

การจัดการสวัสดิการแรงงาน :
กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
LABOUR WELFARE MANAGEMENT: A CASE STUDY OF AIG LIMITED
PARTNERSHIP, CHUMPHEA DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE

ยมลพร เรืองโลหะฤทธิ์¹
 ชีระ ฤทธิรอด²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาสภาพและประเภทการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG 2) เพื่อศึกษาจุดแข็งจุดอ่อนของการจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG 3) เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก 3 ส่วนคือ ก) ผู้ถือหุ้น ข) หัวหน้าฝ่าย และ ค) พนักงาน จำนวน 2, 3 และ 15 คนตามลำดับ โดยใช้แนวทางการสัมภาษณ์ (Interview Guide) เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในครั้งนี้ ผลจากการศึกษาพบว่าการจัดการด้านบุคลากรยังมีการแบ่งหน้าที่ไม่ชัดเจนและขาดการประชาสัมพันธ์สิทธิให้พนักงานทราบ การจัดการด้านวัสดุและอุปกรณ์ขาดการจัดสถานที่เก็บที่สะดวกต่อการนำกลับมาใช้งานครั้งต่อไป ด้านเครื่องจักรพบว่าขาดการดูแลและบำรุงรักษาหลังการใช้งาน ด้านวิธีบริหารในการประชุมหรือเสนอข้อคิดเห็นส่วนใหญ่มาจากผู้ถือหุ้นเท่านั้น พนักงานจึงขาดการมีส่วนร่วมในการเสนอความต้องการสวัสดิการของตน ด้านการบริหารการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานควรมาจากความต้องการของพนักงาน ผู้ศึกษาจึงได้เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการทั้ง 4 โครงการ ดังนี้ 1) โครงการ “สิทธิควรรู้ ประโยชน์ควรรับ” 2) โครงการ “เก็บด้วย ช่วยได้” 3) โครงการ “ใช้ เช็ค เช็คจ้” 4) โครงการ “เสนอ สอง สบายใจ” ซึ่งจะใช้งบประมาณรวมทั้งหมด 58,200 บาท

คำสำคัญ: การจัดการสวัสดิการแรงงาน วิจัยเชิงคุณภาพ

Abstract

Goals of this study is 1) to observe condition and categories of benefits management in AIG corporation, 2) to study strengths and weaknesses of benefits management in this company, 3) to conduct potential development of benefits management of the company by collecting data though integrating interviews with stakeholders such as A) shareholders, B) management, and C) non-management staff 2, 3 and 15 peoples respectively that using Interview Guide as a tool to gather information. As a result this research shows that benefits management of AIG corp. still lacks of clear guidance and clear announcement of employee benefits. Management of material supplies lacks of efficient location. Storing materials after usage also lacks of quality. Management of facilitation in meeting is not effective. Solutions mostly are only proposed by shareholders alone. Employees are not able to speak up for their own rights and benefits. Managing morale and incentive should be brought up from employee's needs. Thus, researcher would like to introduce 4 projects in developing benefits management as follow 1) labour right 2) keep for save 3) use check and change 4) purpose respond smile. The total budget for these projects was 58,200 Baht.

Keywords: Labour Welfare Management, Qualitative Research

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
 ที่อยู่ 123 ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002 โทรศัพท์ 08 6717 9169

² รองศาสตราจารย์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 40002

บทนำ

ในยุคเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ นานาประเทศได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของของเศรษฐกิจโลก ประเทศไทยก็เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนย้ายทุน เคลื่อนย้ายแรงงาน รวมไปถึงเทคโนโลยีใหม่ๆ ทำให้เกิดโอกาสทางธุรกิจมากมาย สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนเผยว่าในปี 2558 มีโครงการส่งเสริมการลงทุนจากต่างชาติได้รับการอนุมัติจำนวน 1,151 โครงการ และนักลงทุนประสบความสำเร็จในการลงทุน จึงเกิดความเชื่อมั่นที่จะขยายการลงทุนในประเทศไทยต่อไป [1]

การลงทุนในประเทศไทยเพิ่มสูงขึ้น ทั้งภาครัฐและเอกชน จะเห็นได้จากจำนวนผู้ประกอบการธุรกิจในประเทศไทยเป็น SMEs ประมาณร้อยละ 99.5 [2] จากการลงทุนของผู้ประกอบการที่เพิ่มขึ้น ก็ส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานที่เพิ่มขึ้นด้วย ในเมื่อความต้องการแรงงานสูง แรงงานที่มีทักษะก็มีโอกาสเลือกงานได้หลากหลาย ดังนั้นองค์กรต่างๆจึงให้ความสำคัญกับการจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานจากการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรี เสียแรงงานฝีมือดี มีทักษะ และประสบการณ์ ไป และปัญหาเหล่านี้ยังคงเป็นปัญหาที่ทุกองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนเผชิญอยู่ ทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นในปัจจุบันผู้ประกอบการเริ่มตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาทรัพยากรมนุษย์ [3] ดังนั้นการจัดสวัสดิการจะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงาน และเป็นวิธีที่ช่วยรักษาพนักงานเกิดความจงรักภักดีให้สามารถอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน [4]

ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ได้จัดทะเบียนห้างหุ้นส่วนเมื่อปี 2548 ประเภทธุรกิจ: รับเหมาก่อสร้างที่ไม่ใช่ที่อยู่อาศัย เช่น โกดัง อาคารโรงงาน และศาลาอเนกประสงค์ เป็นต้น พร้อมให้บริการเช่าเครื่องจักรหนัก เช่น แม็คโคร รถบด รถเกรด รถน้ำ รถเครน เป็นต้น ปัจจุบันมีพนักงานประมาณ 26 คน มีอัตราการลาออกของพนักงานปี 2556, 2557 และ 2558 จำนวน 4, 5 และ 7 ตามลำดับ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 15.38, 19.23 และ 26.92 ตามลำดับ ซึ่งการลาออกของพนักงานใน 3 ปีที่ผ่านมาอัตราการเพิ่มขึ้นทุกปีทำให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างล่าช้า เนื่องจากเสียพนักงานที่มีฝีมือ และเมื่อมีการลาออกก็ต้องมีการรับพนักงานเพิ่มจึงทำให้เสียเวลาและต้นทุนในการฝึกงานแก่พนักงานใหม่ ดังนั้นทางผู้ประกอบการจึงมีสนใจการจัดการสวัสดิการเพื่อแรงงานเพื่อรักษาพนักงานให้สามารถอยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

เนื่องจากสถานประกอบการแห่งนี้ยังไม่มีการทำวิจัยเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการแรงงานขึ้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงการจัดการสวัสดิการแรงงาน: กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้ทราบถึงสภาพและประเภทของการจัดสวัสดิการแรงงาน จุดแข็งและจุดอ่อนในการจัดการสวัสดิการแรงงาน เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเสนอแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และเพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการจัดการสวัสดิการแรงงานสำหรับองค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่อื่นๆ อีกด้วย

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพและการจัดประเภทการจัดสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG
2. เพื่อวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อนของการจัดสวัสดิการแรงงานของพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG
3. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG

วิธีดำเนินงาน

รูปแบบการศึกษาครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ได้มาโดยกำหนด

ประชากรตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกระจายตามสถานภาพ เพศ อายุ และระยะเวลาที่ทำงานกับบริษัท ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 ราย ประกอบด้วย ผู้ถือหุ้น (ประธานกรรมการและรองประธานกรรมการ) จำนวน 2 ราย หัวหน้าฝ่าย จำนวน 3 ราย และพนักงาน จำนวน 15 ราย โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ขึ้นในรูปแบบของ (interview guide) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ผู้ให้สัมภาษณ์สามารถตอบได้อย่างอิสระและยืดหยุ่นได้ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนพฤษภาคม – เดือนสิงหาคม 2559 การศึกษาครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) กำหนดวิธีการที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แต่ละด้าน ให้ได้ตามข้อความรู้และตรงตามวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาการจัดการสวัสดิการแรงงาน เพื่อนำมาตีความสร้างข้อสรุป วิเคราะห์ รวบรวมความหมายโดยแบ่งประเภทประเด็นและสาระสำคัญแล้วสรุป เป็นสภาพและปัญหา แนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการให้แก่พนักงานในห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG โดยมีใจความสำคัญตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้

ผลการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้จะแบ่งผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยแบ่งออกตามแบบสัมภาษณ์ได้ 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีการสัมภาษณ์ทั้งหมด 20 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 18 ราย และเพศหญิงจำนวน 2 ราย อายุของผู้ให้สัมภาษณ์มากที่สุดคือ 52 ปี ส่วนใหญ่แล้วผู้ให้สัมภาษณ์มีสถานะสมรส จำนวน 15 ราย จำนวนสมาชิกในครอบครัวที่มากที่สุดจำนวน 5 คน (จำนวนสมาชิกในครอบครัว หมายถึง ตัวท่าน คู่สมรส บุตร/บุตรบุญธรรม) การศึกษาส่วนใหญ่จบระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพจำนวน 11 ราย ประสบการณ์ทำงานหรืออายุงานที่ปฏิบัติงานที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ทำงานนานที่สุด 11 ปี

ตอนที่ 2 สภาพการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG

ผลการศึกษาพบว่า สภาพการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG มีการจัดการแบ่งส่วนไว้ 6 ด้าน ซึ่งสรุปผลได้ดังนี้

1. การจัดการด้านคนหรือบุคลากร (Man)

จากการศึกษาการจัดการด้านบุคลากรในการดำเนินการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG พบว่า ทางองค์กรเองเป็นองค์กรขนาดเล็กการแบ่งฝ่ายหรือหน้าที่ยังไม่มีการแบ่งอย่างชัดเจน

2. การจัดการด้านเงินหรืองบประมาณ (Money)

ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ได้มีการจัดการด้านงบประมาณจะแบ่งจากผลกำไรหรือผลประกอบการในแต่ละปี เพื่อจัดสรร โบนัส เบี้ยขยัน งานจัดเลี้ยง จัดสรรที่พักหรือซ่อมแซมที่พักให้แก่พนักงาน เงินงบประมาณที่จัดสรรให้เป็นจำนวนเงิน 470,000 บาทต่อปี (งบประมาณมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับการประมาณการกำไรสุทธิในแต่ละปี)

3. การจัดการด้านวัสดุและอุปกรณ์ (Materials)

วัสดุและอุปกรณ์ที่ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ใช้ในการดำเนินการจัดการสวัสดิการในรูปแบบของวัสดุและอุปกรณ์จำเพาะเจาะจง จะจัดซื้อเมื่อจำเป็นต้องใช้ ในแต่ละกิจกรรม แต่ขาดสถานที่จัดเก็บสิ่งของที่เหลือใช้

4. การจัดการด้านเครื่องจักร (Machine)

เครื่องจักรควรได้รับการดูแลรักษาหลังการใช้งาน เพื่อเป็นสวัสดิการด้านความปลอดภัยให้แก่

พนักงาน ไม่ให้ได้รับอันตรายจากการใช้เครื่องมือเครื่องจักรที่ชำรุดหรือเสียหาย

5. การจัดการด้านวิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Management Method)

สำหรับวิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติในการจัดการสวัสดิการแรงงานแก่พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ได้จัดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ได้กำหนดไว้ คือสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการที่นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ส่วนวิธีการบริหารจะมีการจัดประชุมระดมความคิดระหว่างผู้ถือหุ้นทั้ง 3 ท่าน หลังจากประชุมได้ข้อสรุปให้ฝ่ายที่รับผิดชอบดำเนินการแจ้งสิทธิให้พนักงานได้รับทราบ

6. การจัดการด้านการบริหารการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน (Moral)

การจัดการด้านการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ผู้บริหารจะได้พบกับพนักงานทุกคนได้รับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นกับพนักงาน นอกจากนี้ยังสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน โดยการมอบเป็นโล่พนักงานดีเด่นพร้อมสลักชื่อบนโล่ให้แก่พนักงานที่ถูกรับเลือก

ตอนที่ 3 ประเภทของสวัสดิการแรงงานที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนดของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG

1. สวัสดิการที่มุ่งพัฒนาลูกจ้าง

ทางองค์กรได้เล็งเห็นความสำคัญของการควบคุมความปลอดภัยในโรงงาน ทางองค์กรจึงได้จัดส่งหัวหน้างานเข้าร่วมฝึกอบรมพนักงานเพื่อความปลอดภัย (SAFETY TRAINING)

2. สวัสดิการที่ช่วยเหลือในเรื่องค่าครองชีพ

ทางห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ได้จัดสรรให้เงินช่วยเหลือในงานหรือโอกาสต่างๆ มีการจัดหาพอร์มให้พนักงาน และจัดสรรที่พักที่ใกล้กับสถานที่ทำงาน รวมไปถึงการจัดสรรเงินโบนัสประจำปีให้แก่พนักงานอีกด้วย

3. สวัสดิการนันทนาการและสุขภาพอนามัย

ทางห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG จัดให้ทีมงานเลี้ยงสังสรรค์ หรือวันพักผ่อนประจำปีในวันปีใหม่ เพื่อส่งเสริมความสามัคคีเข้าใจกันของพนักงาน และเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

ตอนที่ 4 จุดแข็งและจุดอ่อนของการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG (SWOT)

จุดแข็งในการจัดการสวัสดิการแรงงาน

1. ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ให้พนักงานเบิกเงินล่วงหน้าฉุกเฉินได้ ในกรณีที่พนักงานอาจมีความจำเป็นส่วนตัวต้องใช้เงิน โดยจะพิจารณาจากความจำเป็นของพนักงานเป็นรายบุคคล
2. ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG มีสวัสดิการด้านเงินกู้ จะจัดสรรและทำสวัสดิการเงินกู้ให้แก่พนักงานทุกคน ในกรณีพนักงานมีความจำเป็นต้องใช้เงินจำนวนมากอย่างเร่งด่วน ก็สามารถเข้ามาขอกู้กับทางองค์กรได้โดยตรง
3. ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG จัดสรรที่พักที่ใกล้กับสถานที่ทำงานให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ

จุดอ่อนในการจัดการสวัสดิการแรงงาน

1. พนักงานไม่ทราบถึงสวัสดิการที่องค์กรได้จัดให้ เนื่องจากขาดการประชาสัมพันธ์ และไม่ได้เขียนเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างชัดเจน ระบบในการแจ้งสิทธิยังไม่ดีเท่าที่ควร
2. พนักงานไม่ค่อยมีส่วนร่วมในการเสนอสวัสดิการที่ตนต้องการ หรือขาดอยู่ ทำให้สวัสดิการที่ทางห้างหุ้นส่วน AIG จัดให้จึงไม่ตรงตามความต้องการของพนักงานเท่าที่ควร
3. ในการจัดสวัสดิการให้แก่พนักงานยังขาดในเรื่องของสวัสดิการที่ช่วยเหลือการออมของลูกจ้าง สวัสดิการที่พัฒนาสถาบันครอบครัวของลูกจ้าง สวัสดิการที่ส่งเสริมความมั่นคงในอนาคต
4. เนื่องจากเป็นองค์กรขนาดเล็กการบริหารยังเป็นการบริหารแบบครอบครัว พูนหรืองบประมาณในการจัดสวัสดิการมีจำกัด

ตอนที่ 5 แนวทางในการพัฒนาการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG

จากการศึกษาแนวทางในการพัฒนาการจัดการสวัสดิการแรงงานมี 5 ด้าน โดยสรุปได้ดังนี้

1. การจัดการด้านคนหรือบุคลากร (Man)

จากการศึกษาการจัดการด้านบุคลากรในการดำเนินการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ควรมีการจัดผู้รับผิดชอบการจัดการสวัสดิการแรงงาน รวมถึงการแจ้งสิทธิให้ผู้รับสิทธิทุกคนได้รับทราบ

2. การจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials)

สำหรับวัสดุอุปกรณ์ ควรมีการดูแลอุปกรณ์หลังการใช้งาน และหากเป็นสิ่งของสิ้นเปลืองใช้ไม่หมด ควรหาพื้นที่จัดเก็บ เมื่อมีงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ สามารถนำมาใช้ได้โดยไม่ต้องจัดซื้อจัดหาใหม่

3. การจัดการด้านเครื่องจักร (Machine)

เครื่องมือหรือเครื่องจักรส่วนใหญ่แล้วมีค่าเสื่อมสภาพและลดค่าตามกาลเวลา ผลการศึกษาพบว่า เครื่องมือเครื่องจักรควรมีการบำรุงรักษา เช็ดสภาพ เพื่อให้เครื่องมือเครื่องจักรอยู่ในสภาพที่สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา

4. การจัดการด้านวิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Manage mentor Method) และการจัดการด้านการบริหารการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน (Moral)

พบว่าการจัดการด้านวิธีบริหารและด้านการบริหารการสร้างขวัญและกำลังใจมีความใกล้เคียงกัน ในเรื่องของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการออกเสียงหรือแสดงความคิดเห็น เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและรักองค์กร และนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ควรสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน จึงเกิดเป็นโครงการ “เสนอ สนอง สบายใจ” ขึ้น

สรุป

จากการศึกษาสภาพ ประเภท และสภาพแวดล้อมองค์กรผู้ศึกษาได้เสนอแนวทางการพัฒนาการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ซึ่งออกแบบเป็นโครงการ 4 โครงการ โดยสรุปได้ดังนี้ 1) โครงการ “สิทธิควรรู้ ประโยชน์ควรรับ” 2) โครงการ “เก็บด้วย ช่วยได้” 3) โครงการ “ใช้ เช็ด แข็งจ๋” 4) โครงการ “เสนอ สนอง สบายใจ”

คาดว่าเมื่อดำเนินงานตามโครงการข้างต้นแล้ว 1) มีผู้รับผิดชอบหน้าที่อย่างชัดเจน การแจ้งสิทธิหรือกระจายข่าวเกี่ยวกับสวัสดิการเป็นไปอย่างทั่วถึง 2) ลดค่าใช้จ่ายจากการซื้อวัสดุที่ใช้ดำเนินกิจกรรม มีพื้นที่จัดเก็บสะดวกต่อการใช้งานในครั้งต่อไป 3) ผู้ใช้ตระหนักถึงการดูแลรักษาเครื่องจักร ลดต้นทุนค่าซ่อมเครื่องจักร และเครื่องจักรอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ 4) พนักงานมีส่วนร่วม และรู้สึกผูกพันกับองค์กร ลดอัตราการลาออกหรือย้ายงานของพนักงาน และสามารถลดต้นทุนในการฝึกพนักงานใหม่และไม่เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องการจัดการสวัสดิการแรงงาน : กรณีศึกษา ห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้างนี้

เพื่อศึกษาสภาพและประเภทการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ด้านสภาพการจัดการสวัสดิการแรงงาน โดยประยุกต์จากทฤษฎีการจัดการ [3] มี 6 ด้าน ได้แก่ 1.การจัดการด้านคนหรือบุคลากร (Man) ในการดำเนินการจัดการสวัสดิการแรงงานของห้างหุ้นส่วนจำกัด AIG ควรมีการจัดผู้รับผิดชอบ

การจัดการสวัสดิการแรงงาน รวมถึงการแจ้งสิทธิให้ผู้รับสิทธิทุกคนได้รับทราบ เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ [5] สาเหตุของปัญหาคือด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งพนักงานเห็นว่าไม่ได้รับข่าวสารที่ชัดเจน ด้านผู้บังคับบัญชา หัวหน้างานมีการบริหารจัดการคนไม่เป็นระบบ การมอบหมายงานไม่ชัดเจน 2.ด้านเงินหรืองบประมาณ (Money) จากการศึกษายังไม่มีกำหนดงานประมาณขั้นต่ำ และควรจัดสรรงบประมาณให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน 3.ด้านการจัดการด้านวัสดุอุปกรณ์ (Materials) จากการศึกษาพบว่าควรมีการจัดสถานที่เก็บอุปกรณ์ ให้สะดวกต่อการหยิบใช้งานครั้งต่อไป 4. ด้านการจัดการด้านเครื่องจักร (Machine) จากการศึกษาพบว่าควรมีการบำรุงรักษาเครื่องจักรหลังการใช้งาน 5.ด้านการจัดการด้านวิธีการบริหารหรือวิธีการปฏิบัติ (Management Method) จากการศึกษาพบว่ายังขาดในเรื่องของการมีส่วนร่วมของพนักงานในการออกเสียงหรือแสดงความคิดเห็น เพื่อให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพันและรักองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นวพร ยรรยง (2544) คือ บริษัทควรคำนึงถึงความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง เพื่อจะได้จัดสวัสดิการให้ตรงกับความต้องการของลูกจ้าง โดยการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดมากยิ่งขึ้น 6.ด้านการจัดการด้านการบริหารการสร้างขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน (Moral) พบว่าควรสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงานมุ่งหวังที่จะตอบสนองความต้องการ ถือเป็น การสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน [6] กล่าวไว้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง การที่มีสิ่งกระตุ้นมาทำให้เรามีความพยายามในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่เราได้วางไว้ การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นการจูงใจใจที่กระทำให้คนมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเต็มใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษาพบว่า ในพื้นที่ใกล้เคียงยังไม่เคยมีการจัดการสวัสดิการแรงงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างที่คล้ายคลึงกัน ดังนั้นควรมีการทำการวิจัยเพิ่มเติม โดยเปรียบเทียบข้อดีข้อเสีย เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการจัดการสวัสดิการแรงงานขององค์กรต่อไป
2. หลังจากการทำการวิจัยครั้งนี้ ควรทำการประเมินและติดตามผลของการจัดการสวัสดิการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการสวัสดิการให้แก่องค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน. (2559). **โครงการลงทุนจากต่างประเทศ**. ค้นเมื่อ 2 เมษายน 2559, จาก <http://www.thaigov.go.th/index.php/th/news-ministry>.
- [2] บรรษัทประกันสินเชื่ออุตสาหกรรมขนาดย่อม. (2559). **สถิติจำนวน SMEs ในประเทศไทย**. ค้นเมื่อ 6 มิถุนายน 2559, จาก <http://www.tcg.or.th/TH/index.php>.
- [3] อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). **หลักการจัดการ. (ฉบับปรับปรุง)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : นาคศิลป์ โฆษณา.
- [4] พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2548. ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเล่ม 115 ตอนที่ 8 ก วันที่ 4 เมษายน 2548.
- [5] วราภรณ์ นาควิสัย. (2553). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจลาออกของพนักงาน บริษัท GGG (ประเทศไทย) จำกัด**. การศึกษาอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

- [6] อนินวัช แก้วจำนงค์. (2552). การจัดการทรัพยากรมนุษย์= Human resource management. สงขลา :ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยทักษิณ.

ตารางที่ 1 โครงการการพัฒนาการจัดการสวัสดิการแรงงาน

ชื่อโครงการ	วัตถุประสงค์	งบประมาณ (บาท)
1. สิทธิควรรู้ ประโยชน์ควรรับ	1. จัดสรรผู้ดูแลฝ่ายเกี่ยวกับการจัดการสวัสดิการอย่างชัดเจน 2. พนักงานทุกท่านรับรู้ถึงสิทธิที่ทางจ้างจัดให้	14,000
2. เก็บด้วย ช่วยได้	1. ลดต้นทุนค่าวัสดุสิ้นเปลือง 2. สะดวกต่อการหยิบใช้งานครั้งต่อไป	3,000
3. ใช้ เช็ค เซ็งจี้ (change)	1. ใช้ผู้ใช้ตระหนักถึงการดูแลและรักษาเครื่องจักร 2. ลดต้นทุนค่าซ่อมเครื่องจักร (เกิดความเสียหายเนื่องจากขาดการดูแล) 3. เครื่องจักรพร้อมใช้งานเสมอ	10,000
4. เสนอ สนอง สบายใจ	1. พนักงานได้มีส่วนร่วม และรู้สึกผูกพันกับองค์กร 2. ลดการย้ายงาน หรือลาออกของพนักงาน 3. ลดค่าเสียโอกาสในการฝึกพนักงานใหม่ หรือการดำเนินการล่าช้า	31,200
รวมงบประมาณทั้ง 4 โครงการ		58,200