่งถือเป็นกลุ่มธุรกิจที่มีจำนวนมากที่สุด รองลงมาคือ อุตสาหกรรมผลิตเหล็กและโลหะ และอุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ (การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2554) ทำให้สถานประกอบการเหล่านั้นจำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในการบริหารงานบุคคลและต้องปรับวิธีการด้านการธำรงรักษาบุคลากรเพื่อลดปัญหาอัตราการลาออก โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นคนดี คนเก่งขององค์กร โดยสาเหตุของการลาออกจากองค์กรส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยของแรงผลักดันด้านขนาดขององค์กร (Organization Size) ที่พบว่าอัตราการลาออกของคนในองค์กรขนาดใหญ่จะมีมากกว่าองค์กรขนาดเล็ก (สุนทรา จิตวีร, 2545, หน้า 13) เพราะองค์กรขนาดเล็กจะมีจุดที่น่าสนใจคือลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมือนบ้านหลังที่ 2 กล่าวคือมีทั้งความสนิทสนมเป็นกันเองและความผูกพันเป็นอย่างมาก ซึ่งหาได้ยากในองค์กรขนาดใหญ่ นอกจากนี้การทำงานในองค์กรขนาดเล็กคนดี คนเก่งมักจะได้รับมอบหมายให้ทำงานหลายอย่าง (ทิพวัลย์ ติระณะประกิจ, 2554) ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับกลยุทธ์อย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มความสามารถในการดึงดูดคนกลุ่มนี้ให้เข้ามาในองค์กรและหาแนวทางในการรักษาเอาไว้ ทั้งนี้เพื่อเพิ่มความสามารถของการแข่งขันในยุคปัจจุบันและสร้างความอยู่รอดขององค์กรทุก ๆ ขนาด จึงจำเป็นต้องเตรียมกระบวนการบริหารคนดี คนเก่ง เพื่อลดความเสี่ยงทางธุรกิจเมื่อต้องสูญเสียคนสำคัญที่ผู้สร้างรายได้หลักให้กับองค์กร และหากต้องเสียบุคคลเหล่านี้ไปไม่ว่าด้วยเหตุใดก็ตามก็จะส่งผลให้ธุรกิจอาจต้องหยุดชะงักและก่อให้เกิดความเสียหายเป็นอย่างมาก จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่จำเป็นต้องมีกระบวนการในการบริหารคนดี คนเก่งเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรอย่างนานที่สุด

ปัจจุบันเรื่องการแย่งชิงตัวระหว่างองค์กรหรือการเปลี่ยนย้ายสถานที่ทำงานของคนดี คนเก่งคงไม่ใช่เรื่องแปลกเพราะสถานการณ์การแข่งขันในภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ทวีความรุนแรงมากขึ้น (สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ, 2549, หน้า 11) โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีสูง เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์ อุตสาหกรรมเหล็ก โลหะ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ เป็นต้น สถานประกอบการเหล่านี้ต้องมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการทางการผลิตที่นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง (เขมวันต์ เชื้อทอง, 2550, หน้า 1) ฉะนั้นการเสริมสร้างความสามารถได้เปรียบเชิงแข่งขันจำเป็นต้องพึ่งพาคนในองค์กรที่สามารถสร้างผลปฏิบัติงานได้สูง

(High Performance) และมีศักยภาพในการปฏิบัติงานสูง (High Potential) ที่สำคัญอีกอย่างก็ต้องมีจริยธรรมในการทำงานสูง (High Ethical Professionalism) ที่เรียกกันว่า “คนดี คนเก่ง” หรือ Talented People ซึ่งองค์การต่าง ๆ พร้อมจะทุ่มกำลังทรัพย์และปัจจัยอื่น ๆ เพื่อแย่งชิงคนกลุ่มนี้อีกทั้งจากการที่ภาวะเศรษฐกิจโลกเกิดการผันผวนและมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตทางการเงินเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินธุรกิจและส่งผลกระทบต่อภาพรวมของเศรษฐกิจทั่วโลก สำหรับในประเทศไทยนั้นสภาวการณ์ความไม่มั่นคงทางการเมืองยังคงย่ำให้สถานการณ์แย่ลง ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ท้าทายอย่างยิ่งสำหรับนักบริหารทรัพยากรบุคคล ผู้บริหารและผู้ประกอบการที่จะต้องร่วมมือและปรับบทบาทในการนำพาองค์กรให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

จากคำกล่าวข้างต้นจึงสรุปได้ว่าคนดี คนเก่งเปรียบได้เสมือนกับทุน (Human Capital) ที่เป็นหัวใจหลักในการดำเนินงานขององค์กรเพราะนอกจากจะมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่นและแตกต่างจากคนอื่นแล้ว กลุ่มนี้ยังมีความต้องการและยังมีความคาดหวังที่แตกต่างจากคนอื่นด้วย (พิเชษฐ อมรัตน์วงศ์ และอังฉรา คำข้าว, 2553, หน้า 3) ดังนั้นการธำรงรักษาคคนดี คนเก่งให้อยู่กับองค์กรจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมากเพราะหากกลุ่มนี้ลาออกไปจากองค์กรจะส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันและเป็นต้นทุนในการดำเนินงานอีกด้วย (สุธิธรรม ศรีกรรทอง, ดวงกมล โรจนศักดิ์ และสาริณี มั่นเจริญศิริ, 2550, หน้า 2) รวมถึงเป็นกลุ่มที่สามารถขับเคลื่อนและถ่ายทอดความรู้เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อไปในอนาคต

ดังนั้นไม่ว่าสถานการณ์เป็นเช่นไร การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จในการธำรงรักษาคคนดี คนเก่งได้นั้นต้องได้รับความร่วมมือจากทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงต้องมียบทบาทในการเป็นที่ปรึกษา รวมถึงการแนะนำแนวทางการปฏิบัติทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในการพิจารณาหาแนวทางด้านการธำรงรักษาคคนดี คนเก่งเพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร (เคย์ ธอนด์ และแอนดี เฟลเลนท์, 2550 หน้า 115)

ความจำเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ขององค์กรในยุคนี้ คือ การปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารทุนมนุษย์เสียใหม่ที่ต้องเน้นการสร้างระบบการบริหารคนดี คนเก่ง (Talent Management System) ขึ้นมาซึ่งจะต้องเริ่มจากการปรับเปลี่ยนกระบวนการของผู้บริหารระดับสูงที่ต้องตระหนักถึงความจำเป็นในการหาแนวทางในการธำรงรักษาคคนดี คนเก่ง โดยจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความคาดหวังในการทำงานและต้องจูงใจเพื่อให้เกิดความคิดและการรับรู้ในเรื่องของผลลัพธ์บางประการเพื่อเพิ่มแรงกระตุ้นต่อการสร้างผลงานให้กับองค์กร ทั้งนี้ผู้บริหารจำเป็นต้องหาแนวทางเพื่อตอบแทนและให้รางวัลแก่กลุ่มคนดี คนเก่ง เพื่อสร้างความพึงพอใจในผลของการปฏิบัติงาน (Vroom, 1964, pp. 91-103) นอกจากนี้แล้ว อิริค

(Eric, 2003, p. 52) ยังกล่าวอีกว่า เพื่อให้พนักงานกลุ่มนี้ยังคงอยู่ต่อไปในองค์กรต้องอาศัยปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ 1. บทบาทของหัวหน้างาน (Supervisor Role) 2. วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Culture and Work environment) 3. การเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Development) 4. โอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพของสิ่งที่ได้รับ (Growth and Earning Potential) 5. ผลตอบแทน (Compensation) แนวทางดังกล่าวจะสามารถดึงดูด ชูงใจ และธำรงรักษาคณะคนเก่งให้คงอยู่เพราะถือเป็นต้นทุนทางธุรกิจที่สำคัญขององค์กรที่ต้องดูแลบริหาร และพัฒนาเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุดต่อองค์กร

