

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ ในเขตกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง

เกษรา คนกลาง^{1*}, ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร¹ และ จุฑาทิพย์ ลีลาธนาพิพัฒน์²

¹สาขาวิชาการบริหารคนและกลยุทธ์องค์กร คณะการจัดการธุรกิจบริการ โรงแรม และการบิน

สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

²สาขาวิศวกรรมอุตสาหการและการจัดการ คณะวิศวกรรมศาสตร์และเทคโนโลยี สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์

*Khonklang39@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ และ 3) ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากร คือ พนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 463 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน กำหนดโดยใช้สูตรของYamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อน .05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Forms การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Samples t-test, One-way Analysis of Variance (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ทำงาน ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดย ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและนโยบายและด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา และ (3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.4 ($R^2 = 0.524$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ควบคู่กับการบริหารค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความสุขในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสร้างความยั่งยืนในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน พนักงานร้านสะดวกซื้อ



Factors of Quality of Work Life Affecting Employees' Happiness at Work in Convenience Stores in Western Bangkok: A Case Study of a Retail Business Organization

Ketsara Khonklang^{1*}, Thanasit Phoemphian¹ and Jutathip Leelathapipat²

¹People Management and Organization, Faculty of Hospital and Aviation Management,
Panyapiwat Institute of Management

²Department of Industrial Engineering and Management, Faculty of Engineering and Technology,
Panyapiwat Institute of Management

*Khonklang39@gmail.com

Abstract

This study aimed to: (1) examine the effects of personal factors on the happiness at work of convenience store employees; (2) assess the level of quality of work life among convenience store employees; and (3) investigate the influence of quality of work life factors on employees' happiness at work.

This study employed a quantitative research design. The population consisted of 463 convenience store employees working in Western Bangkok. A sample of 215 employees was determined using Yamane formula with a 95% confidence level and a 0.05 margin of error. Participants were selected through purposive sampling. Data were collected using an online questionnaire administered via Google Forms. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used to analyze the data. Inferential statistics consisted of the Independent Samples *t*-test, one-way analysis of variance (One-way ANOVA), and multiple regression analysis.

The results revealed that: (1) personal factors, including gender, age, marital status, job position, and work experience, had no statistically significant effect on employees' happiness at work at the .05 significance level, whereas average monthly income had a statistically significant effect; (2) the overall quality of work life of convenience store employees was at the highest level, with work environment and workplace facilities receiving the highest mean score, followed by management and organizational policies, and career advancement and development; and (3) quality of work life factors jointly explained 52.4% of the variance in employees' happiness at work ($R^2 = 0.524$, $p < .05$). Among the factors examined, work environment and workplace facilities exerted the strongest positive influence on employees' happiness at work.

The findings suggest that organizations should prioritize enhancing employees' quality of work life, particularly by improving the work environment and workplace facilities, while also providing fair and

appropriate compensation. Such initiatives are likely to enhance employees' happiness at work, improve job performance, and support sustainable human resource management.

Keywords: Quality of Work Life, Happiness at Work, Convenience Store Employees

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจทั้งด้านเศรษฐกิจเทคโนโลยี และพฤติกรรมของผู้บริโภค ส่งผลให้การแข่งขันมีความรุนแรงมากขึ้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืนเนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายขององค์กร[1] คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life:QWL) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน [9] ในทางกลับกัน หากพนักงานต้องเผชิญกับการะงับที่สูง สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม หรือขาดโอกาสในการพัฒนา ย่อมส่งผลให้เกิดความเครียด ภาวะหมดไฟในการทำงาน และลดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน [2]

ธุรกิจร้านสะดวกซื้อเป็นธุรกิจค้าปลีกที่ต้องให้บริการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง พนักงานจึงต้องปฏิบัติงานภายใต้ภาระงานที่หลากหลาย ความกดดันด้านเวลา และการให้บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน ทั้งนี้ วิจัยกรุงศรี[14] คาดการณ์ว่าธุรกิจค้าปลีกสมัยใหม่ของประเทศไทยในช่วงปี พ.ศ. 2567-2569 จะเติบโตเฉลี่ยร้อยละ 5.0-5.5 ต่อปี สะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กับการขยายธุรกิจเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรไม่อาจมองข้าม

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ชี้ให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน แต่การศึกษาในกลุ่มพนักงานร้านสะดวกซื้อ โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ยังมีอยู่ค่อนข้างจำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับใช้กำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่งเสริมความสุขของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ
3. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ

ขอบเขตของการวิจัย

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อโดยดำเนินการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดจากการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดวิจัย โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ และปัจจัยคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ปัจจัยด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ตัวแปรตาม คือความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักและความผูกพันในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ

2. ขอบเขตด้านประชากร การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำร้านสะดวกซื้อ บริเวณภาคกรุงเทพมหานคร (เขตพระนคร) 32 สาขา มีจำนวนประชากร 463 คน (ข้อมูลจากฝ่ายปฏิบัติการ ภาคกรุงเทพมหานคร บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด มหาชน.2568) กลุ่มตัวอย่าง 215 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ สูตรของ [14] ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน .05 และคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเลือกเฉพาะพนักงานประจำร้านสะดวกซื้อที่ปฏิบัติงานในสาขาที่อยู่ในพื้นที่ศึกษา

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย รวมถึงอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยครอบคลุมประเด็นด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ความก้าวหน้าและการพัฒนา และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นแนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจ ความผูกพัน และความสุขของพนักงาน [10] อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นการจัดสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่องค์การอนามัยโลก [9] ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อคุณภาพการดำรงชีวิตของตนภายใต้บริบทของวัฒนธรรม ค่านิยม และเป้าหมายของชีวิต ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ความสัมพันธ์ทางสังคม และสิ่งแวดล้อม

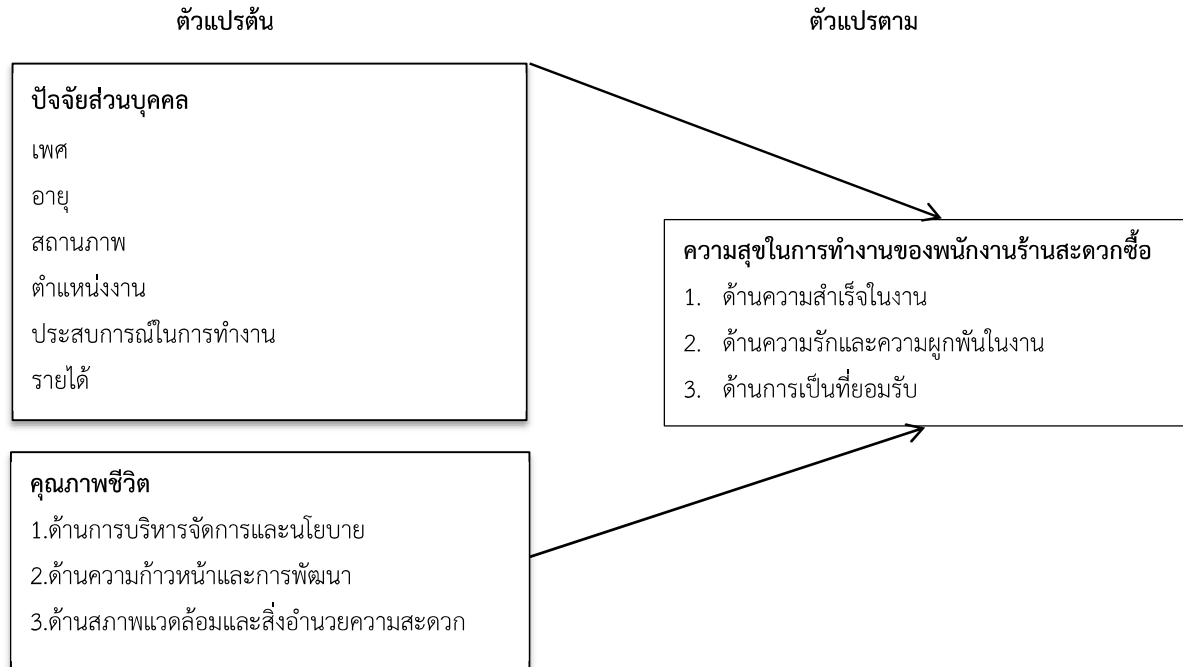
สำหรับความสุขในการทำงาน [2] อธิบายว่า ความสุขเกิดจากการประเมินประสบการณ์ของบุคคลทั้งด้านอารมณ์และความคิด ซึ่งสะท้อนผ่านความพึงพอใจและความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน ดังนั้น เมื่อพนักงานได้รับการสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการที่เหมาะสม และโอกาสในการพัฒนา ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องสนับสนุนความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและมีความสุขในการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดย[4] พบว่า การบริหารจัดการและนโยบาย ความก้าวหน้าในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ [3] รายงานว่า ความเครียดจากการทำงานส่งผลเชิงลบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ส่วน [8] พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจค้าปลีก

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์ได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สอดคล้องกับลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ ผู้วิจัยจึงนำองค์ประกอบดังกล่าวมากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และกำหนดความสุขในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักและความผูกพันในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ เป็นตัวแปรตาม เพื่อพัฒนากรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาได้นำมาใช้ในการศึกษาโดยการเชื่อมโยงเรื่องปัจจัย คุณภาพชีวิตส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานและแนวทางส่งเสริมการทำงานได้นำมาสร้างกรอบแนวทางการศึกษา ได้ดังภาพ



ภาพที่1: กรอบแนวคิดในการวิจัย

ที่มา: เกษรา คนกลาง (2568)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานและอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 463 คน ซึ่งเป็นพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง ผู้วิจัยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน โดยอ้างอิงการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ [12] ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 0.05 เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือและสามารถเป็นตัวแทนของประชากรได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานที่สมัครใจตอบแบบสอบถาม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงาน เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักและความผูกพันในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ

ข้อคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแนวคิดของ [6] โดยกำหนดระดับความคิดเห็น ดังนี้ 5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67–1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ($IOC \geq 0.50$)

จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานร้านสะดวกซื้อที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำข้อมูลมาทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่เหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งนี้ ภายหลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของแบบสอบถามทุกชุด ก่อนนำข้อมูลไปบันทึกและวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

3.1 การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2568 ถึงเดือนมกราคม 2569

3.2 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามแก่พนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 215 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างได้อย่างเหมาะสมและรวดเร็ว ทั้งนี้ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในรูปแบบแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google Form และเผยแพร่ลิงก์แบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ในกลุ่มสื่อสารของพนักงาน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้ตอบแบบสอบถาม ช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นในการตอบแบบสอบถาม และเพิ่มอัตราการตอบกลับของแบบสอบถามให้สูงขึ้น หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำไปวิเคราะห์ผลทางสถิติ ผู้วิจัยได้รับความยินยอมจากผู้ตอบแบบสอบถามก่อนการเก็บข้อมูล และข้อมูลทั้งหมดถูกเก็บรักษาเป็นความลับเพื่อใช้ในการวิจัยเท่านั้น

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเกี่ยวกับความแตกต่างของความสุขในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้าน



สะดวกซื้อ โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย การทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีผลการวิเคราะห์ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 215)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	78	36.3
หญิง	137	63.7
อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	86	40
20–29 ปี	74	34.4
30–39 ปี	32	14.9
40 ปีขึ้นไป	23	10.7
สถานภาพ		
โสด	171	79.5
สมรส	18	8.4
อื่น ๆ	26	12.1
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน/ผู้ช่วยผู้จัดการร้าน	162	75.3
ผู้จัดการร้าน	29	13.5
ผู้ช่วยผู้จัดการเขต	5	2.3
อื่น ๆ	19	8.8
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	96	44.7
1–5 ปี	59	27.4
5–10 ปี	22	10.2
มากกว่า 10 ปี	38	17.7
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
10,000–15,000 บาท	108	50.2
15,001–20,000 บาท	50	23.3
20,001–25,000 บาท	32	14.9
มากกว่า 25,000 บาท	25	11.6

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน (ร้อยละ 63.7) มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 86 คน (ร้อยละ 40.0) มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน (ร้อยละ 79.5) ดำรงตำแหน่งพนักงานหรือผู้ช่วย

ผู้จัดการร้าน จำนวน 162 คน (ร้อยละ 75.3) มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 96 คน (ร้อยละ 44.7) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000–15,000 บาท จำนวน 108 คน (ร้อยละ 50.2)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย	4.22	0.79	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา	4.18	0.83	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	4.27	0.76	มากที่สุด
รวม	4.22	0.79	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.22, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.27, S.D. = 0.76) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย (Mean = 4.22, S.D. = 0.79) และด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา (Mean = 4.18, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ

ความสุขในการทำงาน	Mean	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสำเร็จในงาน	4.28	0.78	มากที่สุด
ด้านความรักและผูกพันในงาน	4.25	0.82	มากที่สุด
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	4.27	0.80	มากที่สุด
รวม	4.27	0.80	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (Mean = 4.28, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Mean = 4.27, S.D. = 0.80) และด้านความรักและผูกพันในงาน (Mean = 4.25, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ

ปัจจัยส่วนบุคคล	T	F	Sig.	ผลการทดสอบ
เพศ	-0.85		0.397	ไม่แตกต่าง
อายุ		1.334	0.264	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ		0.207	0.813	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน		1.167	0.323	ไม่แตกต่าง
ประสบการณ์ทำงาน		1.379	0.25	ไม่แตกต่าง
รายได้		2.699	0.047*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน มีค่า Sig. เท่ากับ 0.397, 0.264, 0.813, 0.323 และ 0.250 ตามลำดับ ซึ่งมีความมากกว่า 0.05 จึงสรุปได้ว่า พนักงานที่มีเพศ

อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ในขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่า Sig. เท่ากับ 0.047 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความสุขในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยเฉพาะปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4.5 สรุปผลโมเดลการถดถอยพหุคูณ (Model Summary)

ตัวแปรตาม	R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error	Sig.
ความสุขในการทำงาน	0.724	0.524	0.516	0.412	p<.001

จากตารางที่ 4.5 พบว่า โมเดลการถดถอยพหุคูณมีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงานในระดับค่อนข้างสูง ($R = 0.724$) และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.4 ($R^2 = 0.524$) โดยมีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.516 และโมเดลมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) แสดงว่า โมเดลการถดถอยมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ตัวแปรอิสระ	β (Beta)	t	p
X ₁ การบริหารจัดการและนโยบาย	0.268	3.412	0.001*
X ₂ ความก้าวหน้าและการพัฒนา	0.194	2.765	0.007*
X ₃ สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก	0.301	3.985	<.001*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ($\beta = 0.268, p = .001$) ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ($\beta = 0.194, p = .007$) และด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ($\beta = 0.301, p < .001$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การถดถอยมาตรฐาน (β) พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกมีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย และด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ตามลำดับ

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 215 คน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 มีอายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 79.5 ดำรงตำแหน่งพนักงานหรือผู้ช่วยผู้จัดการร้าน จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 มีประสบการณ์การ

ทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 10,000–15,000 บาท จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 50.2 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.22, S.D. = 0.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.27, S.D. = 0.76) รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย (Mean = 4.22, S.D. = 0.79) และด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา (Mean = 4.18, S.D. = 0.83) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน

ความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.27, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (Mean = 4.28, S.D. = 0.78) รองลงมา ได้แก่ ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Mean = 4.27, S.D. = 0.80) และด้านความรักและความผูกพันในงาน (Mean = 4.25, S.D. = 0.82) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างของความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. > .05) ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างของความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (Sig. = .047) จึงยอมรับสมมติฐานเฉพาะปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปฏิเสธสมมติฐานสำหรับปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

สำหรับผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า โมเดลมีความเหมาะสมในการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.724 สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในการทำงานได้ร้อยละ 52.4 ($R^2 = 0.524$) และมีค่า Adjusted R^2 เท่ากับ 0.516 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ($\beta = 0.268$, Sig. = .001) ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ($\beta = 0.194$, Sig. = .007) และด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ($\beta = 0.301$, Sig. < .001) ล้วนมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย และด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาอภิปรายร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความแตกต่างของความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากพนักงานร้านสะดวกซื้อส่วนใหญ่ปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย มาตรฐานการทำงาน และระบบการบริหารจัดการเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันรับรู้ความสุขในการทำงานในระดับใกล้เคียงกัน อย่างไรก็ตาม

รายได้ที่แตกต่างกันอาจส่งผลต่อการรับรู้ถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจและความพึงพอใจในการทำงาน จึงทำให้เกิดความแตกต่างของความสุขในการทำงานระหว่างกลุ่มพนักงาน

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา และด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้ออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ [10] ที่อธิบายว่า การบริหารจัดการที่เหมาะสม โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้า และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงานของบุคลากร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด ($\beta = 0.301$) แสดงให้เห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะอาด ปลอดภัย มีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอ รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ [10] และ [3] ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมช่วยลดความเครียด เพิ่มความพึงพอใจ และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ด้านการบริหารจัดการและนโยบาย ($\beta = 0.268$) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลรองลงมา สะท้อนให้เห็นว่าการบริหารงานที่เป็นธรรม การสื่อสารที่ชัดเจน การสนับสนุนจากผู้บริหารระดับบัญชา และนโยบายที่เหมาะสม ช่วยสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ [4] ที่รายงานว่า การสนับสนุนจากองค์กรและระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดความตั้งใจลาออกของพนักงาน

สำหรับด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา ($\beta = 0.194$) แม้จะมีอิทธิพลน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น แต่ยังคงส่งผลต่อความสุขในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร อันนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ [4] ที่พบว่าโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานและการคงอยู่ของพนักงานในองค์กร

ข้อความข้างต้นมีความสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ของงานวิจัยและหลีกเลี่ยงความคลาดเคลื่อนที่เคยมีในร่างเดิม เช่น การระบุว่ารายได้ไม่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน หรือการกล่าวถึงตัวแปร "ด้านการยอมรับและกำลังใจ" ซึ่งไม่ใช่ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษานี้ครับ

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะพนักงานของธุรกิจค้าปลีกแห่งเดียวในเขตกรุงเทพมหานคร จึงควรใช้ความระมัดระวังในการอ้างอิงผลไปยังองค์กรหรือพื้นที่อื่น การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามออนไลน์เพียงเครื่องมือเดียว ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม และการวิจัยเป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) จึงสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ แต่ไม่สามารถสรุปความเป็นเหตุเป็นผลได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น การวิจัยในอนาคตควรขยายขอบเขตของกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) หรือการศึกษาแบบติดตามผล (Longitudinal Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าและการพัฒนามีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น องค์กรควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อยกระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพของพนักงาน ดังนี้

1.1 ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก

องค์กรควรปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น การจัดพื้นที่ทำงานให้สะอาด เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัยและพร้อมใช้งาน รวมถึงการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ลดความตึงเครียด และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความสุขในการทำงาน

1.2 ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนา

องค์กรควรส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) อย่างชัดเจน รวมถึงการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสเติบโตในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทั้งนี้เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และลดปัญหาการลาออกของพนักงานในระยะยาว

2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ความผูกพันต่อองค์กร หรือแรงจูงใจในการทำงานในฐานะตัวแปรกำกับ (Moderator) หรือตัวแปรส่งผ่าน (Mediator) เพื่ออธิบายความสุขในการทำงานได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรขยายขอบเขตการศึกษาไปยังพื้นที่หรือกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อเปรียบเทียบผลการวิจัย

2.3 ควรใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความรู้สึกและประสบการณ์ของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

- [1] Nattawut Khecharanun, (2008) Human Resource Management. SE-EDUCATION Public Company Limited. (In Thai)
- [2] Diener, E. (2003). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542–575.
- [3] Cheung, F., & Wu, A. M. S. (2021). Occupational stress and work-life balance: The moderating role of organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 182–193.
- [4] Karthikeyan, P., & Thomas, S. (2023). Organizational support and quality of work life: Impact on turnover intention among retail employees in India. *International Journal of Human Resource Studies*, 13(1), 56–70.
- [5] Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing management* (15th ed.). Pearson.
- [6] Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1–55.
- [7] Manion, J. (2003). Joy at work! Creating a positive workplace. *Journal of Nursing Administration*, 33(12), 652–655.

