

ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง

บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

WELFARE DEMAND OF EMPLOYEES IN THE CONSTRUCTION BUSINESS:

A COMPANY IN BANGKAPI, BANGKOK

อริสรา อนุกุลสวัสดิ์

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Arisara Anugoolsawad

E-mail: arisara_yui16@hotmail.com

Master of Business Administration Program in Accounting,

Ramkhamhaeng University Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์และจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวน 126 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีแผนงานแตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน รวมถึงปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานที่มีสถานภาพการจ้างงาน และอายุการทำงานแตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ความต้องการ; สวัสดิการ; กิจการรับเหมาก่อสร้าง

Abstract

The purpose of this research was to (1) study Welfare Demand of Employees in the Construction Business: A company in Bangkapi, Bangkok (2) study Welfare Demand of Employees in the Construction Business: A company in Bangkapi, Bangkok classified by

demographic factors and employment type factors of the Employees in the Construction Business: A Company in Bangkok, Bangkok. The sample group in this research is the Employees in the Construction Business: A Company in Bangkok, Bangkok 126 people. This research used questionnaires as a tool to collect data. By the statistics used in the descriptive analysis are frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypothesis test were for comparison, using t-test statistics to test hypotheses with One-Way ANOVA. If differences are found, they will be compared in pairs by using LSD method.

Hypothesis test results found that the employment type factors of the Employees in the Construction Business: A company in Bangkok, Bangkok has different department causing Welfare Demand of Employees in the Construction Business: A Company in Bangkok, Bangkok is different. And the demographic factors of the Employees in the Construction Business: A company in Bangkok, Bangkok have different gender, age, education, marital status, income per month, employee type, and years' experience causing Welfare Demand of Employees in the Construction Business: A Company in Bangkok, Bangkok are not different.

Keywords: Demand; Welfare; Construction Business

บทนำ

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นหนึ่งในธุรกิจที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของไทย เพราะมีความเชื่อมโยงกับธุรกิจอื่น ๆ เช่น ธุรกิจวัสดุก่อสร้าง ธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ การคาดการณ์แนวโน้มธุรกิจรับเหมาก่อสร้างของไทยในปี 2565-2567 มูลค่าการลงทุนก่อสร้างโดยรวมมีแนวโน้มขยายตัว 4.5-6.5% ต่อปี การลงทุนก่อสร้างของภาครัฐคาดว่าจะขยายตัว 6.0-7.0% ต่อปี จากโครงการก่อสร้างขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงกับพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก หรือ EEC ซึ่งจะเริ่มทยอยดำเนินการตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป ส่วนของการลงทุนก่อสร้างภาคเอกชนมีแนวโน้มฟื้นตัวระดับต่ำในปี 2565 และจะทยอยปรับขึ้นในปี 2566 และ 2567 ปัจจัยขับเคลื่อนมาจากการลงทุนโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ของภาครัฐ ซึ่งจะเหนี่ยวนำการลงทุนก่อสร้างของภาคเอกชนให้ขยายตัวตาม ทำให้เกิดการแข่งขันในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างมากขึ้น (ธเนศ มหัทธนาลัย, 2564)

ในการดำเนินธุรกิจของกิจการรับเหมาก่อสร้าง ลูกจ้างจัดเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญและจำเป็นต้องมีการจัดสรรงานให้แก่ลูกจ้างเพื่อปฏิบัติงานตามหน้าที่และตำแหน่งงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม การที่จะได้มาซึ่งลูกจ้างที่มีคุณภาพ มีทักษะความชำนาญในงานก่อสร้าง และการรักษาลูกจ้างให้ทำงานให้แก่กิจการได้อย่างยั่งยืนนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี มีการคาดการณ์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์เพื่อวางแผนรับลูกจ้างเข้าทำงาน มีการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงาน การฝึกอบรม

ลูกจ้าง รับฟังความคิดเห็นของลูกจ้าง รวมทั้งให้ความสำคัญกับความต้องการและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ของลูกจ้าง

ในปัจจุบันกิจการรับเหมาก่อสร้างกำลังประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรทั้งด้านปริมาณและทักษะความชำนาญ ส่วนหนึ่งมาจากสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ที่ยังมีความไม่แน่นอน ส่งผลให้ผลิตภาพแรงงานต่ำกว่าค่าจ้าง รายได้ที่ไม่แน่นอน ซึ่งจะมีผลต่อกำไรและเป้าหมายของกิจการ เมื่อความต้องการลูกจ้างของกิจการรับเหมาก่อสร้างมีมากขึ้น การเปลี่ยนงานหรือย้ายงานของลูกจ้างจึงมีมากตามไปด้วย กิจการจึงจำเป็นต้องหากกลยุทธ์ในการรักษาลูกจ้างเหล่านี้ ดังนั้นการให้สิ่งจูงใจโดยการให้สวัสดิการเป็นสิ่งตอบแทนการทำงานของลูกจ้างที่นอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้าง เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีหลักประกันที่แน่นอน และเป็นสิ่งจูงใจให้ลูกจ้างมีขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน เกิดความรักและผูกพันต่อกิจการ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในงานตามเป้าหมายของกิจการในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ และจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงาน

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงาน ประกอบด้วย สถานภาพการจ้างงาน แผนกงาน อายุการทำงาน
 - 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านความปลอดภัย และด้านสุขภาพ
2. ขอบเขตด้านประชากร

ลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 183 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 จากการคำนวณพบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องทำการศึกษาเท่ากับ 126 ตัวอย่าง
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนมีนาคม 2565

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบข้อมูลความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้างของแต่ละบุคคล
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางให้ผู้ประกอบการในกิจการรับเหมาก่อสร้างปรับปรุงด้านสวัสดิการ และพิจารณาการจัดสวัสดิการได้ตรงตามความต้องการของลูกจ้างหรือตามความเหมาะสม

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

อัจฉริยา พุ่งแจ้ง (2560) กล่าวว่า ประชากรศาสตร์ (Demographics) เป็นอีกปัจจัยที่องค์กรธุรกิจนำมาใช้ในการอธิบายคุณลักษณะของประชากรทางด้านขนาด การกระจาย และโครงสร้างของประชากร ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรสำคัญ คือ ขนาดและการกระจายของประชากร เพศ อาชีพ การศึกษา อายุ และรายได้ องค์กรธุรกิจนิยมใช้ประชากรศาสตร์ในการแบ่งส่วนตลาด เนื่องจากคุณลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ของผู้บริโภคมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการบริโภคทั้งทางตรงและทางอ้อมโดยผ่านค่านิยมส่วนบุคคลและรูปแบบการตัดสินใจของบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นนักจิตวิทยาและนักมนุษยวิทยาซึ่งได้นำประสบการณ์ที่ได้จากการเป็นนักจิตวิทยาและผู้ให้คำปรึกษามาเป็นพื้นฐานในการเสนอทฤษฎีที่อธิบายถึงพฤติกรรมของมนุษย์ว่าจะมีความต้องการเป็นระดับต่าง ๆ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม อากาศ การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ต้องการขจัดความเจ็บป่วย และต้องการรักษาความสมดุลของร่างกาย ทุกคนต้องการสิ่งเหล่านี้เหมือนกัน อาจแตกต่างกันเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเพศ วัย และสถานการณ์ ฯลฯ ความต้องการปัจจัย 4 ดังกล่าวข้างต้น หากเพียงพอแล้ว มนุษย์จะพัฒนาในขั้นต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อได้รับความพึงพอใจทางด้านร่างกายแล้ว มนุษย์จะพัฒนาไปสู่ขั้นที่สองคือ ความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย สิ่งที่แสดงถึงความต้องการขั้นนี้คือ การที่มนุษย์ชอบอยู่อย่างสงบ มีระเบียบวินัย ไม่รุกรานผู้อื่น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและด้านความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของมนุษย์ซึ่งมีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้นความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการได้รับการยอมรับจากผู้อื่น และมีความรู้สึกที่ตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมอยู่เสมอ

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จ มีความสามารถ ต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ

ต้องการได้รับความยกย่องและนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความสมปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตัวเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีค่าตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถและมีปมด้อย มองโลกในแง่ร้าย

5. ความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดที่มนุษย์น้อยคนจะไปถึงได้ เริ่มจากการที่ต้องได้รับความต้องการทั้งสี่ระดับข้างต้นอย่างเพียงพอก่อน ความต้องการนี้มาสเตอร์อธิบายว่า เป็นความต้องการและความปรารถนาที่มนุษย์จะใช้ความสามารถและศักยภาพที่มีทั้งหมดในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เท่าที่เขาพึงจะทำได้ตามศักยภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสวัสดิการ

นักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) กล่าวว่า สวัสดิการแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ช่วยให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างรวมถึงครอบครัวดีขึ้น ความเอื้ออาทรของนายจ้างโดยการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรักความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้นและคุณภาพสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ ทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เอ็ดวิน ล็อก (Edwin Locke 1992, อ้างถึงใน ปรีญาลักษณ์ มังกรแก้ว, 2560) กล่าวว่าไว้ว่าแรงจูงใจในการทำงานเป็นอารมณ์ที่เป็นพลังด้านบวกอันเกิดจากการตอบสนองต่อผลการทำงาน ซึ่งการประเมินว่างานนั้นสำเร็จหรือมีคุณค่า ส่วนความไม่พอใจอันเกิดจากการทำงานมักเกิดจากการปฏิเสธจรรยาวัติกฎหรือความรู้สึกที่เป็นด้านลบกับคุณค่าของงานขององค์กร คนจะรู้สึกพอใจในการทำงานก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านวัตถุและในด้านของจิตใจ จึงจะสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

งามจิต อินทวงศ์ (2556) สรุปไว้ว่า ขวัญกำลังใจเป็นทัศนคติของบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมของงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนการให้ความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานนี้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล เป็นสิ่งจำเป็นในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญดีบุคคลก็ย่อมมีความพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดีบุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่าย และไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ

หญิง มีอายุเฉลี่ย 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แผนกการตลาด มีอายุงานเฉลี่ย 2-3 ปี และมีรายได้ในช่วง 10,000-20,000 บาท เมื่อพิจารณาข้อมูลความต้องการสวัสดิการพบว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการโดยรวมมากที่สุด และในส่วนของผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน อายุงาน และระดับรายได้แตกต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross-Sectional studies) คือ เก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 183 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 มกราคม 2565)

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 126 ตัวอย่าง จากประชากรทั้งหมด 183 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้สร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ และนำไปสู่ขั้นตอนในการสร้างนิยามศัพท์เฉพาะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามทั้งแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการจ้างงาน แผนกงาน อายุการทำงาน เป็นคำถามแบบปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง มีทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านเศรษฐกิจ ด้านความมั่นคง ด้านสังคมและนันทนาการ ด้านความปลอดภัย และด้านสุขภาพ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 32 ข้อ เป็นคำถามแบบประเมินระดับความต้องการ โดยแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ระดับความต้องการมากที่สุด	4 คะแนน
ระดับความต้องการมาก	3 คะแนน
ระดับความต้องการปานกลาง	2 คะแนน

ระดับความต้องการน้อย

1 คะแนน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งที่อยากให้มีการปรับปรุงหรือความต้องการสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ซึ่งมีจำนวน 1 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีการวัดระดับเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงาน ประกอบด้วย สถานภาพการจ้างงาน แผนกงาน อายุการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Average) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ สถานภาพการจ้างงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติ t-test

2.2 เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน แผนกงาน อายุการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครโดยภาพรวม ระดับความต้องการอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

1.1 ความต้องการสวัสดิการด้านความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการด้านความปลอดภัยมากที่สุด 2 ข้อ ได้แก่ อุปกรณ์ด้านความปลอดภัยมีจำนวนเพียงพอสำหรับพื้นที่ปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานและไซต์งานก่อสร้าง และมีระบบแจ้งเตือนความปลอดภัยที่ได้รับมาตรฐานครอบคลุมทั่วถึงทั้งในสำนักงานและไซต์งานก่อสร้าง รองลงมาคือเครื่องป้องกันภัยส่วนบุคคลเพื่อป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

1.2 ความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการด้านความปลอดภัยมากที่สุด คือ

ประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุที่เหมาะสมกับบุคคล รองลงมาคือยาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็นและเพียงพอ สำหรับการปฐมพยาบาลเบื้องต้น

1.3 ความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจมากที่สุด คือ จัดหาอาหารกลางวันสำหรับลูกจ้างทุกคนเพื่อช่วยประหยัดค่าอาหาร 1 มื้อ รองลงมาคือเบี้ยเลี้ยงสำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานที่ไซต์งานก่อสร้างต่างจังหวัด

1.4 ความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการมากที่สุด คือ จัดงานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ของบริษัท รองลงมาคือสถานที่หรือมุมสำหรับพักผ่อนของลูกจ้างในช่วงพักกลางวันหรือพักเบรกช่วงบ่าย

1.5 ความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่าลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงมากที่สุด คือ เงินหรือของรางวัลมีค่าสำหรับลูกจ้างที่ทำงานกับบริษัทเป็นระยะเวลาานาน เช่น ทำงานครบ 10, 20, 30 ปี เป็นต้น รองลงมาคือเงินบำเหน็จหรือเงินบำนาญสำหรับลูกจ้างโดยพิจารณาจากอายุการทำงานตามความเหมาะสม

2. ผลการทดสอบสมมติฐานความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และจำแนกตามปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงาน ได้แก่ สถานภาพการจ้างงาน แผนกงาน อายุการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีแผนกงานแตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน รวมถึงปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานที่มีสถานภาพการจ้างงาน และอายุการทำงานแตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านเศรษฐกิจ ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า สภาพเศรษฐกิจของไทยในปัจจุบันท่ามกลางสถานการณ์โรคระบาด COVID-19 ยังสร้างความไม่แน่นอนต่อการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลกระทบต่อดำเนินชีวิตของลูกจ้าง จากผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจพบว่า ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้กิจการจัดหาอาหารกลางวันเพื่อช่วยประหยัดค่าอาหาร 1 มื้อ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า

ลูกจ้างมีความต้องการสวัสดิการที่ช่วยเหลือเรื่องค่าครองชีพเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของลูกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการเงินช่วยเหลือสำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ความต้องการให้เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ และความต้องการค่าตอบแทนสำหรับการทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรต้องการลดภาระค่าใช้จ่ายจากสวัสดิการที่ได้รับจากหน่วยงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักควรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากพนักงานมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานที่ทำวัดได้จากผลประกอบการของบริษัทที่ดีขึ้นในทุกปี สวัสดิการด้านเศรษฐกิจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.2 ด้านความมั่นคง ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างต้องการความมั่นคงทางการเงินและการเงิน จากผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการเงินหรือของรางวัลมีค่าสำหรับการทำงานให้กับบริษัทเป็นระยะเวลานาน ซึ่งความต้องการในด้านนี้ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความผูกพันของลูกจ้างที่มีต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการการพิจารณาปรับเงินเดือนทุก 1 ปี ความต้องการการประกันชีวิต อุบัติเหตุ สุขภาพ ความต้องการเงินชดเชยเมื่อออกจากงาน และความต้องการการจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานกรณีประสบภัยพิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรทุกวัยมีความต้องการในการก้าวหน้าในอาชีพหรือโอกาสในการเจริญเติบโตได้ก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้รับการเลื่อนขั้นเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ รวมถึงการต้องการได้รับการสนับสนุนในสวัสดิการทางด้านความมั่นคงต่าง ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักควรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ เพราะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ไม่แน่นอนทำให้เกิดความไม่มั่นคงในการดำเนินชีวิต ผลการวิจัยส่วนใหญ่พบว่าพนักงานมีความต้องการเงินกู้ดอกเบี้ยยต่ำ ความต้องการด้านนี้ส่งผลต่อบริษัทชัดเจนในเรื่องของผลประกอบการและความผูกพันกับบริษัทของพนักงาน

1.3 ด้านสังคมและนันทนาการ ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างต้องการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของกิจการ จากผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการด้านสังคมและนันทนาการพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการให้กิจการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์เนื่องในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ของบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) กล่าวว่า การจัดกิจกรรมแก่ผู้เกษียณอายุราชการ การสนับสนุนกิจกรรมวันสำคัญทางศาสนา มีงานเลี้ยงรื่นเริงสังสรรค์ประจำปี การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับพนักงาน การแข่งขันกีฬาภายในองค์กร บริการหนังสือพิมพ์ นิตยสาร เพื่อให้รู้ทันเหตุการณ์ต่าง ๆ และการเปิดโทรทัศน์ให้พนักงานรับชมช่วงเช้าและพักกลางวันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักควรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นส่วนใหญ่ กลุ่มพนักงานที่ต้องการด้านสังคมในเรื่องรางวัล

พนักงานดีเด่นอยู่ในแผนกการตลาดเพราะเป็นแผนกที่มีหน้าที่ทำรายได้และผลกำไรให้กับบริษัทเป็นหลัก จึงมีความต้องการสวัสดิการด้านสังคมมากกว่าแผนกอื่น ๆ เพื่อวัดผลการทำงานที่ผ่านมาว่าประสบผลสำเร็จ เกิดความภาคภูมิใจในตนเอง ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและสังคมภายนอก

1.4 ด้านความปลอดภัย ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง จากผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการด้านความปลอดภัยพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยที่มีจำนวนเพียงพอสำหรับพื้นที่ปฏิบัติงานทั้งในสำนักงานและไซต์งานก่อสร้าง เพื่อช่วยปกป้องชีวิตและทรัพย์สินของตนจากอุบัติเหตุหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, R.E. 1973 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร, 2557) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะส่งผลเสียต่อสุขภาพ โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจนั้นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัย จนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช สุธารธ (2557) กล่าวว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการด้านความมั่นคงและความปลอดภัยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานต้องการความเหมาะสมของเงินช่วยเหลือกรณีพนักงานหรือบุคคลในครอบครัวเสียชีวิต ต้องการความทั่วถึงของการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ต้องการอุปกรณ์ป้องกันด้านความปลอดภัยส่วนบุคคล ต้องการเงินช่วยเหลือค่าครองชีพเพิ่มเติมตามภาวะเศรษฐกิจ และต้องการให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อให้พนักงานมีเงินออมสะสมเมื่อออกจากงาน

1.5 ด้านสุขภาพ ความต้องการสวัสดิการของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างต้องการหลักประกันสุขภาพมากที่สุด เพราะสุขภาพเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดี จากผลการวิจัยความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องการประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุที่เหมาะสมกับบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) กล่าวว่า พนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่าพนักงานมีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพและอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัควรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) กล่าวว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะคำนึงถึงสุขภาพเป็นเรื่องหลักในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันที่เกิดเหตุการณ์โรคระบาดรุนแรง ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน รวมถึงส่งผลต่อครอบครัวของพนักงาน สวัสดิการด้านสุขภาพในเรื่องประกันชีวิตและสุขภาพแบบกลุ่มจึงมีความสำคัญต่อพนักงานมากที่สุด

แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของบงกช สุธาธร (2557) ทำการศึกษาความคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานอุตสาหกรรมโรงพอกหนังขนาดเล็ก กิโลเมตรที่ 30 ถนนสุขุมวิท จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความคิดเห็นด้านสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พบว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.5 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชัย ปราบริพันธ์, วรณะ วิจิตร, ปณชัย แซ่หลี่ (2563) ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน กรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีระดับรายได้แตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.6 ปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีสถานภาพการจ้างงานแตกต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานที่มีประเภทพนักงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน

2.7 ปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีแผนงานแตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีแผนงานแตกต่างกันเป็นตัวกำหนดระดับความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง เนื่องจากแต่ละแผนกมีระบบการทำงานและความเสี่ยงในการทำงานที่แตกต่างกัน จึงมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิดา รัตนชล (2562) ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พบว่าบุคลากรสาย

สนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของภักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีแผนงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

2.8 ปัจจัยด้านลักษณะการจ้างงานของลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน ทำให้มีความต้องการสวัสดิการโดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้าง บริษัทแห่งหนึ่งในเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันไม่ได้เป็นตัวกำหนดระดับความต้องการสวัสดิการของลูกจ้าง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของงามจิต อินทวงศ์ (2556) ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของภักวรินทร์ สุทธิพิระพงษ์ (2563) ทำการศึกษาความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาซูติคอล จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการศึกษาวิจัยนี้พบว่า สวัสดิการด้านที่ลูกจ้างในกิจการรับเหมาก่อสร้างต้องการมากที่สุดมี 2 ด้านคือ สวัสดิการด้านความปลอดภัยและด้านสุขภาพ แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในชีวิตการทำงานก่อสร้างซึ่งเป็นงานที่มีความเสี่ยงสูง และทุกคนต้องการมีหลักประกันสุขภาพที่ดี หากผู้ประกอบการในกิจการรับเหมาก่อสร้างให้ความสำคัญกับความต้องการของลูกจ้างและสามารถตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ จะทำให้ลูกจ้างเกิดความเชื่อมั่นในกิจการ เกิดความสบายใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน และช่วยรักษาสุขภาพลูกจ้างที่มีความชำนาญด้านงานก่อสร้างให้ทำงานกับบริษัทได้อย่างยาวนาน

2. กิจการควรเปิดโอกาสให้ลูกจ้างทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการและสิ่งที่ควรปรับปรุงหรือพัฒนา เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของลูกจ้าง

3. กิจการควรประชาสัมพันธ์รายละเอียดสวัสดิการต่าง ๆ ให้ลูกจ้างทุกคนทราบอย่างชัดเจน และพิจารณาการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมโดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันของลูกจ้างทุกระดับ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาค้นคว้าความต้องการสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างในองค์กรเอกชนเพิ่มเติมทั้งองค์กรขนาดใหญ่และขนาดเล็กที่มีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างแต่ละองค์กร

2. ควรมีการใช้เครื่องมือในการวิจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากการแจกแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและความต้องการสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่างอย่างละเอียด ได้ ข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับการวิจัยเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กมล ยูวสวัสดิ์. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ยูไนเต็ท บิสซิเนส โซลูชันส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2562). *คู่มือการจัดสวัสดิการแรงงานแบบยืดหยุ่นสำหรับเจ้าหน้าที่*. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.
- กอบกาญจน์ เทริญทอง . (2556). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสงคราม*. สารนิพนธ์ สาขาการจัดการการตลาด มหาวิทยาลัยสยาม.
- งามจิต อินทวงศ์. (2556). *ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตบางพระ จังหวัดชลบุรี*. ปัญหาพิเศษสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์สุดา เจริญมิน. (2563). *การตัดสินใจเลือกอ่านและแชร์ข่าวออนไลน์ของคนในกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรพัฒน์ อ่อนเกตุพล. (ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2562). *ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลหัวหิน*. วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล.
- ชนิดา รัตนชล. (2562). *ความต้องการสวัสดิการตามเจเนอเรชั่นของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธเนศ มัทธนาลัย. (8 กุมภาพันธ์ 2564). เข้าถึงได้จาก <https://www.krungsri.com/th/research/industry/industry-outlook/Construction-Construction-Materials/Construction-Contractors/IO/io-Construction-Contractors-21>
- ธีระพล สุขภาพ. (24 มิถุนายน 2555). เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/3857>
- นุชลี อุปภัย. (2558). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บงกช สุธาร. (2557). *ความคิดเห็นด้านสวัสดิการของพนักงานอุตสาหกรรมโรงฟอกหนังขนาดเล็ก กิโลเมตรที่ 30 ถนนสุขุมวิท จังหวัดสมุทรปราการ*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการทั่วไป) มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

- ปริญญาลักษณ์ มังกรแก้ว. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย(วว). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปวีณา รัชมีงาม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูกลุ่มโรงเรียนบางละมุง 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร กรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. (ม.ป.ป.). เรียกใช้เมื่อ 20 2 2565 จาก <https://dictionary.orst.go.th/>
- เพ็ญพิชชา เหล่าเขตกิจ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานที่ทำการไปรษณีย์สามเสนใน . การค้นคว้าอิสระคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภัควรินทร์ สุทธิพิระพงษ์. (2563). ความต้องการสวัสดิการของพนักงานบริษัท เอส.เอ็ม. ฟาร์มาชูติคอล จำกัด. สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เมธา ทริมเทพาธิป. (15 เมษายน 2561). เข้าถึงได้จาก <https://www.gotoknow.org/posts/629839>
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. ปทุมธานี: สถาบันวิชาการไทยวิจัยพัฒนาการจัดการ TRDM.
- วันชัย แซ่ชู. (2561). กระบวนการตัดสินใจซื้ออุปกรณ์ไอทีผ่านเว็บไซต์ออนไลน์ของประชากรในกรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชัย ปราบริพันธ์, วรรณะ วิจิตร, และ ปณชัย แซ่หลี่. (2563). ความต้องการสวัสดิการของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรมแห่งหนึ่งในจังหวัดภูเก็ต. วารสารการประชุมมหาดไทยวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 11.
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. กรุงเทพฯ: การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อัจฉริยา พุงแจ้. (2560). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกรับชมรายการผ่านทางสื่อออนไลน์. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.