

Job satisfaction of 7-Eleven employees

Pimpakan Prangpan and Phakawan Phairat

Faculty of Management Science, Phuket Rajabhat University

Corresponding author: E-mail address: s6524672128@pkru.ac.th

Received: 14-05-2026, Revised: 27-05-2026, Accepted: 01-05-2026

Abstract

The purpose of this research was to investigate the factors affecting job satisfaction among convenience store employees. The study focused on compensation and benefits, opportunities for self-development, working environment, and interpersonal relationships within the organization. This study employed a qualitative research approach using semi-structured interviews to collect data from 10 employees selected through purposive sampling. The participants included both front-line store employees and office staff working in urban, community, and tourist areas to reduce contextual limitations across different working environments. The collected data were analyzed using content analysis.

The findings revealed that employees' job satisfaction was influenced by several factors. Most participants emphasized the importance of organizational stability, positive relationships with coworkers and supervisors, and a friendly working atmosphere. In addition, compensation, bonuses, and employee benefits were considered important factors in motivating employees at work. Employees also perceived that the organization provided opportunities for self-development and career advancement. However, career progression was often accompanied by increased responsibilities and possible job relocation, which influenced some employees' career decisions. The study concluded that employees' job satisfaction does not depend solely on compensation, but also involves the working environment, interpersonal relationships within the organization, and job security. Therefore, organizations should pay attention to both employees' working conditions and quality of life in order to enhance motivation and retain employees in the organization over the long term.

Keywords: Job satisfaction, Convenience store employees, Human resource management

ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 7-11

พิมพ์กานต์ แปร่งพันธ์ และผกาพรรณ ไพรัตน์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต

ผู้ประพันธ์บรรณกิจ, ติดต่ออีเมลล์: s6524672128@pkru.ac.th

วันที่รับบทความ: 14-05-2569, วันที่แก้ไขบทความ: 27-05-2569, วันที่ตอบรับบทความ: 01-05-2569

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ โดยมุ่งศึกษาปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โอกาสในการพัฒนาตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจากพนักงานจำนวน 10 คน ซึ่งคัดเลือกแบบเจาะจง ทั้งพนักงานหน้าร้านและพนักงานสายสำนักงานจากพื้นที่เมือง พื้นที่ชุมชน และพื้นที่ท่องเที่ยว เพื่อลดข้อจำกัดด้านบริบทของพื้นที่ปฏิบัติงาน และนำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีหลายด้าน โดยพนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความมั่นคงขององค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเอง นอกจากนี้ ค่าตอบแทน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ยังเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ขณะเดียวกัน พนักงานยังมองว่าองค์กรเปิดโอกาสให้พัฒนาตนเองและเติบโตในสายอาชีพได้ อย่างไรก็ตาม ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอาจมาพร้อมกับภาระหน้าที่และการโยกย้ายพื้นที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัดสินใจของพนักงานบางส่วน จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และความมั่นคงในการทำงานด้วย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการดูแลพนักงานทั้งด้านการทำงานและคุณภาพชีวิต เพื่อช่วยสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาว

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการทำงาน, พนักงานร้านสะดวกซื้อ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์

บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจค้าปลีกโดยเฉพาะร้านสะดวกซื้อมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้บริโภคที่ต้องการความสะดวกสบาย รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงสินค้าและบริการได้ตลอดเวลา โดยธุรกิจร้านสะดวกซื้อ ถือเป็นผู้นำธุรกิจค้าปลีกของประเทศไทยที่มีจำนวนสาขาระบายอยู่ทั่วประเทศ ส่งผลให้ธุรกิจร้านสะดวกซื้อต้องปรับตัวให้เหมาะสมกับวิถีชีวิตที่เร่งรีบของผู้บริโภคมากขึ้น จึงทำให้ธุรกิจร้านสะดวกซื้อมีการแข่งขันสูงและมีบทบาทสำคัญต่อการดำรงชีวิตประจำวันของผู้บริโภค

รวมทั้งก่อให้เกิดการจ้างงานจำนวนมาก ซึ่งส่งผลให้การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร (Dessler, 2020)

ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสภาวะทางอารมณ์เชิงบวกที่เกิดจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล ซึ่งการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อถือเป็นงานที่มีความหลากหลายและต้องอาศัยความรับผิดชอบสูง พนักงานต้องปฏิบัติงานทั้งด้านการให้บริการลูกค้า การจัดเรียงสินค้า และการดูแลความสะอาดภายในร้าน รวมถึงต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่เร่งรีบและมีข้อจำกัดด้านเวลา จึงอาจทำให้เกิดความกดดันในการทำงานได้ ดังนั้น ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน หากพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะช่วยให้มีแรงจูงใจในการทำงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานยังไม่ได้ขึ้นอยู่กับค่าตอบแทนเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งล้วนส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (ไวว่อง, 2553)

การศึกษาความพึงพอใจในการทำงานสามารถอธิบายได้ด้วยทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของ Frederick Herzberg (1959) ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เช่น นโยบายขององค์กร ค่าตอบแทน และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยจูงใจ (Motivators) เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น แนวคิดดังกล่าวจึงสามารถนำมาใช้อธิบายความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2560)

แม้ว่าจะมีงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานค้าปลีกและร้านสะดวกซื้ออยู่บ้างแล้ว แต่ส่วนใหญ่จะเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่เน้นศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทน แรงจูงใจ หรือประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวม ขณะที่งานวิจัยเชิงคุณภาพที่เน้นศึกษาประสบการณ์จริง มุมมอง และความรู้สึกของพนักงานยังมีค่อนข้างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของการทำงานที่มีการแข่งขันสูงและการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน

นอกจากนี้ งานวิจัยที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นหลัก แต่ยังไม่ค่อยอธิบายถึงปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ความมั่นคงในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) ซึ่งเป็นสิ่งที่พนักงานรุ่นใหม่ให้ความสำคัญมากขึ้น โดยเฉพาะพนักงานร้านสะดวกซื้อที่ต้องทำงานเป็นกะและเผชิญแรงกดดันจากการให้บริการลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

ดังนั้น การศึกษารุ่นนี้จึงมุ่งเน้นทำความเข้าใจประสบการณ์การทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อในเชิงลึก เพื่ออธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในธุรกิจค้าปลีกให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ เป็นอย่างไร

คำถามวิจัย

ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ จำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีทางพฤติกรรมองค์การและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นกรอบในการวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นแนวคิดที่ใช้อธิบายความรู้สึกและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานของตนเอง ซึ่งเกิดจากการประเมินประสบการณ์ในการทำงาน ว่าสามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และคุณค่าของบุคคลได้มากน้อยเพียงใด งานวิจัยในระยะหลัง เช่น Judge et al. (2017) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความตั้งใจที่จะทำงานต่อในระยะยาว

นอกจากนี้ ความพึงพอใจในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับปัจจัยเพียงด้านเดียว แต่เป็นผลมาจากหลายองค์ประกอบร่วมกัน เช่น ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในองค์กร ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อที่ต้องปฏิบัติงานหลากหลายหน้าที่ภายใต้แรงกดดันจากการให้บริการลูกค้า

สำหรับพนักงานร้านสะดวกซื้อ ซึ่งมีลักษณะงานที่ต้องให้บริการลูกค้าโดยตรงและปฏิบัติงานหลากหลายด้าน ความพึงพอใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย

Herzberg, Mausner, and Snyderman (1959) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) การสร้างความพึงพอใจในการทำงานไม่สามารถพึ่งพาผลตอบแทนเพียงอย่างเดียวแต่ต้องคำนึงถึงทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกควบคู่กันไปซึ่งสอดคล้องกับบริบทการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ ที่ต้องการทั้งแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (เดชขำ, 2565) ซึ่งอธิบายว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่ท้าทาย ความรับผิดชอบ และโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยเหล่านี้เป็นแรงผลักดันภายในที่ช่วยให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและความรู้สึกเชิงบวกต่อการทำงาน

2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ นโยบายองค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แม้ปัจจัยเหล่านี้อาจไม่ได้สร้างแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดไปจะส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ ผ่านประสบการณ์และมุมมองของผู้ปฏิบัติงานจริง การเลือกใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพมีความเหมาะสม เนื่องจากสามารถอธิบายความรู้สึก ทศนคติ และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างละเอียด

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษานี้ ได้แก่ พนักงานร้านสะดวกซื้อ จำนวน 10 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากผู้วิจัยต้องการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทำงานในร้านสะดวกซื้อ และสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างชัดเจน โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลคือ เป็นพนักงานประจำร้านสะดวกซื้อ ทั้งพนักงานหน้าร้านและพนักงานสายสำนักงาน มีประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 6 เดือน และยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ทั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีลักษณะแตกต่างกัน ได้แก่ พื้นที่ในเมือง พื้นที่ชุมชน และพื้นที่ท่องเที่ยว เพื่อให้ข้อมูลสะท้อนบริบทการทำงานที่หลากหลายมากขึ้น การเลือกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มีความเหมาะสมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากผู้วิจัยมุ่งศึกษาประสบการณ์ มุมมอง และความรู้สึของผู้ให้ข้อมูลที่มีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการทำงานในร้านสะดวกซื้อ โดยผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนมีลักษณะงานและบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน เช่น พื้นที่ในเมืองอาจมีความเร่งรีบและแรงกดดันจากจำนวนลูกค้า ขณะที่พื้นที่ท่องเที่ยวอาจมีลักษณะการทำงานที่แตกต่างด้านเวลาและภาระงาน ดังนั้น การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลจากหลายบริบทจึงช่วยให้ข้อมูลมีความครอบคลุม และสะท้อนประสบการณ์การทำงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อได้ชัดเจนมากขึ้น Creswell & Poth, (2018); Campbell et al., (2020)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้วิจัยได้กำหนดแนวคำถามให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

รวมถึงด้านลักษณะงาน โดยลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลสามารถอธิบายรายละเอียด และแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ

แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ประกอบด้วยประเด็นสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ มุมมองเกี่ยวกับโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ ความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ซึ่งประเด็นดังกล่าวล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์พนักงานเชิงลึกเป็นรายบุคคล มีการบันทึกเสียง และจดบันทึก โดยได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล และคำนึงถึงจริยธรรมในหน้าที่ในการวิจัยครั้งนี้ด้วย

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยเริ่มจากการถอดเทปจากการสัมภาษณ์เชิงลึกอย่างละเอียด จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาจัดหมวดหมู่ตามประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกำหนดรหัสข้อมูล (Coding) เพื่อใช้ในการแยกแยะและวิเคราะห์เนื้อหาในแต่ละประเด็น เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร และด้านโอกาส

เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Trustworthiness) ผู้วิจัยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบ Member Checking โดยนำข้อมูลหรือประเด็นที่สรุปจากการสัมภาษณ์กลับไปสอบถามผู้ให้ข้อมูลอีกครั้ง เพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อมูลและความหมายที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อสาร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลจากหลายประเด็นร่วมกัน (Data Triangulation) โดยเปรียบเทียบข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล ทั้งพนักงานหน้าร้านและพนักงานสายสำนักงาน เพื่อให้ข้อมูลมีความสอดคล้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คำนึงถึงจริยธรรมในการวิจัย โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ให้ข้อมูลทราบก่อนเก็บข้อมูลและได้รับความยินยอมจากผู้ให้ข้อมูล ข้อมูลจะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามความเป็นจริง

ผลการศึกษา

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานร้านสะดวกซื้อจำนวน 10 คน ทั้งพนักงานหน้าร้านและพนักงานสายสำนักงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงานได้ 5 ด้าน ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน 2) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 3) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ 4) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลมาจากหลายปัจจัยร่วมกัน ทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงขององค์กร รวมถึงการดูแลพนักงานของบริษัท โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์วิกฤตที่ผ่านมา พนักงานหลายคนมองว่าองค์กรยังคงให้ความสำคัญกับพนักงานและไม่ได้มีการเลิกจ้าง จึงทำให้รู้สึกมั่นคงและอยากทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว นอกจากนี้ การได้มีส่วนร่วมในการทำงานและพัฒนาองค์กร ยังทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

“หลักๆ ก็เรื่องเพื่อนร่วมงานนะครับเราจะมีเพื่อนร่วมงานที่ส่วนใหญ่จะเป็น Gen เดียวกันนะครับ ก็จะสื่อสารแล้วก็พูดคุยกันค่อนข้างง่าย จุดที่สองนะครับเรื่องความมั่นคงในอาชีพ บริษัทไม่เคยมีการ Layoff พนักงานเลยแม้แต่ครั้งเดียวนะครับ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤตต้มยำกุ้ง COVID-19 หรือว่าวิกฤตสงคราม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการทำงานจากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและการดูแลพนักงานของบริษัท ทำให้รู้สึกสบายใจ มั่นใจ และเกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

“ก็จากที่ทำงานที่นั่นะคะก็เป็นเวลาที่ยืดยาวกว่าปีแล้ว สิ่งที่เราพึงพอใจในการทำงานที่นั่นก็คือเป็นเรื่องของเขาเรียกว่าเป็นความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานนะค่ะ เพราะว่าอาจจะมองสามมิติก็ได้ค่ะ คือหนึ่งของบริษัท สองคือเพื่อนร่วมงาน แล้วก็สามคือเป็นเรื่องของตัวเอง ถ้าเป็นเรื่องของบริษัทที่รู้สึกพึงพอใจก็มองเห็นถึงความมั่นคงของบริษัท แล้วก็เห็นว่าจากช่วงโควิดที่ผ่านมาะค่ะ คืออาจจะจะเป็นบริษัทเดียวเลยก็ด้วยซ้ำที่ไม่ไล่พนักงานออก ไม่ปลดพนักงานออกนะค่ะ แล้วก็ดูแลเรื่องของค่าแรงกับเงินเดือนรวมถึงสวัสดิการทุกอย่างยังคงเหมือนเดิม คือมองว่าตรงนี้เป็นสิ่งที่ทำให้พึงพอใจแล้วก็อยากจะอยู่กับบริษัทไปจนถึงอายุงานของการเกษียณเลยนะค่ะ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมีความพึงพอใจในการทำงานจากความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงและการดูแลพนักงานของบริษัท โดยเฉพาะในช่วงวิกฤต องค์กรยังคงดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความผูกพันและต้องการทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว

“จากประสบการณ์ทำงานนะครับ ก็ในส่วนตรงนี้ก็เป็นส่วนของการที่มีการขับเคลื่อนในส่วนขององค์กรที่เป็นหลัก แล้วก็มีความรู้สึกพึงพอใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการสำคัญในการพัฒนาองค์กรตรงนี้ครับ แล้วก็ในส่วนของการทำงานที่นี้ก็คือจะอยู่ในระบบของบริษัทขนาดใหญ่ครับ ก็คิดว่ามีความพึงพอใจในความมั่นคงในงานที่ทำนะครับ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลรู้สึกพึงพอใจในการทำงานจากการได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร ทำให้รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังมองว่าการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ช่วยสร้างความมั่นคงในอาชีพและรายได้ จึงส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่เป็นผลจากหลายปัจจัยที่เชื่อมโยงกัน โดยเฉพาะปัจจัยด้านความมั่นคงขององค์กร ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน และการมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ว่าปัจจัยด้านความมั่นคงและความสัมพันธ์ในองค์กรจัดอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ขณะเดียวกันการที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรสามารถตีความได้ว่าเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่ช่วยเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าและความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทน โบนัส Incentive และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยพนักงานมองว่าหากองค์กรมีระบบค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเหมาะสม จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้มากขึ้น

“รายได้ถือว่าโอเคไหม ช่วงแรกก็ถือว่าโอเคสำหรับตำแหน่งที่เราอยู่ แต่ถ้ามองข้ามบริษัทก็ถือว่าค่อนข้างน้อยกับบทบาทหน้าที่และตำแหน่งที่ได้รับ แล้วยังทำงานอายุงานมากขึ้นก็ถือว่าค่อนข้างน้อยถ้าเทียบกับที่อื่น แต่ว่าเราพึงพอใจในสิ่งที่เรามี อยู่ได้ ไม่เดือดร้อน ถ้าถามว่าเป็นแรงจูงใจให้อยู่ต่อเพราะเงินเดือนขนาดนี้ก็น้อยแค่นั้น มันก็พุดยาก เพราะว่าถ้าไปเริ่มใหม่มันก็ไม่ได้ขนาดนี้ อายุมากแล้วด้วย มองดูว่ารายได้ตอบโจทย์แค่ระยะหนึ่ง แต่สำคัญที่สุดคือความสุขที่ได้รับมากกว่า ถ้าบางทีกดดันมากๆ อาจจะพิจารณาอีกหนทางหนึ่งก็ได้ที่จะลาออก ส่วนสวัสดิการที่ได้รับก็มองว่าไม่ได้หวือหวาและไม่ได้ดีไปกว่าที่อื่น ธรรมดาทั่วไป มีประกันสังคม ค่ารักษาพยาบาล มีค่าเช่าบ้านนิดหน่อย มีโบนัสเพิ่มขึ้น” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมองว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสำคัญ แต่ความสุขในการทำงานและความกดดันจากงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อมากกว่า โดยสวัสดิการของบริษัทถือว่าอยู่ในระดับเหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อการใช้ชีวิตได้

“ก็ถือว่าเป็นสิ่งที่แรงจูงใจได้สินะคะ หนึ่งเรื่องของเงินเดือนนะคะนี่คือเบสิคพื้นฐานที่พี่ได้รับมาตลอดแล้วก็ต่อเนื่อง แล้วก็มีการขยับในเรื่องของเงินเดือนในทุกๆปีนะคะ เรื่องที่สองเรื่องของสิ่งที่เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพี่มากที่สุดก็น่าจะเป็นเรื่อง

ของการให้โบนัสที่แยกออกมาเป็นครั้งต่อปี ตัวนี้จะมองว่ามันเหมือนเป็นเงินสะสมของเราไปในตัวและก็เป็นเงินก้อนที่เราสามารถที่จะเก็บหรือเป็นเป้าหมายในการที่จะทำอะไรได้อย่างใดอย่างหนึ่งในแต่ละทุกสามเดือนนะคะ แล้วก็ตัวของสวัสดิการอื่นๆไม่ว่าจะเป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าเดินทาง ค่าอาหาร ค่าที่พัก บริษัทก็จะชัฟฟอร์ตตั้งแต่น้องๆที่เข้ามาทำงานใหม่ๆจนถึงพี่ๆที่ยังอยู่ต่อเนื่องมา” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลพึงพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการขององค์กร ทั้งเงินเดือน โบนัส และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ ความมั่นคง และความรู้สึกได้รับการดูแลจากองค์กร ทำให้ต้องการทำงานกับองค์กรต่อไปในระยะยาว

“ก็มีผลนะครับ บริษัทในเรื่องค่าตอบแทนผมมองว่าเขาให้ค่อนข้างเหมาะสม เพราะว่าบริษัทเราก็มียังโบนัส มีทั้ง Incentive ซึ่งมันขึ้นอยู่กับบุคคลด้วยว่าการทำผลงานจะตรงเป้ากับที่เขามอบหมายไหม ส่วนงานหลักของผมต้องคุยทั้งเรื่อง Landlord ทั้งเรื่องลูกค้า ซึ่งผู้บริหารเขาก็ต้องรอดูผลงานเหมือนกัน มันก็มีการตั้งเป้า KPI แต่ละไตรมาส ซึ่งตรงนี้ก็ส่งผลเรื่องโบนัส แต่ถามว่าพอใจไหม ก็พอใจครับ เพราะบริษัทมันคง การให้โบนัสหรือ Incentive ค่อนข้างชัดเจน ไม่ได้มีตกหล่น หรือถึงเศรษฐกิจไม่ดีจริงๆก็อาจลดลงแต่ไม่ถึงขั้นตัดไปเลย ช่วง Covid หรือสถานการณ์เศรษฐกิจต่างๆ บริษัทก็มีการปรับตัว แต่ก็ไม่มีการไล่ออกหรือยกเลิกจ้าง เพราะเขาคำนวณไว้แล้วว่าพนักงานต้องได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลพึงพอใจกับค่าตอบแทน โบนัส และ Incentive ที่มีความชัดเจนและเหมาะสมกับผลงาน รวมถึงความมั่นคงของบริษัทที่ยังดูแลพนักงานแม้ในช่วงวิกฤต จึงทำให้เกิดความมั่นใจและความผูกพันต่อบริษัท

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg et al. (1959) ในด้านปัจจัยค่าจูง (Hygiene Factors) ซึ่งอธิบายว่า ค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งผลให้พนักงานรู้สึกมั่นคงและต้องการทำงานกับองค์กรต่อไป

ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่มองว่าองค์กรเปิดโอกาสให้สามารถเติบโตในสายงานได้ ทั้งสายงานหน้าร้านและสายงานสำนักงาน อีกทั้งยังมีการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ทำให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

“มองเห็นโอกาสเติบโตแน่นอนทั้งสายร้านและ Back Office ยิ่งองค์กรโต โครงสร้างก็โตขึ้นด้วย” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้ข้อมูลมองว่าองค์กรมีโอกาสนในการเติบโตและเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพได้ ทั้งในสายงานหน้าร้านและสายงาน Back Office โดยการขยายตัวขององค์กรและโครงสร้างงานที่เพิ่มขึ้นช่วยสนับสนุนโอกาสในการเติบโตของพนักงานในระยะยาว

“สำหรับความก้าวหน้า พี่ถือว่าเป็นคนก้าวหน้าเร็ว เพราะเพียงระยะเวลาแค่สองปีหลังจากบรรจุก็เป็นตำแหน่ง FC แล้ว และอีกแค่ทำงานอีกสี่ปีพี่ก็เป็นผู้จัดการเขตแต่ด้วยความว่าเร็วเนี่ยเรารู้สึกว่าบางอย่างเราก็ไม่อยากไปแล้ว เพราะว่าถ้าไปจุดอื่นสิ่งที่จะต้องเกิดขึ้นคือความรับผิดชอบ และที่สำคัญคือเรื่องของการต้อง Rotate ได้ อาจจะต้องไปอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งปัจจัยที่เราไม่ครอบครั แล้วก็คงไม่สะดวกที่จะต้องไปโยกย้ายขนาดนั้น เพราะภาระส่วนตัวค่อนข้างสูง” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

จากการสัมภาษณ์พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในสายอาชีพได้รวดเร็ว แต่การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นก็มาพร้อมกับความรับผิดชอบและการโยกย้ายงาน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

“มองเห็นโอกาสในการพัฒนาด้านองค์กรในส่วนของการเติบโตด้านหน้าที่การงานเนี่ย ก็มีการเห็นในส่วนของพี่ ๆ เพื่อน ๆ ที่เติบโตในส่วนของการงานมากขึ้นครับ ก็เห็นในส่วนของการก้าวหน้าในองค์กรนี้ครับ เป็นการก้าวหน้าที่เร็วครับ แล้วก็ในส่วนของตนเองก็คิดว่ามีการพัฒนาด้านตนเองอยู่แล้วในการที่ทำงานตรงนี้ครับ ปัจจัยที่สนับสนุนก็จะเป็นในส่วนของทีมงานที่เป็นกันเองครับ แล้วก็สนับสนุน อยู่กันเป็นครอบครัวครับ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 5)

จากการสัมภาษณ์พบว่า องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาด้านตนเองและเติบโตในสายอาชีพได้อย่างรวดเร็ว โดยมีทีมงานและบรรยากาศการทำงานที่คอยสนับสนุนการเรียนรู้และความก้าวหน้าในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า โอกาสในการพัฒนาด้านตนเองและความก้าวหน้าในอาชีพเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อแรงจูงใจภายในของพนักงาน โดยสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ในกลุ่มปัจจัยจูงใจ (Motivators) ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพและการเติบโตในงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความรู้สึภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร แม้ว่าความก้าวหน้าอาจมาพร้อมข้อจำกัดบางประการ เช่น ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นหรือการย้ายพื้นที่ทำงาน แต่โดยรวมยังคงเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นอีกเรื่องที่พนักงานให้ความสำคัญ ทั้งบรรยากาศในการทำงาน ความยืดหยุ่นในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“พี่เคยลาออกไปแล้วด้วยนะ เพราะความตอนนั้นมีความตั้งมั่นอยู่ว่าตัวผลงานด้าน Audit มันต้องดีกว่านี้ มันต้องอยู่ในเป้า แต่ปรากฏว่าเดือนนั้นมันไม่ได้ก็เลยลาออก แต่ว่าไปอยู่ที่อื่นเนี่ยรู้สึกว่ามันขาดความสบายใจมากกว่าที่เดิม จึงตัดสินใจกลับมาปฏิบัติงานกับบริษัทอีกครั้ง แต่ก่อนพี่ออกไปอยู่ร้านแพรนโซลมา แล้วหนึ่งครั้งก็เลยกลับมาทำ ที่นี้พอเราทำงานไปสักระยะหนึ่งความสุขในการทำงานของเราเริ่มเปลี่ยนไป เพราะว่าตัวเองก็มีการเปลี่ยนแปลงในสถานะส่วนตัว เช่น จากเป็นโสดก็เริ่มมีครอบครัว

และเริ่มมีลูก ที่มีความสุขความพึงพอใจในการทำงานมันก็เริ่มต่างไป รายได้ก็ส่วนหนึ่ง แต่สิ่งสำคัญก็คือความเป็นส่วนตัว แล้วก็อย่างที่เขาบอกว่า *Work Life Balance* ครับ เป็นสิ่งที่สำคัญมากๆ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

จากการสัมภาษณ์พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีไม่ได้หมายถึงเพียงสถานที่ทำงาน แต่รวมถึงความสบายใจในการทำงาน ความเป็นส่วนตัว และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (*Work Life Balance*) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการตัดสินใจทำงานต่อของพนักงาน โดยเฉพาะเมื่อมีภาระด้านครอบครัวและชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น

“ด้วยการที่บริษัทมีสำนักงานย่อยเป็นของตัวเองในแต่ละจังหวัด ก็มองว่าเป็นสิ่งที่ทำให้เรามีความรู้สึกสบายใจเวลาที่มาทำงาน แล้วก็มันอยู่ในออฟฟิศที่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน เป็นเหมือนพี่เหมือนน้องก็จะมีความรู้สึกว่าเรามาทำงานแล้วมันมีความสุขในการทำงานมากขึ้นนะคะ ส่วนเรื่องของงานก็มีระบบมาตรฐานที่เราปฏิบัติ แต่เรื่องของงาน *Fix* บางที *feel* แบบเป็น *freelance* ที่สามารถบริหารจัดการเป้าหมายเองได้โดยที่ไม่ได้มีใครมาติดตามเราอยู่ตลอดเวลาเมื่อออฟฟิศ มีที่จอดรถ มีแอร์ มีน้ำ มีทุกอย่างชัฟฟอร์ดให้เรารู้สึกเหมือนมาทำงานที่บ้านคะ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

จากการสัมภาษณ์พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี บรรยากาศที่เป็นกันเอง สิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบถ้วน และความยืดหยุ่นในการทำงาน ช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจและมีความสุขในการทำงานมากขึ้น

“มีผลครับ บริษัทพยายามสร้างบรรยากาศให้ทุกคนรู้สึกเป็นกันเอง มีความเป็นครอบครัวมี *Morning Talk* ทุกวันพุธ ให้ทุกคนคุยกันได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวเมื่อก่อนออฟฟิศเป็นห้องแยก แต่ตอนนี้ปรับเป็นห้องรวม ทุกคนได้เจอหน้ากัน แอร์ ความรู้กันได้ดีขึ้นถ้าสภาพแวดล้อมดีก็เครียดเกินไปก็ส่งผลเหมือนกัน เพราะการทำงานทุกคนต้องรู้สึกสบายใจ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 4)

จากการสัมภาษณ์พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นกันเอง การสื่อสารที่เปิดกว้าง และบรรยากาศที่ไม่ตึงเครียด ช่วยให้พนักงานรู้สึกสบายใจและทำงานร่วมกันได้ดีมากขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจของพนักงาน โดยไม่ได้จำกัดเพียงสภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงาน แต่รวมถึงบรรยากาศการทำงาน ความยืดหยุ่น และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) ว่าเป็นปัจจัย *Hygiene Factors* ที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจ อย่างไรก็ตาม หากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นกันเองและสนับสนุน *Work-Life Balance* ได้ ก็จะช่วยเสริมระดับความพึงพอใจโดยรวมของพนักงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานส่วนใหญ่มองว่าการสื่อสารที่ตรงไปตรงมา การให้เกียรติกัน และการช่วยเหลือกันในการทำงาน ช่วยลดความขัดแย้งและทำให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น

“สไตล์การทำงานของผมคือทำงานตรงไปตรงมาครับ มีอะไรจะพูดคุยกับทีมเสมอไม่ชอบตรงไหน ไม่โอเคตรงไหน หรือทำไม่ได้ก็พูดกันตรงๆ และให้เกียรติกันเสมอในทุกตำแหน่งถ้าทำไม่ได้ก็ต้องถามผู้รู้ ไม่โมเมตัวเองเรื่องความขัดแย้งในการทำงาน แทบไม่มีครับ เพราะเราสื่อสารกันเสมอ มี Meeting ตลอด ทำให้คุยกันสะดวกและไม่อึดอัด” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 1)

จากการสัมภาษณ์พบว่า การสื่อสารที่เปิดกว้าง ตรงไปตรงมา และการให้เกียรติกัน ช่วยลดความขัดแย้งและทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างราบรื่นมากขึ้น

“สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา ถ้าคุยกันแล้วเขาเข้าไปปฏิบัติ รับไปแก้ไข แล้วมีความสุขก็ดี แต่ถ้าคุยแล้วไม่แก้ไขก็ต้องมาคุยกันว่าเกิดอะไรขึ้น ส่วนผู้บังคับบัญชา สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการมีเหตุผล การใช้คำพูด การให้เกียรติกัน มีเหตุผลที่เหมาะสม ชี้แจงเป้าหมายให้ชัดเจน ถ้าอยู่ดีๆ มาบอกให้ทำอะไรโดยไม่มีเหตุผล เราอาจต้องปฏิเสธ เรื่องการช่วยเหลือและคำแนะนำก็ขึ้นอยู่กับจังหวะ ถ้าคุยกันแบบพี่น้องก็ทำให้บรรยากาศดีขึ้น สำคัญมากคือการแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ที่จะไม่เอาเรื่องส่วนตัวไปใช้น้อง เช่น ไม่ใช้ให้น้องซื้อข้าวให้ ไม่ใช้ให้น้องล้างจานให้ เพราะถือว่าเป็นเรื่องส่วนตัว เราเป็นหัวหน้าก็จริงแต่มันคือเรื่องส่วนตัว จะไม่เอาอำนาจมาข่มลูกน้องพินิจว่าสิ่งสำคัญคือความตรงไปตรงมา ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบกัน และความต้องการสูงสุดคือ Work Life Balance ซึ่งคนรุ่นใหม่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 2)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีความยุติธรรม การให้เกียรติ การสื่อสารที่ตรงไปตรงมา และการแยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัว ซึ่งช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและความเข้าใจระหว่างกันมากขึ้น

“ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นสิ่งแรกที่จะสร้าง Mindset ให้เราในเรื่องของการทำงานนะคะ ข้อคิดของพี่ก็คือเวลาที่เรามาทำงานหรือมีข้อขัดแย้งกันเรื่องงาน ขอให้จบที่ทำงาน เพราะเราถกเถียงกันในเรื่องงาน ไม่ได้มีปัญหาส่วนตัวกันเมื่อแยกย้ายกันออกไปเราก็คือเพื่อนกันเหมือนเดิมนะคะ ดังนั้นเราต้องเข้าใจซึ่งกันและกันค่ะการช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาถือว่าเป็นช่วยเหลือกันดีค่ะ ทุกคนพร้อมที่จะซัพพอร์ตเพื่อให้งานสำเร็จแล้วก็ลดข้อขัดแย้งระหว่างบุคคลหรือระหว่างหน่วยงาน การได้รับคำแนะนำถือว่าดี เพราะเราสามารถยกหูหาเจ้านายได้ตลอดเวลา ไม่มีคำว่าตำหนิหรือหงุดหงิด ทุกคนพร้อมที่จะ support เต็มที่ค่ะ” (ผู้ให้ข้อมูลคนที่ 3)

จากการสัมภาษณ์พบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือสนับสนุนกัน และการสื่อสารที่เปิดกว้าง ช่วยลดความขัดแย้งและทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจในการทำงานมากขึ้น

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ในองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะการสื่อสารที่เปิดกว้าง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน และการสนับสนุนกันในทีม ซึ่งสามารถอธิบายได้ทั้งในมุมของปัจจัย Hygiene Factors และสอดคล้องกับแนวคิดของ Judge et al. (2017) ที่ระบุว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

สรุป ผลการศึกษาพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกิดจากการผสมผสานของปัจจัยหลายด้าน ทั้งปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ในองค์กร รวมถึงปัจจัยจูงใจ (Motivators) ได้แก่ โอกาสในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับ โดยปัจจัยทั้งสองกลุ่มมีบทบาทร่วมกันในการลดความไม่พึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg et al. (1959) และวรรณกรรมด้านพฤติกรรมองค์กรที่เกี่ยวข้อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) องค์กรควรพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับภาระงานและค่าครองชีพ รวมถึงกำหนดเกณฑ์การให้โบนัสและ Incentive ที่ชัดเจน โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานแก่พนักงาน
- 2) องค์กรควรสนับสนุนโอกาสในการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ทั้งในสายงานหน้าร้านและสายงาน Back Office รวมถึงจัดอบรมหรือพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการเติบโตในตำแหน่งงาน
- 3) องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น บรรยากาศที่เป็นกันเอง การสื่อสารที่เปิดกว้าง ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Work Life Balance)
- 4) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับการสื่อสาร การให้เกียรติ และการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
- 5) องค์กรควรรักษาความมั่นคงในการจ้างงานและการดูแลพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในช่วงวิกฤตหรือสถานการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน เพื่อสร้างความมั่นใจและความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรในระยะยาว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานเพิ่มเติม เพื่อให้เข้าใจสาเหตุที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ และสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารงานได้
- 2) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร หรือความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บัณฑิต, ไหว้อง. (2553). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลถึงความภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านสะดวกซื้อ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 2(3), 114–121.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. Diamond in Business World.
- ประสิทธิ์ชัย เดชขำ. (2565). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับงานและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานของพนักงานร้านสะดวกซื้อ. วารสารการบัญชีและการจัดการ, 14(4), 185–197.
- Campbell, S., Greenwood, M., Prior, S., Shearer, T., Walkem, K., Young, S., Bywaters, D., & Walker, K. (2020). Purposive sampling: Complex or simple? Research case examples. *Journal of Research in Nursing*, 25(8), 652–661. <https://doi.org/10.1177/1744987120927206>
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (4th ed.). Sage Publications.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D., & Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and change. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol.3, pp. 79–104). American Psychological Association.

Room 5: Human Resource Management and Organizational Behavior

Faculty-Room: 19505

Chairperson: Dr. Suthasinee Nirattimanon

Phuket Rajabhat University

Chairperson: Dr. Seksit Paksi

Kanchanaburi Rajabhat University

Time	Code	Title	Presenter
1.30 – 1.45 PM	[NSU-004]	ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 7-11	พิมพกานต์ แปร่งพันธ์, ดร.ผกาวรรณ ไพรัตน์
1.45 – 2.00 PM	[NSU-006]	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของลูกค้าในการเลือกใช้กระเบื้องพอร์ซเลนแบรนด์ Oslo ในจังหวัดภูเก็ต	ศุภรียา อัครนิทัศน์, ดร. กชพร ชื่นจันทร์
2.00 – 2.15 PM	[NSU-008]	การรับรู้ของลูกค้าต่อศูนย์บริการ ACDelco สาขาภูเก็ต	อรดี พิพัฒน์, ดร. กชพร ชื่นจันทร์
2.15 – 2.30 PM	[NSU-011]	การตัดสินใจเลือกใช้บริการเช่ารถตู้กับประกันภัยของลูกค้าในจังหวัดภูเก็ต	กฤติน พิทักษ์, ดร. สิรินทรา สังข์ทอง
2.30 – 2.45 PM	[NSU-015]	ปัจจัยที่มีผลต่อการเลือกใช้บริการร้าน OK COFFEE	อรุณพร นิลพรหม, ดร. กชพร ชื่นจันทร์
2.45 - 3.00 PM	[NSU-020]	ปัจจัยที่ส่งผลต่อความตั้งใจกลับมาใช้บริการซ้ำของผู้ใช้แอปพลิเคชัน Bolt ในจังหวัดภูเก็ต	ดารุณี บือราเฮง, ดร. สิรินทรา สังข์ทอง
3.00 – 3.15 PM	[NSU-026]	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้เข้าพักที่เข้าพักโรงแรม Dalaa Pool Villa Resort	พงศ์กร ปิติสุข, ดร. กชพร ชื่นจันทร์
3.15 – 3.30 PM	[NSU-024]	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจเลือกใช้บริการเช่ารถมอเตอร์ไซด์ของลูกค้าในจังหวัดภูเก็ต	อมลวรรณ ศรีสร้อยโชติกร, ดร. สิรินทรา สังข์ทอง
3.30 – 3.45 PM	Group discussion, comments, and suggestions for future research between the panel and the presenter		
3.45 – 4.30 PM	Award and certificate by		



International Conference on Destination Management

The 2nd National Research Conference
of the Southern Universities Graduate
Studies Network

Proceedings

"EMPOWERING NEXT-GEN FOR RESPONSIBLE DEVELOPMENT"

12-14 JUNE 2026
PHUKET THAILAND

Job satisfaction of 7-Eleven employees	172
Pimpakan Prangpan and Phakawan Phairat	
Factors influencing customers' repurchase decisions in an auto repair service business: A case study of Phuket Somyot Service Co., Ltd.	186
Saranya Permchob and Sirinthra Sungthong	
Factors affecting customer satisfaction in choosing Oslo brand porcelain tiles in Phuket Province	207
Kattreeya Akkanithad and Kochaporn Chunjan	
Factors influencing employee work motivation: A case study of salary, welfare benefits, and working atmosphere in a tourism business in Phuket Province	224
Lukkana Chobdee and Phakawan Phairat	
Customer perception toward ACDelco service center in Phuket	241
Oradee Pipat and Kotchaporn Chuenchan	
Factors influencing tourists' decision-making in choosing boat charter services in Phuket Province: A case study of Prasert Seri Fishing Tour Company	257
Apirak khuadkaew* and Kotchaporn Chuenchan	
Factors affecting personnel work motivation: A case study of the Phang Nga Highway District Office .	268
Jarinporn Tongpeang and Phakawan Phairat	
Factors influencing customers' decisions to use auto body Repair and paint services in Phuket Province	281
Amonwan Sisroichotikon` and Sirinthra Sungthong	
Factors affecting internal communication barriers within the finance and accounting department: A case study of Phang Nga Highway District	298
Tadsada Kasorn and Phakawan Phairat	
Regulatory loopholes and strategic sick leave behavior among shift-based security personnel: A Case Study at Phuket International Airport	312
Tharatarn Hemngarn` and Phakawan Phairat	
Personal trainers' perspectives on body image, health behaviors, and alternative weight-control practices in the fitness industry	331
Natthapatsorn Tokumnerd and Sirinthra Sungthong	
Factors affecting the selection of OK coffee service	347
Aroonporn Nilprom and Kotchaporn Chuenchan	

Editorial Team

Editorial Advisory Board

Assistant Professor Dr. Hiran Prasarnkarn
Assistant Professor Dr. Thawatchai Thumthong
Assistant Professor Dr. Doungkrat koykijcharone
Assistant Professor Dr. Piangjit Tanticharatwarodom
Assistant Professor Nongyao Prasomthong
Dr. Manop Chachiyo
Mr. Teerapong Nuchaikaew

Editorial Board

Associate Professor Dr. Nimit Soonsan
Assistant Professor Suphattra Sangthong
Dr. Sarayute Thongmun
Dr. Sanya Chimpimon
Dr. Kanyapat Pattanaphokinsakul
Dr. Barisa Laemlaksakul
Dr. Sirintra Sangthong
Dr. Kochaporn Chunjan
Dr. Bongkotrat Piamsirikamon
Dr. Phakawan Phairat

Reviewer Board

1. Professor Dr. Hiram Ting
2. Professor Dr. Ir. Sony Heru Priyanto
3. Professor Dr. Ir Sugiarto
4. Associate Professor Dr. Bamrung Srinuanpan
5. Associate Professor Dr. Chayanon Phucharoen
6. Associate Professor Dr. Khwanruedee Ponchaitiwat
7. Associate Professor Dr. Lenny Yusrini

President of Responsible Borneo (REBORN)
Sarawak, Malaysia
STIPRAM Institute of Tourism Yogyakarta, Indonesia
STIPRAM Institute of Tourism Yogyakarta, Indonesia
Nakhon Si Thammarat Rajabhat University
Prince of Songkla University
Khon Kaen University
Universitas Asa Indonesia

- | | |
|---|--|
| 8. Associate Professor Dr. Li-Hsin Chen | National Kaohsiung University of Hospitality and Tourism, Taiwan |
| 9. Associate Professor Dr. Nimit Soonsan | Phuket Rajabhat University |
| 10. Associate Professor Dr. Orachorn Maneesong | Chiang Mai University |
| 11. Associate Professor Dr. Pita Jarupunphol | Phuket Rajabhat University |
| 12. Associate Professor Dr. Pongpichit Jannui | Walailak University |
| 13. Associate Professor Chayaporn Boonruangsak | Nakhon Sawan Rajabhat University |
| 14. Assistant Professor Dr. Anak Agung Gde Satia Utama | Airlangga University, Indonesia |
| 15. Assistant Professor Dr. Anuwat Worlee | Fatoni University |
| 16. Assistant Professor Dr. Anusara Sawangchai | Phuket Rajabhat University |
| 17. Assistant Professor Dr. Autchara Klinchan | Phetchabun Rajabhat University |
| 18. Assistant Professor Dr. Chantinee Boonchai | Prince of Songkla University |
| 19. Assistant Professor Dr. Chidchanok Anantamongkolkul | Phuket Rajabhat University |
| 20. Assistant Professor Dr. Chawanrat Srinounpan | Nakhon Si Thammarat Rajabhat University |
| 21. Assistant Professor Dr. Jarunee Kongkul | Phuket Rajabhat University |
| 22. Assistant Professor Dr. Jitwimon Klaysubun | Suan Dusit University |
| 23. Assistant Professor Dr. Jumani Zulfikar Ali | Khon Kaen University |
| 24. Assistant Professor Dr. Nattaya Chombunchoo | Kanchanaburi Rajabhat University |
| 25. Assistant Professor Dr. Pannraphat Takolpuckdee | Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage |
| 26. Assistant Professor Dr. Pimmada Wichasin | Suan Dusit University |
| 27. Assistant Professor Dr. Ratirat Na Songkhla | Chulalongkorn University |
| 28. Assistant Professor Dr. Runglawan Iamkusolkij | Nakhon Phanom University |
| 29. Assistant Professor Dr. Sanit Srichookiat | Thaksin University |
| 30. Assistant Professor Dr. Sudarat Kliangsa-Art | Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University |
| 31. Assistant Professor Dr. Suthat Kammanee | Kanchanaburi Rajabhat University |
| 32. Assistant Professor Dr. Suwaphat Siridhammasakul | Ubon Ratchathani University |
| 33. Assistant Professor Dr. Yutthana Kadem | Yala Rajabhat University |
| 34. Assistant Professor Dr. Techatam Sangkrom | Suratthani Rajabhat University |
| 35. Assistant Professor Puriwaj Dachum | Kasetsart University |
| 36. Assistant Professor Suphattra Sangthong | Phuket Rajabhat University |
| 37. Assistant Professor Jaruwat Songmuang | Fatoni University |
| 38. Assistant Professor Thanai Tanvanich | Songkhla Rajabhat University |
| 39. Dr. Amin Kiswantoro | STIPRAM Institute of Tourism Yogyakarta, Indonesia |
| 40. Dr. Barisa Laemlaksakul | Phuket Rajabhat University |
| 41. Dr. Bongkotrat Piamsirikamon | Phuket Rajabhat University |
| 42. Dr. Calla Phuong Bui | Gia Dinh University, Vietnam |
| 43. Dr. Christina Shen | Hainan Tropical Ocean University, China |
| 44. Dr. Ir. Aldi Wisnumurti Sarwono | STIPRAM Institute of Tourism Yogyakarta, Indonesia |
| 45. Dr. Jureerut Wongpluksin | Phuket Rajabhat University |
| 46. Dr. Kanyapat Pattanaphokinsakul | Phuket Rajabhat University |
| 47. Dr. Kochaporn Chunjan | Phuket Rajabhat University |
| 48. Dr. Mumtaz Meeraman | Songkhla Rajabhat University |
| 49. Dr. Narawadee Buakhwan | Songkhla Rajabhat University |
| 50. Dr. Nguyen (Beo) Thai | University of Wollongong (UOW), Australia |
| 51. Dr. Parnprae Chaoprayoon Udomraksasup | Maejo University |
| 52. Dr. Pattarin Makka | Phuket Rajabhat University |
| 53. Dr. Phakawan Phairat | Phuket Rajabhat University |
| 54. Dr. Phiphop Somwathee | Phuket Rajabhat University |



International Conference on Destination Management (ICDM 2026)
The 2nd National Research Conference of the Southern Universities Graduate Studies Network
 12-14 June 2026, Phuket Thailand

- | | |
|----------------------------------|---|
| 55. Dr. Pinit Duangjinda | Thaksin University |
| 56. Dr. Ratchada Boonkaew | Yala Rajabhat University |
| 57. Dr. Sakesit Paksee | Kanchanaburi Rajabhat University |
| 58. Dr. Sanya Chimpimon | Phuket Rajabhat University |
| 59. Dr. Sarayute Thongmun | Phuket Rajabhat University |
| 60. Dr. Sathaporn Rungsawang | Nakhon Pathom Rajabhat University |
| 61. Dr. Sirintra Sangthong | Phuket Rajabhat University |
| 62. Dr. Suthasinee Nirattimanon | Phuket Rajabhat University |
| 63. Dr. Tan Kim Lim | James Cook University, Singapore |
| 64. Dr. Uraiporn Kattiyapornpong | University of Wollongong (UOW), Australia |
| 65. Mr. Theera Watcharamongkol | Kanchanaburi Rajabhat University |
| 66. Mr. Weerawat Udomsap | Kanchanaburi Rajabhat University |
| 67. Mr. Worapot Treesuk | Phuket Rajabhat University |
| 68. Ms. Nareekarn Na Thalang | Yala Rajabhat University |
| 69. Ms. Piyawan Khamglad | Phuket Rajabhat University |
| 70. Ms. Sirirak Thanyaphaisan | Phuket Rajabhat University |



ICDM 2026

1 มิถุนายน 2569

เรื่อง ตอบรับบทความเข้าร่วมการนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ

หมายเลขบทความ NSU-0400

เรียน คุณพิมพ์กานต์ แปร่งพันธ์ และ ดร.ผกาพรรณ ไพรัตน์

ตามที่ท่านได้ส่งบทความวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 7-11” เพื่อนำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 2 ของเครือข่ายบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยภาคใต้

บัดนี้กองบรรณาธิการ และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันต่างๆ ได้ประเมินและตรวจสอบคุณภาพบทความของท่านเรียบร้อยแล้ว เรามีความยินดีที่จะแจ้งให้ทราบว่าบทความของคุณพิจารณาให้นำเสนอในการประชุมวิชาการระดับชาติ ในวันที่ 13 มิถุนายน 2569 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ภายใต้หัวข้อ “เสริมสร้างศักยภาพคนรุ่นใหม่เพื่อการพัฒนาอย่างมีความรับผิดชอบ”

โปรดทราบอย่างน้อยหนึ่งคนในทีมผู้เขียนต้องเข้าร่วมการประชุมเพื่อนำเสนอบทความ กำหนดการนำเสนอและรายละเอียดเพิ่มเติมจะประกาศให้ทราบในภายหลัง

ขอแสดงความยินดี และเราหวังว่าจะได้ต้อนรับคุณในการประชุม

ขอแสดงความนับถือ

รองศาสตราจารย์ ดร.นิมิต ชุณส์ัน
ประธานการจัดงานประชุม

ติดต่อสอบถามข้อมูลการประชุม

ดร.ศรายุทธ ทองหมั่น โทรศัพท์: 081-645-1998

Email: icdm.pkru@gmail.com

PKRU
PRAKRU
RATTANAK KHAMMANG

REBORN
UNIVERSITY OF PHUAT

GIA DINH
UNIVERSITY

STIPRAM



International Conference on Destination Management
The 2nd National Research Conference of the Southern Universities Graduate Studies Network

CERTIFICATE OF PARTICIPATION

ขอมอบเกียรติบัตรฉบับนี้เพื่อแสดงว่า

พิมพกานต์ แปรงพันธ์ และ ดร.พกาวรรณ ไพรัตน์

ได้เข้าร่วมนำเสนอผลงานวิจัย

เรื่อง ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน 7-11

จัดโดย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต ภูเก็ต วันที่ 13 มิถุนายน พ.ศ. 2569

(รองศาสตราจารย์ ดร.นิมิต ชันตัน)

ประธานกรรมการการประชุมวิชาการ ICDM 2026

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิฐ ประสารการ)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต