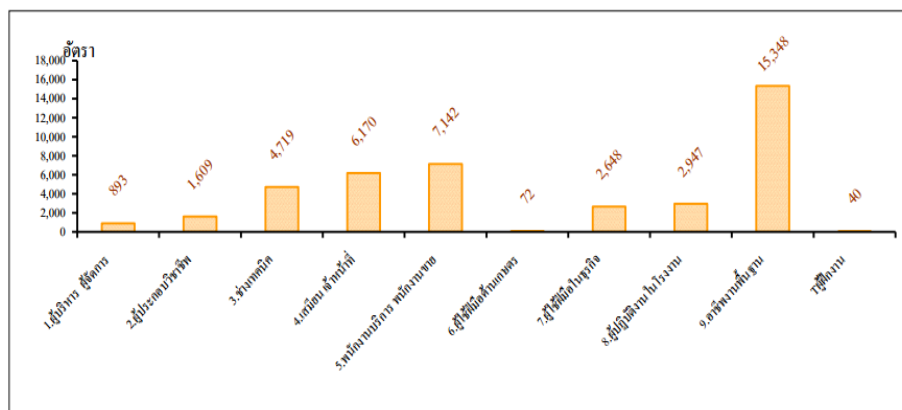


บทที่ 1

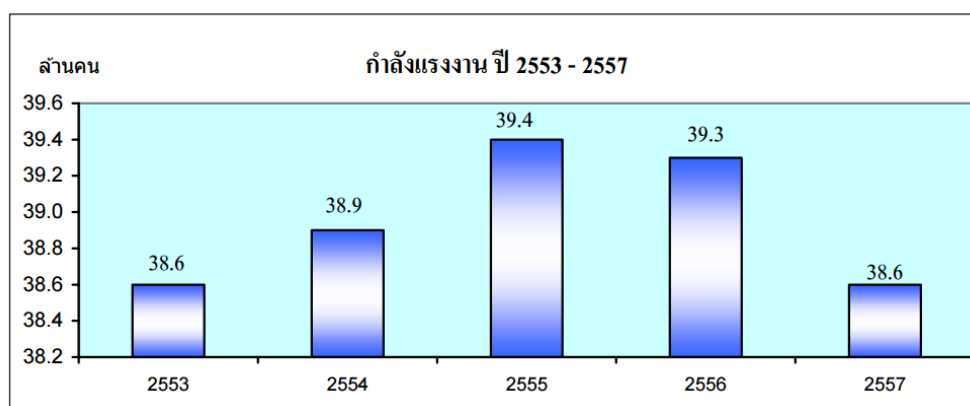
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมไทยมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างงานและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ นับตั้งแต่ พ.ศ. 2504 ประเทศไทยได้ใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นเครื่องมือในการพัฒนาประเทศ ทำให้ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยเติบโตอย่างรวดเร็วจากเดิมที่เคยพึ่งพาผลผลิตจากการเกษตรเป็นหลัก ได้เปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจที่พึ่งพาผลผลิตจากอุตสาหกรรมอย่างเต็มตัว ผลที่ตามมา คือ ประเทศไทยต้องประสบกับปัญหาสถานะความต้องการแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labor) แรงงานกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor) และแรงงานฝีมือบางประเภท (Skilled Labor) มากกว่าปริมาณของแรงงานที่มีอยู่ปัจจุบัน ประกอบกับประชากรวัยแรงงานที่ลดลงและเยาวชนไทยจบการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้ปริมาณแรงงานฝีมือพื้นฐานไม่เพียงพอต่อความต้องการของอุตสาหกรรมที่ขยายตัวอย่างรวดเร็ว ข้อมูลจากกรมจัดหางานที่แสดงถึงความต้องการแรงงานในเดือนมีนาคม ปี 2558 ที่ผ่านมา ปรากฏว่ามีสถานประกอบการแจ้งตำแหน่งงานว่างมายังหน่วยงานของกรมการจัดหางาน จำนวน 42,530 อัตรา เป็นชาย จำนวน 6,784 อัตรา หญิง จำนวน 4,082 อัตรา และไม่ระบุ จำนวน 31,664 อัตรา โดยเพิ่มขึ้นจากเดือนที่ผ่านมามีจำนวน 8,448 อัตรา หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 24.78 และเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน พบว่า เพิ่มขึ้นจำนวน 2,463 อัตรา หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 6.14 เมื่อพิจารณาความต้องการแรงงานจำแนกตามประเภทอาชีพ พบว่า อาชีพงานพื้นฐาน (แรงงานด้านการประกอบ แรงงานบรรจุภัณฑ์) มีความต้องการแรงงานมากที่สุด จำนวน 12,645 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 29.73 รองลงมาได้แก่ พนักงานบริการ พนักงานขายในร้านค้าและตลาด จำนวน 7,993 อัตรา คิดเป็น ร้อยละ 18.79 เสมียน เจ้าหน้าที่ จำนวน 7,111 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 16.71