จากความสำคัญที่ได้กล่าวไว้ข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเพื่อหาข้อสรุปที่ชัดเจนเกี่ยวกับการนำแนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง เพราะการศึกษาเรื่องนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานในองค์กรพร้อมทั้งส่งผลให้เกิดความเจริญเติบโตและองค์กรสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง จึงเป็นที่มาของการศึกษาคำตอบเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแนวทางการบริหารคนดี คนเก่งของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาถึงแนวทางการธำรงรักษาคณะคนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบแนวทางการบริหารคนดี คนเก่งและแนวทางการธำรงรักษาคณะคนเก่งของสถานประกอบการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง โดยจำแนกตามประเภทธุรกิจและขนาดของสถานประกอบการ

คำถามของการวิจัย

1. ประเภทธุรกิจของสถานประกอบการที่ต่างกันมีการบริหารคนดี คนเก่งแตกต่างกันหรือไม่
2. ขนาดของสถานประกอบการที่ต่างกันมีการบริหารคนดี คนเก่งแตกต่างกันหรือไม่
3. ประเภทธุรกิจของสถานประกอบการต่างกันมีการธำรงรักษาคณะคนเก่งแตกต่างกันหรือไม่
4. ขนาดธุรกิจของสถานประกอบการต่างกันมีการธำรงรักษาคณะคนเก่งแตกต่างกันหรือไม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

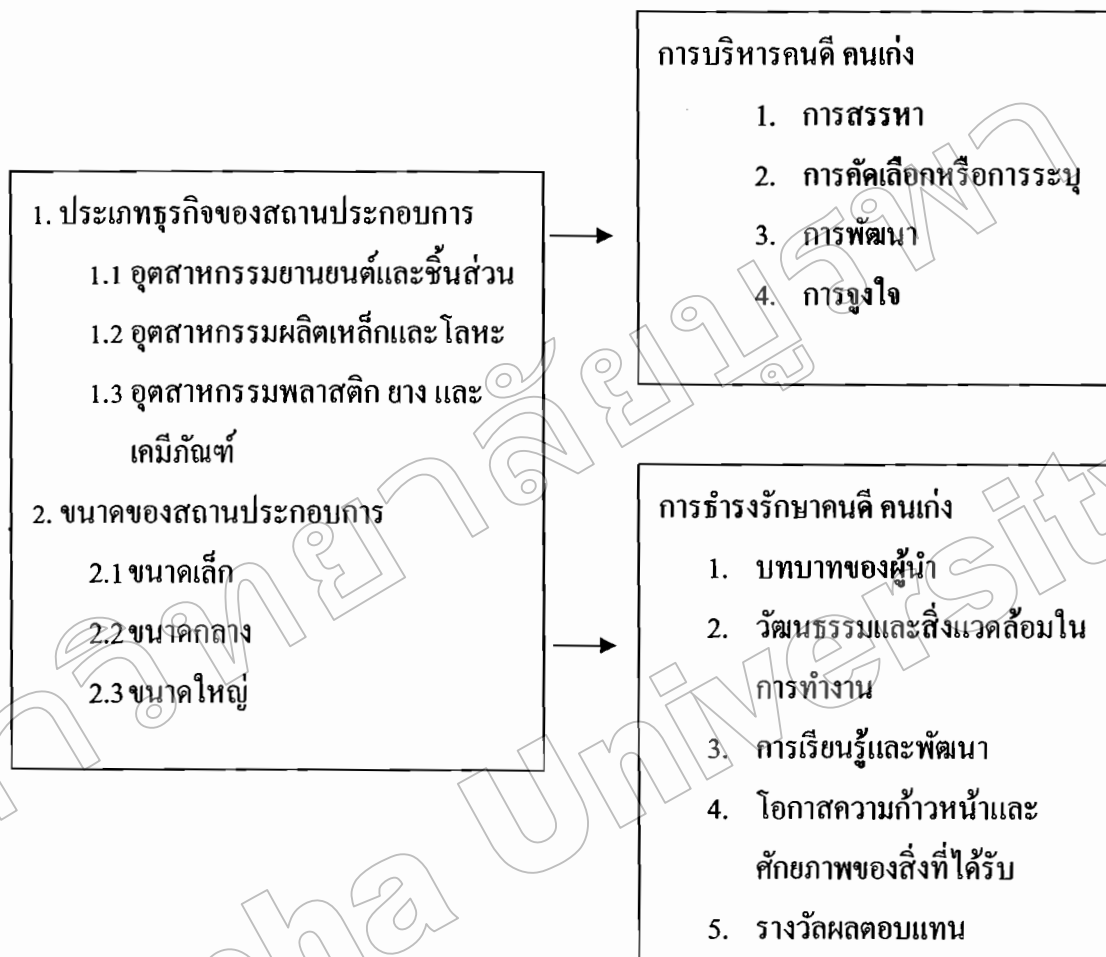
ผลของการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้บริษัททราบประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการทำให้ธุรกิจสามารถดำรงอยู่ได้ในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และส่วนที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ มีดังนี้

1. สามารถเตรียมความพร้อมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง
2. เป็นแนวทางในการบริหารคนดี คนเก่ง และการธำรงรักษาให้สอดคล้องกับลักษณะขององค์การของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ตัวแปร ในการศึกษาวิจัย มีดังนี้
 - 1.1 ตัวแปรตามมี 2 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.1.1 การบริหารคนดี คนเก่งที่จำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การสรรหา การระบุคัดเลือก การพัฒนาและการจูงใจคนดี คนเก่ง
 - 1.1.2 การธำรงรักษาคคนดี คนเก่ง 5 ด้าน ได้แก่ บทบาทของผู้นำ วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเรียนรู้และพัฒนา โอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพของสิ่งที่ได้รับ และรางวัลผลตอบแทน
 - 1.2 ตัวแปรอิสระมี 2 ตัวแปร ได้แก่
 - 1.2.1 ประเภทของสถานประกอบการ จำแนกเป็น อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมผลิตเหล็กและโลหะ และอุตสาหกรรมพลาสติก ยาง และเคมีภัณฑ์
 - 1.2.2 ขนาดของสถานประกอบการ จำแนกเป็น ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
2. ประชากร ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 261 สถานประกอบการ
3. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการบริหารคนดี คนเก่ง ของสถานประกอบการ เขตนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง จำนวน 120 สถานประกอบการ
4. ขอบเขตระยะเวลาการเก็บข้อมูล ระหว่างวันที่ 15 ตุลาคม พ.ศ. 2554 ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

คนดี คนเก่ง หมายถึง กลุ่มพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพในระดับสูงโดยมีทั้งความรู้ ทักษะ ทักษะคิด รวมถึงพฤติกรรม ที่โดดเด่นกว่าคนอื่นซึ่งตรงกับความต้องการตามความคาดหวังขององค์การตามลักษณะของธุรกิจ และเป็นกลุ่มที่มีบทบาทในการนำองค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวทางการบริหารคนดี คนเก่ง หมายถึง กระบวนการของกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรที่มีคุณสมบัติโดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ให้มีความสามารถและมีศักยภาพในระดับสูง ซึ่งจำแนกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

การสรรหา หมายถึง กระบวนการในการกลั่นกรองบุคลากรในขั้นต้น โดยเริ่มจากการประกาศรับสมัครตามคุณสมบัติตรงกับตำแหน่งงานที่ต้องการ รวมถึงการสอบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้บุคลากร ที่มีความรู้ ความสามารถและเหมาะสมเพื่อเข้าเป็นพนักงานขององค์การ

การระบุดัดเลือก หมายถึง กระบวนการที่มีการประเมินและระบุถึงคุณสมบัติที่สอดคล้องกับความต้องการ ซึ่งเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องจากการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์การ

การพัฒนา หมายถึง การฝึกฝนเพื่อนำไปสู่ความเก่งและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน

การจูงใจ หมายถึง แรงพลัณท์ผลักดันให้เกิดพฤติกรรมในการเพิ่มความพยายามในการกระทำที่จะนำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้

การรักษารักษา หมายถึง การส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความคาดหวังและจูงใจในการทำงานที่จะนำไปสู่ความคิดและการรับรู้ในเรื่องของผลตอบแทนที่ช่วยในการกระตุ้นต่อการสร้างผลงานให้เกิดประสิทธิภาพในการสร้างมูลค่าให้กับองค์การอย่างยาวนานที่สุด โดยมีการจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องเป็น 5 ด้าน ได้แก่

บทบาทของผู้นำ หมายถึง บุคคลที่ซึ่งจะเป็นคนคอยนำและคอยชี้แนะให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้ทำงานให้สำเร็จและบรรลุจุดมุ่งหมาย รวมถึงบุคลิกท่าทาง รูปแบบการทำงาน และความสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน

วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย กฎระเบียบ สถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์โดยรวมในองค์การ รวมถึงสร้างสรรค์บรรยากาศของความกระตือรือร้นและส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การเรียนรู้และพัฒนา หมายถึง กระบวนการศึกษาหาความรู้และการเสริมสร้าง

ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้มากยิ่งขึ้น เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตัวเอง และองค์การด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสอนขณะปฏิบัติงาน การมอบหมายงาน โครงการ การจัดอบรมให้ความรู้ การแนะนำหนังสือให้อ่าน การเป็นผู้ช่วยให้คำปรึกษา เป็นต้น รวมถึงการติดตามเพื่อสนับสนุนให้มีการก้าวหน้าในการทำงาน

โอกาสความก้าวหน้าและศักยภาพของสิ่งที่ได้รับ หมายถึง การสนับสนุน ส่งเสริมให้ทำงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามทักษะ ความรู้ความสามารถ และศักยภาพของคนดี คนเก่งโดยมีผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ให้คำปรึกษาและดูแลอย่างใกล้ชิด

รางวัลผลตอบแทน หมายถึง สิ่งที่ย้ายหรือมอบให้แก่พนักงาน โดยตรงให้เมื่อทำงานครบตามเวลาที่ตกลงกันรวมถึงการตอบแทนในกรณีที่ได้รับผิดชอบเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ รางวัลและผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือน โบนัส เงินปันผล เป็นต้น รางวัลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน เช่น การยกย่องชมเชย การเลื่อนตำแหน่ง ให้สิทธิการถือหุ้น และวันลาพักร้อน เป็นต้น

ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบกิจกรรมบริหารทรัพยากรมนุษย์และเป็นผู้จัดการสายงานอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดูแลบริหารคนดี คนเก่งในทุก ๆ กิจกรรม ตั้งแต่วันแรกที่เริ่มต้นจนกระทั่งการพ้นออกจากงาน

ประเภทสถานประกอบการ หมายถึง การแบ่งกลุ่มการดำเนินธุรกิจการผลิตสินค้า หรือ ชิ้นส่วนประกอบในประเภทต่าง ๆ ของสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นกลุ่มของธุรกิจเดียวกันในการสนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่อการผลิตให้เป็นสินค้าสำเร็จรูป โดยมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเพิ่มขีดความสามารถทางการแข่งขันทางการผลิตโดยจำแนกเป็น 1. กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน 2. กลุ่มผลิตเหล็กและโลหะ 3. กลุ่มอุตสาหกรรมพลาสติก ยาง เคมีภัณฑ์

ขนาดของสถานประกอบการ หมายถึง การจำแนกขนาดโดยยึดจำนวนพนักงานเป็นหลัก ซึ่งกำหนดไว้ 3 ขนาด ได้แก่ 1. ขนาดเล็ก คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างไม่เกิน 50 คน 2. ขนาดกลาง คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 50 – 199 คน 3. ขนาดใหญ่ คือ สถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป