

บทที่ 1

บทนำ

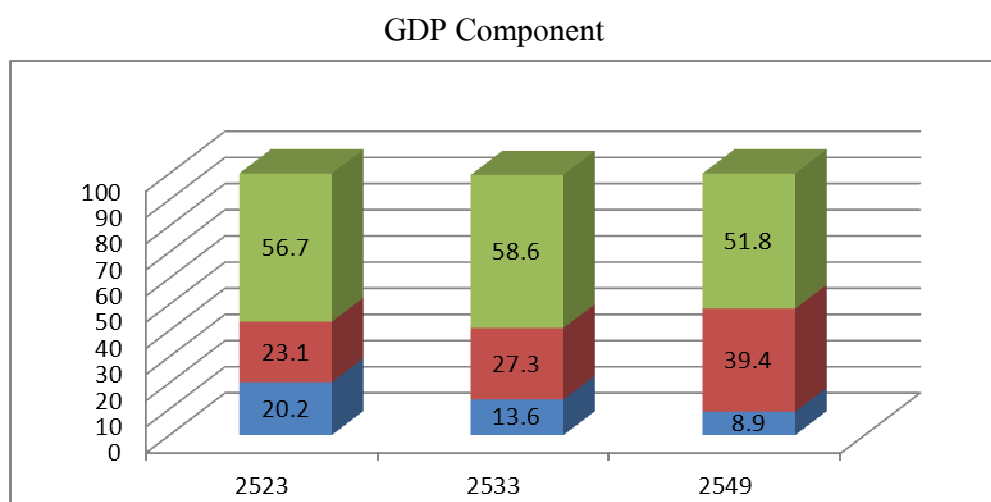
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันแนวทางทุนนิยมภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์มีบทบาทสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาของประเทศต่างๆ รวมทั้งประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยอาศัยแรงงานราคาถูกและความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติที่มีอยู่ในประเทศ เพื่อเป็นแหล่งผลิต และตลาดระบายสินค้า การแข่งขันทางอุตสาหกรรมมีการแข่งขันกันอย่างสูงมาก เมื่อพิจารณาความสำคัญทางการแข่งขันในทางอุตสาหกรรม สิ่งที่ควรมองเป็นประการแรก คือ แรงขับเคลื่อนประการในการแข่งขัน (วิกิพีเดีย, 2557, เว็บไซต์) ประกอบด้วย 1) อุปสรรคในการเข้าสู่อุตสาหกรรม 2) คู่แข่งขันที่มีอยู่เดิมในอุตสาหกรรม 3) อำนาจการต่อรองของผู้ผลิต 4) อำนาจต่อรองของผู้บริโภค และ 5) สินค้าที่สามารถทดแทนกันได้

ประเภทของอุตสาหกรรมต่างๆ ก็สามารถแบ่งได้หลายประเภท เช่น อุตสาหกรรมปิโตรเคมี อุตสาหกรรมรถยนต์และชิ้นส่วน อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์และเครื่องใช้ไฟฟ้า อุตสาหกรรมเหล็ก อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม อุตสาหกรรมยาง อุตสาหกรรมอาหาร อุตสาหกรรมกระดาษ อุตสาหกรรมเอทานอล และอุตสาหกรรมไบโอพลาสติก (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, เว็บไซต์) ซึ่งทำให้เกิดการแข่งขันทั้งในด้านการบริหารจัดการ การตลาด การผลิต การโฆษณา รวมทั้งการส่งเสริมการขาย เพื่อให้ชิงความได้เปรียบในการแข่งขัน (Competitive advantage) กับคู่แข่งในให้มากที่สุด

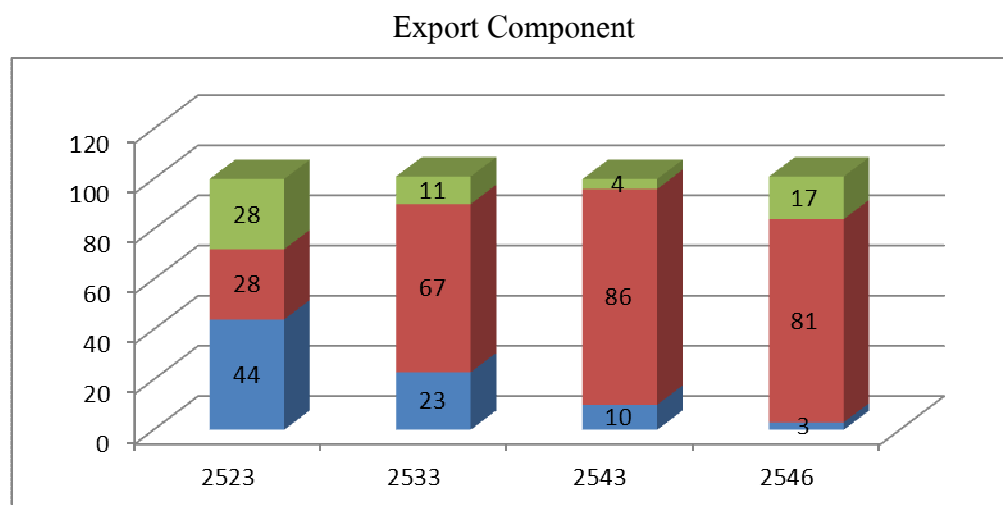
ภาคอุตสาหกรรมมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย มูลค่าการผลิตและส่งออกขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลางและสูง แต่ในกระบวนการผลิตยังต้องพึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วน องค์กรประกอบ ทุน และเทคโนโลยีจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูงเช่นกัน เนื่องจากอุตสาหกรรมไทยมีการเพิ่มผลผลิตการผลิต (Productivity) ด้วยนวัตกรรมน้อย และยังคงเผชิญกับความรุนแรงของการแข่งขันด้วยนวัตกรรมมากขึ้น รวมทั้ง ทักษะแรงงานของประเทศไทยยังอยู่ในระดับที่ต้องปรับตัวให้ทันกับความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เพื่อให้ภาคอุตสาหกรรมมีการขยายตัวอย่างมีคุณภาพ คือ ขยายตัวด้วยการเพิ่มผลผลิตการผลิต (Productivity) ด้วยนวัตกรรมและสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value creation) ให้กับประเทศต่อไป

โดยผลจากการศึกษาสถานภาพปัจจุบันพบว่า สัดส่วนมูลค่าผลผลิตอุตสาหกรรมต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ และมูลค่าเพิ่มสาขาอุตสาหกรรมต่อจีพีดี (GDP) มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับกลางและระดับสูง ทำให้มูลค่าเพิ่มสาขาอุตสาหกรรมต่อ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ 23.1 ในปี พ.ศ. 2523 เป็นร้อยละ 39.4 ในปี พ.ศ. 2549 ในขณะที่ภาคการเกษตรลดลงจากร้อยละ 20.2 เป็นร้อยละ 8.9 (ภาพประกอบ 1 และ ภาพประกอบ 2)



ภาพประกอบ 1 สัดส่วนจีพีดี (GDP)

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, เว็บไซต์



ภาพประกอบ 2 การส่งออกของภาคการผลิตและบริการ

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2557, เว็บไซต์

แม้ว่าการผลิตและการส่งออกในกลุ่มอุตสาหกรรมที่ต้องใช้เทคโนโลยีระดับสูง-กลาง และสูง มีความสำคัญต่อจีพีดี (GDP) ของประเทศ เช่น ยานยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ และเครื่องใช้ไฟฟ้า แต่อุตสาหกรรมเหล่านี้ต้องพึ่งพาการนำเข้าชิ้นส่วน องค์ประกอบ ทูนและเทคโนโลยีจากต่างประเทศในสัดส่วนที่สูง จึงทำให้ต้นทุนมีความเสี่ยงต่อความผันผวนของปัจจัยภายนอกสูง เช่นกัน นอกจากนี้ การสร้างมูลค่าเพิ่มของอุตสาหกรรมจะมีสัดส่วนน้อยกว่าการใช้วัตถุดิบนำเข้า ซึ่งทำให้การผลิตในอุตสาหกรรมในประเทศไทยยังอาศัยความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการใช้แรงงานไร้ฝีมือค่าแรงต่ำ และทุนเป็นหลัก โดยการเพิ่มผลิตภาพการผลิต (Productivity) เพื่อพัฒนาศักยภาพภายในให้สามารถต่อ ยอดองค์ความรู้ที่ได้มา (Endogenous efforts) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550, เว็บไซต์)

เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับการสูญเสียความได้เปรียบในการแข่งขัน เพราะคุณภาพแรงงานจริงต่ำกว่าค่าแรง และทักษะแรงงานยังอยู่ในระดับต่ำเกินไป ประกอบกับภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมมีความรุนแรงมากขึ้น ประเทศไทยจึงต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคอุตสาหกรรมด้วยการปรับโครงสร้างอุตสาหกรรม โดยเร่งยกระดับห่วงโซ่มูลค่าเพิ่มด้วยองค์ความรู้ เทคโนโลยีให้สูงขึ้น และ

เชื่อมโยงความต้องการของโลกให้สอดคล้องกับศักยภาพหลักของไทย (Core competency) ซึ่งการพัฒนาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อข้อกำหนดแนวทางการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยต่อไป

โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จัดอยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพ (Potential industry) ซึ่งมีมูลค่าการส่งออกเป็นลำดับแรกของไทย (Export oriented) และมีอัตราการขยายตัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2544 สำหรับในปี พ.ศ. 2549 การส่งออกอิเล็กทรอนิกส์คิดเป็นมูลค่าประมาณ 1,020,770 ล้านบาท (ปรับตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2548) สำหรับด้านการผลิตประเทศไทยสามารถผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ได้ 5 ตัวหลัก คือ Integrated Circuit, Monitor, Computer Keyboard, Hard Disk Drive และ Printer

ตาราง 1 ปริมาณการผลิตและแนวโน้มปริมาณการผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ปี พ.ศ. 2545-2554

| Electronic Products: | 2545 | 2546 | 2547 | 2548 | 2549 | 2550 | 2551 | 2552 | 2553 | 2554 |
|----------------------|------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|------------------|-------------------|-------------------|-------------------|-----------------|
| Integrate Circuit | 5,741 (30.5) | 8,223 (43.2) | 9,848 (16.5) | 11,378 (13.4) | 13,954 (18.5) | 17,362 (24.4) | 21,392 (23.2) | 25,501 (19.2) | 30,538 (19.8) | 36,955 (21) |
| Hard Disk Drive | 324,009 (8.2) | 54,173 (59.3) | 75,685 (28.4) | 120,707 (37.3) | 153,980 (21.6) | 201,670 (31) | 273,300 (35.5) | 357,378 (30.8) | 468,996 (31.2) | 609,784 (30) |
| Printer | 16,954 (2.8) | 14,979 (-11.7) | 21,269 (29.6) | 19,241 (-10.5) | 16,245 (-18.4) | 15,975 (-1.7) | 15,569 (-2.54) | 15,457 (-0.72) | 14,409 (-6.8) | 13,540 (-6) |

หมายเหตุ : () = อัตราการขยายตัวแสดงเป็นร้อยละ

ที่มา : ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2557, เว็บไซต์

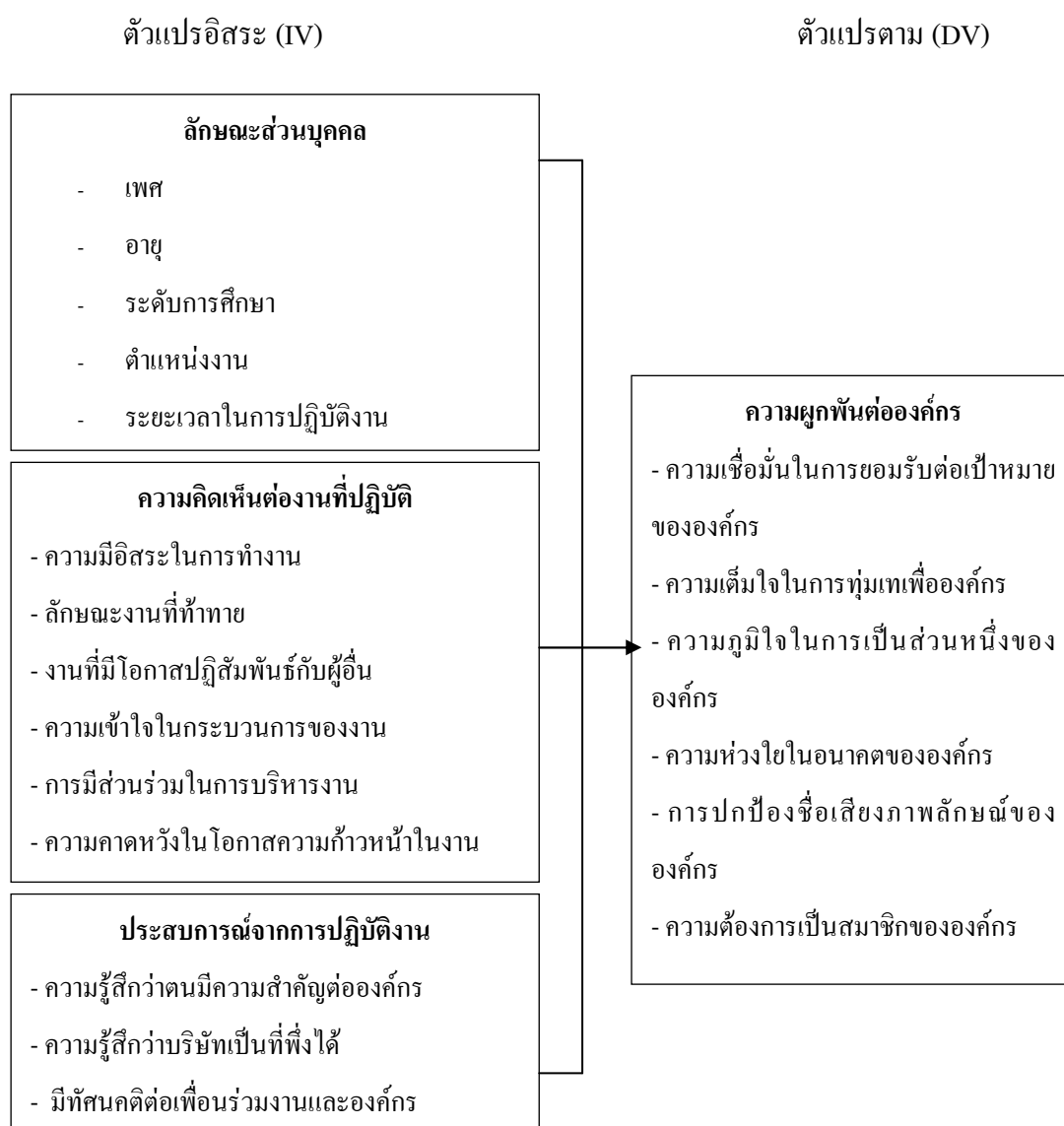
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ
2. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ
3. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของลักษณะส่วนบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ
4. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของงานที่ปฏิบัติกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิติโต เคน โกะ

5. เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของประสบการณ์จากการปฏิบัติงานความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ ข้อมูลของปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ แสดงดัง ภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติแตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน

1. ความมีอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ลักษณะงานที่ท้าทาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
4. ความเข้าใจในกระบวนการของงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
5. การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
6. ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 3 ประสพการณ์จากการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรแตกต่างกัน

1. ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
2. ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร
3. ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิต โตะ เดน โกะ ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิด โดยกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรที่ศึกษาในงานวิจัย ได้แก่
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

1.1.2 ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจในกระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน

1.1.3 ประสิทธิภาพจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดน โกะ ที่มีต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประชากรคือ พนักงานประจำของในเครือบริษัท นิตโต เดน โกะ จำนวน 3 โรงงาน โดยมีจำนวนทั้งสิ้นประมาณ 1,200 คน และบริษัท นิตโต มาเทค (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งอยู่ที่ 700/611 หมู่ 7 ถนนบางนา-ตราด กม.75 ตำบลดอนหัวฬ่อ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี 20000 ประมาณ 1,000 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Taro Yamane โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% และกำหนดความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ไม่เกิน 5% ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 300 คน (วิเชียร เกตุสิงห์, 2541, หน้า 23-29) สำหรับการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ บุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดน โกะ เขตพื้นที่ในการรับผิดชอบ อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

4. ขอบเขตด้านเวลา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม – 20 กรกฎาคม พ.ศ. 2557

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อในเครือบริษัท นิตโต เดน โกะ
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อในเครือบริษัท นิตโต เดน โกะ
3. ผลที่ได้จากการศึกษาจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัท นิตโต เดน โกะ โดยสามารถนำข้อมูลที่ได้นำเสนอต่อผู้บริหารของใน

เครือบริษัทนิโต เคน โคะ เพื่อพิจารณาถึงสาเหตุและปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ อันจะเป็นแรงจูงใจในการทำงานและนำมาปรับปรุง แก้ไข ส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความผูกพันต่อในเครือบริษัทนิโต เคน โคะ ให้มากยิ่งขึ้น

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง บุคคลบริษัทในเครือนิโต เคน โคะที่มารวมตัวกัน โดยมีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างรวมกัน และดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกันอย่างมีขั้นตอน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

บุคลากร หมายถึง พนักงานประจำที่ปฏิบัติงานภายในบริษัทในเครือนิโต เคน โคะ อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุระหว่าง 20-25 ปี, 26-30 ปี, 31-40 ปี และ 41 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ปวช./ปวส./อนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีที่บุคลากรได้รับเมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับนั้นๆ

ตำแหน่งงาน หมายถึง การดำรงตำแหน่งปัจจุบันของบุคลากรตามลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชาบริษัทในเครือนิโต เคน โคะ ได้แก่ พนักงานทั่วไป พนักงานระดับบริหาร ช่าง และพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามอยู่ในบริษัทในเครือนิโต เคน โคะ โดยนับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ ต่ำกว่า 5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16 ปีขึ้นไป

ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความผูกพันต่อบริษัทของบุคลากร ประกอบด้วย ความเชื่อมั่นและยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร และความต้องการในการคงอยู่เป็นสมาชิกในองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกหรือพฤติกรรมของบุคลากรบริษัทในเครือบริษัทนิโต เคน โคะที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ยอมรับเป้าหมายค่านิยม และวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร

ความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความเข้าใจใน

กระบวนการของงาน การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน

ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานของตนได้อย่างเสรี โดยไม่ถูกกำกับหรือถูกควบคุมอย่างเข้มงวด และมีโอกาสที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติงานของตนอีกด้วย

ลักษณะงานที่ทำท่าย หมายถึง ลักษณะงานที่ทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นอยากทำงานอยู่เสมอ เนื่องจากเป็นงานที่น่าสนใจ และต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน รวมถึงการแก้ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ในงาน

งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง งานที่มีโอกาสได้พบปะกับบุคคลอื่น ซึ่งอาจเป็นบุคลากรภายในองค์กรเดียวกัน หรือเป็นบุคคลภายนอกองค์กรก็ได้

ความเข้าใจในกระบวนการของงาน หมายถึง การที่บุคลากรทราบและเข้าใจถึงขั้นตอนในการปฏิบัติงาน และสามารถปรับประยุกต์ใช้กับงานที่ทำได้อย่างเหมาะสม

การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสดำเนินการ แสดงความคิดเห็นในงาน หรือมีส่วนร่วมตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ ในงานต่อผู้บังคับบัญชา

ความคาดหวังในโอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง โอกาสในการที่บุคลากรจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยพิจารณาจากผลงานที่ปฏิบัติ

ประสบการณ์จากการปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ในด้านต่างๆ ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานภายในองค์กร หรือภายในหน่วยงาน ในที่นี้หมายถึงประสบการณ์จากการทำหน้าที่พนักงานในเครือบริษัทนิคโต เดน โกะ ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ และทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับ การสนับสนุน การได้รับความยกย่องนับถือ เห็นถึงความสำคัญในการปฏิบัติงาน ทั้งจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

ความรู้สึกว่าคุณเป็นที่ยอมรับ หมายถึง ความรู้สึกว่าคุณสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน รวมทั้งให้ความมั่นคงในชีวิตแก่บุคลากรได้

ทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร หมายถึง ความรู้สึกทั้งด้านบวกหรือลบที่บุคลากรมีต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร

ระดับความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับความผูกพันทั้งด้านค่านิยมและแนวปฏิบัติที่บุคลากรมีต่อองค์กร หมายถึงระดับความผูกพันที่บุคลากรมีต่อในเครือบริษัทนิคโต เดน โกะ ประกอบด้วย ความผูกพันใน 3 ระดับคือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง

ความเชื่อมั่นในการยอมรับต่อเป้าหมายขององค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารงานขององค์กรว่ามีความชัดเจนและเหมาะสมเพียงใด

ความเต็มใจในการทุ่มเทเพื่อองค์กร หมายถึง การที่บุคลากรพร้อมที่จะอุทิศร่างกายแรงใจ ทุ่มเท เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ และเกิดประโยชน์แก่องค์กรมากที่สุด

ความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร หมายถึง ความภูมิใจของบุคลากรที่มีโอกาสได้ทำงานเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้

ความห่วงใยในอนาคตขององค์กร หมายถึง ความห่วงใยของบุคลากรต่อปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับองค์กร ตลอดจนความอยู่รอดขององค์กร

การปกป้องชื่อเสียงภาพลักษณ์ขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรชี้แจงข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรต่อบุคคลอื่นทั้งภายในและภายนอก หรือต่อสาธารณชนด้านบวก เพื่อเป็นการปกป้องชื่อเสียง และเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กร

ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง การที่บุคลากรสมัครใจในความต้องการที่จะยังคงเป็นพนักงานขององค์กรต่อไป