

**การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากร
กรมโรงงานอุตสาหกรรม***

**Management of Compensation, Welfare and Benefits of Personnel of
the Department of Industrial Works**

ปยุภรณ์ เหมือนมาศ**

Puyaporn Muanmast

6614830070@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะ โดยเป็นการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน เป็นข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดการบริหารซึ่งประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทน โดยมีค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน 2) สวัสดิการ 3) ประโยชน์เกื้อกูล ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน คือ เงินเดือนจะขึ้นอยู่กับขั้นเงินเดือน ปรับตามฐานเงินเดือน ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ซึ่งมีความสอดคล้องกับความต้องการ และปัญหาอุปสรรคที่พบคือ วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีข้อจำกัด จำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรไม่เพียงพอ มีขั้นตอนการเบิกจ่ายที่ยุ่งยาก ใช้เวลานาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สำหรับข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้ 1) การจัดสรรงบประมาณในแต่ละด้านอย่างเหมาะสมที่บุคลากรควรได้รับอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ควรหาวิธีเพิ่มวงเงินสวัสดิการ นำเงินไปสร้างรายได้ เพื่อนำกลับมาเป็นงบประมาณใช้จ่าย 2) การปรับขั้นตอนและกระบวนการเบิกจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ให้สามารถสนับสนุนการทำงานของผูปฏิบัติงานจริง มีระยะเวลาที่แน่นอน 3) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ค่าตอบแทนที่ควรได้รับ และมีการเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพแก่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม

คำสำคัญ : การบริหารค่าตอบแทน : สวัสดิการ : ประโยชน์เกื้อกูล

Keywords : Compensation Management : Welfare : Benefits

บทนำ

“ความมั่นคง” เป็นหนึ่งในวิสัยทัศน์ของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) ที่กำหนดไว้ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตาม “หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” (อ้างใน เดช อุณหะจิริงรักษ์. 2567: 42) หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติที่กล่าวว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ซึ่งเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศเพื่อความสุขของคนไทยทุกคน โดยความมั่นคง หมายถึง การมีความมั่นคง

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม

**นักศึกษาลัทธิสุตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปลอดภัยจากภัยและการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศครอบคลุมทุกระดับ ทั้งระดับประเทศ ระดับสังคม ระดับชุมชน ระดับครัวเรือน ตลอดจนระดับปัจเจกบุคคล พร้อมทั้งมีความมั่นคงในทุกมิติ ทั้งมิติทางการทหาร การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เช่น ประชาชนภายใต้ประเทศมีความมั่นคงในชีวิต มีที่อยู่อาศัย มีความปลอดภัยในทรัพย์สิน มีงานและรายได้ที่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต และมีการออมสำหรับวัยเกษียณ

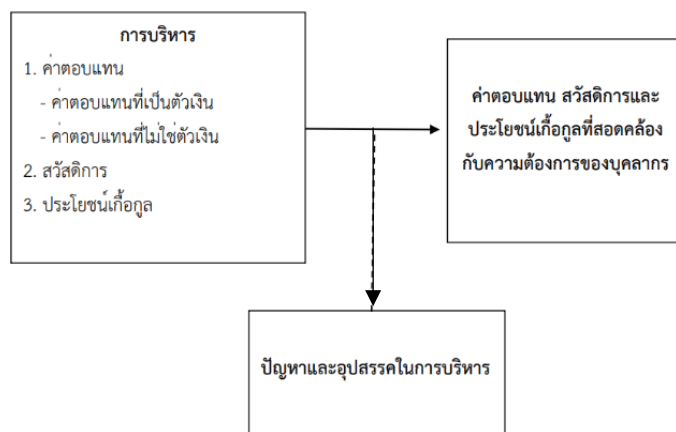
ในสังคมยุคปัจจุบัน หลายคนเลือกประกอบอาชีพรับราชการเป็นอาชีพหลัก ด้วยมุมมองว่าเป็นสายงานอาชีพที่มีความมั่นคงทางการเงิน มีเงินออมบำเหน็จ/บำนาญสำหรับวัยเกษียณ อีกทั้งยังเป็นอาชีพที่ได้รับ “สวัสดิการข้าราชการ” และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ผ่านค่าตอบแทนที่หน่วยงานภายในราชการจัดให้แก่ข้าราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร ทั้งแบบที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน โดยดูแลคุ้มครองตั้งแต่ตัวบุคคลได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการ ครอบคลุมไปจนถึงบุคคลในครอบครัว อาทิ สิทธิการลา (สิทธิการลาของข้าราชการมี 11 ประเภท ได้แก่ ลาป่วย ลาพักผ่อน ลากิจส่วนตัว ลาคลอดบุตร ลาช่วยภรรยาที่คลอดบุตร ลาติดตามผู้สมรส ลาเข้ารับการตรวจเลือกและเตรียมพล ลาไปศึกษา/ฝึกอบรม/ปฏิบัติการวิจัย ลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ และลาไปฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพ) สิทธิค่ารักษาพยาบาล สิทธิค่าเล่าเรียนบุตร ค่าตอบแทนสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ เป็นต้น ซึ่งสวัสดิการที่ดีมีความเหมาะสม จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน สามารถอำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ราบรื่นขึ้น สามารถช่วยเหลือกรณีเหตุฉุกเฉินได้ ก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง อันมีผลเป็นการสร้างขวัญกำลังใจของข้าราชการในการปฏิบัติงานอย่างประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารระบบราชการไทยได้จัดตั้งระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 ฉบับล่าสุด ประกาศ ณ วันที่ 14 กันยายน พ.ศ. 2547 โดยมี พันตำรวจโท ทักษิณ ชินวัตร อดีตนายกรัฐมนตรีเป็นผู้รักษาการตามระเบียบในขณะนั้น และมีศูนย์ประสานการจัดสวัสดิการข้าราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการ เพื่อให้การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการจัดกิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการจัดให้ขึ้น สำหรับช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกให้แก่ข้าราชการ เพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีวิตนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางราชการได้จัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติ หรือเพื่อประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ หรือตามที่คณะกรรมการสวัสดิการข้าราชการมีความเห็นให้จัดเพิ่มขึ้นตามความเหมาะสม

กรมโรงงานอุตสาหกรรม (กรอ.) เป็นหน่วยงานราชการภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงอุตสาหกรรม มีพันธกิจในการบริหาร จัดการ กำกับ ดูแลธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีการประกอบกิจการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีความปลอดภัย ตามกรอบกฎหมายและข้อตกลงระหว่างประเทศ อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนธุรกิจอุตสาหกรรมให้มีการประกอบกิจการด้านการบริหารจัดการการผลิต การแปลงเครื่องจักรเป็นทุน การจัดการพลังงาน การจัดการมลพิษและวัตถุดิบด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและสังคมอย่างยั่งยืน ตลอดจนพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากรให้มีความรอบรู้

วิชาการ ทำงานร่วมกัน ท้นต่อสถานการณ์ โดยให้ความสำคัญกับการบริหารบุคคลที่เป็นต้นทุนและทรัพยากรที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของหน่วยงานในการขับเคลื่อนภารกิจบทบาทหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย จึงได้กำหนดระเบียบกรมโรงงานอุตสาหกรรม ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในกรมโรงงานอุตสาหกรรม พ.ศ. 2561 ให้เหมาะสมสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547 เพื่อให้การจัดสวัสดิการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อความต้องการ และเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม

จากเหตุดังกล่าวข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม เป็นการกำหนดค่าตอบแทนมีความเหมาะสมและเป็นไปตามกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร ซึ่งมีบทบาทในการดึงดูด รักษา และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์เหมาะสมสำหรับเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้อย่างแท้จริง ผู้วิจัยได้การศึกษาเรื่อง “ การบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม ” โดยได้ทำการศึกษาตามแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมต่าง ๆ รวมทั้งทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษา ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การและการบริหาร แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารค่าตอบแทน แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับของกรมโรงงานอุตสาหกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากการทบทวนวรรณกรรม ทำให้ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในงานวิจัยได้ดังนี้ การบริหารได้แก่ 1. ค่าตอบแทน โดยมีค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ตัวเงิน 2. สวัสดิการ 3. ประโยชน์เกื้อกูล ค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ปัญหาและอุปสรรคในการบริหาร



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือ ปฏิบัติงาน ระเบียบคำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูล

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม จำนวน 500 คน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 45) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้

- | | |
|--|------------|
| 1. ผู้บริหารระดับสูง | จำนวน 2 คน |
| 2. ผู้อำนวยการกลุ่มงาน | จำนวน 2 คน |
| 3. บุคลากรระดับชำนาญการหรือปฏิบัติการ | จำนวน 4 คน |
| 4. นิติกร หรือที่ปรึกษาด้านกฎหมายและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง | จำนวน 2 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์ ในประเด็นรูปแบบค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ความสอดคล้องกับความต้องการ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้รับมีความเหมาะสมหรือไม่ ปัญหาและอุปสรรคมีอะไรบ้าง พร้อมข้อเสนอแนะ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ที่ใช้คำถามแบบเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช อ่างใน วิโรจน์ ก่อสกุล 2567, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาการบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม ในส่วนของค่าตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน คือ เงินเดือน จะขึ้นอยู่กับขั้นเงินเดือน ปรับตาม

ระดับของฐานเงินเดือน ซึ่งจะได้รับตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับความต้องการ แต่ด้วยค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งในแต่ละพื้นที่จะมีค่าครองชีพที่แตกต่างกันไป ซึ่งกรมโรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศ สินค้าอุปโภคบริโภคมีการปรับราคาสูงขึ้น ทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่เงินเดือน สิ่งที่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้รับยังมีค่าตอบแทนทางอ้อมรวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร ประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ รถมอเตอร์ไซด์ เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ โครงการอาหารกลางวันให้กับบุคลากร โทรศัพท์ของทางราชการ และการฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทนของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความเหมาะสม มีความยุติธรรม ความคุ้มค่า ความสอดคล้องกับการครองชีพ มีแผนและโครงสร้างการเบิกจ่ายที่แน่นอน ดังนั้น การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารจัดการ ค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดึงดูดคนมีความสามารถและรักษาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน รวมถึงตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของบุคลากร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอุปสรรคในการบริหารเรื่องบริหารค่าตอบแทน ถ้าเปรียบเทียบกับภาคเอกชน ค่าตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน ในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า และบางหน่วยงานมีโบนัส แต่ถ้ามองถึงเรื่องสิทธิสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้รับถือว่าดีกว่าภาคเอกชน สำหรับปัญหาอุปสรรคที่พบคือ วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีข้อจำกัด และจำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละกองไม่เพียงพอสำหรับการบริหารค่าตอบแทน สำหรับยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ทุกคน เช่น การเบิกค่าล่วงเวลาที่ขึ้นกับงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละกอง บางกองไม่มีเพียงพอในการจ่ายค่าล่วงเวลา แต่บุคลากรต้องทำงานเกินเวลา ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ในกรณีมีการเบิกจ่ายค่าล่วงเวลา มีขั้นตอนการเบิกจ่ายที่ยุ่งยาก และใช้เวลานานไม่มีการจัดทำคู่มือการเบิกจ่ายที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม ผลการวิจัยพบว่า

1) การจัดสรรงบประมาณในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม ต่อการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่บุคลากรควรได้รับอย่างเสมอภาคและมีความเป็นธรรม ควรหาวิธีเพิ่มวงเงินสวัสดิการ การนำเงินไปสร้างรายได้เพื่อนำกลับมาเป็นงบประมาณในการใช้จ่ายภายในกรมโรงงานอุตสาหกรรม

2) การปรับขั้นตอนและกระบวนการเบิกจ่ายค่าตอบแทน การใช้สิทธิสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล ให้สามารถสนับสนุนการทำงานของผูปฏิบัติงานได้จริง และมีระยะเวลาการเบิกจ่ายที่แน่นอน เช่น การทำแบบสำรวจความต้องการในหน่วยงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับรายได้ และค่าครองชีพในปัจจุบัน

3) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผูปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิทธิที่ควรจะได้รับ ควรเพิ่มหลักสูตรการ ฝึกอบรม ทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผูได้รับประโยชน์ตามสิทธินั้น ๆ และเพิ่ม ศักยภาพให้แก่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรม โรงงานอุตสาหกรรม

1. เพื่อศึกษาการบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม อาจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

การบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม ในส่วน ของค่าตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน คือ เงินเดือน จะขึ้นอยู่กับขั้นเงินเดือน ปรับตามระดับของฐานเงินเดือน สอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา วาตีเจริญ, อริวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิมทรัพย์ (2556, หน้า 148) กล่าวว่า ค่าตอบแทนพื้นฐานหรือค่าจ้าง เป็นค่าตอบแทนที่ใหพนักงานอันเนื่องมาจากการทำงาน เป็นการให้ ตามคุณค่าของงาน หรือทักษะ โดยไม่สนใจตำแหน่งที่พนักงานดำรงอยู่ เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ซึ่งจะได้รับ ตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสอดคล้องกับ ความ ต้องการ แต่ด้วยค่าใช้จ่ายพื้นฐานในการดำรงชีวิต ซึ่งในแต่ละพื้นที่จะมีค่าครองชีพที่แตกต่างกันไป ซึ่งกรม โรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่ในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร จากสภาพเศรษฐกิจของประเทศ สินค้าอุปโภคบริโภคมี การปรับราคาสูงขึ้น ทำให้มีรายจ่ายเพิ่มขึ้น ซึ่งไม่เพียงแต่เงินเดือน สิ่งที่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม ได้รับยังมีค่าตอบแทนทางอ้อมรวมถึงสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ เช่น เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการ รักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร สอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา วาตีเจริญ, อริวัฒน์ กาญจนวนิชย์กุล และสมบัติ ทิมทรัพย์ (2556, หน้า 148) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินทางอ้อม หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานหรือลูกจ้างได้รับจากองค์กรหรือนายจ้าง นอกเหนือจากค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ได้แก่ กองทุนเงินประกันสังคม กองทุนเพื่อการศึกษาบุตร การจัดรถรับส่งพนักงาน ที่พัก พนักงาน เป็นต้น และการประกันอุบัติเหตุแบบกลุ่ม เงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานในพื้นที่พิเศษ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ บำเหน็จบำนาญ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการ ปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ราชการ เงินช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ โครงการอาหารกลางวัน ให้กับ บุคลากรโทรศัพท์ของทางราชการ และการฝึกอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ วีระเดช รุ่งมงคล (2566, หน้า 185-187) กล่าวว่า สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ (Benefits and Services) หมายถึง เป็นค่าตอบแทนที่ นายจ้างให้ต่างหากจากค่าจ้าง เงินเดือน โดยจะเน้นการจ่ายเพื่อเสริมสร้างความเป็นอยู่ของลูกจ้าง และเป็น

ผลประโยชน์พิเศษที่กิจการให้กับพนักงานจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ ขององค์กรและระยะเวลาในการทำงาน เป็นบำเหน็จบำนาญ การแบ่งปันผลกำไร การจ่ายค่าประกันอุบัติเหตุ เป็นต้น การกำหนดค่าตอบแทนของกรมโรงงานอุตสาหกรรมมีความเหมาะสม มีความยุติธรรม ความคุ้มค่า ความสอดคล้องกับการครองชีพ มีแผนและโครงสร้างการเบิกจ่ายที่แน่นอน ดังนั้นการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การดึงดูดคนมีความสามารถและรักษามูลค่าบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกสิทธิ์ สนามทอง (2564, หน้า 196-197) กล่าวถึงค่าตอบแทน มีจุดมุ่งหมายก็คือ ดึงดูด จูงใจและธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้ทุ่มเทและแสดงศักยภาพอย่างเต็มกำลังความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กร รวมถึงตอบสนองความต้องการความพึงพอใจของบุคลากร การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้

2. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคในการบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม อาจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัญหาอุปสรรคในการบริหารเรื่องบริหารค่าตอบแทน ถ้าเปรียบเทียบกับภาคเอกชน ค่าตอบแทนทางตรงที่เป็นตัวเงิน ในภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ ได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า และบางหน่วยงานมีโบนัส แต่ถ้าพูดถึงเรื่องสิทธิสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรมได้รับถือว่าดีกว่าภาคเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจธรรม ดิสกุล (2558) อธิบายว่า กลุ่มผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับสวัสดิการเป็นแรงจูงใจในการรับราชการ เนื่องจากความต้องการสร้างความมั่นคงในการดำรงชีวิต และปัญหาอุปสรรค ที่พบคือ วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนเงินเดือนมีข้อจำกัด และจำนวนเงินงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละกองไม่เพียงพอสำหรับการบริหารค่าตอบแทนฯ ไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกสิทธิ์ สนามทอง (2564, หน้า 196-197) กล่าวว่า การบริหารจัดการค่าตอบแทนที่เหมาะสมจึงจะเป็นเครื่องมือที่จะจูงใจผู้มีความสามารถมาร่วมงานกับองค์กรได้ และการบริหารจัดการค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ต้องจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อที่องค์กรจะสามารถบริหารค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความสำเร็จขององค์กรได้ สำหรับยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้ทุกคน เช่น การเบิกค่าล่วงเวลา ที่ขึ้นกับงบประมาณที่จัดสรรให้แต่ละกอง บางกองไม่มีเพียงพอในการจ่ายค่าล่วงเวลาแต่บุคลากรทำงานเกินเวลา ทำให้ไม่สามารถเบิกจ่ายได้ ในกรณีที่มีการเบิกจ่ายค่าล่วงเวลา มีขั้นตอนการเบิกจ่ายที่ยุ่งยาก และใช้เวลานานไม่มีการจัดทำคู่มือการเบิกจ่ายที่ชัดเจน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกสิทธิ์ สนามทอง (2564: 217-218) กล่าวว่าวัตถุประสงค์ของสวัสดิการ และผลประโยชน์นี้เพื่อสร้างแรงจูงใจทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถสูงเข้ามาร่วมงานกับองค์กร

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม อาจนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1) การจัดสรรงบประมาณในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม ต่อการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่บุคลากรควรได้รับอย่างเสมอภาคและมีความเป็นธรรม ควรหาวิธีเพิ่มวงเงินสวัสดิการ

สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาวดี ศรีมันตะ (2560) อธิบายว่า ควรเพิ่มสวัสดิการ ทั้งค่าเสี่ยงภัย ค่าปฏิบัติงาน นอกเวลาราชการ การประกันชีวิตการจัดหาห้องพักที่พอเพียงสำหรับผู้ปฏิบัติงานหรือค่าเช่าบ้าน และการจัดหาห้องเตรียมความพร้อมสำหรับเวรปฏิบัติหน้าที่หลัก เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเทียบเคียงกับหน่วยงานอื่นที่มีอัตราความเสี่ยงในการปฏิบัติงานทำนองเดียวกัน และการนำเงินไปสร้างรายได้เพื่อนำกลับมาเป็นงบประมาณในการใช้จ่ายภายในกรมโรงงานอุตสาหกรรม

2) การปรับขั้นตอนและกระบวนการเบิกจ่ายค่าตอบแทน การใช้สิทธิสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูล ให้สามารถสนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้จริง และมีระยะเวลาการเบิกจ่ายที่แน่นอน เช่น การทำแบบสำรวจความต้องการในหน่วยงาน เพื่อให้มีความสอดคล้องกับรายได้ และค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดของ เอกสิทธิ์ สนามทอง (2564, หน้า 196-197) กล่าวว่า การบริหารจัดการค่าตอบแทน ที่เหมาะสมจึงจะเป็นเครื่องมือที่จะจูงใจผู้มีความสามารถมาร่วมงานกับองค์กรได้

3) มีการจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับสิทธิที่ควรจะได้รับ ควรเพิ่มหลักสูตรการ ฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ได้รับประโยชน์ตามสิทธินั้น ๆ และเพิ่ม ศักยภาพให้แก่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพรรณิ รัตนานนท์ (2565, หน้า 6-7) อธิบายว่า การฝึกอบรมและพัฒนา ระบบการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมด้านต่าง ๆ ของมนุษย์ ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ อุปนิสัยและทัศนคติ โดยอาศัย กระบวนการเรียนรู้ที่ดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องการฝึกอบรมและพัฒนา เป็นกระบวนการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลในขณะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและ ประหยัด ตลอดจนการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานให้ พร้อมที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากร กรมโรงงานอุตสาหกรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย

1. ควรจัดสรรงบประมาณในแต่ละด้านอย่างเหมาะสม ต่อการบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและ ประโยชน์เกื้อกูลที่บุคลากรควรได้รับอย่างเสมอภาคและมีความเป็นธรรมต่อของบุคลากรกรมโรงงาน อุตสาหกรรม

2. ควรจัดอบรมให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลที่ควร จะได้รับ เพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอก เพื่อสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้ได้รับประโยชน์ตาม สิทธินั้น ๆ และเพิ่มศักยภาพให้แก่บุคลากรกรมโรงงานอุตสาหกรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยค่าตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยในวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งในการวิจัยครั้งต่อไป อาจเพิ่มเติมหรือปรับวิธีการวิจัยในเชิง

ปริมาณ เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายให้มีความครอบคลุมสอดคล้องมากยิ่งขึ้น สามารถสนับสนุนข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งการให้คำตอบแทนที่เหมาะสมสามารถกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ได้รับการดูแลและให้ความสำคัญเสริมสร้างความภาคภูมิใจต่อองค์กร

2. ควรมีการศึกษาการบริหารคำตอบแทน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรโดยใช้แนวคิดทฤษฎีอื่น ๆ มาประกอบการวิจัยที่แตกต่างออกไป ซึ่งอาจได้ผลการวิจัยที่สอดคล้องหรือมีความแตกต่างกับการวิจัยครั้งนี้

3. การวิจัยครั้งนี้ มีข้อจำกัดเรื่องขอบเขตระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีผลกระทบต่อความสมบูรณ์และความน่าเชื่อถือของการวิจัยได้ ดังนั้นในการทำวิจัยในครั้งต่อไป การเลือกใช้เครื่องมือที่สามารถรวบรวมข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและมีความน่าเชื่อถือ เช่น แบบสอบถามออนไลน์ หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ควรมีการกำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยเพิ่มมากขึ้น สามารถวิเคราะห์และสรุปผลการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในระยะเวลาที่กำหนด

เอกสารอ้างอิง

เดช อุณหะจิรัช (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์.

กรุงเทพมหานคร : โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ธีระเดช รุ่งมงคล (2566). การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัย

รามคำแหง

เบญจธรรม ดิสกุล (2558). การรับราชการ: แรงจูงใจในการบริการสาธารณะหรือสวัสดิการในองค์กร สืบค้น

เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2567 จาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5702036392_3378_2112.pdf

วนิดา วาตีเจริญ และคณะ. (2556). การจัดการทรัพยากรมนุษย์: จากแนวคิด ทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ:

ซีเอ็ดดูเคชั่น.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

ประศาสนศาสตร์.กรุงเทพมหานคร : โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สุพรรณิรัตน์ (2565). ตำราการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สืบค้นเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2567 จาก

https://digital_collect.lib.buu.ac.th/librarychanthaburi/fulltext/Supunnee.pdf

สุภาวดี ศรีมันตะ (2560). การบริหารคำตอบแทนที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสายงานป้องกันและ

บรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร สืบค้นเมื่อวันที่ 3 ธันวาคม 2567 จาก https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5903010634_8196_7228.pdf

เอกสิทธิ์ สนามทอง (2564). การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สัมภาษณ์ส่วนบุคคล

ผู้อำนวยการศูนย์บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 3 กุมภาพันธ์ 2568

ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มกราคม 2568

ผู้อำนวยการกลุ่มประชาสัมพันธ์, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 26 มกราคม 2568

ผู้อำนวยการกลุ่มการเงิน, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 28 มกราคม 2568

นักวิทยาศาสตร์ชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 มกราคม 2568

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 24 มกราคม 2568

นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2568

นักประชาสัมพันธ์ปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568

นิติกรปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 มกราคม 2568

นิติกรปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 มกราคม 2568