

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture) เป็นแบบแผนความคิด ความรู้สึก ที่สมาชิกได้รับการกำหนดร่วมกันภายในองค์กร เพื่อเป็นบรรทัดฐานให้สมาชิกปฏิบัติและมีการสืบทอดไปสู่สมาชิกใหม่ขององค์กร ซึ่งมีผลให้สมาชิกขององค์กรหนึ่ง มีความแตกต่างไปจากสมาชิกของอีกองค์กรหนึ่ง โดยเฉพาะหน่วยงานสังคมอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอน มีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อาทิ สภาพเศรษฐกิจ เทคโนโลยีและคู่แข่งขึ้นตลอดเวลา องค์กรจึงต้องสร้างระเบียบ แบบแผน ให้สมาชิกประพฤติปฏิบัติร่วมกันเพื่อเอาชนะความไม่แน่นอนต่าง ๆ เหล่านี้ (คลาสรูม มาเนจเม้นท์ [Classroom management]. 2555 : เว็บบไซต์) และอิทธิพลของวัฒนธรรม มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรหลายประการด้วยกัน คือ ช่วยให้เกิดความร่วมมือระหว่างสมาชิกในองค์กร เกิดการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ การควบคุมการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่แผนงานที่วางไว้ ลดปัญหาความไม่เข้าใจในการสื่อสาร สมาชิกในองค์กรรู้สึกผูกพันต่อองค์กร มีการรับรู้ต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ตรงกัน ตลอดจนช่วยทำให้เกิด การใช้เหตุผลในการแสดงพฤติกรรม นอกจากนี้วัฒนธรรมยังมีผลต่อความสำเร็จ และประสิทธิภาพขององค์กร

องค์กรส่วนมากมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้มีเอกลักษณ์แตกต่างกัน วัฒนธรรมเฉพาะอย่างที่เกิดขึ้นต่างมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยวัฒนธรรมองค์กรควรเพิ่มความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จต่อไป บริษัทสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของตนเองเพื่อจะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันต่อไปในอนาคต (วีรพล จักย์ตรีมงคล. 2548 : 25) ทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาโดยผ่านทางพฤติกรรม และการปฏิสัมพันธ์กัน และวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวช่วยในการพัฒนานุเคราะห์รวมถึงทำให้เกิดการพัฒนา ผลลัพธ์และประสิทธิภาพทางธุรกิจให้แก่องค์กร ได้ดำเนินการอย่างยั่งยืนมั่นคงในอนาคต

องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรของพวกเขา เพื่อที่จะสนับสนุนการคิดค้นสิ่งใหม่และความสามารถแข่งขันได้อย่างไร ประการแรก วัฒนธรรมที่ไม่เสริมสร้างจะต้องถูกยอมรับ โดยผู้บริหารระดับสูงว่าเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลงที่จำเป็น เมื่อปัญหาทางวัฒนธรรมได้ถูกยอมรับที่มีความหมายกว้างซึ่งอธิบายถึงสภาพแวดล้อมขององค์กร พนักงานรู้สึกอย่างไรต่อการทำงาน

ให้กับองค์กร พนักงานมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกันอย่างไร และการทำงานมีผลอย่างไร ทุกคนสร้างวัฒนธรรมขององค์กรขึ้นมาผ่านทางพฤติกรรม และการปฏิสัมพันธ์กัน ความชัดเจนการรวมตัวกัน และวัฒนธรรมที่เปิดจะเป็นตัวช่วยในการพัฒนาบุคลากร และทำให้เกิดการพัฒนาผลลัพธ์ทางธุรกิจ (ภคณีจ ศรีทธา. 2549 : 1)

วัฒนธรรมขององค์กรจะได้รับอิทธิพลจากหลาย ๆ ปัจจัย รวมทั้งมาตรการในการพัฒนาบุคลากร พฤติกรรมการเป็นผู้นำขององค์กร และความหลากหลายของพนักงาน การผสมผสานระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวในการสร้างทีมงานสิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนแล้วแต่มุ่งไปในทางการช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จทั้งสิ้นเมื่อองค์กรไปได้ดี บุคลากรทุกคนก็จะมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จมากขึ้น (ภคณีจ ศรีทธา. 2549 : 1) จากความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร ดังที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจที่จะศึกษาวิจัยวัฒนธรรมองค์กรว่ามีผลอย่างไรต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งเมื่อทราบถึงความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมองค์กรต่อความพึงพอใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะสามารถนำไปประยุกต์และปรับปรุงวิธีการทำงานภายในองค์กรตลอดจนเพิ่มความพึงพอใจของพนักงานบริษัท อันจะส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทดีขึ้นอย่างต่อเนื่องในอนาคต และพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

