

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการแข่งขันในโลกธุรกิจทวีความรุนแรงมากขึ้นท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาการที่องค์กรจะสามารถเตรียมตัวเพื่อที่จะรองรับกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องมีการวางแผนในการดำเนินธุรกิจที่ก่อให้เกิดความพร้อมที่จะรับมือกับการแข่งขันทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร ดังนั้นจึงต้องมีการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนในการคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเหมาะสมกับ ตำแหน่งงานนโยบายและเป้าหมายขององค์กรและเมื่อได้บุคลากรที่ต้องการแล้วจะทำอย่างไรที่จะรักษาบุคลากรเหล่านั้นไว้ให้คงอยู่กับองค์กรได้นานที่สุด ส่วนขวัญ กำลังใจ หรือ ระดับความพึงพอใจในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยเช่นกัน หากบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการทำงานจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ ผลงาน และปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน อาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมหรือปัญหาทางวินัยอีกด้วย

การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์นั้นเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และมีความสลับซับซ้อน ยุ่งยาก เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญกับองค์กรอย่างไม่สามารถปฏิเสธได้ ผู้บริหารงานบุคคลจึงต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงาน ตั้งแต่การสรรหา การว่าจ้าง การใช้แรงงาน การจัดสวัสดิการ การลงโทษ ไปจนการเลิกจ้างพนักงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดไม่น้อยกว่าความทันสมัยของเทคโนโลยี ที่นำมาใช้ให้บริการตามทฤษฎีการจัดการ แม้มีการจัดการที่ดี มีงบประมาณที่เพียงพอ มีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัยพร้อมมูล อาจไม่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ หากบุคลากรไม่มีความรู้และความสามารถ ไม่มีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ขาดการร่วมมือและความรับผิดชอบ หรือไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ย่อมทำไม่เกิดการดำเนินงานของบริษัทหรือโรงงานต่าง ๆ มากมายในเขตสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ไม่สามารถที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเป้าหมายไว้ได้

ในโลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางระบบเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว มีระบบการค้าที่เปิดกว้างขึ้นเป็นระบบการค้าเสรี ส่งผลให้เกิดการแข่งขันทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ซึ่งทำให้ทั้งภาครัฐและผู้ประกอบการต่างต้องมีการปรับตัว เพื่อให้้องค์การธุรกิจนั้น อยู่ได้ในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างไร้พรมแดนและเป็นระบบเครือข่ายธุรกิจ

กระทรวงอุตสาหกรรมได้จัดทำแนวนโยบายสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ว่าด้วยการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และองค์กรภาครัฐและเอกชน ด้านเทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัยภาคอุตสาหกรรม และด้านระบบการจัดการตามมาตรฐานสากล เช่น ISO 9000, ISO 1400, ISO 18000 เป็นต้น เพื่อให้มีศักยภาพพร้อมรองรับการปรับตัวสู่เศรษฐกิจยุคใหม่ และมีการกำหนดมาตรการบรรเทาผลกระทบ และเตรียมความพร้อม รับการเปิดเสรีทางการค้า ทั้งจากข้อตกลง WTO, AFTA และกลุ่มเศรษฐกิจอื่น ๆ รวมทั้งส่งเสริมภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลด้านการค้า การลงทุน และการวิเคราะห์ผลกระทบตามข้อตกลง ภายใต้กรอบข้อตกลงและความร่วมมือระหว่างประเทศในภาครัฐ ตระหนักถึงการแข่งขันในโลกเสรีอย่างเห็นได้ชัดเจน ในทำนองเดียวกัน ผู้ประกอบการก็มีการตื่นตัวทางการบริหารและการปรับกลยุทธ์ของตนเอง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (กระทรวงอุตสาหกรรม. 2549 : 15)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นเรื่องที่นักจิตวิทยาอุตสาหกรรมและนักบริหารงานบุคคลได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก แม้ว่าปัจจุบันได้นำความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อทดแทนแรงงานของ “คน” ก็ตาม แต่คนก็ยังจำเป็นต้องเป็นผู้เข้ามีส่วนร่วมในการจัดการปัจจัยการผลิต ทุกปัจจัย พนักงานจะมีความพึงพอใจอย่างยิ่งถ้าเขาทำงานแล้วได้รับความสำเร็จ มีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในงานที่ตนทำ ได้รับโอกาสในการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ รับผิดชอบในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย และมีอำนาจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนทำให้เขาอยากทำงาน ส่งผลการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกัน ถ้ามีสาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่พึงพอใจในนโยบายและการบริหารงานขององค์กร เช่น จ่ายค่าจ้างไม่เหมาะสม สภาพแวดล้อมไม่ดี ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ไม่มีเวลาในการทำกิจส่วนตัว ปัจจัยเหล่านี้มีส่วนทำให้เขาไม่อยากทำงาน ส่งผลการปฏิบัติงานลดลง ดังนั้นผู้บริหารองค์กรต้องมึบทบาทสำคัญในการนำแนวความคิดไปสู่แนวนโยบายตามหลักการบริหารงานบุคคล เพื่อให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเต็มความรู้ความสามารถ เพื่อทำให้องค์กรเป็นองค์กรที่มีความสามารถ และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว

เมื่อได้รับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลง มีระบบคุณภาพที่ดี มีภาพพจน์ขององค์กรที่ดี ออกสู่สายตาประชาชน ก็จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นของลูกค้า ซึ่งเป็นสิ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร และในขณะเดียวกัน พนักงานมีความสุขในการทำงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ความต้องการพนักงานแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนขยันทำงาน เพื่อต้องการเงินเดือนเพิ่มบางคนต้องการความก้าวหน้า บางคนต้องการความมั่นคงและปลอดภัย หรือบางคนต้องการการยอมรับ ถ้าเขาไม่ได้รับการสนองตอบในสิ่งที่เขาต้องการ ก็จะทำให้เขามีความไม่พึงพอใจ

ผลการปฏิบัติงานลดลง และเกิดความเบื่อหน่ายต่อการทำงาน ซึ่งเป็นสาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจอย่างยิ่ง เพื่อเป็นการธำรงรักษาพนักงาน ให้งานอยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

ปัจจุบันบริษัท มิกุนิ(ประเทศไทย) จำกัด ดำเนินธุรกิจเป็นผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ และผู้วิจัยเป็นพนักงานของบริษัท และมีประสบการณ์การประสานงานระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร บริษัท มิกุนิ(ประเทศไทย) จำกัด ได้ศึกษาผลสำรวจทัศนคติของพนักงานที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2548 พบว่า บริษัทเริ่มประสบปัญหาพนักงานเกี่ยวกับขวัญ กำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบกับมี ลาออกของพนักงานมากขึ้น จึงทำให้พนักงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายบางประการของบริษัท ซึ่งผู้วิจัยได้พิจารณาเห็นความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นดังนี้

1. การที่นโยบายของบริษัทที่ไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จนั้น มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น เกิดความผิดพลาดในระหว่างการทำงาน การขาดแคลนกำลังคนในการทำงานเนื่องจากพนักงานขาดงาน ลางาน หยุดงาน ลาออก เข้าทำงานสาย พนักงานขาดประสบการณ์ การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน พนักงานไม่สนใจและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัท

2. กรณีปัญหาความพึงพอใจในการทำงานอันส่งผลให้การประสิทธิภาพการทำงานลดลง การผลิตเกิดความล่าช้าอุบัติเหตุในการทำงานและบริษัทสูญเสียโอกาสในการขาย ลูกค้า ร้องเรียนในความล่าช้าจากการส่งมอบ

ปัจจุบันแม้ว่าการดำเนินธุรกิจมีความก้าวหน้าและมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องแต่การแข่งขันที่เพิ่มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลาที่มีบริษัทใหม่ ๆ ที่ดำเนินธุรกิจในลักษณะเดียวกันเกิดขึ้นมากมาย ทำให้เริ่มประสบกับปัญหาการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานทั่วไป อาจกล่าวได้ว่าหนึ่งในสาเหตุของการลาออกนั้นน่าจะมาจากการขาดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียในระยะยาว และส่งผลกระทบต่อตรงกับการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าของบริษัทฯ หากมีความไม่ พึงพอใจเกิดขึ้นจะทำให้มาตรฐานในการปฏิบัติงานลดต่ำลง คุณภาพของงานลดลง เกิดการขาดงานและเกิดการลาออกจากงานในที่สุด ทำให้การปฏิบัติงานขาดความต่อเนื่อง เป็นการบั่นทอนขวัญ และกำลังใจของพนักงานที่ยังอยู่กับบริษัทฯ จากสาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดความสนใจในการที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำผลการวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงเพื่อพัฒนารูปแบบการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปัจจัยในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร เป็นการสร้างขวัญ และกำลังใจให้พนักงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความก้าวหน้าอย่างยั่งยืนให้เกิดขึ้นแก่องค์กรต่อไป

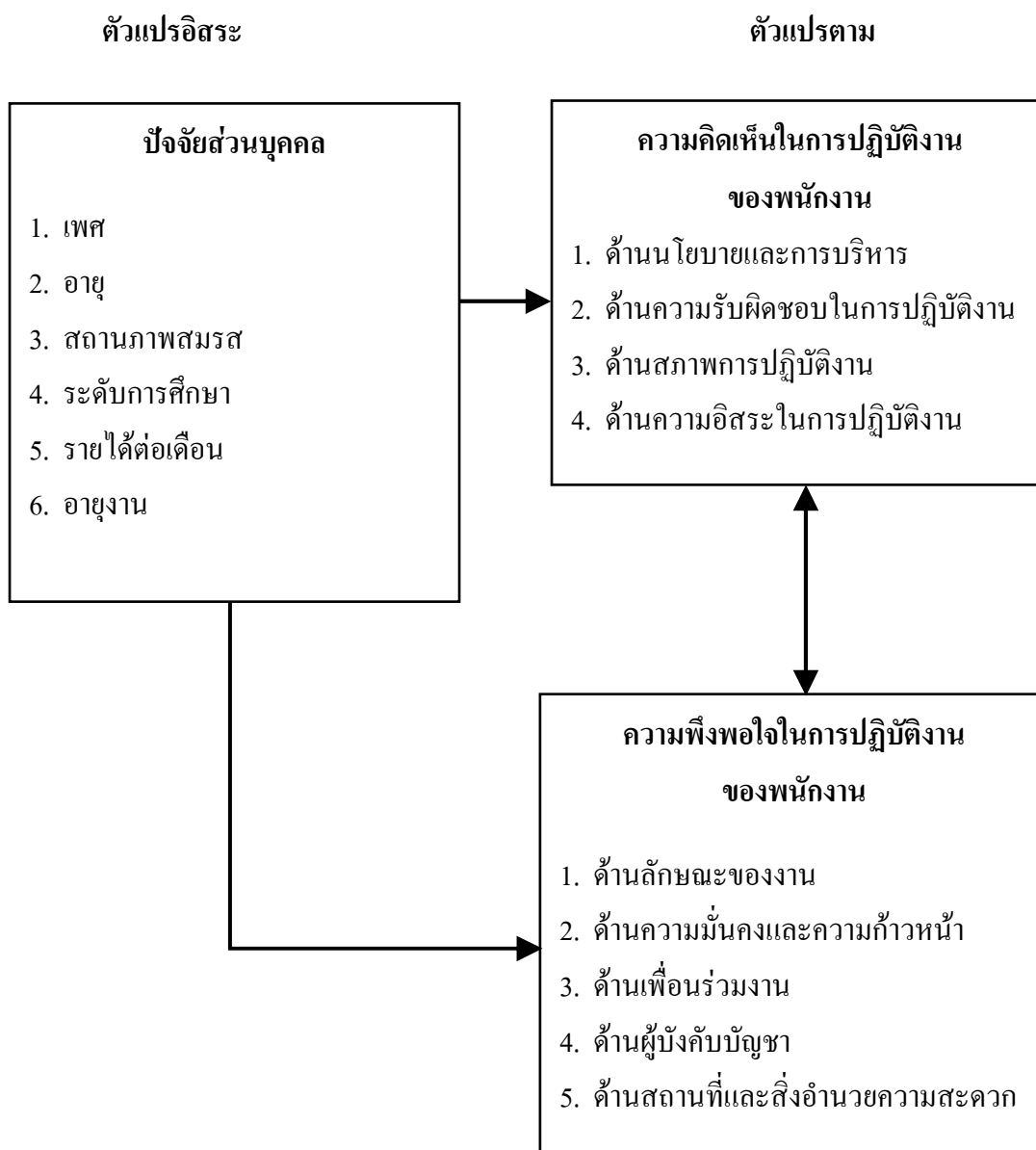
ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิคูนี(ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงการบริหารภายในบริษัทและเพื่อส่งเสริมพัฒนาปัจจัยด้านที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้เป้าหมายของบริษัทสำเร็จลุล่วงทุกประการ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิคูนิ (ประเทศไทย) จำกัด ครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย เพื่อให้ได้ผลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
3. ระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้การวิจัยอยู่ในขอบเขตตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตของเนื้อหา

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และ อายุงาน

2. ตัวแปรตาม คือ

- 2.1 ความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน

- 2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ด้านลักษณะนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะการได้รับการยอมรับนับถือ และ ด้านความมั่นคงในงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ คือที่บริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด ที่ตั้ง เลขที่ 111 หมู่ 5 นิคมอุตสาหกรรมไฮเทค ถนนสายเอเชีย ตำบลบ้านหว้า อำเภอบางพระอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13160

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ พนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,079 คน (มิคูนี (ประเทศไทย). 2550 : 4)

2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 200 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษา 4 เดือน คือระหว่างเดือนพฤษภาคม 2550 ถึงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2550

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด
2. ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบผลของความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับ ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. ทำให้สามารถนำผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานของบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 1,079 คน

ความคิดเห็น หมายถึง ความเข้าใจในส่วนบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ไม่มีความผิดหรือถูกในงานวิจัยครั้งนี้คือความคิดเห็นของพนักงานบริษัท มิคูนี (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง บริษัทฯ มีนโยบายชัดเจน การมอบหมายงานในแผนกที่ปฏิบัติอยู่ มีความชัดเจน ระบบการประสานงานภายในบริษัทมีความชัดเจน และการบริหารเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่ เป็นงานที่มีความถนัด มีการเปิดโอกาสให้ได้นำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาหน่วยงาน ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และงานที่ทำอยู่มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

ด้านสภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับเสียงอุณหภูมิและแสงสว่างในสภาพการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานมีความทันสมัยและเหมาะสมกับงาน หน่วยงานมีการจัดพื้นที่ทำงานเป็นระเบียบน่าทำงาน และการเบิกค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยงเดินทาง

ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน หมายถึง สามารถนำความรู้ความสามารถและวิธีการปฏิบัติงานมาใช้ได้เป็นอย่างดี สามารถทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้รับโอกาสให้ตัดสินใจแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ มีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ และผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ ซึ่งประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก

ด้านลักษณะของงาน หมายถึง ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมพนักงาน พนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงด้วยดีเสมอ งานของท่านมีความท้าทาย ท่านภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ งานของท่านทำแล้วมีความสุข

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า หมายถึง การทำงานกับบริษัทนี้ทำให้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่าที่อื่น ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสในการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ งานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงกว่าสายงานอื่น และการจัดระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงาน เหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่

ด้านเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ทำงานแบบช่วยเหลือและเอื้ออาทรกัน เพื่อนร่วมงานไว้วางใจได้ สามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้ รู้สึกมีความสุขเมื่อได้อยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงาน เมื่อพนักงานบางคนประสบปัญหา เพื่อนในที่ทำงานมักจะช่วยเหลือกันเสมอ และเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและไว้วางใจเสมอ ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ ผู้บังคับบัญชามีการส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสพัฒนาตนเอง การได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ และการได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา

ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก หมายถึง สถานที่ทำงานมีความสะอาดและมีอากาศถ่ายเทสะดวก ความสะดวกในการเดินทางไปยังที่ทำงาน การออกแบบสถานที่ทำงานทำให้รู้สึกเกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน การจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน และบริษัทจัดที่ทำงานและเครื่องใช้สำนักงานอย่างเป็นระเบียบง่ายต่อการหยิบใช้