

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด มีแนวคิด ทฤษฎี และทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎี

ในการศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ได้นำทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของ เฟรเดอริก เฮอรัชเบอร์ก มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิด

แนวคิดของเฟรเดอริก เฮอรัชเบอร์ก (Frederick Herzberg) เฟรเดอริก เฮอรัชเบอร์ก (Frederick Herzberg) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545) เป็นทฤษฎีซึ่งเสนอแนะว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยสองแนวคิดคือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังความไม่มีความพึงพอใจ (No dissatisfaction) และได้รับอิทธิพลจากปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) กล่าวโดยสรุปคือ ปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจและปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความไม่พึงพอใจนั้นไม่ใช่ปัจจัยเดียวกัน ดังนี้

1. ปัจจัยแรงจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการทางจิตใจมีผลต่อความพึงพอใจซึ่งเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง (Intrinsic to the job) ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) คือการที่พนักงานรู้สึกว่าคุณได้ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จหรือรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ

1.2 การได้รับการยอมรับ (Recognition) คือการที่พนักงานรู้สึกว่ามีความรู้ถึงความสำเร็จของตนเอง หรือการได้รับการยกย่องชมเชยในความสามารถ

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work It Self) คือการที่พนักงานรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายน่าทำและน่าสนใจ

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือการที่พนักงานรู้สึกว่ามีโอกาสได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

1.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) คือการที่พนักงานรู้สึกว่ามีความสามารถที่จะเจริญก้าวหน้าได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

1.6 การเจริญเติบโต (Growth) คือ การที่พนักงานทราบหรือตระหนักว่าตนเองมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีทักษะในการปฏิบัติงานมากขึ้น

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรง จะเป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานซึ่งได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration) คือ การที่พนักงานได้รับทราบนโยบายการบริหารงานบุคคลขององค์กรและองค์กรมีการสื่อสารที่ดีกับพนักงาน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) คือการที่พนักงานรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาตั้งใจสอนงานและการมอบหมายงานมีความชัดเจน

2.3 ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relationship with supervisor) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อหัวหน้างาน

2.4 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

2.5 ความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น (Interpersonal Relations with People in other Department) เช่น การช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงาน ช่วยกันแก้ปัญหา เป็นต้น

2.6 ด้านตำแหน่งงาน (Status) เช่น ความสำคัญของงาน ความพอใจในงาน งานที่ทำตรงกับความต้องการ

2.7 ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกที่งานของตนเองมีความมั่นคงและรู้สึกมั่นคงต่อภาพพจน์ หรือชื่อเสียงของบริษัท

2.8 สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือการที่พนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกละเลยและมีการจัดเก็บอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

2.9 ค่าตอบแทน (Compensation) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าเงื่อนไขค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ มีความเหมาะสม เช่น ค่าแรง ค่าล่วงเวลา การขึ้นค่าแรง

2.10 ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) คือการที่พนักงานมีเวลาเพียงพอกับการดูแลตนเองและครอบครัว

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของเฟรดริก เฮอร์ซเบอร์ก จะเกี่ยวข้องกับความไม่พึงพอใจและความพึงพอใจในงานที่ทำ ช่วยให้คนสามารถหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (ปัจจัยภายนอก) และกระตุ้นให้คนมีความสุขหรือพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ (ปัจจัยภายใน) ผู้บริหารจะต้องมีทัศนคติเกี่ยวกับงานของผู้ใต้บังคับบัญชาสองประการคือ สิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีความสุขและสิ่งที่ทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาไม่มีความสุข จากเดิมที่เชื่อว่าสิ่งจูงใจทางการเงิน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ย่อมจะ

นำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต ปัจจัยเหล่านี้เป็นเพียงการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำปัจจัยจูงใจเท่านั้น

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

บุษบงศ์ ภู่อัจฉิต (2549) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานที่ทำงานในบริษัท ทีโอ พุคส์ จำกัด พบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญระดับปานกลางกับปัจจัย ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโต ตามลำดับ ส่วนปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยให้ความสำคัญมากกับปัจจัย ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ และให้ความสำคัญระดับปานกลางกับปัจจัย ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ตามลำดับ

ปัจจัยย่อยของปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานที่ให้ความสำคัญลำดับแรกในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับการยกย่องนับถือ ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ให้โอกาสในการตัดสินใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ด้านลักษณะงานที่ทำ ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ งานที่ทำตรงกับความถนัดและความรู้ที่มี ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ มีการประเมินผลปรับค่าแรง/เงินเดือน ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ มีโอกาสในการฝึกฝนอบรมเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน

ปัจจัยช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ให้ความสำคัญลำดับแรกในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ มีการเขียนนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ บริษัทมีชื่อเสียงและภาพพจน์ดี ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ การให้ความร่วมมือและช่วยเหลือจากหัวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ด้าน

ชีวิตส่วนตัว ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ คนในครอบครัวเห็นด้วยและเข้าใจในการทำงานของเรา ด้านวิธีการปกครองการบังคับบัญชา ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานสั่งงานชัดเจนเข้าใจง่าย ด้านตำแหน่งงาน ให้ความสำคัญในระดับมาก ได้แก่ ตำแหน่งงานที่ตรงกับความต้องการ ด้านสภาพการทำงาน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ จำนวนชั่วโมงที่ทำงานในแต่ละวันเหมาะสม ด้านค่าตอบแทน ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ปรึกษาหารือกันได้เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน

มัธริทธิ์ ลำเนียงดี (2548) ได้ศึกษาถึงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทพีริซัน (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดลำพูน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับปัจจัยจูงใจที่รักษาสถิติขณะจิตในระดับปานกลางโดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้านตำแหน่งงานด้านความมั่นคงในการทำงานด้านสภาพการทำงานด้านชีวิตส่วนตัวและด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ความสำคัญลำดับแรกในแต่ละด้านมีดังนี้ ด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท ได้แก่ นโยบายการพิจารณาความดีความชอบการเลื่อนขั้น ด้านการบังคับบัญชา ได้แก่ ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ได้แก่ การเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ การได้รับการยอมรับจากผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านตำแหน่งงาน ได้แก่ เป็นงานที่มีเกียรติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานที่รับผิดชอบ ด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ มีเวลาเพียงพอให้กับการดูแลครอบครัว ด้านค่าตอบแทน ได้แก่ เงินโบนัสประจำปี

ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานนั้นพนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางทุกด้านเช่นกัน โดยมีลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงานด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่นและด้านผลสำเร็จในการทำงาน

สำหรับปัจจัยย่อยปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญลำดับแรก ในแต่ละด้านดังนี้ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ การตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในงานของตนเองสำเร็จ ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น ได้แก่ การยอมรับยกย่องและชมเชยจากบริษัท ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความรู้ที่ได้

ศึกษามา ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ บริษัทมีการกำหนดคู่ทางการเลื่อนตำแหน่งชัดเจน ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ได้แก่ การได้รับมอบหมายงานพิเศษที่สำคัญ

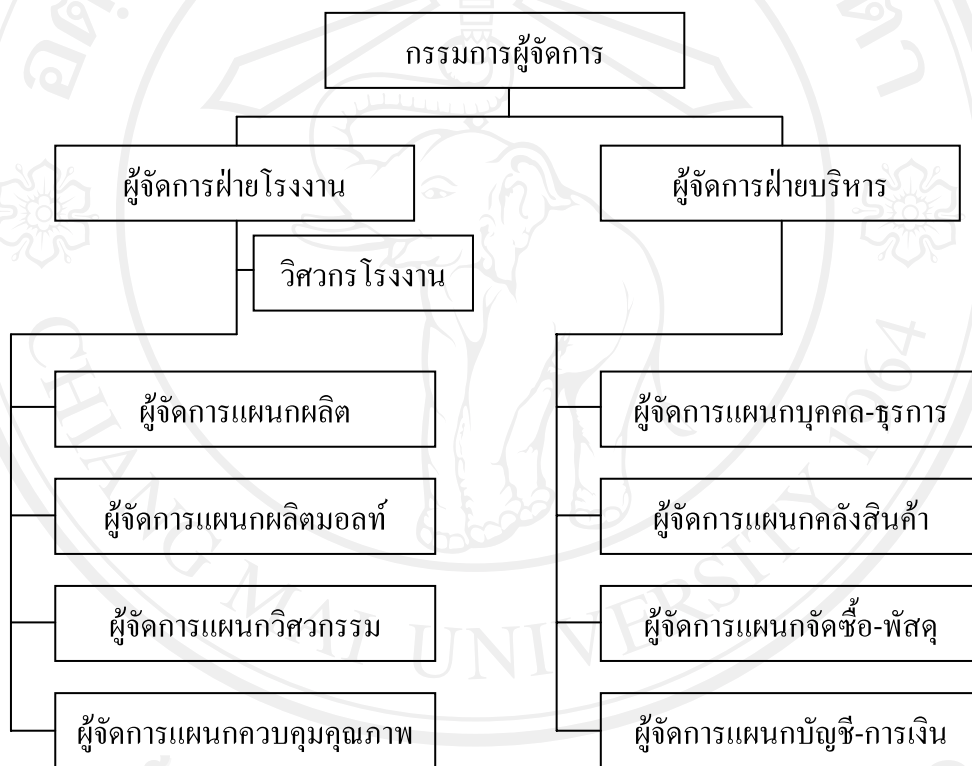
กตัญญูตา สิทธิบุ๋น (2553) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ขอนแก่นบริวเวอรี่ จำกัด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีสถานภาพต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพนักงานชายมีองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานหญิงในด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการมีโอกาาเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านทัศนคติ สำหรับสำหรับพนักงานระดับปฏิบัติการและพนักงานระดับบังคับบัญชา มีองค์ประกอบของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ด้านการมีโอกาาเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านทัศนคติ ด้านองค์กรและผู้บริหาร ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยย่อยในแต่ละด้านให้ความสำคัญในระดับมากลำดับแรกดังนี้ ด้านลักษณะงาน ได้แก่ ท่านได้ใช้บุคลิกลักษณะและความสามารถเฉพาะตัวเพื่อประโยชน์ต่อการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่สวัสดิการต่างๆที่บริษัทจัดให้ ด้านความมั่นคง ได้แก่ เป็นงานที่มีความมั่นคงแน่นอนด้านความสัมพันธ์กับทีมงาน ได้แก่ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้ความร่วมมือประสานงานกันดี ด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้แก่ ท่านรู้สึกมีความสุขหรือภูมิใจที่งานในความรับผิดชอบประสบความสำเร็จอยู่เสมอ ด้านความรับผิดชอบ ได้แก่ ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ตาม คุณภาพที่กำหนด ด้านการมีโอกาาเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน ได้แก่ งานที่ท่านอยู่ทำให้ท่านได้มีโอกาาพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถตลอดจนประสบการณ์ ในการทำงานอย่างมาก ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ งานที่ท่านทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม สำหรับปัจจัยย่อยที่ให้ ความสำคัญลำดับแรกในระดับปานกลางได้แก่ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านกำหนดหลักการและแนวทางในการปฏิบัติงานใหญ่ๆให้แล้วปล่อยให้ท่านแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานในรายละเอียดเอง โดยไม่คุมเข้มงวดทุกขั้นตอน ทำให้ท่านรู้สึกเป็นอิสระ

บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ก่อตั้งเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2534 โดยที่ตั้งของโรงงานอยู่เลขที่ 33/1 หมู่ 5 ถนน ซุปเปอร์ไฮเวย์เชียงใหม่ – ลำปาง ตำบลยางเนิ้ง อำเภอสารภี จังหวัดเชียงใหม่ เป็นบริษัทผลิต เครื่องดื่มและวัตถุดิบผลิตเบียร์ บริษัทได้ทำการผลิตซึ่งประกอบไปด้วย โซดา น้ำดื่มขวดแก้ว น้ำดื่มขวดเพ็ชร และมอลท์ เป็นต้น

โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด



ภาพที่ 1 โครงสร้างการบริหารงานของบริษัท

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เชียงใหม่เบเวอเรจ จำกัด

ปัจจัยจูงใจ

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน บริษัทฯ มีการส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จในการทำงาน เช่น การทำ

กิจกรรมคิวซีซี กิจกรรม 5ส นอกจากนี้บริษัทมีการแจกรางวัลพนักงานดีเด่นประจำปี มีการพิจารณาให้เงินพิเศษ นอกเหนือการปรับเงินเดือนขึ้นประจำปี

2. ด้านการได้รับการยอมรับยกย่องและชมเชยจากผู้อื่น บริษัทฯ มีการยกย่องและชมเชยพนักงานที่ปฏิบัติงานดี โดยมอบประกาศนียบัตรและให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความยินดี มีรางวัลตอบแทนความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะงานที่ทำ ในการรับพนักงานเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ จะมีการกำหนดตำแหน่งงานโดยขั้นตอนในรับสมัครพนักงาน จะให้พนักงานได้ทดลองปฏิบัติงานก่อน จากนั้นจึงจะบรรจุเข้าทำงานตามความถนัด และความชำนาญเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าได้ใช้ความสามารถของตนเองได้อย่างเต็มที่และสนใจงานอย่างจริงจัง

4. ด้านความรับผิดชอบ บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้นหรืองานที่ท้าทายความสามารถของพนักงาน และให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่มีส่วนรับผิดชอบ โดยให้ความเชื่อถือและไว้วางใจพนักงานในหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่ได้มอบหมาย

5. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน บริษัทฯ มีนโยบายในการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบ โดยบริษัทฯ มีนโยบายให้พนักงานแต่ละคนต้องได้รับการอบรมเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบปีละ 4 ครั้ง/คน/ปี เป็นประจำทุก ๆ ปี

6. ด้านโอกาสในการเจริญเติบโต บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้การทำงานจากแผนกอื่นในบริษัท เพื่อสร้างความเสมอภาคและความยุติธรรมในการปรับตำแหน่งให้กับพนักงานทุกคน

ปัจจัยบำรุงรักษา

1. ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท ก่อนที่พนักงานจะเข้าเริ่มทำงาน ลำดับแรกจะมีการปฐมนิเทศน์ เพื่อให้รับทราบถึงข้อมูลสำคัญๆ เช่น นโยบายบริษัทหรือกฎระเบียบในการบริหาร เป็นลายลักษณ์อักษร ความชัดเจนในการปฏิบัติตามนโยบายหรือระเบียบ และความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ การปรับค่าจ้าง เงินเดือนประจำปี และสวัสดิการต่างๆ

2. ด้านการบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชาของบริษัท มีความชัดเจนในการสั่งงานหรือมอบหมายงาน การรับฟังข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างบรรยากาศความเชื่อใจซึ่งกันและกันในการทำงาน ความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน และการให้คำแนะนำช่วยเหลือด้านการปฏิบัติงาน โดยแผนกทรัพยากรบุคคลระบุโครงสร้างองค์กรให้ทราบ และหัวหน้างานจะให้คำแนะนำในภาคปฏิบัติงานและเทคนิคงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามีการ

ประชุมของแผนกต่างๆ สัปดาห์และมีการพูดคุยก่อนเริ่มงานทุกๆ วัน เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติและร่วมกันแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการทำงานในวันที่ผ่านมา

3. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน บริษัทฯจะมีนโยบายแบ่งกลุ่มการทำงานแล้วให้พนักงานในระดับหัวหน้างานและระดับปฏิบัติการ ได้มีการพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอถึงปัญหาการทำงานทั่วไป รวมทั้งปัญหาอื่น ๆ เพื่อสร้างความสนิทสนม ความจริงใจ ความร่วมมือ ความช่วยเหลือในเรื่องทั่วไปของพนักงานจากหัวหน้างาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสนิทสนม ช่วยเหลือกันในการทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย มีการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาการทำงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นและรับฟังซึ่งกันและกัน ร่วมกันวางแผนปฏิบัติงานและทำกิจกรรมร่วมกันเช่น การทำบุญ บำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม การฝึกสมาธิ รวมถึงกิจกรรมละลายพฤติกรรม

5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น เปิดโอกาสในพนักงานได้มีการช่วยเหลือกันในการทำงานเพื่อให้งานของส่วนรวม หรือของบริษัท ดำเนินไปในทิศทางและเป้าหมายเดียวกัน และให้พนักงานได้มีโอกาสในการปรึกษาหารือระหว่างกันเมื่อประสบปัญหาในการทำงานระหว่างแผนกต่อแผนก

6. ด้านตำแหน่งงาน บริษัทมีการกำหนดคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) และรายละเอียดของงานแต่ละงาน (Job Detail) เพื่อให้งานของแต่ละตำแหน่งมีความชัดเจน โดยบริษัทมีการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงาน

7. ด้านความมั่นคงในการทำงาน บริษัทดำเนินธุรกิจมาเป็นระยะเวลานานและมีความมั่นคง มีภาพลักษณ์ที่ดีในวงการธุรกิจ และมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่พนักงานแต่ละตำแหน่ง

8. ด้านชีวิตส่วนตัว บริษัทมีวันหยุดปกติตามกฎหมายแรงงานเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสอยู่กับครอบครัว ขณะเดียวกันก็จะมีการจัดกิจกรรมวันครอบครัวสิ่งให้พนักงานแต่ละคนนำครอบครัวมาทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในครอบครัวตนเอง และครอบครัวของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเมื่อครอบครัวมีความสุข การปฏิบัติงานก็จะมีประสิทธิภาพตามมา

9. ด้านสภาพการทำงาน บริษัทจัดจำนวนพนักงานให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มีเครื่องมือและอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียงพอ มีการจัดจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันให้เหมาะสม การจัดการระบบการรักษาความปลอดภัยโดย กำหนดประตูทางเข้า ออกหลัก มีพนักงานรักษาความปลอดภัยและกล้องวงจรปิดทุกประตู พนักงานในสำนักงานมีเครื่องปรับอากาศ มีส่วนรับประทานอาหาร ห้องน้ำ ห้องพักผ่อนแยกเป็นสัดส่วน บริษัทยังมีเครื่องมือ อุปกรณ์ต่างๆ อย่าง

เหมาะสมและเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ขณะที่ทุกๆ ครั้งปีบริษัทได้กำหนดแผนเผชิญเหตุร้าย โดยการอบรมซ้อมดับเพลิง การหนีไฟ

10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทฯ มีการกำหนดค่าแรง เงินเดือนและค่าล่วงเวลาเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน มีการปรับขึ้นเงินเดือนทุกปี การเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน มีสวัสดิการในการรักษาพยาบาล การประกันสุขภาพหมู่ การประกันชีวิตและอุบัติเหตุ สนับสนุนค่ารักษาพยาบาลให้คนในครอบครัวของพนักงาน การช่วยเหลือเมื่อมีคนในครอบครัวเสียชีวิต การให้ทุนการศึกษาบุตรที่เรียนดี การให้ลาพัก ลาป่วย ลาพักร้อน การจัดสวัสดิการด้านชุดฟอร์มทำงาน สวัสดิการกองทุนกู้ยืมเงิน และการจัดกิจกรรมประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ ทั้งนี้หากพนักงานคนใดทำงานกับบริษัทครบ 30 ปี ก็จะมอบแหวนทองคำให้เป็นที่ระลึก

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved