

ความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าปลีกปลีก
เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย

Workplace Happiness and Corporate Loyalty of Retail Store
Employees 7-Eleven in Chiang Rai Province

อดิศร ศรีอำนาจ¹ กษิตติ์ ใจผาวัง²

Adisorn Sriaumnuay, Kasidit Chaiphawang

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการทำงาน ความจงรักภักดีต่อองค์กรของและความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าปลีกปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พนักงานที่ปฏิบัติงานในร้านค้าปลีกปลีกเซเว่นอีเลฟเว่น ในจังหวัดเชียงราย จำนวน 350 คน โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามออนไลน์ ผลการวิจัยพบว่า ความสุขในการทำงานภายในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการรักในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ ความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกผูกพัน ตามลำดับและมีความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าปลีกปลีก เซเว่นอีเลฟเว่น โดยมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง ($r = .928$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ (Keywords): ความสุขในการทำงาน; ความจงรักภักดี; ร้านค้าปลีกปลีก

Abstract

The purpose of this research was to study workplace happiness, corporate loyalty of 7-Eleven's employees in Chiang Rai Province and the relationship between them. The data was collected from 350 employees by the online questionnaire. The results showed that. The workplace happiness was at the highest level. Love work aspect was the highest average followed by acceptance and success in work,

Received: 2022-09-06 Revised: 2022-10-15 Accepted: 2022-10-21

¹ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, Faculty of Management Science, Chiang Rai Rajabhat University Corresponding Author e-mail: Adisornsri.m@gmail.com

² คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, Faculty of Management Science, Chiang Rai Rajabhat University

respectively. The corporate loyalty was at the highest level. The expressed behavior have the highest average followed by perception and feelings of attachment, respectively. The workplace happiness was high positive correlated with corporate loyalty ($r = .928$) with a statistically significant level of 0.01.

Keywords: Workplace Happiness; Corporate Royalty; Convenience Store

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันการทำงานของทุกองค์กรมีการมุ่งเน้นในเรื่องประสิทธิภาพในงานแต่ละงานซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้น ๆ ประสบความสำเร็จ ซึ่งทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญมากอันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร จะเห็นได้ว่าปัจจุบันในเกือบทุกองค์กรมุ่งเน้นที่การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยเน้นในเรื่องของการทำงานอย่างมีความสุขเนื่องจากเมื่อบุคคลมีความสุขในการทำงาน จะทำให้งานนั้นสำเร็จไปได้ด้วยดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นไปตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่กล่าวถึงการดูแลคุณภาพของบุคคลให้มีสภาวะที่ดี โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสุขในการทำงานนั้น องค์กรมีหน้าที่โดยตรงในการส่งเสริมทำให้เกิดความสุขในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยของอารมณ์ทางบวก มีความคิดในทางสร้างสรรค์ แม้ว่างานที่ทำจะหนัก ก็อยากทำงานด้วยความสนุกสนาน ด้วยความรู้สึกมีความสุข และถ้าภายในองค์กรมีการช่วยเหลือกัน จะเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ทำให้เกิดความช่วยเหลือกัน เต็มใจทำงาน เกิดความรักในงานและเกิดความผูกพัน พึงพอใจปฏิบัติงานด้วยความสุข ซึ่งมีผลต่อการพัฒนางานในองค์กร แต่จากตลาดแรงงานในขณะนี้ที่มีการแข่งขันกันสูงซึ่งอาจส่งผลทำให้อัตราการย้ายงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ ดังนั้น การที่องค์กรจะรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมากโดยที่ปัจจัยหลักจะมาจากผลตอบแทนต่าง ๆ ที่บุคลากรควรจะได้รับ เช่น เงินเดือน โบนัส สวัสดิการ เป็นต้น ถึงกระนั้นกลยุทธ์ที่องค์กรต่าง ๆ ได้นำมาใช้ในการรักษาบุคลากรให้คงอยู่นั้นส่วนใหญ่มักยังมุ่งไปที่การให้ผลตอบแทนที่สูง ๆ แก่บุคลากร ตามที่ได้กล่าวมาในข้างต้น อย่างไรก็ตามองค์กรควรมองหาทางเลือกอื่นที่นอกเหนือไปจากผลตอบแทนในรูปของตัวเงินให้มากขึ้น (ธนากร ขนัธพัต, 2557)

แต่ในขณะเดียวกันความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรเป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่องค์กรตระหนักอยู่เสมอ ความจงรักภักดีเป็นข้อผูกมัดทั่ว ๆ ไปที่เกิดจากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดหรือทั้งสองฝ่ายได้ตกลงอย่างแน่วแน่ที่จะช่วยให้อีกฝ่ายหนึ่งประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้หรือแม้กระทั่งในกรณีที่ไม่มีเรื่องผลประโยชน์ส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องก็ตาม ความจงรักภักดี ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ในแง่ของความร่วมมือที่จะนำไปสู่การรวมกันเป็นหนึ่งเดียว ความจงรักภักดีในแง่ที่สะท้อนให้เห็นถึงข้อผูกมัดสองฝ่าย ได้แก่ การที่ฝ่ายหนึ่งยินดีที่จะให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าแก่อีกฝ่ายหนึ่ง ในขณะที่อีกฝ่ายหนึ่งก็พร้อมที่จะรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ บุคลากรที่มีความจงรักภักดี ต่อองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และปฏิบัติงาน กับองค์กรในระยะเวลายาวนานเท่าที่องค์กรต้องการ แต่หากบุคลากรในองค์กรใดขาดขวัญและกำลังใจในการ

ทำงาน ย่อมจะเป็นสาเหตุอีกประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน การลาออก และมีปัญหาด้านวินัย ปัญหาอื่น ๆ ส่งผลให้การทำงานขาดคุณภาพ มีผลกระทบต่องค์กร คือ องค์กรขาดประสิทธิภาพไปด้วย (Kuhn, 1982 อ้างถึงใน พจนีย์ ยืนสุข, 2550)

ร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในประเทศไทยมีจุดเริ่มต้นโดยบริษัท ซีพี ออลล์ จำกัด (มหาชน) ในเครือเจริญโภคภัณฑ์ เป็นผู้บริหารแฟรนไชส์เซเว่นอีเลฟเว่นในประเทศไทย จากการลงนามในสัญญาซื้อสิทธิประกอบการจากเจ้าของลิขสิทธิ์ เมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน พ.ศ. 2532 ซึ่งเซเว่นอีเลฟเว่นสาขาแรกในประเทศไทย คือ สาขาถนนพหลโยธิน เปิดให้บริการเมื่อวันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2533 ต่อมาในปี พ.ศ. 2545 ซีพีออลล์ขยายสาขาเซเว่นอีเลฟเว่นไปยังสถานบริการน้ำมัน ปตท. เพื่อให้บริการครอบคลุมทั่วประเทศไทย และมีจำนวนพนักงานที่ให้บริการจำนวนมาก จังหวัดเชียงรายเป็นจังหวัดที่อยู่เหนือสุดในประเทศ ถือว่าเป็นจังหวัดที่กำลังพัฒนาหลากหลายด้านทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม มีธุรกิจร้านค้าปลีกเพิ่มขึ้นจำนวนมากเพื่อให้บริการให้กับผู้บริโภค มีห้างธุรกิจค้าปลีก มาเพิ่มความสะดวกสบายในจังหวัดเชียงราย ซึ่งธุรกิจร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นเป็นธุรกิจที่ให้บริการกับผู้บริโภคและมีจำนวนพนักงานที่การบริการลูกค้าเป็นจำนวนมากเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ ซึ่งหากบริษัทฯ นำแนวคิดความสุขในการทำงานและแนวคิดความจงรักภักดีในการทำงานมาใช้ในการบริหารงานย่อมส่งผลทำให้ความสัมพันธ์อันดีในองค์กรดีขึ้น เกิดความสามัคคี พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความเป็นอยู่ที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลมาช่วยสนับสนุนวางแผนและการตัดสินใจของผู้บริหารในการเสริมสร้างความสุขในการทำงานให้เพิ่มขึ้น สามารถทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพและความจงรักภักดีต่อองค์กรส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีกเซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดี เพื่อสร้างเครื่องมือในการวัดความสุขในการปฏิบัติงานโดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การติดต่อสัมพันธ์ ความรักในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ส่วนความจงรักภักดีแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกผูกพัน และด้านการรับรู้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงรายที่ทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 52 สาขา ทั้งในส่วนของบริษัทฯ และแฟรนไชส์ จำนวนทั้งสิ้น 1,424 คน (สำนักงานย่อยเชียงราย, 2563) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 312 คน และการใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบ่งได้ 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน เงินเดือนตำแหน่งงาน เงินเดือน สถานที่ปฏิบัติการ ประเภทของธุรกิจลงทุนและสถานภาพสมรส เป็นข้อคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ส่วนที่ 2 ความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย เป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales) และ ส่วนที่ 3 ความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานร้านค้าปลีกเซเว่นอีเลฟเว่น ในจังหวัดเชียงราย เป็นข้อคำถามแบบประเมินค่า 5 ระดับ (Rating Scales)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยให้ตอบผ่าน แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) และส่งไปให้กลุ่มตัวอย่างผ่านช่องทางการติดต่อของบุคลากรของพนักงานร้านเซเว่นอีเลฟเว่นของจังหวัดเชียงราย ได้แก่ Line เนื่องจากพนักงานทุกคนจะใช้เป็นช่องทางหลักในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งมีผู้ตอบแบบสอบถามกลับมาทั้งสิ้น 350 คน ซึ่งมากกว่าจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ผู้วิจัยจึงได้ใช้ข้อมูลทั้งหมดในการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำข้อมูลมาประกอบการสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมกับข้อมูลการวิจัยเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย โดยโปรแกรมสำเร็จรูปสถิติทางสังคมศาสตร์ เพื่อหาสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการบรรยายลักษณะของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ความสุขในการ

ปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีกเซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย และใช้สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงาน และความจงรักภักดีต่อองค์กร โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (ประสพชัย พสุนนท์, 2553) โดยแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ดังนี้

$ r \geq 0.80$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูง
$0.5 < r < 0.80$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ปานกลาง
$ r \leq 0.50$	แสดงว่า มีความสัมพันธ์ต่ำ

ผลการวิจัย (Research Results)

ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 350 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 19-25 ปี มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีอายุงานระหว่าง 4-6 ปี ปฏิบัติงานในตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการร้านและพนักงานประจำร้าน มีเงินเดือนระหว่าง 10,001-14,000 บาท ปฏิบัติงานในเขตอำเภอเมืองเชียงราย ปฏิบัติงานในธุรกิจบริษัท (CO) และมีสถานภาพโสด

ข้อมูลความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยรวมในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรสูงที่สุดในด้านการรักในงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.70) ด้านการเป็นที่ยอมรับ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.72) และด้านความสำเร็จในงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.76) ตามลำดับ

ความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้านการติดต่อสัมพันธ์ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.83) รองลงมาคือ ความเป็นมิตรของบุคลากรภายในบริษัท ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.76) และต่ำที่สุดในประเด็นการช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในบริษัท ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.77) ตามลำดับ

ความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้านความรักในงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.69) รองลงมาคือ ความทุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.71) และต่ำที่สุดในประเด็นความผูกพันในงานหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.69) ตามลำดับ

ความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้านความสำเร็จในงาน ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.81) และต่ำที่สุดในประเด็นรายได้และผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรด้านการเป็นที่ยอมรับ ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความหลากหลายของบุคลากร ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ การเป็นส่วนหนึ่งใน

ฐานะสมาชิกของบริษัท ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.74) และต่ำที่สุดในประเด็นการยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ ตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย

ความสุขในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การติดต่อสัมพันธ์	4.41	0.70	มากที่สุด
1.1 ความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในบริษัท	4.41	0.75	มากที่สุด
1.2 การช่วยเหลือซึ่งกันและกันภายในบริษัท	4.39	0.76	มากที่สุด
1.3 ความเป็นมิตรของบุคลากรภายในบริษัท	4.42	0.76	มากที่สุด
1.4 การให้คำปรึกษาภายในบริษัท	4.39	0.77	มากที่สุด
1.5 สัมพันธภาพดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและพนักงาน	4.41	0.79	มากที่สุด
1.6 การรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.43	0.83	มากที่สุด
2. ความรักในงาน	4.50	0.67	มากที่สุด
2.1 ความรักในงานหน้าที่รับผิดชอบ	4.49	0.71	มากที่สุด
2.2 ความผูกพันในงานหน้าที่รับผิดชอบ	4.46	0.73	มากที่สุด
2.3 ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ	4.56	0.69	มากที่สุด
2.4 ความภาคภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.48	0.75	มากที่สุด
2.5 ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.48	0.72	มากที่สุด
2.6 ความทุ่มเทแรงกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน	4.51	0.71	มากที่สุด
3.ความสำเร็จในงาน	4.32	0.76	มากที่สุด
3.1 ความสำเร็จของงานในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้	4.37	0.73	มากที่สุด
3.2 ความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.43	0.74	มากที่สุด
3.3 การเลื่อนขั้นและตำแหน่ง	4.22	0.93	มากที่สุด

ความสุขในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.4 ความก้าวหน้าในอาชีพและการปฏิบัติงาน	4.29	0.91	มากที่สุด
3.5 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.41	0.81	มากที่สุด
3.6 รายได้และผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน	4.21	0.94	มากที่สุด
4. การเป็นที่ยอมรับ	4.39	0.72	มากที่สุด
4.1 การเป็นส่วนหนึ่งในฐานะสมาชิกของบริษัท	4.42	0.74	มากที่สุด
4.2 การยอมรับในความรู้และความสามารถ	4.41	0.74	มากที่สุด
4.3 การยกย่องชมเชยในการปฏิบัติงาน	4.33	0.80	มากที่สุด
4.4 การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นใน ปฏิบัติงาน	4.38	0.79	มากที่สุด
4.5 การเท่าเทียมกันของสมาชิกในบริษัท	4.35	0.87	มากที่สุด
4.6 การยอมรับความหลากหลายของบุคลากร	4.43	0.74	มากที่สุด
รวม	4.40	0.66	มากที่สุด

ความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีกเซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. =0.67) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ($\bar{X} = 4.47$, S.D. =0.65) รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. =0.70) และด้านความรู้สึกผูกพัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. =0.72) ตามลำดับ

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การรักษาผลประโยชน์ของบริษัท ($\bar{X} = 4.53$, S.D. =0.67) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และประเด็นการปกป้องชื่อเสียงของบริษัท ($\bar{X} = 4.50$, S.D. =0.66) และต่ำที่สุดในประเด็นการแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานที่บริษัท ($\bar{X} = 4.36$, S.D. =0.82) ตามลำดับ

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านความรู้สึก ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.40$, S.D. =0.76) รองลงมาคือ ทศนคติทางบวกที่มีต่อนโยบายของบริษัท ($\bar{X} = 4.39$, S.D. =0.77) และต่ำที่สุดในประเด็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประเด็นอิสระเสรีภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. =0.83) ตามลำดับ

ความจงรักภักดีต่อองค์กรด้านการรับรู้สูง ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ ความไว้วางใจที่มีต่อนโยบายบริษัท และประเด็นความเชื่อถือในคำสั่งผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.45$, S.D. =0.74)

รองลงมาคือ การรักษามูลประโยชน์ของบุคลากร ($\bar{X} = 4.44$, S.D. =0.75) และต่ำที่สุดในประเด็น การได้รับการปกป้องจากบริษัท ($\bar{X} = 4.38$, S.D. =0.80) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความจงรักภักดีต่อองค์กรพนักงานร้านค้าปลีก เซเว่นอีเลฟเว่น ในจังหวัดเชียงราย

ความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก	4.47	0.65	มากที่สุด
1.1 การปฏิบัติงานที่ได้มอบหมายอย่างเต็มความสามารถ	4.50	0.67	มากที่สุด
1.2 การปกป้องชื่อเสียงของบริษัท	4.50	0.66	มากที่สุด
1.3 การรักษามูลประโยชน์ของบริษัท	4.53	0.67	มากที่สุด
1.4 การแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานที่บริษัท	4.36	0.82	มากที่สุด
1.5 การร่วมกิจกรรมต่างของบริษัทด้วยความสนใจ	4.44	0.73	มากที่สุด
1.6 การร่วมรับผิดชอบกับข้อบกพร่องของบริษัท	4.47	0.73	มากที่สุด
2. ด้านความรู้สึกผูกพัน	4.36	0.72	มากที่สุด
2.1 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.32	0.79	มากที่สุด
2.2 อีสุระเสรีภาพในการปฏิบัติงาน	4.32	0.83	มากที่สุด
2.3 การสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.40	0.76	มากที่สุด
2.4 ความสุขในการปฏิบัติหน้าที่	4.34	0.81	มากที่สุด
2.5 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.38	0.78	มากที่สุด
2.6 ทศนคติทางบวกที่มีต่อนโยบายของบริษัท	4.39	0.77	มากที่สุด
3. ด้านการรับรู้	4.42	0.70	มากที่สุด
3.1 ความเชื่อมั่นที่มีต่อการดำเนินธุรกิจบริษัท	4.43	0.74	มากที่สุด
3.2 ความไว้วางใจที่มีต่อนโยบายบริษัท	4.45	0.73	มากที่สุด
3.3 ความเชื่อถือในคำสั่งผู้บังคับบัญชา	4.45	0.74	มากที่สุด
3.4 การให้เกียรติจากบริษัท	4.42	0.75	มากที่สุด
3.5 การได้รับการปกป้องจากบริษัท	4.38	0.80	มากที่สุด
3.6 การรักษามูลประโยชน์ของบุคลากร	4.44	0.75	มากที่สุด

ความจงรักภักดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
3.7 การจัดระบบงานที่ชัดเจน	4.39	0.78	มากที่สุด
รวม	4.42	0.67	มากที่สุด

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง ($r = .928$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กร

รายการ		ความจงรักภักดีต่อ องค์กร	ความสุขในการ ปฏิบัติงาน
ความจงรักภักดีต่อองค์กร	Pearson Correlation	1	.928**
	Sig. (2-tailed)	-	0.000
	N	350	350
ความสุขในการปฏิบัติงาน	Pearson Correlation	.928**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	-
	N	350	350

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย รายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับปานกลาง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการพฤติกรรมที่แสดงออก ($r = .772$) ด้านความรู้สึกผูกพัน ($r = .776$) และด้านการรับรู้ ($r = .772$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความรักในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการพฤติกรรมที่แสดงออก ($r = .864$) ด้านความรู้สึกผูกพัน ($r = .803$) และด้านการรับรู้ ($r = .833$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านความสำเร็จในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการพฤติกรรมที่แสดงออก ($r = .869$) ด้านความรู้สึกผูกพัน ($r = .888$) และด้านการรับรู้ ($r = .848$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ด้านการเป็นที่ยอมรับ พบว่า มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกในระดับสูง กับความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้านการพฤติกรรมที่แสดงออก ($r = .886$) ด้านความรู้สึกผูกพัน ($r = .858$) และด้านการรับรู้ ($r = .845$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันของความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรจำแนกรายด้าน

รายการ		ความจงรักภักดีต่อองค์กร		
		ด้านพฤติกรรม ที่แสดงออก	ด้านความรู้สึก ผูกพัน	ด้านการรับรู้
ด้านการติดต่อสัมพันธ์	Pearson			
	Correlation	.772**	.776**	.772**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	350	350	350
ด้านความรักในงาน	Pearson			
	Correlation	.864**	.803**	.833**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	350	350	350
ด้านความสำเร็จในงาน	Pearson			
	Correlation	.869**	.888**	.848**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	350	350	350
ด้านการเป็นที่ยอมรับ	Pearson			
	Correlation	.886**	.858**	.845**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000
	N	350	350	350

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านค้าธุรกิจปลี๊กมีความสุขในการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยรวมในระดับมากที่สุด โดยมีความสุขในการปฏิบัติงานในองค์กรสูงที่สุดในด้านการรักในงาน รองลงมาคือ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความสำเร็จในงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิชฌุ โนวิชัย (2558) ที่พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีความสุขในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับกับปราณี ปาริณตกุล (2561) พบว่า พนักงานมีความสุขในการทำงาน บริษัท เอเพ็กซ์ พลาสเทค จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน และด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องมาจากในการ

ทำงานในร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นสาขาต่าง ๆ จะมีลักษณะการทำงานแบบพีแบบน้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รู้สึกเพลิดเพลินและสนุกกับงานที่ทำ รู้สึกสนุกสนานและมีความสุขในการทำงาน มีทัศนคติที่ดีในการทำงานและสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับเพ็ญพิชชา ตั้งมาลา (2553) ที่กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือ ประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน ประกอบด้วย ความรื่นรมย์ในงาน ความพึงพอใจในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

จากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีกมีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับมากที่สุดทุกด้าน โดยมีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูงที่สุดในด้านด้านพฤติกรรมที่แสดงออก รองลงมาคือ ด้านการรับรู้ และด้านความรู้สึกผูกพันตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพิระพงศ์ จำปีศรี (2554) ที่พบว่า พนักงานมีคะแนนความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับกัณณ์ วีระกรพานิช (2554) พบว่า พนักงานของบริษัท สายการบินนกแอร์ จำกัด ส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่แตกต่างกับผลการศึกษาของวิภา จันทรหล้า (2559) ที่พบว่า ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โดยตัว โกะเซ เอเชีย จำกัดจังหวัดชลบุรี โดยรวมและรายได้ ได้แก่ด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความรู้สึกผูกพัน และด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากพนักงานของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นทั้งผู้จัดการและพนักงานทุกระดับมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ตลอดจนพนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการกิจกรรมและการดำเนินงานหลายอย่างในบริษัทส่งผลให้ความจงรักภักดีของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งจาตุรงค์ วัฒนศิริ (2552) ที่กล่าวว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกและการแสดงออกของพนักงาน ซึ่งเคารพต่อองค์กร มีความเต็มใจปฏิบัติงาน และอุทิศตนต่อองค์กร มีความผูกพัน มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ มีความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนใจและเอาใจใส่ ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรจากการต่อต้านของบุคคลอื่น ตระหนักในด้านดีขององค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความปรารถนาและความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการปฏิบัติงานกับความจงรักภักดีต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ทำให้เห็นว่า การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็นด้านการติดต่อสัมพันธ์ ด้านความรักในงาน ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึกผูกพันและด้านการรับรู้ ดังนั้น หากองค์กรต้องการให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ก็จะต้องเริ่มต้นจากการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นก่อน แล้วจึงจะส่งผลทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะในการนำความรู้ในเชิงวิชาการที่เกิดขึ้นใหม่ในงานวิจัยนี้คือ การสร้างความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีแนวทางในการสร้างความสุขในการทำงานให้แก่บุคลากร ดังนี้

1.1 ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ควรเพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารให้แก่บุคลากรในการรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน สร้างบรรยากาศความเป็นมิตรของบุคลากรภายในบริษัท ให้ปฏิบัติงานร่วมกันเหมือนพี่น้อง หรือเครือญาติมีการติดต่อสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการติดต่อสัมพันธ์กันของคนในองค์กร

1.2 ด้านความรักในงาน องค์กรควรมีการชี้แจงเป้าหมายในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง และอธิบายถึงผลของความสำเร็จที่เกิดขึ้นว่ามีผลกระทบอย่างไรกับองค์กรและตัวบุคลากรเอง เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้สำเร็จ พุ่มเทร่างกายแรงใจและสติปัญญาในการปฏิบัติงาน และคอยติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นระยะอย่างสม่ำเสมอ และเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้แก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความผูกพันในงานหน้าที่รับผิดชอบ

1.3 ด้านความสำเร็จในงาน องค์กรควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานของตนเองภายใต้หน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง เพื่อให้เกิดความท้าทายของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีระบบการให้รางวัลที่สามารถสร้างความรู้สึกรักในความมั่นคงในการปฏิบัติงาน รวมถึงผลของความสำเร็จที่เกิดขึ้นในรูปของรายได้และผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานที่บุคลากรจะได้รับ

1.4 ด้านการเป็นที่ยอมรับ องค์กรควรมีกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง เพื่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายของบุคลากร ทั้งด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา หรือสถานภาพต่าง ๆ เพื่อให้สมาชิกทุกคนเกิดการยอมรับการเป็นสมาชิกขององค์กร ร่วมกันเกิดความเท่าเทียมกันในการอยู่ร่วมกันในองค์กรในฐานะสมาชิกขององค์กร มีการเชิดชูบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเพื่อให้เกิดเป็นต้นแบบในการปฏิบัติงาน ไม่สร้างบรรยากาศการแข่งขันภายในองค์กร อันจะสร้างความแตกแยก ขาดความสามัคคีภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

หัวข้องานวิจัยที่ควรทำต่อไปในอนาคต ได้แก่ การศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่อื่น ๆ หรือจังหวัดใหญ่ ๆ ในแต่ละภาค ตลอดจนพื้นที่กรุงเทพมหานครหรือปริมณฑล เนื่องจากแต่ละพื้นที่จะมีบริบทของสังคมและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลความสุขในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในแต่ละพื้นที่ และสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละพื้นที่ได้ต่อไป รวมถึงการศึกษาหาแนวทางการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานร้านค้าธุรกิจปลีก เซเว่นอีเลฟเว่นในจังหวัดเชียงราย เพิ่มเติมจากประเด็นของความสุขในการปฏิบัติงานในการวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง (References)

- จาทรงศ์ วัฒนศิริ. (2552). ความผูกพันความจงรักภักดีและการมีความสุขในการทำงานของครูโรงเรียนจินดาวัฒน์ จังหวัดระยอง. นิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธนาकर ชันธพัฒ. (2557). ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรกรณีศึกษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิสาห์กิจขนาดกลางและขนาดย่อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ประสพชัย พสุนนท์. (2555). การวิจัยการตลาด. กรุงเทพฯ : ท้อป.
- ปราณี, ปาริฉัตต์กุล. (2561). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท เอเพ็กซ์ พลาสติก จำกัด. การค้นคว้าอิสระ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- พจนีย์ ยืนสูง. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พีระพงศ์ จำปาศรี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงานของผู้บังคับบัญชาในทัศนะของพนักงานขายกับความจงรักภักดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาพนักงานขายของบริษัท เฮเฟล (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- เพ็ญพิชชา ตั้งมาลา. (2553). ความสุขในการทำงานของพนักงานกองบำรุงรักษากลาง โรงไฟฟ้าแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิภา จันทร์หล้า. (2559). ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อบริษัท โตโยต้า โกเซ เอเชีย จำกัด จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชญ์ โนวิชัย. (2558). ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระ.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.