

ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)

ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS INFLUENCING THE WORK-LIFE BALANCE

OF 7-ELEVEN STORE EMPLOYEES IN BANGKOK METROPOLIS

วโรทัย साแก้ว

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Warothai Sakaew

Email: 6614154018@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ คือ พนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุ 13-28 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 เป็นพนักงานประจำ จำนวน 281 คนคิดเป็นร้อยละ 70.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8

ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานครมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยังพบอีกว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุดิบผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล สามารถร่วมกันทำนายความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 69.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ร้าน 7-Eleven

ABSTRACT

The objective of this research was 1) to study the factors influencing Work-Life Balance of 7-Eleven employees in the Bangkok Metropolis, and 2) to study the relationship between the factors influencing Work-Life Balance of 7-Eleven employees in the Bangkok Metropolis. The sample group used in this study was 400 7-Eleven employees in the Bangkok Metropolis. The instrument used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were Frequency, Percentage, Mean, and Standard Deviation. For hypothesis testing, Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis were used.

The research results revealed that the majority of respondents were female (233 people, 58.3%), aged 13-28 years (209 people, 52.3%), had an educational level lower than a bachelor's degree (279 people, 69.8%), were permanent employees (281 people, 70.3%), had an average monthly income of not exceeding 15,000 Baht (270 people, 67.5%), and had a single marital status (311 people, 77.8%).

The factors influencing Work-Life Balance of 7-Eleven employees in the Bangkok Metropolis overall were at a high level of opinion, and the Work-Life Balance of 7-Eleven employees in the Bangkok Metropolis was also at a high level of opinion.

The results of the hypothesis testing found that the factors influencing Work-Life Balance of 7-Eleven employees in the Bangkok Metropolis had a positive relationship with statistical significance at the 0.01 level. It was also found that among the factors influencing Work-Life Balance of 7-Eleven employees in the Bangkok

Metropolis, the Material Resource Factor had the most significant effect, followed by the Energy Resource Factor, the Conditional Resource Factor, and finally, the Personal Resource Factor. These factors could collectively predict the Work-Life Balance of 7-Eleven employees in the Bangkok Metropolis by 69.7%, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords : Work-Life Balance, Quality of working life, 7-Eleven stores

บทนำ

ในยุคดิจิทัล เส้นแบ่งระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวเริ่มเลือนรางลง ส่งผลให้เกิดภาวะหมดไฟและความเครียดในการทำงานมากขึ้น ประเด็นเรื่อง “ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน” (Work-Life Balance) จึงกลายเป็นหัวข้อสำคัญในระดับโลก เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อทั้งคุณภาพชีวิตของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะภายหลังสถานการณ์โควิด-19 ที่ทำให้ผู้คนให้ความสำคัญกับการใช้ชีวิตที่ยืดหยุ่นและมีสมดุลมากกว่าเดิม องค์กรที่ไม่ปรับตัวอาจเผชิญความเสี่ยงในการสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพ สำหรับประเทศไทย โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน ค่าครองชีพที่สูง และปัญหาการเดินทาง ส่งผลกระทบโดยตรงต่อเวลาส่วนตัวและสุขภาพของแรงงาน ขณะเดียวกัน คนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) มากกว่าค่าตอบแทน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้เวลาที่สั้นลง ซึ่งสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงของคุณค่าแรงงานไทยในยุคใหม่ ธุรกิจค้าปลีกที่ขายตลอด 24 ชั่วโมง อย่าง 7-Eleven เผชิญความท้าทายอย่างชัดเจนในประเด็นนี้ เนื่องจากลักษณะงานเป็นกะ และภาระงานที่หลากหลายภายใต้แรงกดดันสูง พนักงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานรุ่นใหม่และแรงงานย้ายถิ่น ซึ่งมีแนวโน้มเผชิญปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน แม้บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) จะตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นนี้ แต่ยังคงขาดการศึกษาเชิงลึกในกลุ่มพนักงานร้านสะดวกซื้อ โดยเฉพาะ การวิจัยครั้งนี้จึงมีความสำคัญเพื่อเติมเต็มองค์ความรู้ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และสนับสนุนการพัฒนานโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุ มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร
4. ปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร มีขอบเขตวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุ ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการใช้ทักษะและพัฒนาความสามารถ โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในอนาคต การบูรณาการทางสังคมในองค์กร หลักนิติธรรมและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

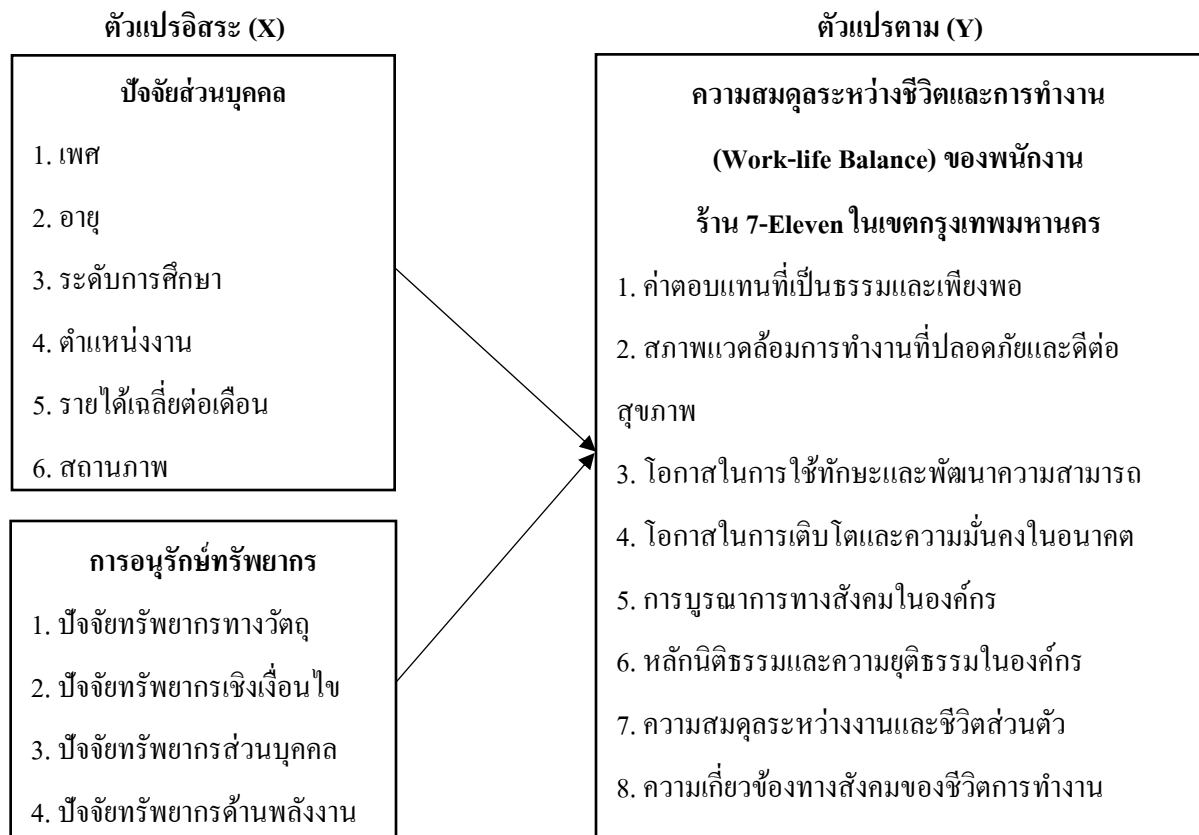
ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรของพนักงานร้าน 7-Eleven ที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ดังนั้น ได้ขนาดกลุ่ม

ตัวอย่างจำนวน 384 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน กันยายน ถึง ตุลาคม พ.ศ.2568

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลในการทบทวนและพัฒนา นโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดตารางการทำงาน การออกแบบสวัสดิการ และโปรแกรม ส่งเสริมสุขภาพ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและลดอัตราการลาออกของพนักงานได้

2. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานและแนวทางสำหรับนักวิจัยหรือผู้ที่สนใจศึกษาในอนาคต สำหรับการต่อยอดหรือขยายผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมค้าปลีกและบริการประเภทอื่น ๆ ต่อไป

3. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเนื้อหาประกอบการเรียนการสอนในสาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือใช้เป็นกรณีศึกษาในการฝึกอบรมหัวหน้างานและผู้จัดการ เพื่อสร้างผู้นำรุ่นใหม่ที่มีความเข้าใจและมีทักษะในการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ให้กับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการอนุรักษ์ทรัพยากร

ตามทฤษฎีการอนุรักษ์ทรัพยากร (Conservation of Resources: COR) ของ Hobfoll (1989) มนุษย์มีแรงจูงใจพื้นฐานในการ รักษา ปกป้อง และสร้างทรัพยากรที่ตนเองให้คุณค่า ความเครียดทางจิตใจจึงไม่ได้เกิดจากเหตุการณ์เชิงลบเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากสถานะที่เกี่ยวข้องกับการสูญเสียทรัพยากร โดยแบ่งเป็น 3 รูปแบบหลัก ได้แก่

1. ภัยคุกคามต่อการสูญเสียทรัพยากรเมื่อบุคคลรับรู้ว่ามีทรัพยากรที่มีอยู่จะถูกพรากไป
2. การสูญเสียทรัพยากรจริงเมื่อสูญเสียทรัพยากรที่มีค่าไปแล้ว
3. การไม่ได้รับผลตอบแทนจากการลงทุนทรัพยากร เมื่อลงทุนใช้ทรัพยากร (เช่น เวลา พลังงาน) แต่ไม่ได้รับทรัพยากรคืนมาตามคาดหวัง คำว่า "ทรัพยากร" ในทฤษฎีนี้มีความหมายกว้าง ครอบคลุม สิ่งของ คุณลักษณะส่วนบุคคล สภาพ หรือพลังงานที่บุคคลให้คุณค่า โดยแบ่งเป็น 4 ประเภทหลัก คือ ทรัพยากรทางวัตถุ ทรัพยากรเชิงเงื่อนไข ทรัพยากรส่วนบุคคล ทรัพยากรด้านพลังงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) หมายถึง การที่พนักงานได้รับความพึงพอใจจากการทำงาน โดยครอบคลุมองค์ประกอบหลัก 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ โอกาสในการใช้ทักษะและพัฒนาความสามารถ โอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในอนาคต การบูรณาการทางสังคมในองค์กร หลักนิติธรรมและความยุติธรรมในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

Walton (1975) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นการให้โอกาสแก่ผู้ที่ทำงานให้มีชีวิตการทำงานรวมถึงการใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างสมดุลกันซึ่งจะเกี่ยวกับการแบ่งเวลาสัดส่วนของการใช้เวลาว่างของตนเองและการใช้เวลาว่างกับครอบครัว หรือการมีความก้าวหน้าในงานที่ทำ

บริษัทธุรกิจ 7-Eleven

บริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งในปี พ.ศ. 2531 โดยมี 7-Eleven เป็นธุรกิจหลัก พร้อมธุรกิจสนับสนุนครบวงจรอย่าง เคาน์เตอร์เซอร์วิส (รับชำระเงิน) และ ซีพีแรม (อาหารสำเร็จรูป) ต่อมาได้ขยายการลงทุนสู่สยามแม็คโครและ Lotus's Asia เพื่อเป็นผู้นำค้าปลีกในภูมิภาค การเติบโตนี้ต้องอาศัยแรงงานจำนวนมาก โดยเฉพาะในร้าน 7-Eleven ที่เปิดให้บริการ 24 ชั่วโมง ซึ่งส่งผลกระทบต่อโดยตรงและสร้างความท้าทายในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงาน (CPALL, 2024).

บริบทเขตกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2325 ปัจจุบันเป็น "เอกนคร" (Primate City) และศูนย์กลางเศรษฐกิจภาคบริการที่สำคัญที่สุดของไทย เมืองนี้เป็นแม่เหล็กดึงดูดแรงงานย้ายถิ่น และมี "ประชากรแฝง" อีกเกือบ 3 ล้านคน ทำให้ประชากรจริงที่ต้องการบริการมีสูงถึง 8-10 ล้านคน แม้จะเป็นเมืองแห่งโอกาส แต่ก็มีความท้าทายหลักที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน ได้แก่ ปัญหาจราจรติดขัด ค่าครองชีพสูง และการก้าวสู่สังคมสูงวัย (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2567).

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พยอม สดใส (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กลุ่มตัวอย่าง 277 คน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ใน ระดับสูง (ร้อยละ 54.9) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ รายได้ ระดับตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ดี ความมั่นคง โอกาสในการพัฒนาการบริหารงานที่เป็นธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

สุภัค วงศ์ภักดี (2561) ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความท้อแท้ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมัธยมศึกษา สังกัด สพม. เขต 4 (กลุ่มตัวอย่าง 322 คน) โดยใช้สถิติ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง) สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก และความท้อแท้อยู่ในระดับน้อย โดยผลการทดสอบเพียร์สัน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านความท้อแท้ส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

วนิดา วงศ์ยะฤทธิ์ (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน กรณีศึกษา ฝ่ายการให้บริการงานเครดิต ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานแจ้งวัฒนะ (กลุ่มตัวอย่าง 223 คน) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยภาพรวมก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน

กัญชลิตา อารยรุ่งโรจน์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มวัยมิลเลนเนียล ในโรงแรม 5 ดาว กรุงเทพมหานคร (กลุ่มตัวอย่าง 400 คน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแนวทางการใช้ชีวิต การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน การสนับสนุนของ

หน่วยงาน การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน และความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัทธวงศ์ ไพรัตน์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (กลุ่มตัวอย่าง 240 คน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ใน ระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และสถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฐานิตา อินทรแป้นและคณะ (2566) ศึกษาการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (กลุ่มตัวอย่าง 217 คน) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .721) เช่นเดียวกับปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .738) และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .811) ซึ่งต่างก็อยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

เป็นการดำเนินงานวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรของพนักงานร้าน 7-Eleven ที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบไม่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดตัวอย่างของ W.G. Cochran (1953) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 384 คน โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 แต่เพื่อความแม่นยำและป้องกันความผิดพลาดจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้พนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 58.3 มีอายุ 13-28 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 52.3 มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 69.8 เป็นพนักงานประจำ จำนวน 281 คนคิดเป็นร้อยละ 70.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีสถานภาพ โสด จำนวน 311 คน คิดเป็นร้อยละ 77.8

ปัจจัยอนุรักษ์ทรัพยากรมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข ปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุ ตามลำดับ

ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านหลักนิติธรรมและความยุติธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านโอกาสในการใช้ทักษะและพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในอนาคต ตามลำดับ

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ปัจจัยอนุรักษ์ทรัพยากร ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุ ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล และปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล

อภิปรายผล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข พบว่า ท่านต้องการงานควบคู่ไปกับการมีสุขภาพที่ดี ท่านต้องการ

ความมั่นคงในงาน ท่านต้องการครอบครัวที่เข้าใจและคอยสนับสนุน สถานะทางการเงินที่ดี ช่วยลดการทำงานล่วงเวลา และทำให้ท่านมีเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวมากขึ้น ร้าน 7-Eleven มีขอบเขตความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน ร้าน 7-Eleven มีความยืดหยุ่นเรื่องเวลาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพยอม สดใส (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กลุ่มตัวอย่าง 277 คน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 54.9) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ รายได้ระดับตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ดี ความมั่นคงโอกาสในการพัฒนาการบริหารงานที่เป็นธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน พบว่า ท่านให้ความสำคัญกับการนอนหลับพักผ่อนอย่างมีคุณภาพ ท่านต้องการกำลังใจและการสนับสนุนจากคนรอบข้าง งานที่ท่านทำต้องใช้พลังงานทางด้านร่างกาย ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ทำงานเสร็จได้อย่างรวดเร็ว ท่านหมดพลังงานไปกับการเดินทางที่ยาวนานเกินไป งานที่ท่านทำต้องใช้สมาธิอย่างมาก เพื่อให้สำเร็จตามมาตรฐานที่กำหนด ความรู้สึกที่ได้ทำงานสำเร็จในแต่ละวันเป็นแหล่งพลังงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญชลิตา อารยรุ่งโรจน์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มวัยมิลเลนเนียล ในโรงแรม 5 ดาว กรุงเทพมหานคร (กลุ่มตัวอย่าง 400 คน) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านแนวทางการใช้ชีวิต การมีเวลาเพียงพอหลังเลิกงาน การสนับสนุนของหน่วยงาน การอุทิศตนเพื่อความก้าวหน้าในงาน และความยืดหยุ่นของตารางการทำงาน มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล พบว่า ท่านมักใช้เวลาว่างไปกับการทำกิจกรรมผ่อนคลายหรือทำงานอดิเรก การฟื้นตัวจากความกดดันในงานช่วยให้ท่านสามารถใช้เวลาส่วนตัวได้อย่างเต็มที่ ท่านไม่ต้องการคิดเรื่องงานเมื่ออยู่นอกเวลางาน ความสามารถในการจัดการความเครียดจากงานของท่านส่งผลดีต่อความสัมพันธ์กับครอบครัวหรือเพื่อนฝูง ท่านมั่นใจในความสามารถของตนเองที่จะบริหารจัดการเวลาให้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวได้อย่างลงตัว ท่านไม่ลังเลที่จะขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้าเมื่อจำเป็น ความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าทำให้ท่านสำเร็จอย่างรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวนิดา วงศ์ยะฤทธิ์ (2565) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน กรณีศึกษา ฝ่ายการให้บริการงานเครดิต ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานแจ้งวัฒนะ (กลุ่มตัวอย่าง 223 คน) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยภาพรวม ก็อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพบว่าวัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุ พบว่า รถยนต์หรือยานพาหนะ ทำให้ท่านสามารถเดินทางได้สะดวก เงิน จำเป็นต่อการใช้ชีวิตประจำวันของท่าน ประกันสุขภาพจำเป็นต่อการใช้ชีวิตของท่าน ท่านต้องการได้รับโบนัสหรือรายได้พิเศษ ท่านต้องการมีโทรศัพท์ที่ทันสมัยไว้ใช้ติดต่อสื่อสาร ท่านต้องการมีเงินออมเพื่อการลงทุน ท่านต้องการมีบ้านหรือที่พักอาศัยเป็นของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพยอม สดใส (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (กลุ่มตัวอย่าง 277 คน) ผลการวิจัยพบว่า ระดับ

คุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 54.9) โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ รายได้ ระดับตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ดี ความมั่นคงโอกาสในการพัฒนาการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2. ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านโอกาสในการใช้ทักษะและพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในอนาคต ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านหลักนิติธรรมและความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านหลักนิติธรรมและความยุติธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมในองค์กร ด้านโอกาสในการใช้ทักษะและพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสในการเติบโตและความมั่นคงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัทธวงศ์ ไพรัตน์ (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม (กลุ่มตัวอย่าง 240 คน) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.61) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและที่ทำงาน นอกจากนี้ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน รายได้ และสถานภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ปัจจัยอนุรักษ์ทรัพยากร ได้แก่ ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุ ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภัท วังศักดิ์ (2561) ศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ความท้อแท้ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูมัธยมศึกษา สังกัด สพม. เขต 4 (กลุ่มตัวอย่าง 322 คน) โดยใช้สถิติ ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่อยู่ระดับปานกลาง) สภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับมาก และความท้อแท้อยู่ในระดับน้อย โดยผลการทดสอบเพียร์สัน พบว่าปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมและปัจจัยด้านความท้อแท้ส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยวิธีการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและ

การทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านทรัพยากรทางวัตถุมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรด้านพลังงาน ปัจจัยด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข และอันดับสุดท้าย คือ ปัจจัยด้านทรัพยากรส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานิตา อินทรแป้นและคณะ (2566) ศึกษาการจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (กลุ่มตัวอย่าง 217 คน) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = .721) เช่นเดียวกับปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = .738) และค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = .811) ซึ่งต่างก็อยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ของพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรทางวัตถุ ข้อเสนอแนะสำหรับร้าน 7-Eleven ในเรื่องยานพาหนะ องค์การควรใช้นโยบาย "สาขาใกล้บ้าน" เป็นหลัก และมี "ค่าเดินทางพิเศษ" สำหรับพนักงานกะดึกหรือเช้ามืด, เรื่อง เงิน องค์การต้องปรับโครงสร้างค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพจริงในกรุงเทพฯ โดยเฉพาะการเพิ่ม "ค่าตอบแทนพิเศษสำหรับกะดึก" และมีสวัสดิการส่วนลดสินค้าเพื่อช่วยแบ่งเบาภาระ, ด้านประกันสุขภาพ ควรมุ่งเน้นการยกระดับประกันกลุ่มให้ "ครอบคลุมค่ารักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยนอก" และเพิ่มบริการ "ปรึกษาด้านสุขภาพจิต" ให้พนักงาน, โบนัสหรือรายได้พิเศษ ควรสร้างระบบที่โปร่งใส เช่น "โบนัสตามผลการดำเนินงานของสาขา" หรือ "ค่าคอมมิชชั่น" เพื่อสร้างแรงจูงใจและให้รางวัลความทุ่มเทของพนักงาน

2. ด้านทรัพยากรด้านพลังงาน เนื่องจากพนักงานต้องการ การนอนหลับพักผ่อนอย่างมีคุณภาพ องค์การจึงควรช่วยลดความเหนื่อยล้าทางกายและใจ, งานที่ต้องใช้พลังงานทางด้านร่างกายสูง จึงควรยกระดับห้องพักพนักงานให้เป็นพื้นที่พักผ่อนจริง และจัดหาแผ่นยางรองยืนสำหรับพนักงานที่ต้องยืนทั้งวัน, นอกจากนี้ พนักงานยังต้องการกำลังใจและการสนับสนุนจากครอบครัว องค์การจึงควรพัฒนาผู้จัดการสาขาให้เป็นผู้สนับสนุน และมีนโยบายปกป้องพนักงานจากลูกค้า, ขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ทำให้ทำงานเสร็จได้อย่างรวดเร็ว จะช่วยอนุรักษ์พลังงานไว้ได้ โดยองค์การควรเปลี่ยนขั้นตอนการทำงานให้ง่าย (เน้นภาพ) และบังคับใช้หลัก 5ส ในร้าน 7-Eleven อย่างจริงจัง

3. ด้านทรัพยากรเชิงเงื่อนไข พนักงานยุคใหม่ต้องการเงื่อนไขการทำงานที่ยั่งยืน ทำงานควบคู่ไปกับการมีสุขภาพที่ดี สะท้อนถึงความกังวลต่องานบริการ องค์การจึงควรป้องกันเชิงรุก โดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ถูกหลักการยศาสตร์ (Ergonomics) เช่น ระดับหน้าจอและเครื่องสแกน เพื่อลดอาการปวดเมื่อย, ความต้องการความมั่นคงในงาน ไม่ได้หมายถึงแค่การไม่ถูกเลิกจ้าง องค์การจึงควรสร้าง "เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ" (Career Path) ที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานมองเห็นอนาคตและวางแผนชีวิตได้, การที่ครอบครัวที่เข้าใจและคอยสนับสนุนนั้น

สำคัญมาก องค์กรสามารถช่วยลดความขัดแย้งเรื่องเวลาได้ โดยการ "จัดตารางงานล่วงหน้าที่แน่นอน" (2-4 สัปดาห์) เพื่อให้พนักงานวางแผนชีวิตส่วนตัวได้, สถานะทางการเงินที่ดี ช่วยลดความจำเป็นในการทำงานล่วงเวลา องค์กรจึงควรทบทวนโครงสร้างเงินเดือนและพิจารณาเพิ่ม "ค่าครองชีพพิเศษเขตเมือง" เพื่อให้พนักงานมีรายได้พื้นฐานที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ

4. ด้านทรัพยากรส่วนบุคคล องค์กรควรสนับสนุนการใช้เวลาว่างไปกับการทำกิจกรรมผ่อนคลายหรือทำงานอดิเรก โดยจัดสรรงบประมาณสำหรับกิจกรรมหลากหลาย เช่น กีฬา หรือ Workshop, นอกจากนี้ องค์กรจำเป็นต้องสร้างขอบเขตที่ชัดเจนระหว่างเวลางานและเวลาส่วนตัว โดยบังคับใช้นโยบาย "ห้ามติดต่อพนักงานนอกเวลางาน" หากไม่ใช้เหตุผลเงินร้ายแรง, การฟื้นตัวจากความกดดันในงาน องค์กรต้องฝึกผู้จัดการให้เป็น "โล่กำบัง" ปกป้องพนักงานจากลูกค้าที่จะสร้างความกดดันให้กับตัวพนักงาน, เพื่อลดความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อครอบครัว องค์กรควรใช้นโยบาย "สวัสดิการแบบยืดหยุ่น" (Flexible Benefits) ให้พนักงานเลือกรับสวัสดิการที่ตรงจุดกับปัญหาของตนเอง เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกสวัสดิการที่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของตนเองได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาที่เจาะจงเฉพาะพนักงานร้าน 7-Eleven ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีบริบทค่าครองชีพสูงและการจราจรหนาแน่นเป็นลักษณะเฉพาะ ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรคัดเลือกพื้นที่อื่น ๆ มาศึกษาเปรียบเทียบ เช่น พนักงานในเขตปริมณฑล เช่น นนทบุรี ปทุมธานี หรือพนักงานในพื้นที่ต่างจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และเป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ที่สอดคล้องกับบริบทของพนักงานในพื้นที่ที่แตกต่างกัน

2. การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทรัพยากรกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ในภาพรวม ในการวิจัยครั้งต่อไปจึงควรค้นหาความสัมพันธ์เชิงลึกโดย เพิ่มตัวแปรด้านลักษณะการจ้างงานและช่วงเวลาทำงาน เช่น เปรียบเทียบระหว่างพนักงานประจำกับพนักงานชั่วคราวหรือเปรียบเทียบระหว่างพนักงานกะกลางวันกับพนักงานกะดึก เพื่อให้ทราบว่าลักษณะการจ้างงานและช่วงเวลาทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อการให้ความสำคัญกับปัจจัยทรัพยากรแต่ละด้านที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ว่าต่างกันอย่างไร

3. ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรเพิ่มการศึกษาเปรียบเทียบระดับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อพนักงานของแบรนด์ร้านสะดวกซื้ออื่น ๆ เช่น Lotus's Go Fresh Mini Big C หรือ Family Mart เพื่อให้ทราบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลของแต่ละองค์กร ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อผู้ประกอบการที่เกี่ยวข้องในการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การบริหารพนักงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กัญชลิตา อารยรุ่งโรจน์. (2566). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-life Balance) ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงแรม 5 ดาว กลุ่มวัยมิลเลนเนียล ในจังหวัดกรุงเทพมหานคร. [สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล].
- ฐานิตา อินทรแป้น, วิศรา แซ่ลี, ศศิธร ศรีรักษ์, สวรรยา โชะติก, & อนุสตร์ คงคำขวัญ. (2566). การจัดการค่าตอบแทนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พัทธวงศ์ ไพรัตน์. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พนักงานราชการ และเจ้าหน้าที่ Gen Y กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. Chula Digital Collections.
- พยอม สดใส. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย. [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม].
- วนิดา วงศ์ยะฤทธิ์. (2565). วัฒนธรรมองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน กรณีศึกษา: ฝ่ายการให้บริการงานเครดิต ธนาคารกสิกรไทย สำนักงานแจ้งวัฒนะ. [การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. [การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
- สุภัท วังศักดิ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2567). ข้อมูลสถิติกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- Cochran, W. G. (1953). Sampling techniques. John Wiley & Sons.
- CPALL. (2024). Annual Report 2024.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513–524. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.44.3.513>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.