

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) อย่างเต็มตัว การเปิดเสรีด้านการธนาคาร ภายใต้กรอบ AEC จะนำไปสู่การแข่งขันที่เข้มข้นในระบบธนาคารพาณิชย์ (ศพ.) ของทุกประเทศสมาชิก การรับมือกับการแข่งขันที่สูงขึ้นในประเทศ และการขยายธุรกิจไปแข่งขันในต่างประเทศ ภาพรวมการแข่งขันของธนาคารพาณิชย์ในปัจจุบันค่อนข้างที่จะแข่งขันรุนแรง เมื่อเทียบกับอดีตและในอนาคตแนวโน้มการแข่งขันก็จะเพิ่มขึ้นอีก (รุ่งพร เริงพิทยา, 2559: ออนไลน์)

การรวมตัวของภาคเศรษฐกิจที่เข้าสู่การเป็น AEC ในการจัดทำกรอบการรวมตัวภาคการธนาคารอาเซียน (ASEAN Banking Integration Framework: ABIF) เป็นแนวทางส่งเสริมให้การรวมตัวภาคการธนาคารของอาเซียน โดยกำหนดให้ประเทศสมาชิกสามารถเจรจาสิทธิเพื่อการจัดตั้ง QABs ระหว่างกัน บนหลักการต่างตอบแทน ตามความพร้อมของแต่ละประเทศ ทั้งนี้ ธนาคารพาณิชย์ที่อาจเข้าข่ายได้รับการคัดเลือกเป็น QABs จะต้องเป็นธนาคารสัญชาติอาเซียน ที่มีความแข็งแกร่งและผ่านเกณฑ์การคัดเลือกของ Host Country เพื่อเป็นการส่งเสริมการค้ากับดูแลและรักษาเสถียรภาพในระบบการเงินของสมาชิกอาเซียน เป็นโอกาสทางธุรกิจในภูมิภาคอาเซียนของธนาคารพาณิชย์ไทย ซึ่ง QABs เป็นช่องทางในการขยายกิจการเข้าไปสู่ภูมิภาคที่สำคัญของธนาคารพาณิชย์ไทย (รุ่งพร เริงพิทยา, 2559: ออนไลน์)

เศรษฐกิจของไทย ปี 2559 มีทิศทางดีขึ้น โดยขยายตัวร้อยละ 2.5-3.5 (ค่ากลางอยู่ร้อยละ 3) เมื่อเทียบกับอัตราการขยายตัวในปี 2558 ที่ร้อยละ 2.8 การลงทุนของภาครัฐยังคงมีบทบาทสำคัญในการผลักดันเม็ดเงินสู่ระบบเศรษฐกิจและสนับสนุนให้ภาคเอกชนมีความเชื่อมั่นในการลงทุน (ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, 2559)

ผลการดำเนินงานของระบบธนาคารพาณิชย์เมื่อไตรมาส 1 ปี 2559 มีเสถียรภาพ มีเงินสำรอง เงินกองทุน และสภาพคล่องในระดับสูง สามารถรองรับการขยายตัวของสินเชื่อ และสนับสนุนการฟื้นตัวของเศรษฐกิจในระยะต่อไปได้ ภาวะเศรษฐกิจที่ฟื้นตัวช้า ส่งผลให้สินเชื่อขยายตัวชะลอลง คุณภาพสินเชื่อค่อยๆ ลดลง และส่งผลกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรของระบบธนาคารพาณิชย์ สินเชื่อขยายตัวร้อยละ 3.3 จากระยะเดียวกันปีก่อน สินเชื่อชะลอในธุรกิจ SME ขยายตัวร้อยละ 2.5 ชะลอลงมาจากไตรมาสก่อน 5.6 หลังจากการเร่งใช้สินเชื่อจากวงเงิน Soft loan (มาตรการรัฐบาลในช่วงปลายปีก่อน) สินเชื่อขนาดใหญ่ทรงตัวที่ร้อยละ 0.2 และสินเชื่ออุปโภคบริโภคขยายตัวเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 32 ของสินเชื่อรวม) ขยายตัวร้อยละ 7.3 เพิ่มขึ้น จากร้อยละ

7.1 สิ้นปีก่อน สินเชื่อธุรกิจ (ร้อยละ 68 ของสินเชื่อรวม) ขยายตัวร้อยละ 1.5 ชะลอตัวลง ส่วนสินเชื่อรถยนต์ขยายตัวต่อเนื่องไตรมาสที่ 2 ที่ร้อยละ 1.7 สินเชื่อบัตรเครดิตขยายตัวร้อยละ 5.4 ชะลอตัวอย่างต่อเนื่อง จากปีก่อน 6.4 สินเชื่อที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ (Non-Performing Loan :NPL) มียอดค้าง 357.4 พันล้านบาท เพิ่มจากปีก่อน 19.9 พันล้านบาท ส่งผลให้สัดส่วน Gross NPL ต่อสินเชื่อรวมเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 2.64 จากร้อยละ 2.64 ระบบธนาคารมีกำไรจากการดำเนินงาน 100.1 พันล้านบาท ขยายตัวร้อยละ 15.8 ค่าธรรมเนียมและบริการที่เพิ่มขึ้น ขณะที่กำไรสุทธิ 51.3 พันล้านบาท ขยายตัวร้อยละ 1.7 ระยะเวลาปีก่อน (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2559: ออนไลน์)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มีกรอบแนวความคิด จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8-10 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน “คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา” แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554) ได้น้อมนำ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นแนวปฏิบัติและให้ความสำคัญกับการพัฒนา ส่งผลให้ประเทศไทยเข้มแข็งมีภูมิคุ้มกันหลายด้าน สามารถปรับตัวกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจโลกได้อย่างมีประสิทธิภาพ สะท้อนได้จากความอยู่เย็นเป็นสุขของคนไทยที่ไม่ได้รับผลกระทบ ร้อยละ 66-68 มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจที่เข้มแข็ง การมีงานทำ ความเข้มแข็งของชุมชน และความอบอุ่นของครอบครัวที่ส่งผลดีต่อความอยู่เย็นเป็นสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555) ต่อเนื่องมาจนถึง แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 เป็นการสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศในด้านต่างๆ ในการเตรียมความพร้อม คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยให้มีคุณภาพ รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ ด้านฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ เพื่อมุ่งสู่สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

การทำงานอย่างมีความสุข (Happiness at the Workplace) เป็นสิ่งที่พนักงานทุกคนในองค์กรปรารถนา และต้องการมีชีวิตที่ดีสมบูรณ์ด้วยปัจจัยต่างๆ เมื่อทำงานอย่างมีความสุขแล้วก็จะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและสนุกกับการทำงาน ส่งผลให้เกิดพลังที่จะทุ่มเททำงานให้สำเร็จ เพื่อองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง ซึ่งองค์กรที่มีความสุขประกอบด้วยหัวใจสำคัญ คือการทำงานเป็นทีม (Team work) การมีความสุข (Happy) มีความคิดสร้างสรรค์ที่นำไปสู่ความก้าวหน้า (Creativity) ตามแนวคิดและหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) แบบความสุข 8 ประการ คือ การมีสุขภาพดี การมีน้ำใจงาม การผ่อนคลาย การหาความรู้ การมีคุณธรรม การใช้เงินเป็น การมีครอบครัวที่ดี และการมีสังคมดี (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) เดิมเป็นสถาบันการเงินที่ประกอบธุรกิจ บริษัทเงินทุน เอกชาติ จำกัด (มหาชน) เปิดให้บริการเมื่อวันที่ 22 เมษายน 2545 ต่อมาได้รับอนุญาตประกอบ การธนาคารพาณิชย์ เมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2547 โดยการควบรวมกับ “ธนาคารนครหลวงไทย” ในปี 2553 ซึ่งเดิมธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ได้ควบรวมกับธนาคารศรีนคร ในปี 2545 (ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน), 2559: ออนไลน์) ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) เป็นธนาคาร พณิชย์เต็มรูปแบบ มีผลิตภัณฑ์และบริการทางการเงินแบบครบวงจร ที่พร้อมตอบสนองทุกความ ต้องการของลูกค้า มุ่งสู่การเป็นธนาคารที่ทันสมัย และธนาคารยังเล็งเห็นความสำคัญในเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ทุกบริษัทในกลุ่มให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ให้มีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจรรยาบรรณ ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งจะดูแลและรักษาพนักงานที่ดี มีคุณภาพไว้กับองค์กรในระยะยาว ให้สามารถแข่งขันกับการเปลี่ยนแปลงสังคมในปัจจุบัน

สำนักงานเครือข่ายสาขา (พิชญ โลก) อยู่ภายใต้การบริหารงานของ เครือข่ายลูกค้ารายย่อย และธุรกิจขนาดเล็ภาค 3 (ภาคเหนือ) มีสาขาทั้งหมด 16 สาขา มีพนักงานทั้งหมด 139 คน (สายงานทรัพยากรบุคคลและองค์กร ธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน), 2559: ออนไลน์) การดำรงชีวิตของพนักงานในปัจจุบันอยู่กับความรีบเร่ง และการบีบคั้นของการแข่งขันที่รุนแรง มากขึ้นของธุรกิจธนาคาร โดยในการรับเป้าหมายประจำปีเพื่อเป็นตัวชี้วัดในการปฏิบัติงาน ของสาขา และตัวชี้วัดความสามารถในทำงานของพนักงานแต่ละคน ทำให้พนักงานทุกคนต่างเร่ง สร้างผลงานของตนเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ พนักงานจึงถูกพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การให้บริการที่เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด สภาพการทำงานในปัจจุบันมุ่งความสำเร็จในงาน โดยมีค่าตอบแทนต่างๆ เป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน การที่จะต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดันจากเป้าหมาย ซึ่งเน้นผลงาน เป็นหลัก ไม่เพียงแต่ผลการทำงานที่เป็นตัวกำหนดการทำงานแล้ว ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจ ของพนักงาน ทำให้ความสุขของพนักงานลดน้อยลงและก่อให้เกิดความเครียด มีผลต่อทั้งร่างกาย และจิตใจพนักงาน และรวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรอย่างรวดเร็ว ทำให้พนักงาน ไม่สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลง และไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งส่งผลด้านลบ ทำให้ พนักงานไม่อยากปฏิบัติงาน และมีโอกาสที่พนักงานจะโยกย้ายไปทำงานในองค์กรอื่น

ดังนั้น ผู้วิจัยในฐานะพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานเครือข่าย สาขา (พิชญ โลก) จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงาน และความสุข กุณพันธ์ของพนักงานธนาคารธนชาติ ภาคเหนือตอนล่าง เพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าว นำไปเป็น แนวทางในการบริหารจัดการสร้างเสริมความสุขให้พนักงานในองค์กร และพัฒนากระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ลดปัญหาต่างๆ และพนักงานเกิดความ จงรักภักดีต่อองค์กร

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

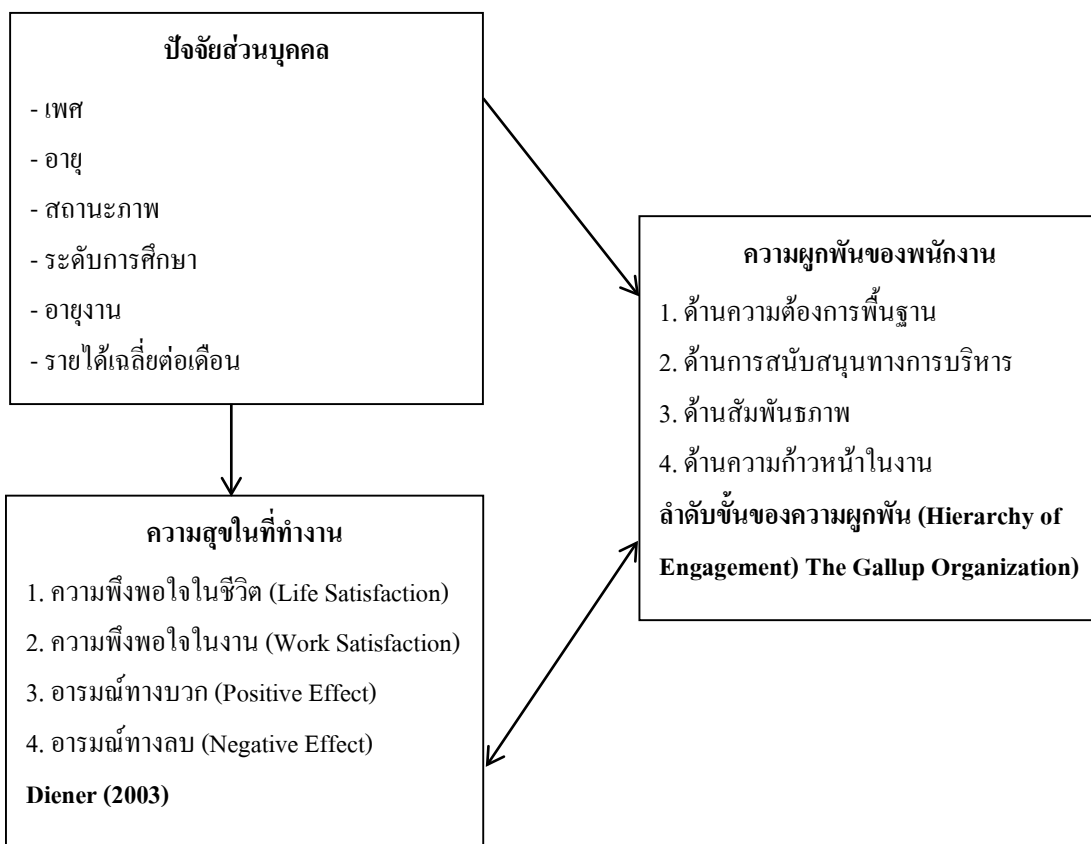
การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 4 ประการ คือ

- 1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความสุขในที่ทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง
- 1.2.2 เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง
- 1.2.3 เพื่อศึกษาความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานกับความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง

1.3 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ภาพประกอบที่ 1.1 กรอบแนวคิดแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

1.4 สมมติฐานการศึกษา

1.4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความสุขในที่ทำงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานะภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่างแตกต่างกัน

1.4.3 ความสุขในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง

1.5 ขอบเขตการศึกษา

1.5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในที่ทำงานและความผูกพันของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ, อายุ, สถานะภาพ, ระดับการศึกษา, อายุงาน, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) และความสุขในที่ทำงาน (องค์ประกอบ 4 ด้าน ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction), ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction), อารมณ์ทางลบ (Negative Effect), อารมณ์ทางบวก (Positive Effect))

2) ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันของพนักงาน (ด้านความต้องการพื้นฐาน, ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร, ด้านสัมพันธภาพ และด้านความก้าวหน้าในงาน)

1.5.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา เป็นพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง 16 สาขา ได้แก่ สาขาสุวรรณโลก สาขานนเอกาทรฐ สาขาบึกชี กำแพงเพชร สาขาหล่มสัก สาขาหล่มเก่า สาขาเขื่อนตรัง พลาซาพิชญโลก สาขาพิชญโลก สาขาเทคโนโลยี โลตัส พิชญโลก สาขาสุโขทัย สาขาแฮปปี้ พลาซ่า (พิจิตร) สาขากำแพงเพชร สาขานนศึกษาเจริญ สาขานนบรมไตรโลกนารถ สาขาอุดรดิตถ์ สาขาเพชรบูรณ์ สาขาพิจิตร จำนวนทั้งสิ้น 139 คน (ณ เดือนกรกฎาคม 2559) ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่มีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.95 ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน

1.5.3 ขอบเขตด้านสถานที่และระยะเวลาดำเนินการ

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง 6 จังหวัด ได้แก่ เพชรบูรณ์ พิษณุโลก กำแพงเพชร พิจิตร สุโขทัย อุตรดิตถ์ (16 สาขา) ระยะเวลาในการดำเนินการศึกษา 5 เดือน ระหว่างเดือนเมษายน-เดือนสิงหาคม 2559 โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้เป็นแนวทางเบื้องต้นในการวางแผน และปรับปรุงกระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานทำงานกับองค์กรอย่างมีความสุข

1.6.2 สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษา ไปใช้ในการออกแบบคุณลักษณะเบื้องต้นของงานให้เกิดประสิทธิภาพ และพัฒนาระดับความสัมพันธ์ของบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง ธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน)

ธนาคาร หมายถึง ธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง

พนักงาน หมายถึง พนักงานทุกตำแหน่งของธนาคารชนชาติ จำกัด (มหาชน) ภาคเหนือตอนล่าง

ความสุขในที่ทำงาน หมายถึง ภาวะในการทำงาน ที่พนักงานทุกคนรู้สึกมีความสุขกับการทำงาน ทำงานเหมือนไม่รู้สีกว่าตนเองได้ทำงาน และผลงานที่ออกมานั้นมีประสิทธิภาพและตรงกับเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งในระดับพนักงานและองค์กร

ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลมีความพอใจในสิ่งที่ตนเองเป็นและกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายของชีวิต สอดคล้องกับความเป็นจริง สามารถกระทำได้ตามความตั้งใจ สมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งที่เกิดขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องปรับตัว

ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) หมายถึง การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนรัก และชอบพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงาน มีความสุขเมื่องานที่กระทำสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนงานทำให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

อารมณ์ทางบวก (Positive Effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับสิ่งที่ดี สนุกสนานกับการทำงาน ยิ้มแย้ม สดใสกับการทำงาน เลื่อมใสศรัทธาในสิ่งที่ตนกระทำรับรู้ถึงความดีงามและคุณประโยชน์ของงานที่กระทำ

อารมณ์ทางลบ (Negative Effect) หมายถึง การที่บุคคล มีอารมณ์ความรู้สึกที่เป็นทุกข์ กับสิ่งไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน เช่น คับข้องใจ เบื่อหน่าย ไม่สบายใจ เมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง อยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อสนองความต้องการของตนให้มีความสุข

ความผูกพันของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ยึดมั่นในจุดมุ่งหมาย ท่วมเทเพื่อให้อำนาจสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อย่างเต็มความสามารถ

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์กร เช่น มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ขอมรับเป้าหมาย ค่านิยมและวัฒนธรรมขององค์กร มีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งเดียวกันกับองค์กร และมีความยินดีที่จะใช้ความรู้สึก ความสามารถที่ตนเองมีอยู่อย่างเต็มที่ และเต็มใจที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร

ด้านความต้องการพื้นฐาน หมายถึง การได้มีโอกาสรับรู้ถึงความคาดหวังในการทำงาน และการมีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานที่เหมาะสม

ด้านการสนับสนุนทางการบริหาร หมายถึง การมีโอกาสได้ทำงานให้ดีที่สุด การได้รับการยอมรับ การได้รับการดูแลเอาใจใส่ และการได้รับโอกาสในการพัฒนา

ด้านสัมพันธภาพ หมายถึง การยอมรับความคิดเห็น การสื่อสารถึงพันธกิจ วัตถุประสงค์ การที่เพื่อนร่วมงานทำอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานมีคุณภาพ และการที่มีเพื่อนที่ดีที่สุดในที่ทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้โอกาสในการก้าวหน้า และการได้มีโอกาสที่จะเรียนรู้และพัฒนา