

การศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์
ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*
WELFARE NEEDS OF LOGISTICS SECTOR
EMPLOYEES IN BANGKOK AND ITS METROPOLITAN AREAS

*ภคพร จันทลี, เอนก ประดิษฐารมณ

Phakapron Jantalee, Anek Pradittharom

มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ประเทศไทย

Ramkhamhaeng University, Thailand

*Corresponding Author, E-mail: pawanajantalee@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ พนักงานทั้งหมดในสำนักบริหารกลางกระจายสินค้า บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 153 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน one way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับความต้องการสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับความต้องการสวัสดิการ 3 อันดับสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านความมั่นคง สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ และสวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ 2) ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล กับปัจจัยส่วนบุคคล

* Received: 13 May 2025; Revised: 16 July 2025; Accepted: 26 July 2025



ประกอบไปด้วย เพศ เจเนอเรชั่น ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ เจเนอเรชั่น และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน พบว่า มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความต้องการ, สวัสดิการ, ธุรกิจโลจิสติกส์, เขตกรุงเทพมหานคร, ปริมาณ

Abstract

The study on the welfare needs of personnel in the logistics business sector in Bangkok and its metropolitan areas aimed to investigate the welfare needs and compare the differences in personal factors affecting the welfare needs of personnel in this sector. This quantitative research collected data from 153 employees working at the Central Distribution Management Office of CP All Public Company Limited. The research instrument was a welfare needs questionnaire for personnel in the logistics business sector in Bangkok and its metropolitan areas. Data analysis was performed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics used were One-Way ANOVA and pairwise comparisons using LSD.

The findings revealed that: 1) The overall level of welfare needs of personnel in the logistics business sector in Bangkok and its metropolitan areas was at a high level. When considering specific aspects, it was found that personnel in the logistics business sector in Bangkok and its metropolitan areas had the three highest levels of welfare needs in the following areas: job security services, bonuses and welfare payments, and economic support services. 2) The analysis of the differences in welfare needs based on personal factors, including gender, generation, educational level, marital status, number of children, average monthly income, and work experience, indicated that gender, generation, and work experience did not significantly affect welfare needs. However, educational level, marital status, number of children, and average monthly income



showed statistically significant differences at the 0.05 level.

Keywords: Welfare needs, Logistics business, Bangkok, Metropolitan areas.

บทนำ

ปัจจุบันธุรกิจโลจิสติกส์เป็นหนึ่งในอุตสาหกรรมที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจและการขนส่งที่สำคัญ อ้างอิงตามแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566-2570 จัดทำขึ้นเพื่อทำหน้าที่ระบุทิศทางและเป้าหมายการดำเนินการที่ควรให้ความสำคัญและมุ่งดำเนินการในระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยแผนดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ระบบโลจิสติกส์เป็นกลไกหลักในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นประตูการค้าที่สำคัญในอนุภาคและภูมิภาค โดยมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการขนส่งและเครือข่ายโลจิสติกส์ให้เชื่อมโยงตลอดทั้งต้นทางและปลายทาง (สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร, 2568)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ได้รายงานว่าการดำเนินการด้านโลจิสติกส์ของประเทศไทยปี 2564 สัดส่วนต้นทุนโลจิสติกส์ต่อ GDP มีแนวโน้มปรับตัวดีขึ้น คิดเป็นมูลค่าประมาณ 2,138.8 ล้านบาท ตามการฟื้นตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจภายในประเทศจากการผ่อนคลายของไวรัสโคโรนา 2019 และปรับตัวดีขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากพฤติกรรมความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป ทำให้ธุรกิจ e-commerce เติบโตอย่างรวดเร็วเป็นก้าวกระโดด ผู้ให้บริการกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์มีการแข่งขันกันมากขึ้นเรื่อย ๆ เพื่อช่วงชิงความเป็นที่ 1 ในธุรกิจโลจิสติกส์ของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566)

จากที่กล่าวมาข้างต้น แสดงให้เห็นถึงแนวโน้มการขยายตัวอย่างรวดเร็วของกลุ่มธุรกิจฯ นี้ ทำให้หลายองค์กรต้องปรับตัว เพื่อเตรียมความพร้อมรับมือกับการขยายตัวของธุรกิจที่รวดเร็วแบบก้าวกระโดด รวมถึงปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์การแข่งขันที่รุนแรงดังกล่าว โดยเฉพาะแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านความสามารถในการดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้มาร่วมงานและรักษาพนักงานที่ดีมีความสามารถไว้กับองค์กร ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถผ่านพ้นวิกฤตต่าง ๆ ไปได้ แต่เนื่องจากในองค์กรประกอบด้วยบุคลากรจำนวนมาก โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ มีพนักงานที่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่หลากหลายอยู่ร่วมกัน เช่น เพศ เจเนอเรชั่น (generation) ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ



ประสบการณ์ในการทำงาน จึงถือเป็นเรื่องยากที่จะสามารถตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันได้ โดยเฉพาะการตอบสนองในด้านสวัสดิการที่ตอบโจทย์และครอบคลุมสวัสดิการในทุกด้านได้ เช่น สวัสดิการบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการบริการด้านความปลอดภัย สวัสดิการบริการด้านความมั่นคง สวัสดิการการจ่ายค่าทดแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต สวัสดิการบริการด้านการศึกษา สวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการบริการนันทนาการ สวัสดิการบริการให้คำปรึกษา สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ และ สวัสดิการบริการอื่น ๆ เป็นต้น (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2561) ซึ่งถือเป็นความท้าทายใหม่ที่ต้องทำความเข้าใจเป็นอย่างมาก

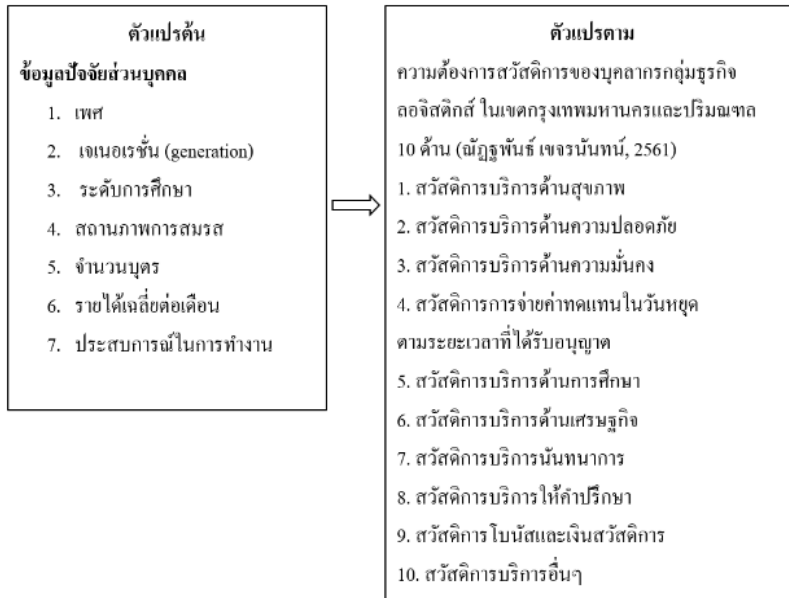
ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้มาเป็นแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมต่อองค์กรและบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาสวัสดิการที่ดีและตอบสนองต่อความต้องการสำหรับบุคลากรตามความต้องการที่แตกต่าง เพื่อให้สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร และส่งผลให้องค์กรในกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ สามารถรักษามูลค่าที่ดีและมีความสามารถให้ยังคงอยู่ รวมถึงสามารถดึงดูดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมงานในองค์กรได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล



กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีขั้นตอนในการวิจัย ดังนี้

1. **ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานทั้งหมดในสำนักบริหารกลางกระจายสินค้า บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 153 คน (บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน), 2568)

2. **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือซึ่งเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยแบบสอบถามทุกข้อผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าเท่ากับ 0.96 แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ประกอบด้วยข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เพศ เจเนอเรชัน (generation) ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร ซึ่งครอบคลุมเนื้อหา



ชนิดของสวัสดิการทั้ง 10 ประเภท ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการบริการด้านความปลอดภัย สวัสดิการบริการด้านความมั่นคง สวัสดิการการจ่ายค่าทดแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต สวัสดิการบริการด้านการศึกษา สวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ สวัสดิการบริการนันทนาการ สวัสดิการบริการให้คำปรึกษา สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ และ สวัสดิการบริการอื่นๆ เป็นข้อคำถามการวัดระดับความต้องการสวัสดิการ แบบมาตรประเมินค่ามีทั้งหมด 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert rating scale) จำนวนทั้งหมด 51 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด (open-ended)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล มหาวิทยาลัยรามคำแหง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) 2) แจ้งผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบขั้นตอนและกำหนดการที่จะทำการเก็บข้อมูล 3) ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 153 ชุด ให้กับผู้ตอบแบบสอบถามผ่านการส่งทางอีเมลและช่องทางไลน์ พร้อมกับแนบลิงก์ และ QR code ไปยังแบบสอบถามที่สร้างไว้บนแบบฟอร์มออนไลน์ 4) ตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบในแบบสอบถาม 5) นำข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนมาเข้ารหัสแทนค่าวัดทางสถิติเพื่อนำไปวิเคราะห์ในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลจากการทำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 153 ชุด ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์หาค่าสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ เจเนอเรชั่น ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม มาวิเคราะห์ด้วยการใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ นำข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 มาวิเคราะห์โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน one way ANOVA และเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้ LSD และนำข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการโดยการหาค่าความถี่



ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบไปด้วย เพศ เฉลี่ยร้อยละ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยค่าร้อยละ และค่าความถี่ โดยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงร้อยละ 66.7 เมื่อจำแนกตามเงินเดือนของบุคลากรส่วนใหญ่ อยู่ใน generation y เกิดช่วงปี พ.ศ.2524 – 2539 ร้อยละ 69.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 68.6 สถานภาพโสด ร้อยละ 71.9 ไม่มีบุตรร้อยละ 73.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป ร้อยละ 39.9 และมีอายุงาน 10 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 40.5 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม

ความต้องการสวัสดิการ	μ	σ	ระดับ
1. สวัสดิการบริการด้านสุขภาพ	4.65	0.45	มากที่สุด
2. สวัสดิการบริการด้านความปลอดภัย	4.59	0.62	มากที่สุด
3. สวัสดิการบริการด้านความมั่นคง	4.76	0.46	มากที่สุด
4. สวัสดิการการจ่ายค่าทดแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต	4.59	0.66	มากที่สุด
5. สวัสดิการบริการด้านการศึกษา	4.55	0.53	มากที่สุด
6. สวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ	4.71	0.45	มากที่สุด
7. สวัสดิการบริการนันทนาการ	4.27	0.75	มาก
8. สวัสดิการบริการให้คำปรึกษา	4.43	0.67	มาก
9. สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ	4.73	0.57	มากที่สุด
10. สวัสดิการ บริการอื่นๆ	4.41	0.65	มาก
รวม	4.57	0.44	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีระดับความต้องการสวัสดิการในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากร มีระดับความต้องการสวัสดิการ 3 อันดับสูงสุด ได้แก่ สวัสดิการ



บริการด้านความมั่นคง สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ และสวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ เจเนอเรชัน และประสบการณ์ทำงานไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี 2 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านการศึกษา และสวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน มี 2 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านความมั่นคงและสวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตาม จำนวนบุตร พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีจำนวนบุตรต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีจำนวนบุตรแตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการบริการด้านการศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05



3.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการ ของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการบริการด้านความปลอดภัย สวัสดิการบริการด้านความมั่นคง สวัสดิการการจ่ายค่าทดแทนในวันหยุดตามระยะเวลาที่ได้รับอนุญาต สวัสดิการบริการด้านการศึกษา และ สวัสดิการ บริการอื่นๆ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. จากการศึกษาระดับความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลทั้ง 10 ด้าน ข้างต้น พบว่า บุคลากรมีความต้องการสวัสดิการในทุกด้าน อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเฉพาะด้านที่บุคลากรมีความต้องการมากที่สุด ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านความมั่นคง สวัสดิการโบนัสและเงินสวัสดิการ และสวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ ดังนี้

1.1 สวัสดิการด้านความมั่นคง อันเนื่องมาจากสวัสดิการปัจจุบันของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ มีการตอบสนองต่อความต้องการสวัสดิการบริการด้านความมั่นคงตามกฎหมายพระราชบัญญัติประกันสังคม และพระราชบัญญัติเงินทดแทนในฐานะผู้ประกอบการหรือนายจ้างที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ เพื่อให้ลูกจ้างมีสิทธิในกรณีต่าง ๆ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการพิจารณาปรับเงินเดือนทุก ๆ ปี ปีละ 1 ครั้ง มีสวัสดิการเงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติต่าง ๆ และสวัสดิการโครงการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เป็นต้น โดยภาพรวมนับว่าบริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านนี้มาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณภัค อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมภูมิ่ง ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานสำนักงาน กสทช. พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการบริการด้านความมั่นคงในระดับมากที่สุด (ณภัค อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมภูมิ่ง, 2560)

1.2 สวัสดิการด้านการให้โบนัสและเงินสวัสดิการ อันเนื่องมาจากสวัสดิการปัจจุบันของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ได้ให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานในทุกมิติ



โดยเฉพาะด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ครอบคลุม เพื่อสร้างแรงจูงใจและความมั่นคงในอาชีพ มีระบบโบนัสที่ยุติธรรมและโปร่งใส โดยบริษัทฯ มีนโยบายมอบโบนัสให้พนักงานปีละ 4 ครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิติพร แสงชัย ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการด้านการให้โบนัสและเงินสวัสดิการอยู่ในระดับมาก (ปิติพร แสงชัย, 2563)

1.3 สวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ อันเนื่องมาจากสวัสดิการปัจจุบันของบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ได้จัดให้มีสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ รวมถึงสวัสดิการเบิกค่าเดินทางและค่าที่พัก โดยมีวงเงินตามที่เงื่อนไขของบริษัทฯ กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชรินทร์ กุลชาติ ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการสวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพในระดับมาก (รัชรินทร์ กุลชาติ, 2564)

2. จากการศึกษาผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ เจเนอเรชัน (generation) ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ เจเนอเรชัน (generation) และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงให้เห็นว่าความต้องการพื้นฐานในการดูแลคุณภาพชีวิตที่ดีไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะอยู่ในกลุ่มใด ส่วนด้านระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส จำนวนบุตร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกัน พบว่า มีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

2.1 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี ระดับการศึกษา ต่างกัน ภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มี 2 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านการศึกษา และสวัสดิการบริการด้านเศรษฐกิจ อันเนื่องมาจากความแตกต่างด้านระดับการศึกษา มีอิทธิพลต่อมุมมองความคาดหวัง และความต้องการในเรื่องของสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองและความมั่นคงทางการเงิน ขณะที่บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อาจมีความสนใจด้านศึกษาน้อยกว่าหรือมีความต้องการที่เน้นไปยังสวัสดิการรูปธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการรายได้โดยตรงมากกว่า ในส่วนของสวัสดิการ



บริการด้านเศรษฐกิจ พบว่า บุคลากรในแต่ละระดับการศึกษา มีภาระค่าใช้จ่ายและเป้าหมายทางการเงินที่แตกต่างกัน เช่น บุคลากรที่มีการศึกษาสูง อาจมีรายได้สูงขึ้น แต่ก็มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตที่เพิ่มขึ้นตาม ทั้งในด้านภาษี ผ่อนชำระทรัพย์สิน หรือแผนการออมเพื่ออนาคต ขณะที่บุคลากรที่มีการศึกษาน้อยกว่า อาจให้ความสำคัญกับสวัสดิการที่ช่วยลดภาระโดยตรง เช่น ค่าที่พัก ค่ารักษาพยาบาล หรือค่าอาหาร

2.2 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มี สถานภาพการสมรส ต่างกัน ภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน มี 2 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านความมั่นคงและสวัสดิการโบนัสและเงิน อันเนื่องมาจากบุคลากรที่มี สถานภาพการสมรสต่างกัน เช่น โสด สมรส หรือหย่าร้าง ย่อมมีความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน ตามบริบทชีวิตและความรับผิดชอบส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปราโมช ธรรมกรณ์ และคณะ ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษาบริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพสมรส โดยพนักงานที่มีสถานภาพสมรส (ทั้งมีและไม่มีบุตร) มีความต้องการสวัสดิการสูงกว่ากลุ่มโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ปราโมช ธรรมกรณ์ และคณะ, 2565)

2.3 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีจำนวนบุตร ต่างกัน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีจำนวนบุตร แตกต่างกัน 2 ด้าน ได้แก่ สวัสดิการบริการด้านสุขภาพ สวัสดิการบริการด้านการศึกษาแตกต่างกัน อันเนื่องมาจากบุคลากรที่มีจำนวนบุตรต่างกัน มีความต้องการสวัสดิการด้านสุขภาพแตกต่างกัน เพราะภาระค่าใช้จ่ายด้านการดูแลสุขภาพของครอบครัว โดยเฉพาะผู้ที่มีบุตรหนึ่งคนหรือมากกว่า มักต้องเผชิญกับค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าวัคซีน ซึ่งต่างจากบุคลากรที่ไม่มีบุตร ที่อาจไม่ได้ให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านนี้เท่าเทียมกัน ในขณะที่ความต้องการสวัสดิการด้านการศึกษา ก็แสดงความแตกต่างเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับภาระหน้าที่ของผู้ปกครองที่ต้องจัดหาทุนการศึกษาหรือโอกาสทางการเรียนรู้ให้แก่บุตร บุคลากรที่มีบุตรมักให้ความสำคัญกับสวัสดิการประเภทนี้มากกว่า เช่น ทุนการศึกษาสำหรับบุตร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวันสดา สุขรุ่งเรือง ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่า สถานภาพการมีบุตร ส่งผลต่อความต้องการสวัสดิการที่



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (วันสตา สุขรุ่งเรือง, 2563)

2.4 ผลการเปรียบเทียบความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันและรายด้านแตกต่างกัน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านสวัสดิการด้านสุขภาพ ด้านความปลอดภัย ด้านความมั่นคง การจ่ายค่าทดแทนในวันหยุดตามสิทธิ ด้านการศึกษา และบริการอื่น ๆ บุคลากรรายได้ต่ำให้ความสำคัญกับสวัสดิการด้านสุขภาพและความมั่นคงมากกว่า เนื่องจากช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและสร้างความมั่นใจในการดำรงชีวิต เช่น ค่ารักษาพยาบาลหรือประกันชีวิตที่ครอบคลุม ส่วนสวัสดิการด้านความปลอดภัยมีความสำคัญกับทุกกลุ่มรายได้ โดยเฉพาะผู้ที่ทำงานในสภาพแวดล้อมเสี่ยง เช่น งานขนส่งหรือคลังสินค้า นอกจากนี้ พนักงานรายได้ต่ำยังให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนในวันหยุด เพื่อเพิ่มรายได้เสริม และต้องการสวัสดิการด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะและโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่สวัสดิการอื่น ๆ เช่น การให้ค่าปรึกษา กิจกรรมสันทนาการ หรือการสนับสนุนครอบครัว มีผลต่อคุณภาพชีวิตและความผูกพันกับองค์กรในกลุ่มรายได้ต่ำมากกว่า เนื่องจากเข้าถึงบริการเหล่านี้ได้จำกัด

สรุปผลวิจัยและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความต้องการสวัสดิการของบุคลากรกลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการสวัสดิการและเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความต้องการดังกล่าว ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีระดับความต้องการสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย 3 อันดับแรก ได้แก่ สวัสดิการด้านความมั่นคง โบนัสและเงินสวัสดิการ และสวัสดิการด้านเศรษฐกิจ ในการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่ามีความต้องการสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนแนวโน้มแรงงานยุคใหม่ที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิต ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และการเติบโตในองค์กร ไม่เพียงมุ่งเน้นรายได้เพียงอย่างเดียว ดังนั้น องค์กรควรนำแนวคิด “สวัสดิการแบบยืดหยุ่น” มาประยุกต์ใช้ เพื่อรองรับความหลากหลายของบุคลากร เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว



2. ข้อเสนอแนะ

2.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ผลการวิจัยครั้งนี้ เป็นข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความต้องการสวัสดิการของบุคลากร กลุ่มธุรกิจโลจิสติกส์ ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) เท่านั้น ซึ่งยังไม่ครอบคลุมกลุ่มธุรกิจอื่น และเขตจังหวัดอื่นในองค์กรหรือภายนอกองค์กร ทำให้ไม่สามารถใช้ผลสรุปของงานวิจัยนี้อ้างอิงกับทั้งหมดได้

2) งานวิจัยนี้ใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ซึ่งทำให้การสรุปผลยังไม่ได้ข้อมูลเชิงลึกมากเพียงพอ

2.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาและขยายขอบเขตของประชากรไปยังบริษัทในธุรกิจโลจิสติกส์ อื่น ๆ หรือกลุ่มธุรกิจอื่น ๆ รวมถึงในพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

2) เสนอให้มีการใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (mixed methods research) เช่น การใช้แบบสอบถามร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับมุมมองและเหตุผลของพนักงานต่อความต้องการสวัสดิการด้านต่าง ๆ

เอกสารอ้างอิง

- ณภัค อินทรานนท์ และพีรเศรษฐ์ ชมภูมิ่ง. (2560). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงาน สำนักงาน กสทช. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2561). แนวทางการจัดสวัสดิการแรงงานในภาคธุรกิจเอกชน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.
- บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน). (2566). ข้อมูลสวัสดิการและนโยบายด้านการเรียนรู้ของพนักงาน (ระบบ CP ALL Connect). เรียกใช้เมื่อ 25 เมษายน 2568 จาก <https://www.cpall.co.th>.
- ปราโมช ธรรมกรณ์ และคณะ. (2565). ความต้องการสวัสดิการแบบยืดหยุ่นของพนักงานในองค์กร: กรณีศึกษาบริษัท เดอะ ไมเนอร์ ฟู้ด กรุ๊ป จำกัด (มหาชน). วารสารพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม, (2)3, 34-45.



- ปิติพร แสงชัย. (2563). ความต้องการสวัสดิการยืดหยุ่นของพนักงานองค์กรเอกชนใน กรุงเทพมหานคร. ใน *ปริญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ. มหาวิทยาลัยมหิดล. รัชรินทร์ กุลชาติ. (2564). แนวทางการจัดสวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิต. วารสารบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม, 4(1), 49-59.*
- วันสดา สุขรุ่งเรือง. (2563). รูปแบบสวัสดิการยืดหยุ่นที่เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรทางพิเศษแห่งประเทศไทย. ใน *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2566). *แผนพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570.* กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. (2566). *แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบโลจิสติกส์ของประเทศไทย พ.ศ. 2566–2570.* เรียกใช้เมื่อ 30 มีนาคม 2568 จาก <https://www.otp.go.th>.