ภาพประกอบที่ 1.1 แผนภูมิเปรียบเทียบความต้องการแรงงานจำแนกตามหมวดอาชีพ เดือนมีนาคม ปี 2559



ภาพประกอบที่ 1.2 แผนภูมิเปรียบเทียบกำลังแรงงานปี 2553-2557

ที่มา: สำนักงานสถิติแห่งชาติ

ซึ่งในช่วงนี้ได้ถูกเติมเต็ม โดยการเคลื่อนย้ายแรงงานทักษะฝีมือน้อยจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทดแทน ส่วนมากจะเป็นแรงงานจาก 3 ประเทศ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา โดยแรงงานจากประเทศพม่าถือเป็นกลุ่มใหญ่ที่สุด แรงงานต่างด้าวจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจ้างแรงงานของอุตสาหกรรมไทยเป็นอย่างมาก ซึ่งอุตสาหกรรมเองก็นิยมจ้างแรงงานต่างด้าว เนื่องจากมีความขยันอดทน ไม่เลื่องงาน ไม่เกียจงาน และในอดีตการจ้างแรงงานต่างด้าวยังจ้างได้ถูกกว่าแรงงานไทยมาก และสวัสดิการค่อนข้างต่ำ ไม่ต่อรองค่าจ้าง ทำให้อุตสาหกรรมต่างๆ สามารถลดต้นทุนได้มาก ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการจ้างแรงงานต่างด้าวมากขึ้น การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงต้องเป็นไปตามกฎหมาย เช่น จะต้องมีการนำเข้าแรงงานอย่างถูกกฎหมาย คำนายหน้าในการนำเข้าแรงงาน การขอวีซ่าเป็นแรงงาน การขอใบอนุญาตทำงานในประเทศไทย

และต้องมีการรายงานตัวทุก 90 วัน ฯลฯ ซึ่งกระบวนการต่างๆ ต้องมีค่าธรรมเนียม บางอุตสาหกรรมจะต้องเป็นผู้ดำเนินการให้ทั้งหมด การจ้างแรงงานต่างด้าวจึงเกิดค่าใช้จ่ายมากขึ้น แต่อุตสาหกรรมก็ไม่มีทางเลือก เพราะความต้องการยอดผลิตและเวลาที่จำกัด จึงต้องจ้างแรงงานต่างด้าวมาเป็นกำลังการผลิตที่สำคัญในการขับเคลื่อนอุตสาหกรรมต่อไป

ในประเทศไทย ก็ยังมีอีกอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจโดยรวม เป็นหนึ่งในธุรกิจที่สร้างรายได้ติดอันดับต้นๆ รวมถึงยังเป็นธุรกิจที่มีการจ้างงานสูง ก่อให้เกิดการกระจายรายได้สู่ประชากร นั่นก็คือ “อุตสาหกรรมสิ่งทอ” ซึ่งสภาพตลาดโดยรวมของสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม เดือนมีนาคม พ.ศ. 2559 พิจารณาจากดัชนีผลผลิตอุตสาหกรรม ดัชนีการส่งสินค้า และดัชนีสินค้าสำเร็จรูป เพื่อดูการเปลี่ยนแปลงของผลผลิต การจำหน่ายสินค้ารวมทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ และปริมาณสินค้าที่เหลือคงคลัง พบว่า สถานการณ์ผลผลิตในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มโดยมากเพิ่มขึ้น รวมทั้งการจัดจำหน่ายสินค้าทั้งในประเทศและระหว่างประเทศโดยมากเพิ่มขึ้น แต่ปริมาณสินค้าคงคลังในอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มโดยมากลดลง และมีสัดส่วนมูลค่าเพิ่มต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศเป็นอันดับ 4 รองจากอุตสาหกรรมอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม อุตสาหกรรมเครื่องจักรสำนักงาน และอุตสาหกรรมยานยนต์ ตามลำดับ คิดเป็นมูลค่า 245 พันล้านบาท หรือ ร้อยละ 2.2 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมทั้งประเทศ ในปี 2554 ประเทศไทยมีมูลค่าการส่งออกสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มคิดเป็นมูลค่ารวมทั้งสิ้น 8,356.2 ล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยร้อยละ 60 เป็นการส่งออกสิ่งทอ รวมมูลค่า 5,047.7 ล้านดอลลาร์สหรัฐ และอีกร้อยละ 40 เป็นการส่งออกเครื่องนุ่งห่ม รวมมูลค่า 3,308.5 ล้านดอลลาร์สหรัฐ ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 2.5 โดยเฉพาะสิ่งทอที่มีมูลค่าการส่งออกมากเป็นอันดับที่ 12 ของโลก สินค้าที่ส่งออกมากที่สุด คือ ผ้าผืนและเส้นด้าย ส่วนเครื่องนุ่งห่มส่งออกชะลอตัวเนื่องจากยุโรปและสหรัฐอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดเป้าหมายหลักของไทยประสบปัญหาวิกฤตเศรษฐกิจ

อุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มมีสายห่วงโซ่อุปทานที่ยาวเชื่อมโยงหลายอุตสาหกรรมย่อย จึงก่อให้เกิดการจ้างงานสูงถึง 1,023,000 คน คิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 19 ของแรงงานในภาคการผลิต โดยแรงงานประมาณ 796,000 คน หรือ ร้อยละ 78 อยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตเครื่องนุ่งห่ม อย่างไรก็ตามเนื่องจากปัญหาค่าแรงที่เพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้อัตราการจ้างงานของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มเริ่มมีแนวโน้มลดลงเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 1.7 ต่อปี เพราะบุคลากรในกระบวนการผลิตของอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มนั้น เป็นทรัพยากรที่ทักษะสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์สิ่งทอและเครื่องนุ่งห่มไทยเป็นที่ยอมรับจากตลาดทั่วโลก จึงเป็นผลให้ผู้ประกอบการในปัจจุบันกำลังประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงาน ทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับการจัดการ แนวโน้มของผลกระทบด้านแรงงานมีทิศทางเพิ่มสูงขึ้น เนื่องจากแรงงานไทยเปลี่ยนอาชีพ ค่านิยมของคน

รุ่นใหม่ที่ไม่ต้องการทำงานในระดับผู้ปฏิบัติในอุตสาหกรรมแรงงาน พร้อมทั้งการขาดความเข้าใจถึงอุตสาหกรรมสิ่งทอและเครื่องนุ่งห่ม ทำให้ความสนใจในการทำงานในอุตสาหกรรมนี้มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง นี่จึงเป็นเหตุให้อุตสาหกรรมสิ่งทอหลายๆ แห่งต้องปิดตัวลงและบางแห่งจึงมีความจำเป็นที่จะต้องนำเข้าแรงงานต่างด้าวมาเป็นกำลังการผลิต ให้อุตสาหกรรมขับเคลื่อนต่อไปได้

บริษัท ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด ก็เป็นอุตสาหกรรมสิ่งทอที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการผลิตชุดกีฬาส่งออกต่างประเทศ ให้กับแบรนด์ระดับโลก มาเป็นระยะเวลากว่า 32 ปี จากกำลังการผลิตที่น้อย จนปัจจุบันได้ขยายกำลังการผลิตไปอย่างรวดเร็ว ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ ในประเทศส่วนมากจะอยู่ที่ภาคอีสาน ต่างประเทศ คือ ประเทศจีนและกัมพูชา ในอนาคตจะขยายไปสู่ประเทศเวียดนาม กำลังการผลิตเป็นทั้งแรงงานฝีมือ (Skilled Labor) และกึ่งฝีมือ (Semi-Skilled Labor)

บริษัท ไนซ์ แอพพารเอล จำกัด ก็เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบด้านการขาดแคลนแรงงานด้วยเช่นกัน จึงมีการจ้างแรงงานต่างด้าวแบบ MOU และ Walk In เข้ามาทดแทนแรงงานไทย จากช่วงแรกแรงงานส่วนใหญ่เป็นคนไทย บริษัทจ้างงานตามกฎหมายแรงงานทั่วไป โดยให้ค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย มีค่าล่วงเวลา และสวัสดิการต่างๆ แต่เมื่อมีการจ้างแรงงานต่างด้าวเข้ามา ทำให้บริษัทมีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น เนื่องจากตามข้อกำหนดของลูกค้า คือ ต้องให้สิทธิความเท่าเทียมในการจ้างงานต้องเท่ากับแรงงานไทย และค่าใช้จ่ายในเรื่องของเอกสารต่างๆ จะต้องอยู่ในความดูแลของบริษัททั้งหมด จนกว่าจะหมดสิทธิความเป็นลูกจ้างนายจ้างต่อกัน เช่น ค่านายหน้า ค่าตรวจสุขภาพแรกเข้า ค่าต่อวีซ่า ค่าต่อใบอนุญาตทำงาน ค่าแจ้งอยู่เกิน 90 วัน เป็นต้น รวมแล้วเป็นค่าใช้จ่ายกว่า 9,000 บาทต่อคน สำหรับแรงงานต่างด้าวแรกเข้า และ 2,000 บาทต่อคน สำหรับแรงงานต่างด้าวที่เป็นพนักงานแล้ว ปัจจุบันมีแรงงานต่างด้าวที่เป็นพนักงานเย็บประมาณ 209 คน จากพนักงานเย็บทั้งหมด 547 คน คิดเป็น 38.20 % (ข้อมูลวันที่ 20 มิถุนายน 2559) บริษัทจึงเกิดค่าใช้จ่ายที่สูงกว่าการจ้างแรงงานไทย ซึ่งตามกฎหมายแล้ว ใบอนุญาตทำงานของแรงงานต่างด้าวแบบ MOU จะมีอายุ 2 ปี ต่ออายุจ้าง 1 ราย โดยที่แรงงานต่างด้าวไม่สามารถเปลี่ยนที่ทำงานได้ จนกว่าใบอนุญาตทำงานจะหมดอายุ เพราะฉะนั้นจะแตกต่างจากแรงงานไทยที่สามารถลาออกเมื่อใดก็ได้ แต่ในมุมมองของบริษัทก็มีความต้องการที่จะจ้างแรงงานให้มากกว่า 2 ปี เพราะการรับแรงงาน MOU เข้ามาใหม่นั้นต้นทุนสูงกว่ามาก ประกอบกับแรงงานไทยเองก็สามารถลาออกได้ง่ายกว่า นี่จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าพเจ้าจัดทำการศึกษาขึ้น เพื่อที่จะศึกษาถึงความผูกพันของแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวที่เป็นชาวพม่าที่มีต่อองค์กรว่า สัญชาติที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันขององค์กรที่แตกต่างกันหรือไม่ รวมไปถึงปัจจัยต่างๆ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันขององค์กรอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีขึ้น ในด้านการพิจารณาของผู้บริหารในการจ้างแรงงาน และพนักงานในสายงานอื่นๆ ได้ดีขึ้น

ทั้งปรับปรุงและพัฒนาในกระบวนการอื่นๆ เช่น การรักษาพนักงาน และการพัฒนาพนักงาน ได้ดียิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงงานไทยและเมียนมาร์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেলจำกัด

1.2.3 เพื่อศึกษาความแตกต่างของคุณลักษณะงานและสวัสดิการ ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ ของบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับคุณลักษณะงานและสวัสดิการ ของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด

1.3 สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1: พนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

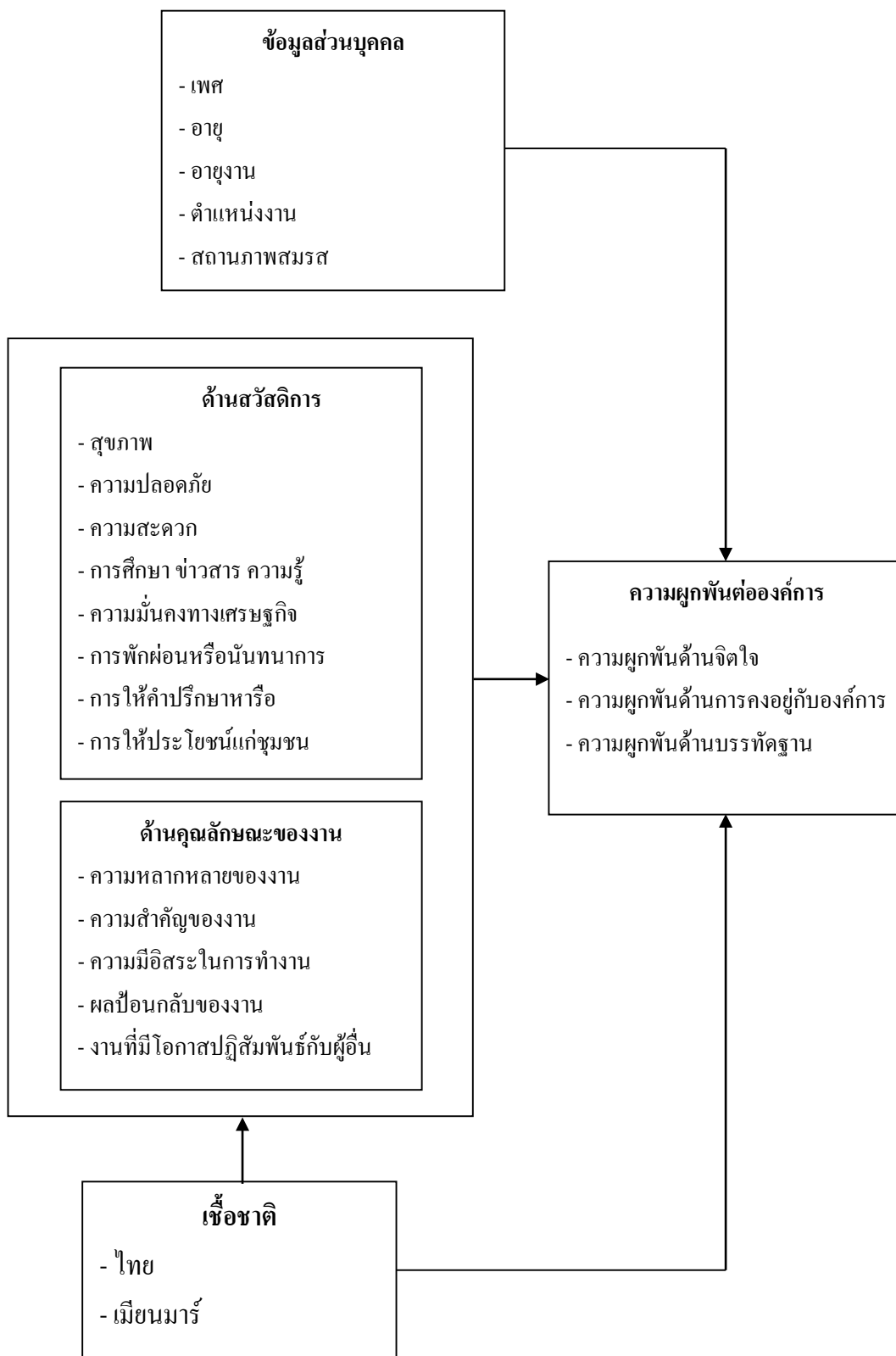
สมมติฐานที่ 2: ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3: ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะ ระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4: ปัจจัยด้านสวัสดิการที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

สมมติฐานที่ 5: ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

1.4 กรอบแนวคิด



ภาพประกอบที่ 1.3 กรอบแนวคิด

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสวัสดิการ คุณลักษณะของงานกับความผูกพันต่อองค์กรระหว่างแรงงานไทยและเมียนมาร์ กรณีศึกษา บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ได้กำหนดขอบเขตในการศึกษาไว้ดังนี้

1.5.1 ขอบเขตในด้านเนื้อหา

ในการศึกษารั้งนี้ จะทำการศึกษาในเรื่องของปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีความผูกพันองค์กรของแอลเลน และเมเยอร์ (Allen and Mayer, 1990) ทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการของ Pigors and Myers (1962) และทฤษฎีคุณลักษณะของงานของ Steers (1977)

1.5.2 ขอบเขตของพื้นที่

เก็บข้อมูลของพนักงานภายในบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด (สำนักงานใหญ่นนทบุรี)

1.6 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด จำนวน 1,232 คน (ที่มา: แผนกทรัพยากรมนุษย์ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด เดือนมิถุนายน 2559) กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane เป็นจำนวน 300 คน

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการนำเสนอผู้บริหาร เพื่อจะได้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นแนวทางการตัดสินใจในการวางแผนกำลังการผลิต ให้ทันต่อการเข้าสู่สมาคมอาเซียนต่อไปในอนาคตและเกิดประโยชน์สูงสุด

1.8 นิยามศัพท์

1.8.1 บริษัทฯ หมายถึง บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด สำนักงานใหญ่ นนทบุรี

1.8.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติอันเป็นลักษณะเฉพาะตัวของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ เชื้อชาติ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส

- 1) อายุ หมายถึง อายุของพนักงานที่ตอบแบบสอบถาม ที่มีอายุตั้งแต่ 18 ปีขึ้นไป
- 2) เชื้อชาติ หมายถึง พนักงานของบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ทั้งไทยและพม่า

3) อายุงาน หมายถึง พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีอายุงานตั้งแต่ 4 เดือนขึ้นไป

4) ตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่ปฏิบัติงานในทุกตำแหน่งหน้าที่ในบริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด

5) สถานภาพสมรส หมายถึง พนักงานที่ตอบแบบสอบถามที่มีสถานภาพสมรส โสด แต่งงาน หม้าย และหย่าร้าง

1.8.3 ปัจจัยด้านสวัสดิการ หมายถึง สิ่งอำนวยความสะดวก หรือสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่นอกเหนือจากค่าแรง ค่าจ้าง ที่พนักงานจะได้รับ ประกอบไปด้วย

1) สุขภาพ หมายถึง การที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพของพนักงาน รวมไปถึงการให้สิทธิประโยชน์ต่างๆ เกี่ยวกับสุขภาพ หรือการรักษาพยาบาลแก่พนักงาน

2) ความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานทำงานอยู่ในพื้นที่ของบริษัทฯ ที่มีการรักษาความปลอดภัย ดูแลรักษาพื้นที่ เครื่องมือ เครื่องจักร เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างปลอดภัยมากที่สุด รวมทั้งมีอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคลจัดให้แก่พนักงาน

3) ความสะดวก หมายถึง การที่บริษัทฯ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับพนักงาน เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม โรงอาหาร อุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานต่างๆ ให้พนักงานทำงานอย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) การศึกษา ข่าวสาร ความรู้ หมายถึง การที่บริษัทฯ มีการจัดอบรมให้ความรู้ และประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ รวมถึงนโยบายต่างๆ ของบริษัทฯ ให้พนักงานได้รับรู้อย่างทั่วถึง และเหมาะสม

5) ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกมั่นคงกับความเป็นอยู่ของบริษัทฯ ที่เป็นไปตามสถานะของเศรษฐกิจ และบริษัทฯ สามารถปรับตัวตามสถานะเศรษฐกิจได้อย่างดี

6) การพักผ่อน หรือ นันทนาการ หมายถึง บริษัทฯ ได้มีการจัดวันหยุดพักผ่อน เช่น วันลาต่างๆ และวันหยุดตามประเพณี ให้กับพนักงานตามกฎหมาย รวมทั้งมีกิจกรรมให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงานอย่างเหมาะสม เช่น กีฬาสี งานเลี้ยงปีใหม่ เป็นต้น

7) การให้คำปรึกษาหารือ หมายถึง บริษัทฯ มีกระบวนการการให้คำปรึกษากับพนักงาน และมีบุคลากรที่คอยให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ กับพนักงาน

8) การให้ประโยชน์แก่ชุมชน หมายถึง การที่บริษัทฯ ได้มีกิจกรรมที่ทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน หรือให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ได้ รวมไปถึงการไม่สร้างความรบกวน ความเดือดร้อน หรือความเสียหายให้แก่ชุมชน

1.8.4 ปัจจัยด้านคุณลักษณะของงาน หมายถึง หน้าที่ที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ประกอบไปด้วย

1) ความหลากหลายของงาน หมายถึง ความหลากหลายของหน้าที่ที่พนักงานได้รับมอบหมาย ทำให้พนักงานเกิดกระบวนการคิดที่ใหม่ เกิดสิ่งใหม่ๆ ขึ้นในงานนั้นๆ อยู่เสมอ

2) ความสำคัญของงาน หมายถึง พนักงานสามารถตระหนักได้ว่า งานที่ตนเองได้รับผิดชอบนั้นมีกระบวนการอย่างไร มีความสำคัญมากน้อยเพียงใด และสามารถอธิบายกระบวนการนั้นๆ ให้คนอื่นเข้าใจได้

3) ความมีอิสระในการทำงาน หมายถึง พนักงานสามารถทำงานได้อย่างอิสระตามความสามารถของตนเอง โดยไม่มีการข่มขู่ กักขังหน่วงเหนี่ยว และได้รับมอบหมายงานตามความสามารถและความเหมาะสม

4) ผลป้อนกลับของงาน หมายถึง พนักงานสามารถรับรู้จากหัวหน้างาน หรือเพื่อร่วมงานได้ว่า งานในความรับผิดชอบของตนเองมีผลอย่างไร หรือผิดพลาดในส่วนใด

5) งานที่มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น หมายถึง ในการทำงานพนักงานมีการติดต่อสื่อสาร หรือประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ ภายในบริษัทฯ มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่ใช่เพียงแค่หน้างานของตนเอง หรือหน่วยงานของตนเองเท่านั้น

1.8.5 ความผูกพันด้านจิตใจ หมายถึง อารมณ์และความรู้สึกผูกพันของพนักงานที่มีต่อบริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด โดยมีความรู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

1.8.6 ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร หมายถึง ความผูกพันของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด ที่มีความรู้สึกพึงพอใจในอาชีพและผลตอบแทน จะทำงานกับองค์กรเพราะรู้สึกว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องอยู่เพื่อรักษาผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กร

1.8.7 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน หมายถึง ความผูกพันของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอปพารเรล จำกัด ที่เกิดจากความรู้สึกถึงค่านิยม รู้สึกว่าอยู่กับองค์กรแล้วต้องจงรักภักดีต่อองค์กร ควรจะอยู่เพื่อความถูกต้องทางศีลธรรม และภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย