

คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน
ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด
ในเขตกรุงเทพมหานคร

**Employee Quality of Life that Affects Engagement in the Amazon Cafe Business Managed
by the Company M.B.C. Land Limited in Bangkok**

วิทยา ภิลาศรี¹, ดร.ฉันทิพย์ จำเดิมแผ่ตั้งศึก²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความจงรักของพนักงานที่ทำงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดยบริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อความจงรักของธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อความจงรักของธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร 400 คน ใช้สูตรคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ระดับความจงรักของพนักงานที่มีต่อธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร มีระดับความสัมพันธ์ที่สูงมาก ($R = .827^{**}$) เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าการทำงานของพนักงานกับความจงรัก ในภาพรวมความจงรักมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : องค์กร,คุณภาพชีวิต,คุณค่าการทำงาน,ความผูกพัน,ความจงรัก

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

The objectives of this research were 1) to study the loyalty of employees working in Café Amazon business managed by M.B.C. Land Co., Ltd. in Bangkok, and 2) to study different personal factors. Employees affect the loyalty of the Café Amazon business managed by M.B.C. Land Co., Ltd. in Bangkok 3) to study the different quality of life of employees affecting the loyalty of the store business M.B.C. Land Co., Ltd. manages Café Amazon in Bangkok. The sample population used in the research were 400 employees of Café Amazon managed by M.B.C. Land Co., Ltd. in Bangkok, using Taro Yamane's formula. The research tools were: Questionnaire Statistics utilized in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, T-test, and one-way analysis of variance. And the Pearson correlation coefficient calculation found the level of employee loyalty towards the Café Amazon business managed by M.B.C. Land Co., Ltd. in Bangkok. There was a very high level of correlation ($R = .827^{**}$) in the same direction. Comparing the level of engagement classified by personal factors, it was found that age, status, job position, and working age were significantly different at the 0.05 level. Overall, loyalty was very different at the 0.01 level.

Keywords: Organization, Quality of Life, Work Value, Commitment, Loyalty

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่เป็นไปด้วยความรวดเร็วและได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นในเรื่อง การเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม และกฎหมายส่งผลให้องค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พร้อมมีการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสภาวะการปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และทำให้องค์กรมีศักยภาพที่จะแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ ตลอดจนบริหารจัดการธุรกิจได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ล้วนมีองค์ประกอบสำคัญด้วยกันหลายปัจจัย แต่องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ “ทรัพยากรมนุษย์” ดังจะเห็นได้จากการกำหนดกลยุทธ์ของแต่ละองค์กร “ทรัพยากรมนุษย์” เป็น 1 ในเครื่องมือที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรในองค์กร ดังนี้ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money) 3) วัสดุสิ่งของ (Material) 4) การจัดการ (Management) 5) ตลาด (Market) 6) เครื่องจักร (Machine) 7) วิธีการทำงาน (Method) และ 8) เวลา (Minute) หรือเรียกว่า 8M's ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ “ทรัพยากรมนุษย์” จึงถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในองค์กร โดยมีมิลโกวิชและโบดริว (Milkovich & Boudreau, 1991) กล่าวว่า

ทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้ผลิตสินค้าและบริการ ควบคุมการผลิตและคุณภาพ วางแผนการตลาด บริหารการเงิน กำหนดนโยบายและ วัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรมีความพร้อมที่จะทุ่มเทการทำงานให้องค์กร สามารถดำเนินได้ตามนโยบายและบรรลุมติ วัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย หลายองค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน จึงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก ตั้งแต่การวางแผนกำลังคน การสรรหาคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติ เข้ามาปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งพัฒนาและรักษาบุคลากรที่มีทักษะองค์ความรู้ ไว้กับองค์กรให้มากที่สุด และยาวนานที่สุดเท่าที่จะทำได้

โดยบริษัทที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ชื่อว่า บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด (บริษัทในเครือของ บริษัท ปตท.น้ำมัน และการค้าปลีก จำกัด) ซึ่งเป็นบริษัทเอกชน สำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร รูปแบบธุรกิจเป็นแบบรับจ้าง บริหารแรงงานให้แก่ บริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) และบริษัท ปตท.น้ำมันและการค้าปลีก จำกัด (มหาชน) มี 7 ธุรกิจ ดังนี้ 1) ธุรกิจสถานีบริการน้ำมัน พีทีที สเตชั่น 2) ธุรกิจสถานีบริการปตท.NGV 3) ธุรกิจร้านค้าสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น 4) ธุรกิจร้านค้าเฟอร์นิเจอร์ 5) ธุรกิจศูนย์บริการฟิตเนส 6) ธุรกิจเท็กซ์ซิคเก้น 7) สำนักงานใหญ่รวมสาขา 803 สาขา พนักงานประมาณ 6,955 คน ซึ่งมีสาขาครอบคลุมอยู่ทั่วภูมิภาคของ ประเทศไทย โดยในแต่ละรอบเดือนมีพนักงานลาออกก่อนข้างสูงเฉลี่ยประมาณร้อยละ 8 ตามข้อมูลตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ข้อมูลลาออก (Turnover) รายธุรกิจ บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ประจำเดือน เมษายน 2566

ธุรกิจ	สาขา	ข้อมูลพนักงาน ณ วันที่ 15 เม.ย. 66			
		เกิดจริง	ขาด(เกิน)	สัดส่วน	%
1. สถานีบริการน้ำมัน พีทีที สเตชั่น	135	1,868	(175)	91.43	5
2. สถานีบริการปตท.NGV	23	162	(30)	84.38	5
3. ร้านค้าสะดวกซื้อเซเว่นอีเลฟเว่น	182	2,030	(107)	95.02	12
4. ร้านค้าเฟอร์นิเจอร์	312	1,544	(56)	96.50	6
5. ศูนย์บริการฟิตเนส	49	260	(8)	97.01	4
6. เท็กซ์ซิคเก้น	102	955	(63)	93.81	10
7. สำนักงานใหญ่	-	136	(12)	91.89	1
รวม	803	6,955	(451)	93.92	8

ที่มา: ฝ่ายสรรหาและคัดเลือก บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด

จากปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าธุรกิจลำดับที่ 4 คือ ร้านกาแฟอเมซอน พนักงานขาดอยู่ที่ร้อยละ 6 เหตุผลเนื่องจากเป็นธุรกิจที่มีจำนวนสาขามากที่สุด และในอนาคตมีแผนงานที่จะเปิดสาขาอีกจำนวนมาก จะต้องมีการใช้พนักงานจำนวนมากในการบริหารจัดการ อนาคตจะเป็นธุรกิจที่มีสาขาและพนักงานมากที่สุดของบริษัทฯ โดยมีแผนเปิดสาขาใหม่ ประจำปี 2566 (ไตรมาส 1-2) ประมาณ 14 สาขา จึงต้องมีการวางแผน ในการรักษา ส่งเสริม ผลักดันพนักงานเก่า ให้เติบโตในสายงาน (Career Path) เพื่อเป็นรองรับการขยายสาขาธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ทางผู้วิจัยจึงกำหนดเรื่องที่จะวิจัย คือ “คุณภาพชีวิตของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร” เพื่อสำรวจคุณค่าการทำงาน ณ ปัจจุบันของพนักงาน ว่ามีความจงรักภักดีในธุรกิจอยู่ในระดับใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการคือ ข้อมูลเชิงลึก อันนำมาซึ่งการกำหนดเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณค่าการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น เพื่อป้องกันไม่ให้พนักงานลาออกของ และตั้งใจที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถนำพาบริษัทไปสู่ความสำเร็จตามที่เป้าหมายกำหนดไว้ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีผลต่อความผูกพันในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตของพนักงานส่งผลต่อความผูกพันในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านเนื้อหา ศึกษาคุณค่าการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 110 สาขา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากจำนวนโดยใช้สูตร

ทาโร่ ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน 3) ด้านพื้นที่ ได้แก่ ร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม. บี.ซี. แลนด์จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

Kotler (2013) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะส่วนเฉพาะบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรม และการตัดสินใจของแต่ละบุคคล เพื่อใช้เป็นประโยชน์ในด้านการตลาด โดยแบ่งเกณฑ์ตามตัวแปรที่สำคัญทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ขนาดของครอบครัว หรือสมาชิกภายในครอบครัว รายได้ อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนา และเชื้อชาติ เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

Walton (1975) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานดีขึ้น ไม่ใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานหรือการมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น ซึ่งประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และค่าตอบแทนอื่นๆ ที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามรูปแบบสังคมทั่วไปหรือไม่
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและเสริมสร้างสุขภาพ หมายถึง พนักงานควรได้ทำงานในบรรยากาศที่เหมาะสม มีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม
3. การเพิ่มทักษะความสามารถของพนักงาน หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้รับถูกส่งไปพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ พัฒนาทักษะ ความรู้
4. โอกาสก้าวหน้าในสายงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับและปรับตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความมั่นคงในงาน
5. สัมพันธภาพและบรรยากาศระหว่างการทำงาน หมายถึง บรรยากาศในที่ทำงานมีความเป็นกันเอง ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้นวรรณะหรือแบ่งแยกพวกใครพวกมัน
6. ธรรมเนียมในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารมีใจเป็นกลางในการบริหารงาน ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล
7. ความพอดีระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หมายถึง การที่พนักงานสามารถบริหารเวลาในการทำงาน การเดินทาง การใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่รู้สึกว่าการกิจกรรมหรือได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

Steers (1977, หน้า 46) กล่าวว่า ความจงรัก เป็นความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงตนออกมาเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร มีจุดร่วมที่เหมือนกันของสมาชิกในการเข้าร่วมกิจกรรมขององค์กร และเต็มใจที่จะทุ่มเท กำลังกาย กำลังใจ เพื่อปฏิบัติงานภารกิจขององค์กร ประกอบด้วยลักษณะ 3 ประการ คือ

1. ทศนคติที่มุ่งมั่นต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความมุ่งมั่นพยายามทำงาน โดยมุ่งเน้นความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก
3. เจตจำนงที่จะธำรงสถานภาพพนักงานขององค์กร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 110 สาขา ผู้วิจัยได้คำนวณกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบประชากร โดยใช้สูตรคำนวณของ Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 231.57 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการสำรวจกลุ่มตัวอย่างเพิ่มขึ้นเป็นทั้งสิ้น 400 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน คือ การเลือกตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota Sampling) เพื่อกำหนดสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมทุกสาขาที่อยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นจึงใช้วิธีเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยได้ประสานงานไปยังฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจกาแฟอเมซอน สายงานผู้ช่วยกรรมการด้านปฏิบัติการธุรกิจค้าปลีก บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ทั้ง 3 ฝ่าย โดยฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจกาแฟอเมซอนกรุงเทพฯและภาคเหนือ จำนวน 140 ชุด ฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจกาแฟอเมซอนกรุงเทพฯและภาคใต้ จำนวน 130 ชุด และฝ่ายปฏิบัติการธุรกิจกาแฟอเมซอนกรุงเทพฯและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 130 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติในลำดับต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประกอบด้วย 3 ส่วน คือ 1) แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลหรือข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ 2) แบบสอบถามคุณค่าการทำงานของพนักงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน จำนวน 32 ข้อ และ 3) แบบสอบถามความจงรักในธุรกิจที่ธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 12 ข้อ

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำแบบสอบถามที่เป็นเครื่องมืองานวิจัยไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาให้มีความครอบคลุมทุกประเด็นและได้ตามภาษาที่กำหนดตามหลักการวิจัย จากนั้นได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุงให้สมบูรณ์ โดยผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) เฉลี่ยอยู่ที่ 0.99 เป็นค่าที่ใช้ได้ ซึ่งสูงกว่าค่าที่กำหนดที่เฉลี่ยตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และขั้นตอนสุดท้ายได้นำแบบสอบถามหาความเชื่อมั่นกับกลุ่มประชากรที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย 30 คน หลังจากนั้น นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลการคำนวณความเชื่อมั่นได้ 0.975 ซึ่งสูงกว่าค่าที่กำหนดไว้ที่ 0.70

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาจาก 2 แหล่ง คือ 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการแจกแบบสอบถาม 400 คน ให้พนักงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการค้นคว้า และรวบรวมเอกสาร และแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่างๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยใช้จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) กับปัจจัยปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และ 3 คุณค่าการทำงานของพนักงานความจงรักในธุรกิจธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างความจงรักในธุรกิจของพนักงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยการวิเคราะห์ความแตกต่างด้วยสถิติ T-test กับปัจจัยด้านเพศ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: ANOVA) กับปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ส่วนสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณค่าการทำงานของพนักงานกับความจงรักในธุรกิจของพนักงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนด์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson) จะเป็นค่าที่แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และมีค่าระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง ร้อยละ 88.8 มีอายุมากที่สุดอยู่ระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 35.0 ส่วนใหญ่อยู่ระดับการศึกษา มัธยมศึกษา/มัธยมปลาย ร้อยละ 52.3 สถานภาพส่วนใหญ่ คือ โสด ร้อยละ 81.5 ส่วนใหญ่ตำแหน่ง พนักงาน ร้อยละ 57.0 และส่วนใหญ่อายุงาน 4 เดือน ถึง 1 ปี ร้อยละ 43.5

2. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณค่าการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อภาพรวมคุณค่าการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.75$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านบริษัทมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ด้านบรรยากาศที่ทำงานได้มาตรฐาน ($\bar{X} = 3.90$) ด้านบริษัทให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.87$) ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่บนข้อกฎหมายและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.83$) ด้านงานเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{X} = 3.83$) ด้านบริษัทส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.68$) ด้านสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.53$) และด้านรายได้ที่เหมาะสมและพึงพอใจ ($\bar{X} = 3.42$)

3. ความจงรักในธุรกิจ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อความจงรักในธุรกิจอยู่ในระดับมากทุกด้าน ($\bar{X} = 3.98$) และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ ดังนี้ด้านความยินยอมที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัทฯ ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความปรารถนาในการเป็นสมาชิกของบริษัทฯ ($\bar{X} = 3.93$) และด้านการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายบริษัทฯ ($\bar{X} = 3.90$)

4. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจที่ต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงาน ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจที่ต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีเพศและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจด้านการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายบริษัทฯ ด้านความยินยอมที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัทฯ และด้านความปรารถนาในการเป็นสมาชิกของบริษัทฯ ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และอายุงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจด้านการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายบริษัทฯ ด้านความยินยอมที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัทฯ และด้านความปรารถนาในการเป็นสมาชิกของบริษัทฯ แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

5. การวิเคราะห์คุณค่าการทำงานของพนักงานแตกต่างกันจะส่งผลต่อความจงรักในธุรกิจที่แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยของครั้งทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับ ได้แก่ ด้านบรรยากาศที่ทำงานได้มาตรฐาน ด้านบริษัทมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ด้านส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ด้านบริษัทให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่บนข้อกฎหมายและยุติธรรม ด้านสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านงานเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง และด้านรายได้ที่เหมาะสมและพึงพอใจ ส่งผลต่อของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายบริษัทฯ ด้านความยินยอมที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัทฯ และด้านความ

ปรารภในการเป็นสมาชิกของบริษัทฯ ภาพรวมเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ระดับสูงมาก (Sig = 0.00) น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟอเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1.1 เพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะด้วยลักษณะงานที่รับผิดชอบไม่ได้มีความแตกต่างกัน ไม่ได้แบ่งงานเพศชายหรือเพศหญิง ทุกคนสามารถทำงานทดแทนกันได้ ตลอดจนบริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ให้ความสำคัญ ความเสมอภาค ในทุกเพศ จึงทำให้พนักงานมีความจงรักที่คล้ายกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) เรื่อง ความจงรักในธุรกิจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า เพศที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรัก ไม่แตกต่างกัน

1.2 อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะพนักงานธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน มีอายุเฉลี่ยค่อนข้างต่ำถ้าเทียบกับธุรกิจอื่นๆของบริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จึงอาจทำให้มีมุมมองความคิดเป็นของตัวเองสูง มาจากหลากหลายภูมิภาค วิธีในการใช้ชีวิตไม่เหมือนกัน จึงทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกันได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครชาติ ชูถนอม (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า อายุที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรัก แตกต่างกัน

1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะบริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ มีการดูแลพนักงานทุกคน ทุกตำแหน่ง ด้วยความเสมอภาคกัน ทำให้มีมุมมองที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทวัน เลิศวุฒิวงศา (2564) เรื่อง ความจงรักในธุรกิจและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรัก ไม่แตกต่างกัน

1.4 สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจด้วยประสบการณ์การใช้ชีวิตที่แตกต่างกัน เช่น สถานภาพโสดมีเวลาเป็นของตัวเอง เวลาตัดสินใจก็ตัดสินใจเพียงลำพัง ส่วนสถานภาพสมรสเวลาตัดสินใจทำอะไรต้องคิดแล้วคิดอีก และสิ่งสำคัญที่จะตัดสินใจอะไรลงไปต้องปรึกษากับสามีหรือภรรยา เพื่อให้เกิดการยอมรับร่วมกัน จะได้ไม่มีปัญหาตามมา ส่วนสถานภาพหย่าร้าง

ด้วยประสบการณ์การใช้ชีวิตที่ผิดหวังมา การตัดสินใจอาจจะต้องรอบคอบและดูให้แน่นอนก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชา อ๋ากัด (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความผูกพัน แตกต่างกัน

1.5 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะแต่ละตำแหน่งผ่านประสบการณ์ทำงานที่ไม่เหมือนกัน รายได้ สวัสดิการ ต่างกัน จึงทำให้มีมุมมองที่แตกต่างกันได้ เช่น ผู้จัดการรายได้มากกว่าทุกตำแหน่ง สวัสดิการครอบคลุมมากกว่า เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักในธุรกิจศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรัก แตกต่างกัน

1.6 อายุงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะในแต่ละช่วงอายุที่คิดไม่เหมือนกัน อายุน้อยยังไม่มีเรื่องให้คิดมากนัก จึงชอบรูปแบบทำงานที่ไม่ต้องมีกฎเกณฑ์อะไรมาก แต่หากอายุเริ่มมากขึ้นจะมีการแสวงหางานที่มั่นคง สวัสดิการที่ดี สามารถฝากอนาคตไว้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชา อ๋ากัด (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตและความจงรักในธุรกิจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุงานที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจ แตกต่างกัน

2. ผลการศึกษาคุณค่าการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

2.1 คุณค่าการทำงานของพนักงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ที่เหมาะสมและพึงพอใจ ด้านบรรยากาศที่ทำงานได้มาตรฐาน ด้านบริษัทมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ด้านบริษัทส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ด้านบริษัทให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่บนข้อกฎหมายและยุติธรรม ด้านสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านงานเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ที่แตกต่างกันจะมีผลต่อความจงรักในธุรกิจ 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับและยินดีปฏิบัติตามนโยบายบริษัทฯ ด้านความยินยอมที่จะทุ่มเทเพื่อบริษัทฯ และด้านความปรารถนาในการเป็นสมาชิกของบริษัทฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริวิชัย อองกุลนะ (2561) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท นิโอทรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักในธุรกิจของพนักงาน บริษัท นิโอทรอนิก้า ประเทศไทย จำกัด แตกต่างกัน

2.2 คุณค่าการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าคุณค่าการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์

ทางบวกกับความจงรักในธุรกิจร้านกาแฟ อเมซอน ที่บริหารโดย บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ในเขต กรุงเทพมหานคร และในภาพรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูงมาก หากแยกเป็นรายด้าน ระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับที่สูง มีเพียง 1 ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านรายได้ที่เหมาะสมและพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภา อ่ำกลัด (2563) เรื่อง คุณภาพชีวิตและความผูกพันองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัย

1. ทำให้มีกระบวนการความคิดเป็นเชิงระบบในการหาต้นหาปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถนำไปประยุกต์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อตัวเอง องค์กร และสังคม
2. มีทักษะในด้านการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น ตั้งแต่เรื่องการวางโครง การเรียงลำดับแต่ละประเด็นสำคัญ รูปแบบการจัดทำที่ถูกต้อง สถิติที่ใช้ และการใช้โปรแกรม SPSS และการสรุปผลวิจัย
3. ทำให้เกิดแนวคิดริเริ่มในการสร้างนวัตกรรมทางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ให้มีชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญกำลังใจ และพนักงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะ

1. บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ควรมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ ในการเป็นตัวกลางเชื่อม ความความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ในการสนับสนุน ส่งเสริม ให้พนักงาน มีความเข้าใจที่ดีต่อกัน อันจะช่วยให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุเป้าหมาย องค์กร
2. บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ควรตระหนักและเอาใจใส่ต่อปัจจัยพื้นฐานของพนักงาน ตลอดจน สวัสดิการที่มั่นคง เป็นที่ยอมรับและเท่าเทียมกับองค์กรอื่นๆ
3. บริษัท เอ็ม.บี.ซี.แลนค์ จำกัด ควรส่งเสริมกิจกรรมภายในบริษัท เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ให้มีความใกล้ชิดกันและรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน นำมาซึ่งการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไข พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น อย่างยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา โมระกรานต์. (2560). *คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนกรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์*. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2566, จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5903010089_8088_8261.pdf.
- มัทวัน เลิศวุฒิวงศา. (2564). *ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานเอกชน กรณีศึกษาบริษัทจัดจำหน่ายเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, สืบค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2566, จาก <http://ir-ithesis.swu.ac.th/dspace/bitstream/123456789/1534/1/621130095.pdf>.
- วิภา อ่ำกัลด. (2563). *คุณภาพชีวิตและความผูกพันขององค์กรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสายงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Hornby, A. S. and Turnbull, J. (2010). *Oxford Advanced Learner's Dictionary of Current English (Eighth Edition)*. Oxford: Oxford University Press., Retrieved on July 21, 2023 from [https://www.scirp.org/\(S\(lz5mqp453edsnp55rrgjt55\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2029656](https://www.scirp.org/(S(lz5mqp453edsnp55rrgjt55))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2029656).