บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท พี ที เค มัลติเซอร์วิส จำกัด สาขาจังหวัดลำพูน มีแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ, 2545) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) และปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance Factors หรือ Hygiene Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและความรู้สึกที่ไม่ดีต่อการทำงาน ดังนี้

1. ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของพนักงาน ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนะคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริงประกอบด้วยปัจจัย 6 ด้าน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้สำเร็จทันตามเป้าหมาย การมีส่วนร่วมในการทำงานของหน่วยงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความรู้สึกพอใจในความสำเร็จนั้น ได้แก่ การได้ใช้ความรู้ทางวิชาการในการปฏิบัติตามเป้าหมายที่คาดไว้ การเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการทำงานของตนเองได้ตามความเหมาะสม ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของงาน และผลของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือ การได้รับความยอมรับนับถือจากบุคคลรอบข้าง หรือได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ รวมทั้งการให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ได้แก่ การยกย่องชมเชยภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในอาชีพ การได้รับการยอมรับจากองค์กร การได้รับการยอมรับขากเพื่อนร่วมงาน และการมีเกียรติศักดิ์ศรีในอาชีพ เป็นต้น

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

1.3 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) คือ การมีโอกาสได้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ เป็นต้น

1.4ลักษณะงานที่ทำ (Work Itself) คือ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายความสามารถในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัดและตรงความรู้ที่ได้ศึกษามา เป็นต้น

1.5 โอกาสในการเจริญเติบโต (Possibility of Growth) คือ การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ตลอดจนโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

1.6 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การได้มีโอกาสได้รับมอบหมายงานหรือมีส่วนร่วมในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดอิสระในการทำงาน ได้แก่ ความเหมาะสมของปริมาณงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ และการได้รับมอบหมายงานสำคัญ เป็นต้น

2. ปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย (Maintenance or Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจแต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น ที่พนักงานจะต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้ หรือให้ไม่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่า ถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้านได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ นโยบายการควบคุมดูแลระบบขั้นตอนของหน่วยงาน ข้อบังคับ วิธีการทำงาน การจัดการ วิธีการบริหารงานขององค์กร มีการแบ่งงานไม่ซับซ้อน มีความเป็นธรรม มีการเขียนนโยบายที่ชัดเจนและมีการแจ้งนโยบายให้ทราบอย่างทั่วถึง

2.2 การบังคับบัญชา และการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ลักษณะการบังคับบัญชาของหัวหน้างาน ความยุติธรรมในการแบ่งและกระจายงานของผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารงาน การให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงานมีความชัดเจน วิธีการดูแล ควบคุมการปฏิบัติงาน การรับฟังข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา การสอนงาน และความยุติธรรมในการมอบหมายงาน เป็นต้น

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Interpersonal Relations with Supervisor) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations with Peers) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

2.5 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations with Subordinators) เช่น ความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

2.6 ตำแหน่งงาน (Status) คือ อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี ความสำคัญของงานต่อบริษัท เป็นต้น

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของหน้าที่การงาน ภาพพจน์ ชื่อเสียง หรือขนาดของบริษัท

2.8 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน

2.9 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การระบายอากาศ กลิ่น บรรยากาศในการทำงาน และซึ่งสิ่งต่างๆเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ทำงาน

2.10 ค่าตอบแทน (Compensations) คือ ผลตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานให้องค์กร ไม่ว่าจะเป็นในรูปของเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการต่างๆ รวมไปถึงสิทธิในการลาหยุดและพักผ่อน

ปัจจัยควบคุมที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ถ้าเมื่อใดปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ลดลงต่ำกว่าระดับที่ควรจะเป็นอย่างมาก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานก็จะลดต่ำไปด้วย และในทางกลับกัน ถ้าเมื่อใดที่ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ลดต่ำลงกว่าระดับที่ควรจะเป็นหรือขาดไป ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อถอย หมดกำลังใจในการทำงาน จนอาจเป็นสาเหตุทำให้พนักงานตัดสินใจลาออกจากงาน

ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่ผู้บริหารจะต้องจัดหาปัจจัยทั้งสองกลุ่มขึ้นมาเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานอย่างเหมาะสม เป็นการสร้างแรงจูงใจและขจัดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานของพนักงานให้หมดไป ทำให้พนักงานในองค์กรมีความพึงพอใจ มีความรักและผูกพันกับองค์กร เกิดการร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรเติบโตและพัฒนาไปในทิศทางที่ดีในอนาคต

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ชวาล นิ่มพิจารณ์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อลงกรณ์ห้องเย็น จำกัด ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอร์ริค เฮิร์ซเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงาน จำนวน 350 คน ผลการศึกษา พบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 62.6 เป็นพนักงานรายวัน อายุ 21-30 ปี การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่ามีสถานภาพโสดมีอายุการทำงานในบริษัท ต่ำกว่า 1 ปี เงินเดือน 4,000 – 7,000 บาท โดยทำงานอยู่ในแผนกฝ่ายผลิตมากที่สุด จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานหรือปัจจัยจูงใจ มี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง และชมเชยจากผู้อื่น ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านความสัมฤทธิ์ผล และด้านโอกาสในการเติบโตในหน้าที่การงาน ในระดับปานกลาง และปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานหรือปัจจัยอนามัย มี 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงของการทำงาน ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านการสอนและแนะนำเทคนิค ในระดับปานกลาง

ธนูเทพ โรจนวสุ (2551) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุกบริษัท นิ่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด การศึกษาครั้งนี้ได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามสอบถามจากพนักงานขับรถบรรทุกบริษัท นิ่มซี่เส็งขนส่ง 1988 จำกัด จำนวน 197คน ข้อมูลที่ได้นำมาประมวลผลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงถึงการให้สำคัญของพนักงานขับรถบรรทุกต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานตามทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในกาทำงานจากการศึกษาการพบว่า พนักงานขับรถบรรทุกให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยรวมในระดับปานกลาง โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากต่อด้านความก้าวหน้า ให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานขับรถให้ความสำคัญโดยรวมในระดับปานกลางเช่นกัน โดยในแต่ละปัจจัยย่อยพบว่า ให้ความสำคัญในระดับมากต่อด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ให้ความสำคัญในระดับปานกลางต่อด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ทิพวรรณ อิ่มพิทักษ์ (2552) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด โดยใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 2 ปัจจัยคือปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากประชากรพนักงาน บริษัท โฟร์ ซีซั่นส์ไฮเทค วอชชิ่ง จำกัด จำนวน 115 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณา นำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาเป็นดังนี้จากการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาระดับประถมศึกษา อายุการทำงานระหว่าง 1-3 ปี ตำแหน่งพนักงานระดับปฏิบัติการ รายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 6,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพนักงานประเภทรายวันโดยทำงานอยู่ในแผนกเจียขัดมากที่สุด ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อปัจจัยจูงใจโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจต่อทุกกลุ่มปัจจัยย่อยในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยอนามัยผู้ตอบแบบสอบถามมีมีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง แต่มีความพึงพอใจต่อกลุ่มปัจจัยย่อยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านตำแหน่งงาน ในระดับมาก ส่วนกลุ่มปัจจัยย่อยอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง

หทัยรัตน์ ไชยมูล (2553) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ การศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรจำนวน 156 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 29-36 ปีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงานระหว่าง 4-9 ปี มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นระดับปฏิบัติการ ทำงานในโรงงานอิเล็กทรอนิกส์ สัญชาติของโรงงานเป็นญี่ปุ่น และระยะเวลาที่เปิดดำเนินการ ระหว่าง 11-20 ปีผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจ หรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน พนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนปัจจัยในด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและด้านความรับผิดชอบมีความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยในด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับ

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

ปานกลางเช่นกันในส่วนของปัจจัยอนามัย หรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง และพนักงานบัญชีของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบปัญหาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยในด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบังชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านค่าตอบแทนพบปัญหาในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงานพบปัญหาในระดับน้อย

ประวัติโดยสังเขปของ บริษัท พีทีเค มัลติเซอร์วิส จำกัด

บริษัท พีทีเค มัลติเซอร์วิส จำกัด ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2546 ซึ่งได้แยกการดำเนินงานมาจาก บริษัท พิทักษ์กิจ จำกัด (ก่อตั้งเมื่อวันที่ 9 กันยายน 2518) ด้วยทุนจดทะเบียน 1 ล้านบาท โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการปฏิบัติงานคือ ให้บริการด้านรักษาความปลอดภัยและบริการงานออกแบบภูมิทัศน์ให้กับบริษัทในเครือสหพัฒน์ฯ และปัจจุบันได้เพิ่มขอบข่ายงานทำความสะอาด และบริการซ่อมบำรุง โดยบริษัทได้ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาระบบการทำงาน บุคลากร สิ่งแวดล้อมรวมทั้งนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาปรับปรุงการทำงาน เพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยทักษะ และความรับผิดชอบในระดับสูง บริษัทจึงมีนโยบายปรับปรุงกระบวนการทำงานโดยพัฒนาฝีมือแรงงานให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการทำงานอย่างถูกต้องสอดคล้องกับความถนัดของพนักงาน และพัฒนาระบบคุณภาพเพื่อให้การบริการงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดมีผลงานที่ลูกค้าพึงพอใจ มีความเชื่อมั่นและมอบความไว้วางใจให้ บริษัทฯในอนาคต

สำนักงานตั้งอยู่ที่

สำนักงานใหญ่ เลขที่ 300 หมู่ที่ 1 ถนนสุขาภิบาล 8 ตำบลบึง อำเภอศรีราชา จังหวัดชลบุรี

สำนักงานสาขา 1 เลขที่ 713/64-65 ถนนเลียบแม่น้ำเจ้าพระยา แขวงบางโพงพาง เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

สำนักงานสาขา 2 เลขที่ 100 หมู่ที่ 5 ถนนสุวรรณศร ตำบลนนทรี อำเภอกบินทร์บุรี จังหวัดปราจีนบุรี

สำนักงานสาขา 3 เลขที่ 99/19 หมู่ที่ 5 ตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน

จำนวนลูกจ้าง รวมทั้งหมด 1,490 คน

ชาย 1,150 คน

หญิง 340 คน

สำนักงานสาขาลำพูน มีจำนวนลูกจ้างทั้งหมด 290 คน แบ่งเป็นฝ่ายรักษาความปลอดภัย 195 คน และฝ่ายภูมิทัศน์ 85 คน สำนักงาน 10 คน ซึ่งฝ่ายรักษาความปลอดภัย แบ่งเป็น

ชาย 169 คน

หญิง 26 คน

โดยพนักงานรักษาความปลอดภัย แบ่งการทำงานเป็นจำนวน 2 กะๆ ละ 12 ชั่วโมง

กะที่ 1 เวลาทำงาน 07:00 น. – 19:00 น.

กะที่ 2 เวลาทำงาน 19:00 น. – 07:00 น.

บริการรักษาความปลอดภัยให้ แก่ บริษัท สหพัฒนาอินเตอร์โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) สาขาลำพูน บริษัทต่างๆ ที่ตั้งอยู่ ภายในสวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ฯ ลำพูน รวมทั้งบริษัท ห้างร้าน หรือหน่วยงานภายนอกสวนอุตสาหกรรมเครือสหพัฒน์ฯลำพูน

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved