



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขต  
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Satisfaction Affecting Engagement of Skilled Laborers Hands-on in the construction of  
organizations in Bangkok and its vicinity

ไชยา พลอยหิน<sup>1</sup>

ศุภฤกษ์ สุขสมาน<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10290

<sup>2</sup>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพฯ 10290

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ช่างฝีมือในงานก่อสร้าง จำนวน 400 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ไปวางผ่านสื่อสังคมออนไลน์ต่าง ๆ ได้แก่ ไลน์ และเฟซบุ๊ก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันทางการเงินอยู่ในระดับมาก ระดับความพึงพอใจในปัจจุบันที่ไม่ใช่ทางการเงินอยู่ในระดับมาก ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบพบว่า ผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ต่างกัน มีความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรแตกต่างกัน ส่วนความพึงพอใจในปัจจุบันทางการเงิน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทนพิเศษ ด้านการรักษาพยาบาล และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กร และความพึงพอใจที่ไม่ใช่ทางการเงิน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

**คำสำคัญ:** ความผูกพันในการทำงาน, ค่าตอบแทน, แรงงานช่างฝีมือ

**Abstract**

This research aims to study satisfaction affecting engagement of skilled laborers hands-on in the construction of organizations in Bangkok and its vicinity. The population of this research are 400 Skilled Laborers Hands-on in the construction of organizations in Bangkok and its vicinity. Data was collected by linking online questionnaires to various social media sites such as electronic line and facebook. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, One Way ANOVA (F-test), and multiple regression. The statistical significance level was set at the 0.05 level. The research found that most of the



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

overall level of satisfaction in financial factors was at a high level. The overall level of satisfaction in non-financial factors was at a high level. The overall level of engagement was at a high level. The test results showed that older skilled laborers in construction the level of education, job title and length of service are different. The work ties of the craftsmen in the construction of the organization are different. As for satisfaction in financial factors, ie salary aspect. special compensation medical expenses and annual vacation Influence on the engagement of skilled workers in the construction of the organization and satisfaction in non-financial factors, namely policy and management. Opportunity for advancement supervisor cooperation in operation and the environment Influence on the engagement of skilled laborers in the construction of organizations in Bangkok and its vicinities.

**Keywords:** Employee Engagement, Earning, Skilled Laborers Hands-on

## บทนำ

ธุรกิจก่อสร้างถือเป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจไทย และการพัฒนาประเทศ เช่น การสร้างที่อยู่อาศัย โรงงาน ถนน และสะพาน เป็นต้น ทั้งยังมีการเชื่อมโยงกับหลายอุตสาหกรรม เช่น กลุ่มธุรกิจพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ อุตสาหกรรมเหล็ก และอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ เป็นต้น ธุรกิจงานก่อสร้างจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะการผลักดันเศรษฐกิจของประเทศให้เดินไปข้างหน้า และยังก่อให้เกิดการจ้างงานเป็นจำนวนมาก ทำให้เกิดการกระตุ้นเศรษฐกิจตามมาและช่วยพัฒนาประเทศ มูลค่าการลงทุนในภาคก่อสร้างมีสัดส่วนโดยเฉลี่ยปีพ.ศ. 2558 ร้อยละ 8.5 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ แนวโน้มตลาดธุรกิจงานก่อสร้างทั่วประเทศคาดว่าจะขยายตัวตามทิศทางการขยายตัวของเศรษฐกิจประเทศ โดยคาดว่าจะมีความต้องการของผู้บริโภคที่ต้องการสร้างบ้านเองทั่วประเทศ ในส่วนปริมาณและมูลค่าตลาดรวมกลุ่มรับสร้างบ้านนั้นมีโอกาสเติบโตได้ตามกัน (สุนิสา วิสุทธิรัตน์, 2559) ปัญหาในการก่อสร้างที่เกิดขึ้นในงานก่อสร้างมากที่สุด คือ ปัญหาความล่าช้าในงานก่อสร้าง รองลงมาคือ ปัญหาขาดแคลนแรงงาน และปัญหาขาดแคลนช่างฝีมือ/ช่างเทคนิค ส่วนปัญหาที่มีความถี่น้อยที่สุด คือ ปัญหาการเมือง และปัญหาการถูกระงับการก่อสร้าง ส่วนปัญหาที่มีความรุนแรงมากที่สุด คือ ปัญหาความล่าช้าในงานก่อสร้าง รองลงมาคือ ปัญหางานก่อสร้างไม่เป็นไปตามมาตรฐาน และปัญหาก่อสร้างผิดแบบ ส่วนปัญหาการเมือง และการขาดแคลนวิศวกร เป็นปัญหาที่มีความรุนแรงตามลงมา (เทอดศักดิ์ มวมขุนทด, 2555) ปัญหาการขาดแคลนแรงงานและค่าตอบแทนของแรงงานของประเทศไทยถือเป็นอุปสรรคหนึ่งด้านแรงงานในการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ ของประเทศ

จากเหตุผลดังกล่าวผู้มีความสนใจที่จะศึกษาการศึกษาความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา ระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับช่างฝีมือในงานก่อสร้างในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามที่และขอบเขตโดยสุดท้ายผลลัพธ์ที่จะได้รับเมื่อช่างฝีมือในงานก่อสร้างพึงพอใจและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลประกอบการขององค์กรเพิ่มขึ้นและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันในการแข่งขันขององค์กรได้อย่างสูงสุด



## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงินมีความมื่ออิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงินมีความมื่ออิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

## ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร คือ ช่างฝีมือในงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. ขอบเขตตัวแปร  
ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ
  - 2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน
  - 2.2 ความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงิน ได้แก่ ด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทนพิเศษ ด้านเงินโบนัสประจำปี ด้านค่ารักษาพยาบาล ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี
  - 2.3 ความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านหัวหน้างาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร ความเต็มใจในการทำงานหนัก และความต้องการคงอยู่ในองค์กร
3. ขอบเขตเวลา การเก็บแบบสอบถามตั้งแต่เดือนมีนาคม 2563 – มิถุนายน พ.ศ. 2565

## การทบทวนวรรณกรรม

Zingheim and Schuster (2005) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นรูปแบบต่าง ๆ ของการจ่ายค่าจ้างหรือรางวัลให้แก่พนักงานซึ่งเป็นผลมาจากการจ้างงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ การจ่ายในรูปแบบของตัวเงินโดยตรง ได้แก่ ค่าจ้าง เงินเดือน สิ่งจูงใจค่าคอมมิชชั่น และโบนัส ประการที่สองคือ การจ่ายทางอ้อมในรูปแบบของผลประโยชน์อื่น ได้แก่ การจ่ายเบี้ยประกันชีวิต และการให้ลาหยุดพักผ่อน

Mowday *et al.* (2002) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติภารกิจขององค์กรความรู้สึกนี้จะต่างจากความผูกพันต่อองค์กรอื่นเนื่องมาจากการเป็นสมาชิกขององค์กรโดยปกติ ตรงที่พฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอย่างแท้จริงจะมุ่งเน้นความเต็มที่ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

มาลัยรักษ์ ใจเย็น (2552) กล่าวว่า แรงงาน หมายถึง กำลังกาย กำลังความคิดของมนุษย์ซึ่งถือเป็นปัจจัยในการผลิต รวมทั้งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ ซึ่งรวมถึงคนทำงานทั้งหมดในวัยแรงงาน



หรืออาจหมายถึงจำนวนวันหรือชั่วโมงที่คนจะทำงานได้ในระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ ลักษณะทั่วไปของแรงงานก่อสร้างแรงงานก่อสร้างยังมีลักษณะที่แตกต่างกับแรงงานของอุตสาหกรรมอื่นๆ

### วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ช่างฝีมือในงานก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 ราย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น และเลือกวิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวกเลือกตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลด้วยการส่งลิงค์ที่ส่งผ่านช่องทางไลน์ (Line) ไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของแบบสอบถามความพึงพอใจที่มีผลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เท่ากับ 0.986 ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้แบบสอบถามมารวบรวมแล้ววิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติและเสนอผลการศึกษา อธิบายความโดยการพรรณนาประกอบตารางแสดงข้อมูลทางสถิติ

#### การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้แบบสอบถามมารวบรวมแล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละ ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงิน ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน และส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test, One Way ANOVA วิเคราะห์สหสัมพันธ์ และถดถอยพหุคูณ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ผลการวิจัย

ผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 84.00 มีอายุ 31 - 40 ปี และ 41 - 50 ปี กลุ่มตัวอย่างละร้อยละ 28.75 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น หรือต่ำกว่า คิดเป็นร้อยละ 34.00 ส่วนใหญ่เป็นพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75

ผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างส่วนใหญ่ให้ระดับความพึงพอใจโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทนพิเศษ ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี ด้านเงินโบนัสประจำปี ด้านค่ารักษาพยาบาล และด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ตามลำดับ

ผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างส่วนใหญ่ให้ระดับความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านหัวหน้างาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านโอกาสก้าวหน้า ตามลำดับ



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

ผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างส่วนใหญ่ให้ระดับความผูกพันโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก คือ การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร ความต้องการคงอยู่ในองค์กร และความเต็มใจในการทำงานหนัก ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กร

ความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือ ในงานก่อสร้างขององค์กร	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	ตำแหน่ง งาน	ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน
1. การยอมรับต่อเป้าหมายองค์กร	0.960	0.000*	0.000*	0.025*	0.000*
2. ความเต็มใจในการทำงานหนัก	0.772	0.000*	0.000*	0.002*	0.000*
3. ความต้องการคงอยู่ในองค์กร	0.652	0.000*	0.000*	0.004*	0.000*
<b>รวม</b>	<b>0.961</b>	<b>0.000*</b>	<b>0.000*</b>	<b>0.006*</b>	<b>0.000*</b>

หมายเหตุ: \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอาชีพต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านแก้ไขเสื้อผ้าของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน ส่วนผู้บริโภคที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ และสถานภาพสมรส ต่างกันมีกระบวนการตัดสินใจเลือกใช้บริการร้านแก้ไขเสื้อผ้าของผู้บริโภคในเขตกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงินกับความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กร

ความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงิน	ความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กร				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	1.121	0.107		10.496	0.000
1. ด้านเงินเดือน	0.215	0.049	0.255	4.418	0.000*
2. ด้านค่าตอบแทนพิเศษ	0.109	0.053	0.119	2.059	0.040*
3. ด้านเงินโบนัสประจำปี	-0.004	0.050	-0.006	-0.086	0.932
4. ด้านค่ารักษาพยาบาล	0.167	0.052	0.196	3.186	0.002*
5. ด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	0.044	0.043	0.059	1.016	0.310
6. ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี	0.227	0.046	0.267	4.894	0.000*

$R^2 = 0.645$ , Adjusted  $R^2 = 0.640$ ,  $F = 119.158$ , Significant = 0.000



ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงิน คือ ด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทนพิเศษ ด้านค่ารักษาพยาบาล และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เท่ากับร้อยละ 64.50 ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงิน คือ ด้านเงินโบนัสประจำปี และด้านเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงินกับความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กร

ความพึงพอใจใน ปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน	ความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กร				
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.240	0.086		2.787	0.006
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	0.076	0.037	0.084	2.058	0.040*
2. ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.107	0.040	0.113	2.664	0.008*
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.060	0.044	0.066	1.366	0.173
4. ด้านหัวหน้างาน	0.172	0.041	0.185	4.181	0.000*
5. ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	0.247	0.038	0.251	6.528	0.000*
6. ด้านสภาพแวดล้อม	0.289	0.042	0.299	6.891	0.000*

$R^2 = 0.821$ , Adjusted  $R^2 = 0.819$ ,  $F = 301.323$ , Significant = 0.000

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อม มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เท่ากับร้อยละ 82.10 ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน คือ การปกครองบังคับบัญชา ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

### อภิปรายผลการวิจัย

ความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงิน คือ ด้านเงินเดือน ด้านค่าตอบแทนพิเศษ ด้านค่ารักษาพยาบาล และด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี มีอิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพร พุกษะศร (2557) พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงิน ด้านค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของวณัฐวดี หฤหรรษพงศ์ (2560) พบว่า ทักษะทางด้านสติปัญญา และทักษะทางด้านพฤติกรรมส่งผลทางบวกต่อค่าตอบแทนของพนักงาน ส่วนความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านหัวหน้างาน ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อม มี



อิทธิพลต่อความผูกพันของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สอดคล้องกับการศึกษาของประภาพร พลฤกษ์ศร (2557) พบว่า ปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านงาน และ(ความภาคภูมิใจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สอดคล้องกับการศึกษาของรวพงศ์ เชื้อนปัญญา (2559) พบว่า นายจ้างให้แรงงานต่างด้าวทานอาหารฟรีในระหว่างวันที่ปฏิบัติงาน การให้สิทธิพิเศษการรักษาแรงงานต่างด้าวจะใช้บัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในปัจจัยทางการเงิน ด้านเงินเดือน ถัดมาคือ ด้านค่ารักษาพยาบาล ถัดมาอีกคือ ด้านค่าตอบแทนพิเศษ มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กร และระดับความพึงพอใจให้มาก ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ด้านวันหยุดพักผ่อนประจำปี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อเทียบกับคนงานทั่วไป ได้รับความสะดวกในการขอยุติพักผ่อนประจำปี รวมถึงการเพิ่มวันหยุดพักผ่อนประจำปีมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานปัจจุบัน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือ

1.2 ด้านเงินเดือน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อเทียบกับคนงานทั่วไป รวมถึงมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และระยะเวลาในการทำงานปัจจุบัน ซึ่งเงินเดือนเป็นสิ่งจูงใจให้ช่างฝีมือปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาความสามารถตนเองให้อยู่ในองค์กรเป็นระยะเวลายาวนานได้

1.3 ด้านค่ารักษาพยาบาล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีที่ครอบคลุมและเหมาะสม ค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อเทียบกับคนงานทั่วไป ส่วนสวัสดิการขั้นพื้นฐานด้านการรักษาพยาบาลที่บริษัทจัดไว้ให้ การเพิ่มสิทธิค่ารักษาพยาบาลมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานปัจจุบัน และมีความเหมาะสมกับระยะเวลาในการทำงานปัจจุบัน

1.4 ด้านค่าตอบแทนพิเศษ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับอยู่ในเกณฑ์ดีเมื่อเทียบกับคนงานทั่วไป มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และระยะเวลาในการทำงานปัจจุบัน

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความพึงพอใจในปัจจัยที่ไม่ใช่ทางการเงิน ด้านสภาพแวดล้อมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ถัดมาคือ ด้านหัวหน้างาน ถัดมาอีกคือ ด้านโอกาสก้าวหน้า และด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อความผูกพันในการทำงานของช่างฝีมือในงานก่อสร้างขององค์กร และระดับความพึงพอใจให้มาก ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

2.1 ด้านสภาพแวดล้อม ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับควมมีคุณภาพและทันสมัยของเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน การแต่งกายรัดกุมและเหมาะสมในการทำงาน เวลาในการทำงานต่อวันน่าจะมี ความเหมาะสม สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเท สะดวกสบาย และเครื่องมืออุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการ

2.2 ด้านความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมร่วม การเข้ากับเพื่อนร่วมงานและให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีความคิดในการทำงานสอดคล้องกับเพื่อน



ร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็นกันอย่างเต็มที่ และที่สำคัญต้องพยายามสร้างคุณค่าให้กับงานและทีมงาน เพื่อที่จะเป็นจุดแตกต่างระหว่างมนุษย์กับเทคโนโลยีที่กำลังพัฒนาตามมา

2.3 ด้านหัวหน้างาน หัวหน้างานควรให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาในการทำงาน ดูแลเอาใจใส่ความเป็นอยู่โดยทั่วไปอย่างแท้จริง รวมถึงการระบุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน ให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือ สร้างและส่งเสริมให้ผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือมองเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน หากองค์กรต้องการพนักงานกลุ่มหนึ่ง ให้มีทักษะความเป็นผู้นำ เพื่อเตรียมพร้อมในการเป็นหัวหน้างานต่อไป ควรเริ่มพัฒนาพนักงานตั้งแต่ยังเป็นระดับปฏิบัติการให้มีสิ่งสมองค์ความรู้ต่าง ๆ และเมื่อบุคคลเหล่านี้ก้าวขึ้นสู่ผู้บริหารงานก็จะสามารถนำทักษะดังกล่าวมาใช้ในการทีมงานและบริหารงานได้ทันที ซึ่งเป็นการลงทุนที่เห็นผลในระยะยาว

2.4 ด้านโอกาสก้าวหน้า ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการให้ผู้ใช้แรงงานช่างฝีมือได้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าขึ้นตามแนวทางที่มุ่งหวัง มีความภูมิใจในผลงานของตนเอง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นไป รวมถึงการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และมีการประเมินความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสม

2.5 ด้านนโยบายและการบริหาร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายและการบริหารให้มีความเข้าใจต่อบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เห็นด้วยกับนโยบายและการบริหารขององค์กร นโยบายสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี มีความเหมาะสมและชัดเจนกับการทำงาน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณซึ่งจะมองเห็นเพียงภาพกว้าง ๆ ของความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเท่านั้น ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) เพิ่มเติมจากการใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว และได้ทราบความคิดเห็นในเรื่อง ความคาดหวัง และความต้องการจริง ๆ ของกลุ่มตัวอย่างว่าเป็นอย่างไร นอกจากนี้ยังเป็นการศึกษารวมของช่างฝีมือก่อสร้างที่ทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพฯและเขตปริมณฑลเท่านั้น ทำให้อาจมีความคลาดเคลื่อนจากปัจจัยบางอย่างที่แตกต่างกัน จึงควรที่จะทำการศึกษาแยกวิเคราะห์แยกตามรายละเอียด

### เอกสารอ้างอิง

กัลยา วาณิชย์ปัญญา. (2560). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS FOR WINDOWS. พิมพ์ครั้งที่ 12.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทอดศักดิ์ มวมขุนทด. (2555). *เกณฑ์การคัดเลือกผู้รับเหมาก่อสร้างงานสาธารณูปโภคขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอสูงเนิน จังหวัดนครราชสีมา*. สารนิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

ประภาพร พุกกะศร. (2557). *ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.



การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 4

“GRADUATE SCHOOL CONFERENCE 2022 iHappiness: ความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างยั่งยืนในยุคสังคมดิจิทัล”

- มาลัยรักษ์ ใจเย็น. (2552). *การพยากรณ์ขนาดแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ลาวและกัมพูชา ในประเทศไทย ระหว่างปี พ.ศ.2551-2560*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์: กรุงเทพมหานคร.
- วณัฐวดี หฤหรรษพงศ์. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างทางค่าตอบแทนของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน*. สารนิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รวพงศ์ เชื้อนปัญญา. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อการจ้างงานแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการร้านอาหารใน จังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจโลก, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนิสา วิสุทธีรัตน์. (2559). *ปัจจัยส่วนประสมทางการตลาดที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าต่อบริษัทรับเหมาก่อสร้างในเขตพัทยา จังหวัดชลบุรี*. วารสารวิชาการแพรวากาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2559 3(2).
- Mowday, R., Steers R. M. and Porter L. (1982). *Employee – Organization Linkages : The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York : Academic Press.
- Zingheim, P. and Schuster J. (2005). “The Next Decade for Pay and Rewards.” *Compensation & Benefits Review*. January/February.