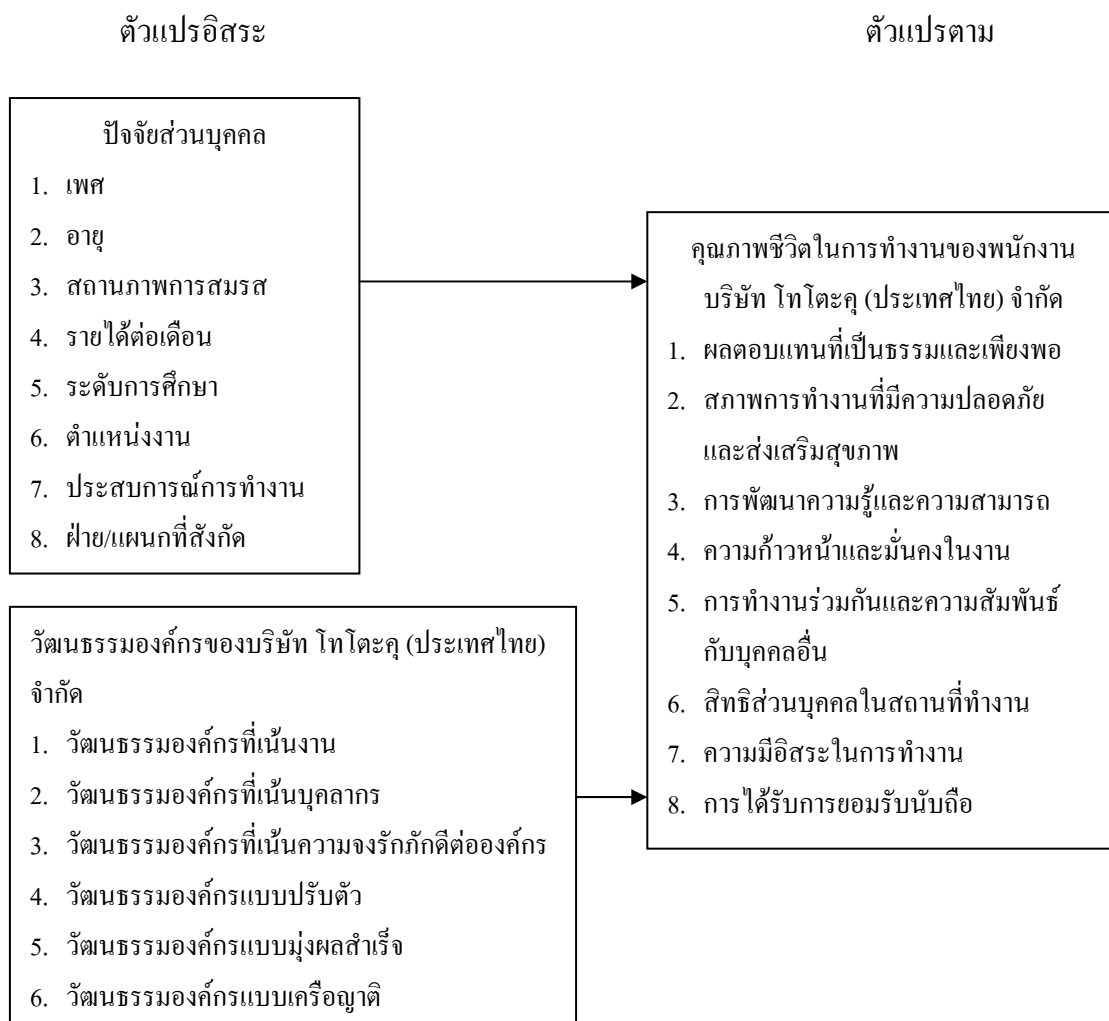
วัฒนธรรมองค์กรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพราะวัฒนธรรมองค์กรคือระบบของการกระทำ ความเชื่อ และค่านิยมร่วมกัน รวมทั้งความเข้าใจเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของหน่วยงาน วิธีปฏิบัติงานลักษณะของสัมพันธภาพของสมาชิกที่สืบทอดกันมาจนเกิดพฤติกรรมที่คุ้นเคยภายในองค์กร ซึ่งชี้นำการกระทำและความคาดหวังในหมู่สมาชิก (Schermerhorn et al. 1997 : 267) และยังพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กรอีกด้วย โดยในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรขนาดเล็กหรือขนาดใหญ่ เป็นองค์กรภาคเอกชน หรือราชการต่างล้วนมีวัฒนธรรมองค์กรทั้งสิ้น เพื่อให้ทุกคนทำงานอยู่ร่วมกันในองค์กรนี้มีระเบียบแบบแผนที่เป็นไปในทางเดียวกัน มีระบบการทำงานเป็นหนึ่งเดียว มีวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด มีกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดการศึกษาวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

เพื่อให้การศึกษาวิจัยอยู่ในขอบเขตตามวัตถุประสงค์ในการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ข้างต้น ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 800 คน (บริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด. 2554 : 8) คำนวณกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ยามานะ (Yamane. 1967 : 125) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 260 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 สถานภาพการสมรส

1.1.4 รายได้ต่อเดือน

1.1.5 ระดับการศึกษา

1.1.6 ตำแหน่งงาน

1.1.7 ประสบการณ์การทำงาน

1.1.8 ฝ่าย/แผนกที่สังกัด

1.2 วัฒนธรรมองค์กรของบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

1.2.1 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน

1.2.2 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร

1.2.3 วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร

1.2.4 วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว

1.2.5 วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ

1.2.6 วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือข่าย

1.2.7 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โท โตะคุ (ประเทศไทย)

จำกัด

2.1 ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

- 2.3 การพัฒนาความรู้และความสามารถ
- 2.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 2.5 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 2.6 สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน
- 2.7 ความมีอิสระในการทำงาน
- 2.8 การได้รับการยอมรับนับถือ

ขอบเขตด้านเวลา

ทำการวิจัยในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2553 ถึงธันวาคม พ.ศ. 2555

ขอบเขตด้านสถานที่

บริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลของการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อสืบค้นสำหรับผู้สนใจศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โทโตะคุ (ประเทศไทย) จำกัด
2. นำเอาวัฒนธรรมองค์กรใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาวิธีการเพื่อทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในองค์กรต่อไป
3. สามารถใช้เป็นข้อมูลในการหาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหที่อาจจะเกิดขึ้น และเพื่อรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กรต่อไป
4. เพื่อปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรตามความจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและเหมาะสมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมความเชื่อ ความเข้าใจ ความคิดในรูปแบบพฤติกรรม การปฏิบัติร่วมกันของสมาชิกในองค์กรอันเป็นผลมาจากการเรียนรู้และพัฒนา เป็นสิ่งหล่อหลอมทัศนคติของพนักงานและกำหนดวิถีทางที่องค์กรจะเกี่ยวพันระหว่างกันกับสภาพแวดล้อม

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน หมายถึง องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เน้นเรื่องการทำงานเป็นทีม จะสนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อผลงาน

และการพัฒนาวิธีใหม่ ๆ อยู่เสมอ ประกอบด้วย พนักงานปฏิบัติงาน โดยมีผลงานตรงเป้าหมายที่กำหนด พนักงานใช้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อสร้างผลงาน บริษัทเน้นการทำงานเป็นทีม

วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบุคลากร หมายถึง องค์กรที่เน้นในด้านการพัฒนาของพนักงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงาน ในส่วนของความรู้เฉพาะงาน พนักงานได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาปฏิบัติงานในส่วนของ การบริหารจัดการ พนักงานได้รับการฝึกอบรมความรู้ทั่วไป

วัฒนธรรมองค์กรเน้นความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนในบริษัท มีความรู้สึกที่ดีต่อบริษัท มีความผูกพัน มีความห่วงใยในความสำเร็จของบริษัทแสดงออกเป็นพฤติกรรม โดยการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมของบริษัท เต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะเป็นสมาชิกของบริษัท ประกอบด้วย พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงาน เต็มใจที่จะทุ่มเทความสามารถเพื่อทำงานให้องค์กร พนักงานมีการปกป้องชื่อเสียงขององค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่สุด

วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว หมายถึง การที่บริษัทมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เข้ากับ สภาพแวดล้อมภายนอกที่เกิดขึ้นและเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี ประกอบด้วย ความเปลี่ยนแปลง ที่เกิดขึ้นกับองค์กรช่วยกระตุ้นท่านให้กล้าเสี่ยง กล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่ บริษัทมีผู้นำที่มีบทบาท สำคัญต่อการสร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับองค์กร บริษัทได้ปรับเปลี่ยนนโยบายใหม่เน้นเรื่อง การมอบหมายอำนาจในการตัดสินใจแก่พนักงาน

วัฒนธรรมองค์กรแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง การที่บริษัทมุ่งเห็นผลสำเร็จของวัตถุประสงค์ และตรงตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย บริษัทมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนของเป้าหมายองค์กร บริษัทเน้นความสามารถของบุคคล พึงพอใจต่อการทำงานจนกว่าจะบรรลุผลตามเป้าหมาย บริษัท มุ่งผลสำเร็จตามเป้าหมาย

วัฒนธรรมองค์กรแบบเครือญาติ หมายถึง บริษัทมีความยึดหยุ่นและมุ่งเน้นภายในบริษัท โดยจะให้ความสำคัญของการมีส่วนร่วมของพนักงานภายในบริษัทเพื่อให้สามารถพัฒนาตนเอง ให้พร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วจากภายนอก ประกอบด้วย ให้ความสำคัญของการมี ส่วนร่วมของพนักงานภายในองค์กร บริษัทมุ่งเน้นเรื่องความร่วมมือของพนักงาน บริษัทหลีกเลี่ยง มิให้เกิดความรู้สึกแตกต่างกันทางสถานะภาพ บริษัทพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากภายนอก

วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ หมายถึง ความมีเสถียรภาพความมั่นคงและมุ่งเน้นภายใน บริษัทเป็นสำคัญ ให้ความสำคัญต่อภาวะแวดล้อมภายใน เพื่อให้เกิดความมั่นคงประกอบด้วย บริษัทมุ่งเน้นความมีระเบียบของการทำงาน พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงานเป็น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและ จิตใจของพนักงาน เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า จากการทำงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคลแต่ละคน ซึ่งพนักงาน จะมีความรู้สึก ความต้องการที่แตกต่างกันไป

ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และเป็นธรรม ประกอบด้วย พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ พนักงานพอใจกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ค่าตอบแทนมากพอกับค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ค่าตอบแทน เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พนักงานอยู่ใน สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสีย ต่อสุขภาพ ประกอบด้วย บริษัทมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน บริเวณที่ปฏิบัติงาน มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย หากปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและสารเคมี มีเอกสารอธิบายขั้นตอน การปฏิบัติพร้อมคู่มือความปลอดภัยคิดว่าให้ทราบเสมอ บริษัทได้ให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน บริษัทมีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่จำเป็นแจกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการตรวจสุขภาพประจำปี

การพัฒนาความรู้และความสามารถ หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนา ศักยภาพและฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทั้งในส่วนของ ความรู้ความสามารถทั่วไปและความรู้ความสามารถเฉพาะในงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย บริษัท จัดอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน บริษัทมีการพัฒนาทักษะความชำนาญพิเศษให้ท่าน การอบรมส่งผลให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย หากปฏิบัติงานกับเครื่องจักรและ สารเคมีต้องผ่านการอบรมให้มีความรู้ก่อนเสมอ พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้เป็น ผลสำเร็จ

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่ การงาน โอกาสความก้าวหน้าหรือโอกาสทางตำแหน่งในอนาคต ประกอบด้วย ทราบระเบียบการเลื่อน ตำแหน่งของบริษัท หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมและยุติธรรม รู้สึกพอใจในงาน ที่รับผิดชอบ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่ง บริษัทมีความมั่นคงพอที่ท่านจะทำงานด้วยตลอดไป

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายความว่า การทำงานร่วมกัน เป็นการที่พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับ

และร่วมมือกันทำงานอย่างดี ประกอบด้วย พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อน ๆ ยอมรับในตัวท่าน พนักงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เมื่อเพื่อนมีปัญหา มักจะขอคำปรึกษาจากท่านเสมอ ความสนิทสนมกับเพื่อนช่วยให้งานราบรื่นรวดเร็วและบรรลุเป้าหมาย

สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในสิทธิต่าง ๆ รวมทั้งวิธีการในการปกป้องนับถือ และความไม่ให้เกิดต่อความเป็นส่วนบุคคลหรือการดำรงชีวิตอยู่ในบริษัท ประกอบด้วย กฎ ระเบียบข้อบังคับ ช่วยให้ประสบผลสำเร็จในการบริหารงาน พนักงานเชื่อว่ากฎระเบียบช่วยให้พนักงานมีความรับผิดชอบ กฎ ระเบียบ สร้างความกดดันและลำบากใจให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามกฎระเบียบอยู่เสมอ บริษัทมีความเป็นธรรมในการพิจารณาโทษ

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง สามารถตัดสินใจในการทำงานได้โดยการตัดสินใจด้วยตนเอง ในเรื่องที่เกี่ยวข้องของตนเอง การควบคุมงานด้วยตนเอง มีอิสระในการแก้ไขปัญหา และความมีอิสระในการตัดสินใจ ประกอบด้วย การได้รับการชมเชย มีการตอบรับในเรื่องการทำงาน ได้รับการแสดงความยินดีเมื่อประสบผลสำเร็จ

การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหรือ จากบุคคลในหน่วยงาน หรือการแสดงออกอื่นใดที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ ประกอบด้วย สามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง มีความอิสระการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีอิสระในการแก้ไขปัญหา