



รายงานการวิจัย

เรื่อง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง

กรณีศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

THE FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE LOYALTY TOWARDS

DIRECT SELLING BUSINESS A CASE STUDY OF THAI DIRECT

SELLING DEVELOPMENT ASSOCIATION

นิวัตติ จันทราช

งานวิจัยนี้ ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2559

หัวข้อวิจัย : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา บริษัท
ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

ผู้วิจัย : นายนิติ จันทราช

หน่วยงาน : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีที่พิมพ์ : พ.ศ. 2561

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสมาชิกของบริษัทที่เป็นแม่ทีมใน 7 บริษัท ของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติ t-test ANOVA และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่าง

ผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัทและด้านความสัมพันธ์กับ
เพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัท
ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล ความภักดี ธุรกิจขายตรง สมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

Research Title : The Factors influencing Employee Loyalty towards Direct Selling
Business A Case Study of Thai Direct Selling Development Association

Name of Researcher : Mr. Niwat Chantharat

Name of Institution : Graduate College of Management, Sripatum University

Year of Publication : B.E. 2561

ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the level of loyalty of member in direct sales business which focused on a Case Study in the Direct Selling Development Association and to study factors influencing the loyalty of member in direct sales business. The samples were 351 members in the the Direct Selling Development Association. The instruments used in this study were the questionnaires. The statistics used in this research were frequency, percentage, mean, and standard deviation The statistics used in the study were t-test, ANOVA, and multiple regression analysis.

The result of this research found that the opinions on the characteristics of the work performed by the whole group had a high level of feedback. The opinions on the factors of work experience were at a high level. The opinions on the relationship between the management of the company and the mother team were at a moderate level and the opinions on organizational loyalty were at a high level. The hypothesis testing found the difference of the individual characteristics were age, education level, the difference in per capita monthly income affects the organizational loyalty of the Thai Direct Selling Association's members not different. The role of the work in the participation in the administration of the agency, The nature of the work. Payroll, compensation and welfare and work independence affect corporate loyalty of members in direct sales business. For the factors in work experience, The success of the work. Progress in work and the security of work affect the loyalty to the organization of members in the direct sales business. The Relationships between the management of the company and the mother, relationships with the company executives, and relationships with colleagues have contributed to the loyalty of the direct sales members.

Keywords: Loyalty, Direct Sales Business, the Direct Selling Development Association

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา บริษัท ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย” สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความช่วยเหลืออย่างยิ่งสำหรับ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนงกรณ์ คุณทลบุตร ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ในการทำวิจัยครั้งนี้และขอขอบคุณบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยของมหาวิทยาลัยศรีปทุม ดร.อุทัยรัตน์ เมืองแสน ดร.ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์ อาจารย์ชไมพร ไกยสิทธิ์ และนางสาวสุพรรณิ คำมา ที่ให้ความช่วยเหลือในการประสานงานด้านต่างๆ จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำหรับความช่วยเหลือและความมีน้ำใจของผู้ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น และที่สำคัญที่สุดขอขอบคุณมหาวิทยาลัยศรีปทุม ที่ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการวิจัยและ มอบทุนอุดหนุนวิจัยในครั้งนี้

นิวัติ จันทราช

ผู้วิจัย

พฤษภาคม 2561

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ.....	1
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
	1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
	1.3 คำถามการวิจัย.....	6
	1.4 สมมติฐานการวิจัย	6
	1.5 ขอบเขตของการวิจัย	6
	1.6 ข้อจำกัดของการวิจัย	8
	1.7 นิยามศัพท์.....	9
	1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2	วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	11
	2.1 บริบทของบริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย	11
	2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง.....	36
	2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
3	ระเบียบวิธีการวิจัย	57
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	57
	3.2 เครื่องมือการวิจัย.....	59
	3.3 การรวบรวมข้อมูล	61
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	61
	3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	64
	4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	65
	4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	69
	4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
	4.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่พิมพ์	78
	4.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	82
	4.6 การทดสอบสมมติฐาน	86
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	115
	5.1 สรุปผลการวิจัย	115
	5.2 อภิปรายผล	121
	5.3 ข้อเสนอแนะ	124
	บรรณานุกรม	127
	ภาคผนวก.....	131
	ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	132
	ภาคผนวก ข แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม	143
	ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	152
	ประวัติของผู้วิจัย	170

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท	58
2	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	65
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	65
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส	66
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	66
6	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจุบัน.....	67
7	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	67
8	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งใน ปัจจุบัน.....	68
9	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงาน ที่ทำ	69
10	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ที่ทำ: ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	70
11	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ทำ: ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	71
12	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ทำ: ด้านสภาพการทำงาน	72
13	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ทำ: ด้านความรับผิดชอบ.....	72
14	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ทำ: ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	73
15	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ ทำ: ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน	74
16	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านประสพการณ์ในการทำงาน	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
17	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความสำเร็จในการทำงาน.....	75
18	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	76
19	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน.....	77
20	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความมั่นคงในการทำงาน.....	78
21	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม	79
22	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านโครงสร้างการบริหาร	79
23	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท	80
24	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	81
25	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร	82
26	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร: ด้านความเชื่อมั่น	83
27	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร: ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	83
28	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภาคภูมิใจต่อองค์กร: ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
29	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความ ภักดีต่อองค์กร: ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร.....	85
30	จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความ ภักดีต่อองค์กร: ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร.....	85
31	การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนา การชายตรงไทย จำแนกตามเพศ	86
32	การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนา การชายตรงไทย จำแนกตามอายุ	87
33	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของ สมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	89
34	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของ สมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนก ตามอายุเป็นรายคู่.....	90
35	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของ สมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	91
36	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของ สมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายของ องค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	91
37	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของ สมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกของ องค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่.....	92
38	การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการ ชายตรงไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส.....	93
39	การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนา การชายตรงไทย จำแนกตามระดับการศึกษา.....	95

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
40	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	97
41	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	97
42	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	98
43	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	99
44	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	99
45	การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน	100
46	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายชื่อ.....	103
47	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายชื่อ.....	104
48	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายชื่อ.....	105

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
49	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่.....	106
50	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่.....	107
51	การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามอายุงาน	108
52	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรงกรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย.....	110
53	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรงกรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย	111
54	การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรงกรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย	113

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารองค์กรยุคใหม่ต้องให้ความสำคัญกับทุนมนุษย์ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ย่อมต้องใช้ทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ การจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดก็คือ คน เพราะคนเป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กร ดังนั้น องค์กรจะบรรลุถึงความสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้น การให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างสมานฉันท์นั้น จะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์กรเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถใช่วิธีการจูงใจให้ปฏิบัติงาน เกิดความมั่นใจและเกิดความรู้ ที่จะอุทิศตนเพื่องานได้อย่างถูกต้อง เนื่องจากในสภาพความเป็นจริงในการทำงาน บุคคลมีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด มีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่บางคนปฏิบัติงานได้ดีกว่าหรือน่าพึงพอใจกว่าผู้อื่น ผู้บริหารองค์กรมีหน้าที่หลักในการทำให้พนักงานทุกคนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด นอกเหนือจากการมีภาวะผู้นำที่ดีแล้ว การจูงใจนับว่าเป็นเทคนิคที่สำคัญ (น้ำผึ้ง นุชผา, 2552: 1)

ในปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่า มีคุณค่าต่อระบบการดำเนินงาน ช่วยให้อาจปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (วรรัตน์ เขียวโพธิ์, 2550: 1)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมหนึ่งที่องค์กรจะต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวทางการจัดการเชิงกลยุทธ์ ซึ่งประกอบไปด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การตัดสินใจ กำหนดแผนการดำเนินงาน การนำแผนงานไปปฏิบัติ ตลอดถึงการควบคุมและการประเมินผลของการนำแผนไปปฏิบัติโดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในระยะยาวขององค์กรที่ตั้งไว้ องค์กรสมัยใหม่ที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญในการจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างจริงจัง เพราะเป็นกระบวนการที่จะทำให้องค์กรมีทรัพยากร

มนุษย์เพียงพอ สามารถดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด (สาคร สุขศรีวงศ์, 2551: 267) องค์การเหล่านี้ พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ที่มีแนวคิดที่คนเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้าและบริการ มาสู่ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่เรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ที่มีแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์การ เพราะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้้องค์การได้บุคลากรที่มีความรู้เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่้องค์การ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กว้าง ครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ใน้องค์การและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหาร นับตั้งแต่สรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ รพีพิศาล, 2550: 3)

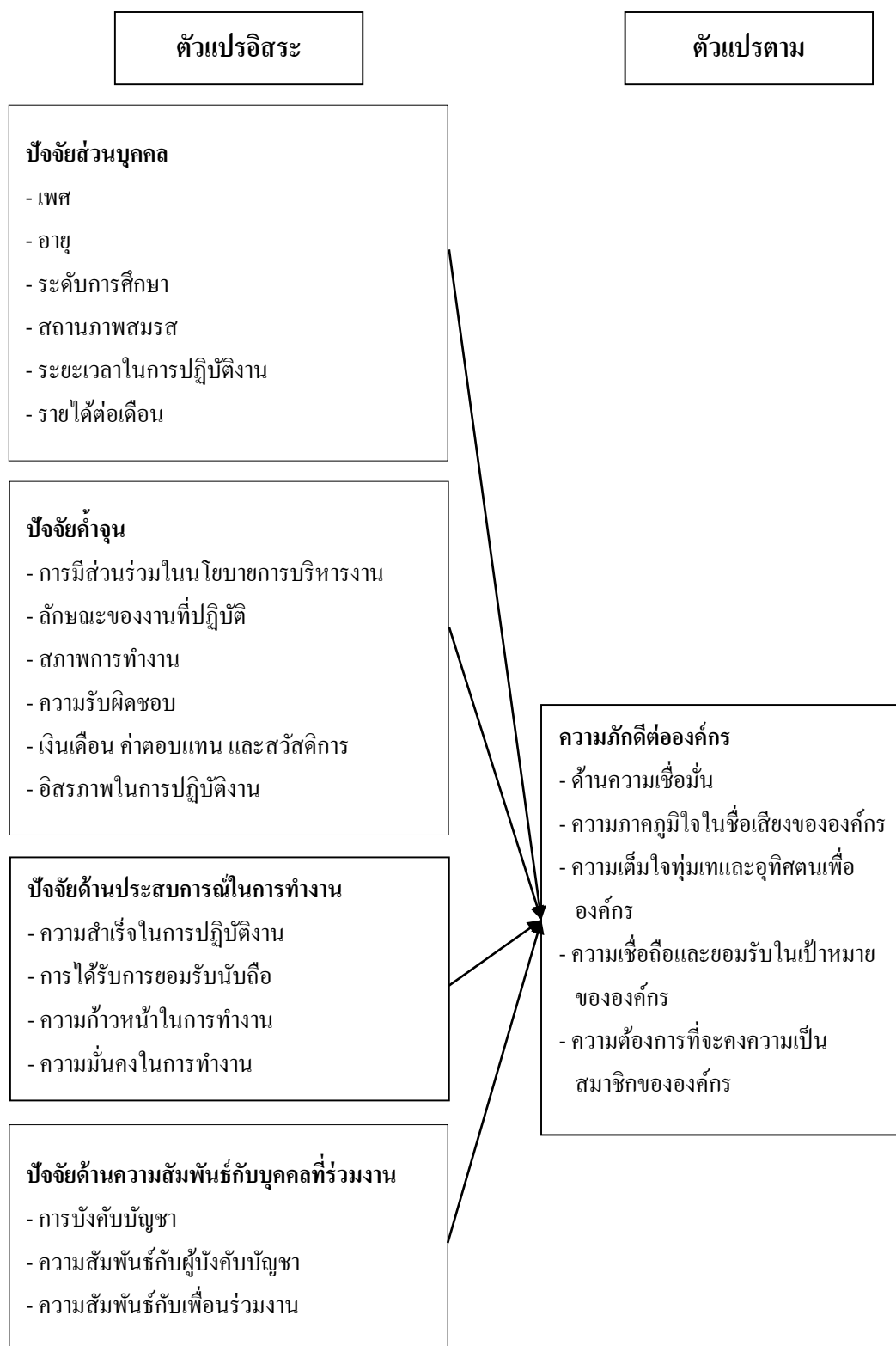
การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีพัฒนาการในระดับสูง จึงจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลใน้องค์กร พฤติกรรมของมนุษย์ มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้น แรงจูงใจ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรม ไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์ เป็นสิ่งที่เกิดมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา การปฏิบัติงานก็นับว่า เป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย ดังที่ให้ความเห็นว่า สิ่งจูงใจเป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่งที่จะจูงใจให้ทุกคนร่วมมือกันปฏิบัติใน้องค์กร มีประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานทั้งปวงนั้นต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกันสองอย่าง อย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถโดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติงาน อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ระเบียบแบบแผนและวิธีการ ที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ เมื่อใดปัจจัยทั้งสองประกอบพร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็จะดำเนินไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยสองประการนั้น ไม่แน่ว่า จะสำเร็จผลได้เสมอไป อาจไม่สำเร็จผลสมบูรณ์ดังต้องการหรือไม่สำเร็จผลเลยก็ได้ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างมีบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิด ถ้าผู้กระทำมีจิตใจไม่พร้อมที่จะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ย่อมบกพร่องไม่คงที่ แต่เมื่อผู้ปฏิบัติมีศรัทธา เข้าใจซึ่งถึงประโยชน์ของงาน พร้อมใจและพอใจที่จะขวนขวายปฏิบัติงานโดยเต็มกำลังความสามารถงานจึงดำเนินไปโดยราบรื่นและบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่า การปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อยทุกประเภท ทุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึ

นึกคิด เข้าไปประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ดังนั้น การจงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์กร ให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (น้ำผึ้ง บุปผา, 2552: 1-2)

ความภักดีต่อองค์กร มีความสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ความผูกพันต่อองค์กร เป็นการที่บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างจงรักภักดี ยอมรับเห็นความสำคัญ และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร พยายามทำงานอย่างทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปไม่เปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจินตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติตามกฎระเบียบมากขึ้น การหยุดงานลดลง มีความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น หากบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ก็สามารถนำพาองค์กรไปสู่วัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ต้องการได้ ทำให้ผู้บริหารองค์กรบริหารงานได้ง่ายขึ้นและมีเวลาที่จะปรับปรุงระบบ บทบาท กระบวนการบริหาร และการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในองค์กร ผลงานที่ออกมา มีประสิทธิภาพ เป็นที่ยอมรับของสังคม บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตน เพื่อช่วยองค์กร ประสบผลสำเร็จรุ่งเรือง (จักรี อินธิเสน, 2548: 2)

สมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ได้มีการจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยขึ้น เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2553 ภายใต้การควบคุมดูแลของสมาคมการค้าประจำกรุงเทพมหานคร โดยความร่วมมือจากพันธมิตรหลัก 3 ท่าน คือ คุณสมชาย หัซลีพหา, คุณอนุวัฒน์ ธรรมรัช และคุณขวัญชัย ปิยะทัศน์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งสมาคม คือ การส่งเสริมและพัฒนาการชายตรงไทย ให้ทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค สาธารณชน และภาครัฐ ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกทั้งสิ้น 10 บริษัท บุคลากร ประมาณ 3,128 คน และมีสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สิ่งที่สมาคมพัฒนาการชายตรงไทยได้รับการปรารภอยู่เสมอจากบรรดาบริษัทสมาชิกของสมาคมฯ ประสพปัญหาเกี่ยวกับแม่ทีม มีการออกจากการเป็นสมาชิกของบริษัทสูง ประมาณร้อยละ 15 (สถิติข้อมูลสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยปี, 2558) ซึ่งแม่ทีมที่ถือว่า เป็นนักการตลาดที่สร้างยอดขายให้บรรลุเป้าหมายตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ ทำให้มีผลกระทบต่อยอดขายของแต่ละบริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยอย่างมาก ในการนี้ทางสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย สนใจและได้ประสานความร่วมมือกับทางวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ หากมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์กร ก็จะสามารถนำผลงานวิจัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อการพัฒนาบุคลากรที่เป็นแม่ทีมให้ไม่ลาออกจากบริษัทที่จะทำให้ยอดขายเติบโตอย่างต่อเนื่องได้

จากความสำคัญที่ได้กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในบริษัทของ สมาคมพัฒนาการชายตรงไทย เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากสำรวจไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้ จะนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไป



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัท ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัท ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

1.3 คำถามการวิจัย

1.3.1 ระดับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย อยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย มีปัจจัยอะไรบ้าง

1.4 สมมติฐานการวิจัย

1.4.1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยที่แตกต่างกัน

1.4.2 ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

1.4.3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

1.4.4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง มีดังนี้

1.5.1 ประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่เป็นผู้นำด้านการตลาดในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย 7 บริษัท จำนวน 2,838 คน

1.5.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่เป็นผู้นำด้านการตลาดใน 7 บริษัท ของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำนวน 351 คน ได้มาจากการเลือกแบบโควตาตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร จำนวน 7 บริษัท

1.5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจชายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงข้อเดียว เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัย ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 5 เป็นคำถามให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความภักดีของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale)

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

1.5.4 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

1) ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2) ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน

1.3) ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

1.4) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2) ตัวแปรตาม ได้แก่ ความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือนับถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

1.5.5 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยเรื่องนี้กำหนดระยะเวลาในการทำวิจัย 1 ปี

1.6 ข้อยกเว้นของการวิจัย

ข้อยกเว้นของงานวิจัยสำหรับงานวิจัยนี้ สามารถอธิบายได้ดังนี้

1.6.1 งานวิจัยนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพียง 7 บริษัท ได้แก่ บริษัท จอยแอนด์คอสส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด, บริษัท จอยมาร์ท จำกัด, บริษัท สตาร์ ชนไชน์ จำกัด, บริษัท ไทย-เยอรมัน อินเทอร์เน็ตโปรดักส์ จำกัด, บริษัท โอทู อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด, บริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด และบริษัท แม็กซ์ อินเทอร์เน็ต เน็ตเวิร์ค จำกัด

1.6.2 งานวิจัยนี้ อีก 3 บริษัท ไม่สามารถเก็บข้อมูลได้ เนื่องจากบริษัทประสบผลกระทบทางเศรษฐกิจธุรกิจ 2 บริษัท ได้แก่ บริษัท ที อาร์เอ็มแอสโซซิเอท อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด, บริษัท โกลด์แคทส์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด และเจ้าของกิจการเสียชีวิต คือ บริษัท ปูแดง 168 (ไทยแลนด์) จำกัด จึงไม่สามารถร่วมให้ข้อมูลได้

1.7 นิยามศัพท์

ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและแสดงออกถึง ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

บุคลากร หมายถึง สมาชิกของบริษัทที่เป็นแม่ทีม สามารถปฏิบัติตามเป้าหมายยอดขายด้านการตลาดขององค์กรได้ โดยจะได้รับตำแหน่งที่องค์กรกำหนดไว้ตามระดับชั้น

ขายตรง หมายถึง การทำตลาดสินค้าหรือบริการในลักษณะของการนำเสนอขายต่อผู้บริโภคโดยตรง ณ ที่อยู่อาศัยหรือสถานที่ทำงานของผู้บริโภคหรือของผู้อื่น หรือสถานที่อื่นที่มีใช้สถานที่ประกอบการค้าปกติ โดยผ่านตัวแทนขายตรงหรือผู้จำหน่ายอิสระชั้นเดียวหรือหลายชั้น (ตามพระราชบัญญัติขายตรงและตลาดแบบตรง พ.ศ. 2545)

ธุรกิจขายตรง หมายถึง การทำตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคในลักษณะของการนำเสนอขายแบบบุคคลต่อบุคคล ซึ่งห่างจากที่ตั้งร้านค้าปลีกถาวร โดยบริษัทผู้ประกอบการนำเสนอโอกาสทางธุรกิจให้กับนักขายตรงอิสระ ผู้ขายตรงใช้การอธิบายหรือการสาธิตสินค้าเป็นกลยุทธ์หลักในการเสนอขาย

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน หมายถึง การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 นำผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กร ไปให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยไปใช้ประกอบการจัดอบรมบุคลากร

1.8.2 นำประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรที่ได้ ไปประยุกต์ใช้พัฒนาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต ในกลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจขายตรง และนำมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรบริหาร ธุรกิจมหาบัณฑิต ในส่วนการตลาดแบบตรง เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

1.8.3 ผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่ในองค์กรด้วยความรักดีและทุ่มเทกำลังกายกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มศักยภาพ

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรงกรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวความคิดดังต่อไปนี้

2.1 บริบทของบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

2.1.1 บริษัท จอยแอนด์คอสต์คอร์ปอเรชั่น จำกัด

2.1.2 บริษัท จอยมาร์ท จำกัด

2.1.3 บริษัท สตาร์ ชัน ไซน์ จำกัด

2.1.4 บริษัท ไทย-เยอรมัน อินเตอร์เทคโปรดักส์ จำกัด

2.1.5 บริษัท โอทู อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

2.1.6 บริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด

2.1.7 บริษัท แม็กซ์ อินเตอร์ เน็ตเวิร์ค จำกัด

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดี

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์กร

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 บริบทของบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยทั้ง 7 บริษัทนั้น ได้ดำเนินธุรกิจในรูปแบบธุรกิจขายตรงหลายชั้น หรือ MLM (Multi-Level Marketing) โดยมีลักษณะการดำเนินของธุรกิจขายตรงกล่าวคือ

ลักษณะของธุรกิจขายตรง ธุรกิจขายตรง เป็นธุรกิจที่ทำการตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคในลักษณะของการนำเสนอขายแบบบุคคลต่อบุคคล ซึ่งห่างไกลจากที่ตั้งร้านค้าปลีกถาวร โดยบริษัทผู้ประกอบการนำเสนอโอกาสทางธุรกิจให้กับนักขายตรงอิสระ ผู้ขายตรงใช้การอธิบายหรือการสาธิตสินค้าเป็นกลยุทธ์หลักในการเสนอขาย

จากข้อมูล สมาคมการขายโดยตรงจากประเทศต่างๆ ทั่วโลกกว่า 40 ประเทศ ได้ให้คำนิยามของการขายตรงว่า คือ การทำตลาดสินค้าอุปโภคบริโภคในลักษณะของการนำเสนอขายต่อผู้บริโภคโดยตรง ณ ที่อยู่อาศัยของผู้บริโภคหรือที่อยู่อาศัยของผู้อื่น ณ ที่ทำงานของผู้บริโภคหรือที่อื่นๆ ซึ่งห่างจากที่ตั้งร้านค้าปลีกถาวร ทั้งนี้โดยผู้ขายตรงใช้การอธิบายหรือการสาธิตสินค้าเป็นกลยุทธ์หลักในการเสนอขาย

สำหรับประเทศไทยเรา ยุทธวิธีขายตรง ได้ถูกใช้มากกว่า 50 ปี แล้วที่เห็นเด่นชัด คือ การขายประกันชีวิต และ 10 ปีที่แล้ว มีค่ายักษ์ใหญ่ของแอมเวย์จากสหรัฐอเมริกาเปิดกิจการขายตรงอย่างจริงจัง หลังจากนั้นธุรกิจขายตรงอื่นๆ ได้พัฒนาขึ้นมาตามลำดับ ผลิตภัณฑ์ที่ใช้วิธีการขายตรงก็มีอยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นเครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องกรองน้ำ เสื้อผ้า ยาสีฟัน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นเครื่องใช้ในชีวิตประจำวัน

ความต่างของระบบขายตรง ธุรกิจขายตรงจะมีความเป็นเอกลักษณ์ คือ ทุกคนมีสิทธิ์มาเป็นผู้จำหน่ายอิสระได้ โดยพิจารณาการจัดองค์กรและการจัดสรรผลประโยชน์ แบ่งได้เป็น 2 ระบบ คือ

1) ระบบขายตรงแบบชั้นเดียว (Direct Selling-Single Level Marketing: SLM) ระบบนี้ไม่มีความซับซ้อนอะไร จะมีผู้จัดการประจำเขต (แต่ละบริษัทอาจมีชื่อเรียกไม่เหมือนกัน) ซึ่งเป็นพนักงานของบริษัทจะทำหน้าที่เสาะหาและดูแลตัวแทนขายหรือผู้ขายอิสระ ซึ่งมีได้ไม่จำกัดจำนวนแล้วแต่ความสามารถของผู้จัดการนั้นๆ ซึ่งเมื่อคุณสมัครเข้าเป็นตัวแทนขาย คุณก็จะเป็นผู้จำหน่ายสินค้าให้กับลูกค้าของคุณที่หาได้ รายได้ที่คุณจะได้จะมาในรูปของค่าคอมมิชชั่นหรือส่วนลดพิเศษในการซื้อสินค้า คุณทำได้เท่าไรจะได้ผลตอบแทนในสัดส่วนนั้น และหากทำยอดขายสูงขึ้นไปรับค่าเปอร์เซ็นต์เพิ่มขึ้น เป็นโบนัสตอบแทนความขยันและความสามารถ บางบริษัทอาจเพิ่มแรงจูงใจตัวแทนขาย ที่ทำยอดขายสูงมากๆ ด้วยรางวัลพิเศษ ซึ่งมักจะเป็นให้บินไปเที่ยวต่างประเทศ หรือตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้น ตัวแทนขายของระบบขายตรงชั้นเดียวนี้จึงทำหน้าที่ขายอย่างเดียวและก็รับไปคนเดียว บริษัทที่ใช้ระบบนี้เด่นๆ เช่น มิสทีน เอวอน ฮานาโกะ ซื้อเสียการขายตรงระบบนี้อยู่ตรงที่ ไม่สามารถไปตัดค่าเปอร์เซ็นต์ของผู้ขายคนอื่นมาเป็นของตัวเองได้ และหากคุณเป็นตัวแทนขายที่รักความก้าวหน้า ถึงขั้นที่อยากมีบ้านมีรถ มันก็อาจทำให้คุณต้องเปลี่ยนมุมมองจากที่เคยเห็น ว่างานขายอิสระนี้เป็นงานอดิเรก ให้กลายเป็นงานประจำไป เพราะคุณอาจไม่มีเวลาให้กับงานประจำแท้ๆ ของคุณก็เป็นได้

2) ระบบขายตรงหลายชั้น (Direct Selling-Multilevel Marketing: KLM) เป็นระบบขายตรงที่กำลังได้รับความนิยมเป็นอย่างมากในปัจจุบัน ลักษณะการขายตรงแบบนี้พนักงานไม่ได้เป็นลูกจ้างของบริษัท ทุกคนจะเป็นนักขายอิสระ หรือผู้จำหน่ายอิสระ (มีหน้าที่ทั้งขายและ

หาสมาชิกเพิ่ม) ในระบบหลายชั้นนั้น ทุกคนจะเป็นผู้ขายทั้งสาย หรือจะใช้สินค้าเองก็ได้ นักขายจะมีรายได้มาจาก

2.1) รายได้ที่เกิดขึ้นอย่างแรก คือ จากการขายปลีก จะเกิดจากการซื้อสินค้าจากบริษัท แล้วขายออกไปให้กับลูกค้าหรือคนในสาย ซึ่งมีส่วนแตกต่างระหว่างราคาปลีกกับราคาเต็มของตัวสินค้า นั่นๆ ถือเป็นรายได้ครั้งแรกที่ได้จากการขายปลีก

2.2) รายได้จากกลุ่มทีมงาน ในแต่ละสิ้นเดือนจะมีการประมวลผลของยอดขายทั้งหมดของกลุ่มหรือสายงานทั้งหมดมาป็นให้ระดับบน หรือที่ต้นสายและคนแถวหน้านี้ จะจ่ายไต่ลงไปเรื่อยๆ

ทั้งนี้ การเป็นนักขาย หรือผู้จำหน่ายอิสระนั้น เมื่อสามารถทำยอดขายได้ตามเป้าหมายที่องค์กรวางแผนไว้ จะมีการขึ้นระดับหรือขึ้นตำแหน่ง ตามข้อกำหนดของยอดขายในแต่ละระดับชั้น ซึ่งผู้จำหน่ายอิสระเหล่านี้จะเรียกว่า แม่ทีม (ผู้นำการตลาด) ทั้งนี้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาแม่ทีม หรือนักการตลาดที่ทำยอดขายได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ในระบบของธุรกิจขายตรงหลายชั้น หรือที่เรียกว่า MLM โดยในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยนั้น ประกอบด้วย 7 บริษัท ได้แก่

2.1.1 บริษัท จอยแอนด์ค้อยส์คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ในต้นปี 2543 ปีแห่งการถือกำเนิดของ “บริษัท เจริญโอสธ จำกัด” ในฐานะผู้ผลิตยา น้ำสมุนไพร “โหยงเหิง” ด้วยจุดมุ่งหมายสำคัญในการจำหน่ายผลิตภัณฑ์คุณภาพ เพื่อสุขภาพ ผู้บริโภค และแม้วันนี้จะผ่านกาลเวลามานานกว่าหนึ่งทศวรรษแล้ว แต่ความนิยมของผลิตภัณฑ์ ยาสมุนไพร “โหยงเหิง” ก็ยังคงไม่เสื่อมคลาย โดยน้ำยาสมุนไพร “โหยงเหิง” มีต้นกำเนิดมาจาก ตำรับยาจีนโบราณของหมอชาวจีนผู้หนึ่งในสมัยราชวงศ์ฮั่น ผู้ซึ่งเป็นลูกศิษย์ของ “เตียตงเก็ง” หมอชาวจีนที่มีชื่อเสียงในสมัยนั้น และเป็นผู้แต่งตำรับยา “ตงก๊กเอียไซฮัก” ซึ่งถือเป็นตำรับยาเก่าแก่อันสูงส่งของจีนจากตำรับยาจีนโบราณ ในทางเดียวกันสูตรยานี้ยังได้รับการปรับปรุงและพัฒนาขึ้นจนกลายเป็นตำรับยาใหม่ พร้อมๆ กับได้รับการยอมรับ ว่าเป็นตำรับยาอายุวัฒนะที่ ยอดเยี่ยมในสมัยนั้น เมื่อคนรุ่นลูกรุ่นหลานนำเอาสูตรยานี้มาปรุงคิมกันต่อเรื่อยๆ จนทำให้สุขภาพ ดี แข็งแรง และอายุยืน สรรพคุณของยานี้จึงเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางและแพร่หลายมากขึ้น จากนั้นสูตรยาดังกล่าวก็ได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นสู่รุ่น และหนึ่งในผู้ที่ได้รับการตกทอดสูตรยาดังกล่าวในประเทศไทย คือ “บริษัท เจริญโอสธ จำกัด” ภายใต้การบริหารงานของ “ดร.สมชาย หัทธิพิทา” ประธานกรรมการบริษัทฯ ซึ่งรู้แจ้งเห็นจริงถึงสรรพคุณอันอเนกอนันต์ของสูตรยาจีน ดังกล่าวนี จึงเกิดแรงบันดาลใจที่อยากจะเผยแพร่สูตรยาจีนอย่างจริงจังด้วยความมุ่งมาดปรารถนา ให้ผู้อื่น ได้มีสุขภาพที่ดีโดยทั่วกัน โดยเอาสูตรยาเก่าแก่นี้มาปรุงขึ้นใหม่ภายใต้กรรมวิธีที่สะอาด

และถูกต้องตามมาตรฐานการผลิต ที่คณะกรรมการอาหารและยา กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดไว้ จนในที่สุดยาน้ำสมุนไพร “โหยงเหิง” จึงได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นยาแผนโบราณ เลขทะเบียนยา ที่ G244/43 และที่สำคัญกว่านั้นยังมีโรงงานผลิตที่มีมาตรฐานระดับสากลเป็นของตนเองอีกด้วย

วิสัยทัศน์

เป็นบริษัทขายตรงแบบเครือข่าย ที่สนองต่อความต้องการและความคาดหวังของสมาชิก ซึ่งเป็นหุ้นส่วนของเรา ด้วยเครื่องมือนวัตกรรมทางการตลาดที่แข่งขันได้

พันธกิจ

- 1) บริษัทจะพัฒนาเทคโนโลยี Online ที่จะให้สมาชิกดำเนินธุรกิจขายตรงได้ทุกที่ทุกเวลา เพื่อเป็นการช่วยขยายเครือข่ายให้กับสมาชิก และบริษัท
- 2) บริษัทจะมีการขยายสาขา เพื่อรองรับธุรกิจการขยายธุรกิจทั่วประเทศ
- 3) บริษัทจะหาสินค้าที่มีคุณภาพที่ตอบสนองทุกความต้องการ ไม่ว่าจะผลิตเองหรือพันธมิตร เพื่อเติมเต็มทุกความคาดหวังของสมาชิก
- 4) บริษัทจะเน้นในเรื่องของกฎระเบียบและความเป็นมาตรฐานของบริษัท เพื่อให้เกิดการยอมรับในสากล
- 5) บริษัทจะสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อให้สามารถตอบสนองและเติมเต็มความคาดหวังของสมาชิก
- 6) บริษัทจะสร้างเครื่องมือและระบบที่จะทำให้ผลประโยชน์ของสมาชิก ซึ่งเป็นหุ้นส่วนทางธุรกิจของบริษัทเป็นมรดกตกทอดตลอดไป

วัตถุประสงค์

- 1) มุ่งมั่นจะเป็นบริษัท MLM ชั้นนำ ที่มีการบริหารจัดการที่มุ่งสู่ความเป็นสากล
- 2) สร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ และคัดสรรผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ และสนองตอบต่อทุกความต้องการ
- 3) บริษัทต้องมีการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองต่อการส่งมอบสินค้าและการบริการที่ดีสู่ความพึงพอใจสูงสุดของสมาชิก
- 4) บริษัทจะสร้างเครื่องมือทางการตลาดที่จะให้ทุกรายจ่ายเป็นรายรับของท่าน

คำนิยาม

C: Comprehension ความเข้าใจธุรกิจในการดำเนินธุรกิจเป็นอย่างดีธุรกิจและความรู้ถึง ความต้องการของลูกค้าอย่างลึกซึ้ง

O: Opportunity การสร้างสรรค์โอกาสในการพัฒนาธุรกิจและการพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นของ บรรดาสมาชิกและลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

I: Integrity การยึดถือหลักคุณธรรม ความซื่อสัตย์ และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

N: Novelty การพัฒนานวัตกรรมด้านการตลาด ผลิตภัณฑ์ บริการ ตลอดจนการบริหารจัดการ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสังคมให้ดีที่สุด

จากก้าวแรกสู่ก้าวที่สอง ในปี 2545 (วันที่ 9 มีนาคม 2545) ที่ถือเป็นก้าวสำคัญก้าวใหม่ของ “บริษัท เจริญโอสดี อินเทอร์เน็ต จำกัด” กับการเริ่มต้นเข้าสู่ธุรกิจในระบบเครือข่ายขายตรงของประเทศไทย ในฐานะผู้จัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ยาน้ำสมุนไพร “โหยงเหิง” พร้อมๆ กับการเปิดตัวผลิตภัณฑ์ต่างๆ มากมายผ่านทางสื่อโทรทัศน์ สื่อทางวิทยุและงานแสดงสินค้าต่างๆ อย่างเป็นทางการและเต็มรูปแบบ และแม้ ณ ช่วงเวลานั้น ชื่อของ บริษัท เจริญโอสดี อินเทอร์เน็ต จำกัด จะปรากฏขึ้นท่ามกลางคู่แข่งคู่ต่อกร โดยเฉพาะ “ค่ายบิกเนม” ระดับอินเทอร์เน็ตที่มีอยู่มากหน้าหลายตาก็ตาม แต่ด้วยกลยุทธ์และยุทธวิธีที่สามารถครองใจลูกค้าทั้งผู้บริโภค รวมถึงผู้นำสมาชิกของ เจริญโอสดีฯ ได้อย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาด ก็ได้สร้างความสำคัญให้ “ผู้มาใหม่” อย่าง “เจริญโอสดี” กลับกลายเป็น “ผู้เล่นหลัก” ที่มีบทบาทสำคัญต่อธุรกิจนี้ได้อย่างน่าจับตามอง สอดรับกับแนวทางการพัฒนาที่น่าสนใจอีกอย่างหนึ่งในปีเดียวกันนี้ คือ การขยายสาขาของบริษัทฯ ในจังหวัดต่างๆ กว่า 30 แห่งทั่วประเทศ เพื่อรองรับและฝึกอบรมการทำงานให้กับสมาชิกไว้อย่างพร้อมพร้อม และจากจุดนี้เองจึงถือเป็นช่องทางในการไขว่คว้าโอกาสและความสำเร็จของผู้คนที่เลิกล้ำที่สุด

ปี 2546-2547 ก้าวแห่งการพัฒนาที่ไม่เคยหยุดนิ่ง ถือเป็นก้าวแห่งการพัฒนาที่ไม่เคยหยุดนิ่งสำหรับ บริษัท เจริญโอสดี อินเทอร์เน็ต จำกัด โดยเฉพาะการสร้างสีสันใหม่ๆ ด้วยสไตล์การทำตลาดที่เต็มไปด้วยลูกเล่นแพรวพราว ทำให้สามารถเรียกความสนใจและแย่งชิงพื้นที่บนหน้าหนังสือพิมพ์ได้อย่างสม่ำเสมอ ทั้งในส่วนของการส่งเสริมการตลาดควบคู่ไปกับการจัดกิจกรรมต่างๆ มากมาย เช่น การแถลงข่าวต่อสื่อมวลชน, การจัดงานประกาศเกียรติคุณ MDP การจัดพิธีอุปสมบทหมู่ในวันแม่แห่งชาติและวันพ่อแห่งชาติ, การจัดรายการ โทรทัศน์ “รักษา รักษาสุขภาพ” การจัดสัมมนาต่างประเทศ และอื่นๆ เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องเรื่อยมา จนถึงปี 2547 ที่ บริษัท เจริญโอสดี อินเทอร์เน็ต จำกัด ได้ผสานความร่วมมือรวมพลังขยายธุรกิจ โดยการจัดสัมมนาชมรมนักธุรกิจขายตรงไทย ซึ่งมี “ดร.สมชาย หัชลีพหา” นั่งแท่นเป็นประธานชมรมฯ ตลอดจนการจัดโครงการร่วมกับ บริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ในชื่อโครงการ “เติมบางจากทั่วไทย เติมรายได้กับบริษัทเจริญโอสดี” เป็นต้น นอกเหนือจากแนวทางการพัฒนาทางการตลาดที่กล่าวมาทั้งหมด อีกสิ่งหนึ่งที่สัมผัสได้จากผู้เป็นมันสมองชั้นเลิศ อย่าง “ดร.สมชาย หัชลีพหา” นั่นก็คือ การให้ความสำคัญอย่างยิ่งยวดกับ

การเติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยการเป็นนกน้อยที่ทำรังแต่พอตัว ค่อยๆ ทำ ค่อยๆ สร้าง และพยายามสร้างการรับรู้ให้เกิดขึ้น เพื่อฉายภาพความมั่นคงของบริษัทฯ ให้สมาชิก รวมถึงทุกคนได้เห็น ได้เชื่อมั่นในการก้าวเข้ามาร่วมธุรกิจกับเจริญไอสดฯ และดูเหมือนว่า ทุกอย่างก็เป็นไปได้ในทิศทางที่ดีดั่งว่าไว้จริงๆ เมื่อบริษัท เจริญไอสด อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ได้รับเลือกเป็นองค์กรดีเด่นที่สนับสนุนให้มีเครือข่ายธุรกิจสร้างรายได้และเครือข่ายการสร้างคนดี พร้อมกับได้รับรางวัลพระราชทาน “รางวัลเทพทอง” ประจำปี 2546 จากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ซึ่งนอกจากจะเป็นรางวัลสูงสุดที่สร้างความภาคภูมิใจให้กับทั้งองค์กรอย่างเหนือคำบรรยายแล้ว ยังเสมือนเป็นเครื่องการันตีความสำเร็จในช่วงปีสุดท้าย ปี 2547 ได้อย่างงดงาม

ปี 2549 ยุคทอง “เจริญ ไอสด” ยกระดับขายตรงอินเทอร์เน็ตหลังจากปูฐานความสำเร็จจนก้าวเข้าสู่ยุคทองของ “บริษัท เจริญไอสด อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด” ขายตรงสัญชาติไทย จนก้าวขึ้นมาผงาดในวงการขายตรงเมืองไทย และพร้อมจะเปลี่ยนผ่านเพื่อก้าวไปสู่บริษัทขายตรงระดับอินเทอร์เน็ต และบริษัทพร้อมแล้วกับการแข่งขันในตลาดระดับสากล โดยเปลี่ยนชื่อและเปลี่ยนโลโก้ใหม่ ภายใต้ชื่อ “บริษัท เจริญไอสด อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เน็ทเวิร์ค จำกัด” ซึ่งการปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ในครั้งนี้ ถือเป็นการเตรียมความพร้อม เพื่อแข่งขันกับบริษัทขายตรงข้ามชาติจากทุกประเทศ ไม่เพียงเท่านั้น บริษัทยังคงมุ่งมั่นที่พัฒนาการตลาดแบบไม่หยุดยั้ง ด้วยการลงทุนอย่างต่อเนื่อง ทั้งการขยายสาขาธุรกิจเพื่อรองรับกับจำนวนสมาชิกที่เข้ามา และสร้างความมั่นคงของบริษัท โดยบริษัทยังคงคอนเซ็ปต์เปลี่ยนทุกรายจ่ายให้กลับมาเป็นรายรับของสมาชิก ขณะเดียวกัน บริษัทยังคงมุ่งมั่นที่จะสร้างพันธมิตรทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างรายได้ให้กับคนไทยต่อไป

ปี 2550 ตอกย้ำความเหนือชั้นที่กล้าแกร่ง ผนึกพลังความร่วมมือพันธมิตรธุรกิจชั้นนำ แม้ภาพความสำเร็จของเหล่าบรรดาสมาชิกจะยังคงถูกฉายซ้ำแล้วซ้ำเล่า แต่ “บริษัท เจริญไอสด อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เน็ทเวิร์ค จำกัด” ก็ไม่ได้หยุดนิ่งที่พัฒนาองค์กรเพื่อให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทได้นำระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาปรับใช้อย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็น E-Business ซึ่งเป็นการทำงานร่วมกับธนาคารไทยพาณิชย์ เพื่อขยายธุรกิจให้เป็นวงกว้างมากขึ้น การนำระบบ E-Business (อี-บิสซิเนส) มาต่อยอดในการทำธุรกิจ “เจริญไอสด อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล เน็ทเวิร์ค” ถือเป็นบริษัทขายตรงรายแรกๆ ของวงการขายตรงเมืองไทย ซึ่งนอกจากจะเป็นผลดีในการทำธุรกิจแล้ว ยังช่วยอำนวยความสะดวกสบายให้กับสมาชิก เพราะเมื่อสั่งซื้อสินค้าแล้วสามารถเลือกที่จะไปรับสินค้าที่ใดก็ได้ด้วย นอกจากนี้จากวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลของ “ดร.สมชาย” ที่ต้องการจะเพิ่มช่องทางในการทำตลาดให้กว้างขึ้น บริษัทยังได้จับมือกับพันธมิตร

ทางธุรกิจ ไม่ว่าจะเป็น บริษัท ไอ.ซี.ซี อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) หรือบริษัทในเครือ สหพัฒนคัมภ์ และบริษัท ยูสตาร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อนำสินค้าที่ดีมีคุณภาพกว่า 1,000 รายการ เข้ามาจำหน่ายผ่านช่องทางต่างๆ ของบริษัท ยังเป็นการเพิ่มโอกาสในการทำธุรกิจของสมาชิก ได้อีกทาง

เป็นอีกหนึ่งปีของ บริษัท เจริญโอสด อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล เน็ทเวิร์ค จำกัด ที่ต้องจารึก ไว้ในหน้าประวัติศาสตร์ จากการรีแบรนด์ครั้งใหญ่ พร้อมกับจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่ เป็น “บริษัท จอย แอนด์ คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด หรือ J&C” เพื่อให้บริษัทและสินค้า มีความเป็น “อินเทอร์เน็ตแบรนด์” มากขึ้น รวมถึงการสรรสร้างแบรนด์ใหม่ J&C ให้เป็นเหมือน การเชื่อมโยงระหว่างค้าปลีก ค้าส่ง ขายตรง และอี-คอมเมิร์ซ ที่หลอมรวมเป็นหนึ่งเดียวกัน ได้อย่างลงตัว และเพื่อเป็นการยกระดับแบรนด์ให้ก้าวไปสู่ความเป็นสากลมากยิ่งขึ้นอีกด้วย สำหรับที่มาของชื่อบริษัทใหม่ในนาม บริษัท จอย แอนด์ คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (J&C) นั้นมา จากการผสมผสานระหว่างคำว่า จอย ซึ่งหมายถึง “จอยมาร์ท” และคำว่า คอยน์ ก็หมายถึง เจริญโอสดฯ นั่นเอง เช่นเดียวกับ กลยุทธ์ของ เจริญโอสดฯ ในนามใหม่ “จอย แอนด์ คอยน์” ตลอดปี 2552 ก็ยังคงให้น้ำหนักกับ การสร้างความน่าเชื่อถือในความมั่นคงให้เป็นที่ปรากฏ ต่อสายตาทุกคน รวมถึงการต่อยอดความสำเร็จจากสิ่งที่บริษัทได้ดำเนินการมาควบคู่ไปกับการนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ที่จะดำเนินการต่อไปในอนาคตได้อย่างน่าชื่นชม เพราะไม่เพียงแต่จะ พยายามสรรหาผลิตภัณฑ์ใหม่ที่มีความแตกต่างเข้ามาเพิ่ม และสร้างความโดดเด่นให้กับผลิตภัณฑ์ ให้มากขึ้นแล้ว ยังจะนำเสนอกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพของบริษัทให้เห็นควบคู่กัน ไปด้วย โดยเฉพาะการขยายสาขาร้านขายตรงสะดวกซื้อ (JOINMART) จากปัจจุบันที่มีอยู่มากกว่า 30 แห่งทั่วประเทศ รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงสาขาของเจริญโอสดฯ ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน และจากการพัฒนาตัวเองที่มีให้เห็นตลอดเส้นทางใน ทุกย่างก้าวนี้เองจึงทำให้บริษัทได้รับรางวัล “นวัตกรรมการตลาด ขายตรงแนวใหม่ ขายตรงสะดวกซื้อ (JOINMART) รายแรกของไทย” จาก ฯพณฯ ท่านนายกรัฐมนตรี และสมาคมช่างภาพสื่อมวลชนแห่งประเทศไทย อย่างสมภาคภูมิ

ความสำเร็จในปี 2553 ของ บริษัท จอย แอนด์ คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (J & C) ซึ่งยังคงได้รับการการันตีในฐานะ “ผู้สร้างอาชีพที่มั่นคง” อีกหนึ่งรางวัลที่ได้รับจาก ฯพณฯ ท่านนายกรัฐมนตรี และชมรมผู้สื่อข่าว นับรวมถึงภาพความสำเร็จที่ต่อเนื่องจากปี 2552 จากการ ขยับขยายการลงทุนสู่ต่างประเทศ ด้วยการปรีกรงระบบตลาดขายตรงที่ประเทศมาเลเซีย ซึ่งว่ากันว่า เป็นการขยายตลาดต่างประเทศอย่างเต็มรูปแบบของขายตรงสัญชาติไทย เพราะมาเลเซีย เป็นประเทศที่มีศักยภาพในธุรกิจขายตรง และเพื่อรองรับการเติบโตอีกหนึ่งก้าวกระโดดของ

จอย แอนด์ คอยน์ (J & C) ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และรวมไปถึงการเตรียมเปิดสาขาต่างประเทศเพิ่มอีก 3 แห่ง ได้แก่ กัมพูชา เวียดนาม และจีน เป็นเป้าหมายต่อไป อย่างไรก็ตามเป้าหมายในการรุกคืบตลาดทั้ง 3 ประเทศที่กล่าวมานี้ ถือเป็นประเทศที่มีอัตราการเติบโตทางเศรษฐกิจค่อนข้างสูง โดยเฉพาะตลาดที่ประเทศจีน ซึ่งเป็นตลาดที่ใหญ่ แต่มีข้อจำกัดในเรื่องข้อห้ามทางกฎหมายว่าด้วยการประชุมหรือชุมนุมกันไม่ได้ ดังนั้นรูปแบบในการขยายตลาด จึงจะเป็นการขยายในรูปแบบของ อี คอมเมิร์ซ เป็นลักษณะ ร่วมทุน (Joint Venture) ซึ่งบริษัทอยู่ระหว่างการหาพาร์ทเนอร์ร่วมธุรกิจไปอีกสัปดาห์หนึ่งต่อไป นอกจากนี้ “จอย แอนด์ คอยน์ (J & C)” ยังเป็นหัวเรือใหญ่ในการผลักดันความร่วมมือกับบริษัทขายตรงเพื่อร่วมกันจัดตั้ง “สมาคมพัฒนาการขายตรงไทย (TSDA)” ขึ้นมา และถือเป็นหนึ่งในสมาคมฯ ที่มีความสำคัญต่ออุตสาหกรรมขายตรงไทย ซึ่งวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งสมาคมฯ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาขายตรงของไทยให้เป็นที่ยอมรับของผู้บริโภคและภาครัฐ ส่งเสริมและสนับสนุนสมาชิกดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และเพื่อปกป้องสิทธิ์ของบริษัทสมาชิก กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรมทั้งทางด้านกฎหมายและอื่นๆ

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

แบ่งเป็น 6 กลุ่ม

- 1) กลุ่มบริโภคและสินค้าของใช้ประจำวัน ได้แก่ น้ำอัดลม น้ำผลไม้ เครื่องดื่มเพื่อสุขภาพ ชา กาแฟ ผลิตภัณฑ์ซักล้างทำความสะอาด อาหารกึ่งสำเร็จรูป และเครื่องปรุงรส
- 2) ผลิตภัณฑ์เกี่ยวกับรถยนต์ ได้แก่ น้ำมันเครื่องบำรุงรักษารถยนต์
- 3) ผลิตภัณฑ์เพื่อการเกษตร ได้แก่ ปุ๋ยสารปรับปรุงดิน
- 4) สินค้าความงาม ได้แก่ เครื่องสำอางดูแลและบำรุงผิวกาย ดูแลและบำรุงผิวหน้า ดูแลและบำรุงเส้นผม สินค้าอื่นๆ
- 5) สินค้าสุขภาพ ได้แก่ ยาแผนโบราณ ยาสามัญประจำบ้าน อาหารเสริม
- 6) สินค้าอุปโภค ได้แก่ ชุดเครื่องนอน ผ้าขนหนู และของใช้สำหรับเด็กอ่อน ผลิตภัณฑ์อื่นๆ เสื้อผ้าบุรุษ เสื้อผ้าสตรี เสื้อผ้าเด็ก ชุดกีฬา เครื่องใช้ไฟฟ้า โทรศัพท์มือถือ

การดำเนินงานของบริษัท

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ จึงสร้างระบบการตลาดให้ปฏิบัติตามระบบการตลาดแบบเครือข่ายหลายชั้น ซึ่งเน้นให้สมาชิก หรือผู้จำหน่ายอิสระที่มีความสามารถด้านการตลาดสร้างยอดขายตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายของยอดขายแล้ว บริษัทจะถือว่า เป็นผู้นำด้านการตลาด โดยกำหนดระดับตำแหน่งของผู้นำ ดังนี้

เงื่อนไขในการขึ้นตำแหน่งของบริษัท จอย แอนด์ คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

01. บาลานซ์ทีม (Balance Team)

ผู้จำหน่ายอิสระสามารถสร้างทีมขาย ในการขึ้นตำแหน่งได้ดังนี้

1) ผู้จำหน่ายอิสระระดับทอง จะต้องพัฒนาและสร้างทีมขายเพื่อให้มีผู้จำหน่ายอิสระระดับทอง ในทีมที่ 1 ครบ 600 หน่วย และทีมที่ 2 ครบ 600 หน่วย เช่นกัน (1 หน่วยของผู้จำหน่ายอิสระระดับทอง เท่ากับ 3,825 PV ในแผน Balance Team) ทางบริษัทฯ จะแต่งตั้งผู้จำหน่ายอิสระท่านนั้นให้ดำรงตำแหน่ง “Manager Distributor” โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1.1) รับค่าบริหารรายเดือน โดยคิดจากยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน (รายได้เฉลี่ย) และนำมาคำนวณ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1.1.1) จำนวนโดยตำแหน่ง 50% ของรายได้เฉลี่ย (ยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน) นำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (1 Point) เท่าๆ กัน

1.1.2) จำนวนโดยผลงาน 50% ของรายได้เฉลี่ย (ยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน) โดยมีเงื่อนไขว่า ผู้ที่จะได้รับการคำนวณจะต้องมีผลงานในตำแหน่งตามที่กำหนด (ตามเงื่อนไขของมติที่ประชุมสโมสร MDP) นำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งที่มีผลงานในตำแหน่งตามที่กำหนดทั้งหมด ในอัตราส่วน (1 Point) เท่าๆ กัน

1.2) ได้รับการเชิดชูเกียรติ รับมอบเข็มเกียรติยศจากบริษัทฯ

2) เมื่อมียอดขายสะสมรวมภายในทีมงานของผู้จำหน่ายอิสระในทีมที่ 1 ครบ 1,800 หน่วย และทีมที่ 2 ครบ 1,800 หน่วย เช่นกัน ทางบริษัทฯ จะแต่งตั้งผู้จำหน่ายอิสระท่านนั้นให้ดำรงตำแหน่ง “Director Distributor” โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

2.1) รับค่าบริหารรายเดือน โดยคิดจากยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน (รายได้เฉลี่ย) และนำมาคำนวณ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

2.1.1) จำนวนโดยตำแหน่ง 50% ของรายได้เฉลี่ย (ยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน) นำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (3 Points) เท่าๆ กัน

2.1.2) จำนวนโดยผลงาน 50% ของรายได้เฉลี่ย (ยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน) โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ที่จะได้รับการคำนวณจะต้องมีผลงานในตำแหน่งตามที่กำหนด (ตามเงื่อนไขของมติที่ประชุมสโมสร MDP) นำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งที่มีผลงานในตำแหน่งตามที่กำหนดทั้งหมด ในอัตราส่วน (3 Points) เท่าๆ กัน

2.2) ได้รับการเชิดชูเกียรติ รับมอบเข็มเกียรติยศจากบริษัทฯ

3) เมื่อมียอดขายสะสมรวมภายในทีมงานของผู้จำหน่ายอิสระในทีมที่ 1 ครบ 4,200 หน่วย และทีมที่ 2 ครบ 4,200 หน่วย เช่นกัน ทางบริษัทฯ จะแต่งตั้งผู้จำหน่ายอิสระท่านนั้นให้ดำรงตำแหน่ง “President Distributor” โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

3.1) รับค่าบริหารรายเดือน โดยคิดจากยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน (รายได้เฉลี่ย) และนำมาคำนวณ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่

3.1.1) จำนวนโดยตำแหน่ง 50% ของรายได้เฉลี่ย (ยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน) นำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (7 Points) เท่าๆ กัน

3.1.2) จำนวนโดยผลงาน 50% ของรายได้เฉลี่ย (ยอดขาย 4.5% ของ PV รวมในแต่ละเดือน) โดยมีเงื่อนไขว่าผู้ที่ได้รับการคำนวณจะต้องมีผลงานในตำแหน่งตามที่กำหนด (ตามเงื่อนไขของมติที่ประชุมสโมสร MDP) นำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งที่มีผลงานในตำแหน่งตามที่กำหนดทั้งหมด ในอัตราส่วน (7 Points) เท่าๆ กัน

3.2) ได้รับการเชิดชูเกียรติ รับมอบเข็มเกียรติยศจากบริษัทฯ

หมายเหตุ ทุกตำแหน่งได้รับกรรมธรรม์ประกันอุบัติเหตุวงเงิน 1,000,000 บาท นับจากวันขึ้นตำแหน่งเป็นระยะเวลา 1 ปี จากแผนดังกล่าว สิทธิประโยชน์ใดๆ ในการเป็นผู้จำหน่ายอิสระของบริษัทฯ นั้นจะสามารถตกทอดสู่ผู้รับผลประโยชน์ในกรณีดัง ต่อไปนี้

- 1) ผู้จำหน่ายอิสระเสียชีวิต
- 2) ผู้จำหน่ายอิสระไร้ซึ่งความสามารถในการดำรงธุรกิจ

02. ทวินเน็ตเวิร์ค (Twin Network)

คำนวณจากยอดขายในแต่ละทีมที่มียอดซื้อ หรือขายสะสมคิดเป็นหน่วย โดย 1 หน่วยเท่ากับ 4,200 PV ในแต่ละทีม ทั้งนี้ผู้จำหน่ายอิสระสามารถสร้างทีมขายได้ 2 ทีม โดยการนำทีม ที่ 1 มาต่อได้องค์กรได้เพียง 2 ทีมเท่านั้น (ไม่สามารถต่อทีมขายใดๆ ได้มากกว่า 2 ทีม) จึงสามารถขึ้นตำแหน่งได้ ดังนี้

1) ผู้จำหน่ายอิสระสามารถสะสมยอดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ในทีมที่ 1 ครบ 600 หน่วย และทีมที่ 2 ครบ 600 หน่วย เช่นกัน ทางบริษัทฯ จะแต่งตั้งผู้จำหน่ายอิสระท่านนั้นให้ดำรงตำแหน่ง “Manager Distributor” โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1.1) ค่าบริหารรายไตรมาส (3 เดือน) โดยคิดจากยอดขาย 10% ของ PV รวมในแต่ละไตรมาส (รายได้เฉลี่ย) และนำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (1 Point) เท่าๆ กัน

1.2) รับโบนัสประจำปี โดยคิดจากยอดขาย 6% ของ PV รวมในแต่ละปี (รายได้เฉลี่ย) และนำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (1 Point) เท่าๆ กัน

1.3) ได้รับการเชิดชูเกียรติ รับมอบเข็มเกียรติยศจากบริษัทฯ (1 Point)

2) ผู้จำหน่ายอิสระสามารถสะสมยอดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ในทีมที่ 1 ครบ 1,800 หน่วย และทีมที่ 2 ครบ 1,800 หน่วย เช่นกัน ทางบริษัทฯ จะแต่งตั้งผู้จำหน่ายอิสระท่านนั้นให้ดำรงตำแหน่ง “Director Distributor” โดยได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

2.1) ค่าบริหารรายไตรมาส (3 เดือน) โดยคิดจากยอดขาย 10% ของ PV รวมในแต่ละไตรมาส (รายได้เฉลี่ย) และนำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (3 Points) เท่าๆ กัน

2.2) รับโบนัสประจำปี โดยคิดจากยอดขาย 6% ของ PV รวมในแต่ละปี (รายได้เฉลี่ย) และนำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (3 Points) เท่าๆ กัน

2.3) ได้รับการเชิดชูเกียรติ รับมอบเข็มเกียรติยศจากบริษัทฯ (3 Points)

3) ผู้จำหน่ายอิสระสามารถสะสมยอดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ในทีมที่ 1 ครบ 4,200 หน่วย และทีมที่ 2 ครบ 4,200 หน่วย เช่นกัน ทางบริษัทฯ จะแต่งตั้งผู้จำหน่ายอิสระท่านนั้นให้ดำรงตำแหน่ง “President distributor” โดยจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

3.1) ค่าบริหารรายไตรมาส (3 เดือน) โดยคิดจากยอดขาย 10% ของ PV รวมในแต่ละไตรมาส (รายได้เฉลี่ย) และนำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (7 Points) เท่าๆ กัน

3.2) รับโบนัสประจำปี โดยคิดจากยอดขาย 6% ของ PV รวมในแต่ละปี (รายได้เฉลี่ย) และนำมาเฉลี่ยให้กับผู้ขึ้นตำแหน่งทั้งหมด ในอัตราส่วน (7 Points) เท่าๆ กัน

3.3) ได้รับการเชิดชูเกียรติ รับมอบเข็มเกียรติยศจากบริษัทฯ (7 Points)

หมายเหตุ ทุกตำแหน่งได้รับกรรมสิทธิ์ประกันอุบัติเหตุวงเงิน 1,000,000 บาท นับจากวันขึ้นตำแหน่งเป็นระยะเวลา 1 ปี

2.1.2 บริษัท จอยมาร์ท จำกัด

จากการดำเนินงานของ บริษัท จอย แอนด์ คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ตั้งแต่ปี 2543 เป็นต้นมา โดยผู้บริหารบริษัทมุ่งมั่นว่า ธุรกิจจะต้องมุ่งการตลาดแบบขายตรง ขายส่ง และร้านสะดวกซื้อ ดังนั้น ใน ปี 2548 ถือเป็นจุดเริ่มต้นของร้านสะดวกซื้อ ภายใต้ชื่อ “จอยมาร์ท” เป็นร้านขายตรงสะดวกซื้อ (Joinmart) โดยปัจจุบัน มีจำนวน 38 แห่ง ทั้งในและในกลุ่มประเทศอาเซียน

จากการดำเนินงานของบริษัท ปี 2548 จุดเริ่มต้น “จอยมาร์ท” New Solution สำหรับ MLM เรียกได้ว่า เป็นจุดเปลี่ยนสำคัญ อีกกับก้าวแห่งการพัฒนาที่ก้าวกระโดดขึ้นไปอีกระดับหนึ่งของ บริษัท จอย แอนด์ คอยน์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด จากการพัฒนาการตลาดและขยายธุรกิจเพื่อสร้างรายได้ให้กับคนไทย โดยก่อตั้ง “บริษัท จอยมาร์ท จำกัด” ขึ้นมารองรับภายใต้ร้านสะดวกซื้อ

“จอยมาร์ท (Joinmart)” ซึ่งแม้ไม่ใช่เรื่องง่ายขายที่จะทำให้คนเข้าใจหรือยอมรับได้โดยทันที โดยเฉพาะความเป็นโมเดลใหม่ของธุรกิจขายตรงสะดวกซื้อ “จอยมาร์ท (Joinmart)” ที่เกิดขึ้นท่ามกลางข้อสงสัย ในความเป็นไปได้ว่าจะสามารถเป็นไปได้จริงมากน้อยเพียงใด เนื่องจากเป็นภาพที่แตกต่างจากการขายตรงในยุคก่อนอย่างสิ้นเชิง แต่อย่างไรก็ดี ด้วยกระบวนการทำงานที่มีบิสซิเนส โมเดล (Business model) วางไว้อย่างเป็นขั้นตอน และแต่ละตอนก็มีเรื่องราวของการวิจัยเข้ามาซัพพอร์ต จึงทำให้ทุกอย่างเริ่มปรากฏผลลัพธ์แห่งความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนมากขึ้นเรื่อยๆ และหนึ่งในเคล็ดลับความสำเร็จของขายตรงสะดวกซื้อ “จอยมาร์ท (Joinmart)” นั่นก็คือ รูปแบบการทำตลาด (Marketing Approach) ที่เน้นการนำเสนอในสิ่งที่ลูกค้าปฏิเสธไม่ได้ หรืออาจกล่าวได้ว่า ขายอะไรก็ได้ที่ลูกค้าต้องการเป็นสำคัญ ไม่ว่าจะอย่างไรทั้งหมดนี้สามารถเรียกได้ว่าเป็น “New solutions สำหรับ MLM” โดยเฉพาะคำว่า Solutions ในวันนี้ไม่ได้มีเฉพาะเรื่องของสินค้า, ความพร้อมของผู้จำหน่ายอิสระ, ความพร้อมของผู้ประกอบการ หรือมีเพียงแผนการตลาด ที่ดีเท่านั้น เพราะ Solutions ที่ว่านี้ จะเพิ่มเติมให้ธุรกิจขับเคลื่อนไปได้จำเป็นต้องค้นหาให้เจอด้วยว่า ลูกค้าต้องการอะไร และ Solutions ที่ดีที่สุดก็คือ การมีสิ่งที่ลูกค้าต้องการและไม่ปฏิเสธ ซึ่งตรงนี้เองที่ถือเป็นความเชื่อมั่นในการผลักดันให้ธุรกิจโตแบบยั่งยืน หรือที่เรียกว่า Sustainable Growth ได้ในที่สุด

จากการที่ “จอยมาร์ท (Joinmart)” การขยายตัวเพิ่มมากขึ้นเป็น 38 แห่ง เพื่อเพิ่มศักยภาพและความมั่นใจกับผู้บริโภค ตลอดจนสมาชิกได้เป็นอย่างดี ในขณะที่เดียวกับรูปธรรมที่ปรากฏออกสู่สายตาสาธารณชนก็เริ่มทยอยมีให้เห็นมากขึ้นเรื่อยๆ ซึ่งนั่นเป็นเพราะความพร้อมในทุกๆ ด้านของ MLM Convenient store ห้างขายตรงสะดวกซื้อ “จอยมาร์ท (Joinmart)” ที่ได้ตระเตรียมไว้อย่างครบเครื่อง ทั้งความแข็งแกร่งในการสร้างแบรนด์, การมีผลิตภัณฑ์ที่หลากหลายมากกว่า 10,000 รายการ การมีแผนการตลาดที่เหนือชั้น และการมีระบบต่างๆ ไว้รองรับอย่างสมบูรณ์แบบ เพื่อให้ทุกผลิตภัณฑ์ ทุกบริการ สามารถซื้อขายผ่านระบบได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็น ระบบอี-คอมเมิร์ซ, ระบบออนไลน์ รวมไปถึงจนถึงการมีสาขา และมีกระบวนการพัฒนาฝึกพนักงานให้ทำงานตามแบบฉบับของร้านขายตรงสะดวกซื้อได้อย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม หากนับรวมตลอดช่วง 6 ปี ของเจริญโอเอสฯ ที่ได้ทุ่มสร้างขึ้นมา ไม่ว่าจะเป็นช่วงเริ่มต้นในการออกแบบแผน การตลาดก็เริ่มจากการใช้แผนสร้างคน จากนั้นจึงมาพัฒนาสินค้าอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสรรหาสินค้าเข้ามาให้เกิดความหลากหลายและครบทุกหมวดหมู่สินค้าหลักของขายตรง ตามด้วยการสร้างสาขาเพื่อรองรับควบคู่ไปกับการพัฒนาด้านไอที ซึ่งเห็นได้จากสาขาของ “จอยมาร์ท (Joinmart)” ที่สามารถออนไลน์ได้ทุกสาขานั้น เป็นเพราะการกำหนดตัวเองตามแนวทางที่วางไว้ ในการเป็นขายตรงสะดวกซื้อ ซึ่งต้องเป็นความสะดวกที่ลูกค้าจะซื้ออะไรก็ได้

ณ ที่ไหนก็ได้ เมื่อไหร่ก็ได้ ก็สามารถออนไลน์ถึงกันได้หมด และทั้งหมดนี้ คือ ภาพความไม่ธรรมดาของ MLM Convenient store ห้างขายตรงสะดวกซื้อ “จอยมาร์ท (Joinmart)” ที่แตกต่างจากที่อื่นอย่างสิ้นเชิง

จอย แอนด์ คอยน์ (J & C) มีผลิตภัณฑ์สินค้าทั้งในกลุ่มธุรกิจขายตรงและทั่วไปทั้งสิ้นกว่าหมื่นรายการ แบ่งเป็นผลิตภัณฑ์สินค้าในหมวดขายตรง ภายใต้แบรนด์ J & C กว่า 300 รายการ ผลิตภัณฑ์สินค้าจากกลุ่มพันธมิตรอีก 88 บริษัท จำนวนกว่า 1,000 รายการ และผลิตภัณฑ์สินค้าในเจซี ช็อป (JC Shop) อีกประมาณ 10,000 กว่ารายการ ซึ่งสินค้าทั้งหมดนี้สามารถเลือกซื้อได้ในจอยมาร์ท ห้างขายตรงสะดวกซื้อของบริษัท

ด้วย บริษัท จอยมาร์ท จำกัด นั้นเป็นบริษัทในเครือของ จอย แอนด์ คอยน์ จำกัด ซึ่งมีเงื่อนไขของการเปิดจอยมาร์ท คือ ผู้นำ หรือผู้ที่ได้รับตำแหน่งตามที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และลูกค้าในพื้นที่นั้นๆ โดยแต่ละจอยมาร์ทจะมีผู้นำไปทำการดูแล บริหารจัดการร่วมในจอยมาร์ทแต่ละสาขาอีกด้วย

2.1.3 บริษัท สตาร์ ชันไชน์ จำกัด

บริษัท สตาร์ชันไชน์ จำกัด ได้ก่อตั้งและบริหารงาน โดย คุณโกสิทธิ์ ะฉลิวรรณ เป็นผู้บริหารบริษัท สตาร์ชันไชน์ จำกัด ตั้งขึ้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2548 จดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมาย เลขที่ 0107554814027 แบบ พค.0401

บริษัทฯ ได้มีการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ ในระบบเครือข่ายขายตรง โดยมีผลิตภัณฑ์ต่างๆ ตามกลุ่มประเภท ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มสินค้าเกษตร ได้แก่ ชันไคโตซาน (สัตว์) ชันฮีโร่ ปุ๋ยอินทรีย์ชนิดเม็ด เคลือบไคโตซาน ปุ๋ยน้ำสูตรเข้มข้น ซูเปอร์ชันฮีโร่ชันไคโตซาน (สัตว์)

กลุ่มที่ 2 คลอโรฟิลล์ สมุนไพรจีน หยางก๊วยเฟยสมุนไพรจีน เป้าชุนลูและชันเอ็กเพรส

กลุ่มที่ 3 สินค้าอุปโภค สบู่ชันคินี (Sun dini) สบู่ชันเฮิร์บ (Sun Herd)

การได้เล็งเห็นความทุกข์ยากของเกษตรกรไทย ที่ต้องแบกรับกับค่าใช้จ่าขายในเรื่องของปุ๋ยเคมี ซึ่งมีราคาแพงขึ้นทุกวัน จึงได้นำปุ๋ยอินทรีย์น้ำ ซูเปอร์ชันฮีโร่แล ชันไคโตซาน มาช่วยลดต้นทุนเกษตรกรไทย นอกเหนือจากการลดต้นทุนแล้ว ยังสามารถเพิ่มผลผลิตได้อีก 60-95 เปอร์เซ็นต์ เป็นที่ฮือฮาอย่างมากในรอบปีที่ผ่านมา และตอนนี้เราพร้อมแล้วที่จะรับสมัครสมาชิกจำหน่ายอิสระในทุกจังหวัดทั่วประเทศ รวมไปถึงต่างประเทศด้วย บริษัท สตาร์ชันไชน์ จำกัด เป็นบริษัทที่มีความมั่นคงสูง เพราะเรามีผู้บริหารที่มีประสบการณ์ด้านเครือข่ายมากกว่า 20 ปี เป็นผู้นำ จึงเชื่อมั่นได้ว่า เมื่อสมัครสมาชิกทำธุรกิจกับ บริษัท สตาร์ชันไชน์ จำกัด แล้ว คุณจะมี ความมั่นคงทางการเงิน อิสระในการใช้ชีวิต และสามารถเกษียณตัวเองได้ใน 3-5 ปีแน่นอน

สำหรับการดำเนินงานด้านการตลาดนั้น ทางบริษัทมีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ในการเจาะกลุ่มตลาดทั้ง 3 กลุ่ม โดยเน้นกลุ่มลูกค้าในพื้นที่ทำการเกษตร และได้มีการยกระดับ สมาชิกที่ต้องการทำธุรกิจให้เป็นผู้นำ โดยมีการกำหนดตำแหน่ง “ผู้นำเงินล้าน” ขึ้นมา ซึ่งเงื่อนไข คือ เมื่อก้าวขึ้นมาเป็นผู้นำที่มียอดขายเป็นล้าน จะได้สัดส่วนการจ่ายผลตอบแทนจากบริษัท ตามกำหนด เช่น ทำได้ 10 ล้าน รับ 1 ล้านบาท

2.1.4 บริษัท ไทย-เยอรมัน อินเทอร์เน็ตโปรดักส์ จำกัด

บริษัทได้ก่อตั้งเมื่อปี 2551 โดย คุณวุฒิพงษ์ วนากุล กรรมการผู้จัดการ เป็นบริษัทฯ ในเครือกลุ่มบริษัท เอกยวงษ์ จำกัด โดยรับเอาวิทยาการ การผลิตโคโคซาน ข้อมูลวิชาการ วิธีการติดตั้งเครื่องจักร และการถ่ายทอดเทคโนโลยีใหม่ๆ เมื่อมีผลิตภัณฑ์ที่ดี มีคุณภาพดี สามารถควบคุมการผลิตด้วยตนเอง และมีผลการทดสอบสนับสนุนจากหลายหน่วยงาน บริษัทฯ จึงคิดหาวิธีที่จะสามารถกระจายสินค้า ไปสู่เกษตรกรได้อย่างรวดเร็ว จึงเป็นที่มาของการก่อตั้ง บริษัท ไทย-เยอรมัน อินเทอร์เน็ตโปรดักส์ จำกัด (TGI) ซึ่งก่อตั้งขึ้นมาบนพื้นฐานที่ต้องการ ขายสินค้าที่ดี มีคุณภาพ ราคายุติธรรม มีแผนการตลาดที่สมาชิกสามารถทำธุรกิจที่มั่นคง ให้ผลตอบแทนอย่างยั่งยืนและดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงประโยชน์

เมื่อ 25 ปีที่แล้ว กลุ่มบริษัท TGI เริ่มต้นจาก หจก. ย่งสงจัน ซึ่งเป็นห้างหุ้นส่วนเล็กๆ จำหน่ายกากเมล็ดชา เพื่อกำจัดปลาในฟาร์มกุ้ง ซึ่งดำเนินกิจการด้วยจิตตลอดมาจนถึงปัจจุบัน

ประมาณปี พ.ศ. 2551 บริษัทฯ ได้ร่วมทุนกับ บริษัท Canadian Real Organic Products Inc (CROP) ประเทศแคนาดา เพื่อผลิต Can grow สารปรับปรุงดินจากไคดิน ซึ่งทำให้พืชแข็งแรง และสร้างภูมิคุ้มกันเชื้อรา ได้รับการ Certified จาก OMRI (Organic Material Review Institute) ประเทศอเมริกา

โรงงานที่ 1 ของกลุ่มบริษัท TGI ตั้งอยู่ที่ 44/3 หมู่ 7 ซอยสถานีรถไฟคอกควาย ตำบลพันท้ายนรสิงห์ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร เนื้อที่ 13 ไร่ อาคารโรงงานมีพื้นที่กว่า 12,000 ตร.ม. ปี พ.ศ.2551 เช่นกัน

บริษัทฯ ได้ดำเนินการโรงงานแห่งที่ 2 ของกลุ่มบริษัท TGI บนเนื้อที่กว่า 43 ไร่ อาคารโรงงานมีพื้นที่กว่า 13,000 ตร.ม. ควบคุมการผลิตอย่างใกล้ชิด ตั้งแต่วัตถุดิบเริ่มต้น จนมาเป็นผลิตภัณฑ์บลูเวลในโรงงานของบริษัทฯ เอง เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพทุกขั้นตอน

วิสัยทัศน์ (Vision)

สนองความต้องการของลูกค้า ด้วยผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มุ่งพัฒนาบริษัทสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจขายตรง เสริมสร้างรายได้อย่างมั่นคงบนพื้นฐาน คุณธรรม นำธุรกิจ

พันธกิจ (Mission)

- 1) เป็นผู้นำด้านเกษตรอินทรีย์ แบบครบวงจร
- 2) พัฒนาและยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ เพื่อสนับสนุนธุรกิจขายตรงอย่างบูรณาการ และยั่งยืน ด้วยระบบการจัดการที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) ดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส และมีจริยธรรมบนพื้นฐานของ “บรรษัทภิบาล” ที่ดีด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม

นโยบาย (Policy)

- 1) ผลิตสินค้าคุณภาพดี ด้วยเทคโนโลยีอันทันสมัย
- 2) ตอบแทนบุญคุณแผ่นดิน ด้วยสำนึกรับผิดชอบต่อ
- 3) สร้างงานและสร้างโอกาสทางการเงินให้กับคนไทยทุกอาชีพ
- 4) สร้างความเชื่อมั่นบนพื้นฐานการประกอบธุรกิจ เครือข่ายด้วยคุณธรรม
- 5) ดูแลพนักงาน และสมาชิกทุกคน ด้วยความเอาใจใส่เสมือนครอบครัวเดียวกัน

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

ด้วยบริษัทดำเนินธุรกิจตั้งแต่ปี 2551 บริษัทได้แยกผลิตภัณฑ์เป็นกลุ่มเพื่อให้เกิดการตอบสนองความต้องการของลูกค้าอย่างเป็นระบบ ดังนี้

1) กลุ่มสินค้าเกษตร สินค้าเกษตรของบริษัท ผลิตภายใต้แบรนด์ Blue Wale ผลิตภัณฑ์คุณภาพสูง ครอบคลุมทุกความต้องการในการทำการเกษตร ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต เห็นผลชัดเจนไปทั่วทุกพื้นที่ จึงได้รับการตอบรับจากเกษตรกรทั่วประเทศเป็นอย่างสูง

2) กลุ่มสินค้าอุปโภคบริโภค สินค้าอุปโภคบริโภค ผลิตภายใต้แบรนด์ Blue Save ผลิตภัณฑ์เพื่อคุณภาพชีวิตที่สมบูรณ์แบบครองใจทุกๆ คนที่ได้ใช้ จนสมาชิกในครอบครัวไว้วางใจให้เป็นผลิตภัณฑ์ประจำบ้านที่ขาดไม่ได้

3) กลุ่มสินค้าเสริมอาหาร ผลิตภัณฑ์ชั้นเยี่ยม คัดสรรจากวัตถุดิบทรงคุณค่า ผ่านการรับรองอย่างถูกต้องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การันตีคุณภาพจากผู้ดูแลรักษาสุขภาพทั่วประเทศ

4) กลุ่มสินค้าสุขภาพผิวพรรณ ผลิตภัณฑ์สุขภาพผิวพรรณเป็นผลิตภัณฑ์ที่บริษัท มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อลูกค้าสูงสุด เพื่อผิวพรรณที่กระจ่างใส สวยงามจากภายในสู่ภายนอก

การดำเนินงานของบริษัท

บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจด้วยระบบการตลาดเครือข่ายแบบหลายชั้น (Multi-Level Marketing: MLM) ที่ต่อยอดจากรากฐานเดิมอันแข็งแกร่ง ถึงพร้อมด้วยความเชี่ยวชาญและประสบการณ์อันยาวนาน ด้วยการผลิตสินค้าเกรดพรีเมียม (คุณภาพสูง) ก่อสร้างประกันความ

พึงพอใจ จากการที่บริษัทฯ ผลิตเอง ทำให้สามารถควบคุมคุณภาพได้ทุกขั้นตอนอย่างเคร่งครัด รวมทั้งเปิดให้สมาชิกเข้าเยี่ยมชมโรงงานได้ ด้วยนโยบายที่ชัดเจน โปร่งใส คุณภาพสินค้าต้อง ยอดเยี่ยมสม่ำเสมอ พร้อมกันนั้นบริษัทฯ ไม่หยุดนิ่งในการค้นคว้า วิจัย ปรับปรุง พัฒนาสินค้า ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง อันเป็นปณิธานของบริษัทฯ ที่มุ่งเน้นให้ผลิตภัณฑ์คุณภาพเหล่านี้ดูแลชีวิตของ สมาชิก/ลูกค้าทุกคน

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ จึงสร้างระบบการตลาดให้เป็นไปตามระบบการตลาดแบบเครือข่ายหลายชั้น ซึ่งเน้นให้สมาชิก หรือผู้จำหน่ายอิสระที่มีความสามารถ ด้านการตลาดสร้างยอดขายตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายของ ยอดขายแล้ว บริษัทจะถือว่าเป็นผู้นำด้านการตลาด โดยกำหนดระดับตำแหน่งของผู้นำ ดังนี้

- 1) ตำแหน่ง Business Member (BM) สมัครง 250 บาท มีคะแนนสะสมส่วนตัว 1,000 พีวี
- 2) ตำแหน่ง Silver (S) สมัครงสมาชิก 250 บาท มีคะแนนสะสมส่วนตัว 2,000 พีวี
- 3) ตำแหน่ง Gold (G) สมัครงสมาชิก 250 บาท มีคะแนนสะสมส่วนตัว 2,000 พีวี และสนับสนุนทีมงานของตนให้เป็นผู้สปอนเซอร์ ตำแหน่ง Silver ในองค์กรชายชวาด้านละ 1 คน
- 4) ตำแหน่ง Diamond (D) สมัครงสมาชิก 250 บาท มีคะแนนสะสมส่วนตัว 2,000 พีวี และสนับสนุนทีมงานของตนให้เป็นผู้สปอนเซอร์ ตำแหน่ง Gold ในองค์กรชายชวาด้านละ 2 คน
- 5) ตำแหน่ง Double Diamond (DD) สมัครงสมาชิก 250 บาท มีคะแนนสะสมส่วนตัว 2,000 พีวี และสนับสนุนทีมงานของตนให้เป็นผู้สปอนเซอร์ ตำแหน่ง Diamond ในองค์กรชายชวาด้านละ 2 คน
- 6) ตำแหน่ง มงกุฎเงิน Silver Crown (SC) ในมีตำแหน่ง Double Diamond มีรายได้รวมทุกช่องทาง ระยะเวลา 6 เดือน 300,000 สปอร์นเซอร์ตรง DD ชาย 3 ตำแหน่ง ขว 3 ตำแหน่ง
- 7) ตำแหน่ง มงกุฎเงิน Golden Crown (GC) ในมีตำแหน่ง Double Diamond มีรายได้รวมทุกช่องทาง ทุกเดือน 50,000 เป็นระยะเวลา 6 เดือนติดต่อกัน สปอร์นเซอร์ตรง DD ชาย 4 ตำแหน่ง ขว 4 ตำแหน่ง
- 8) ตำแหน่ง มงกุฎเงิน Diamond Crown (DC) ในมีตำแหน่ง Double Diamond มีรายได้รวมทุกช่องทาง เดือนละ 100,000 เป็นระยะเวลา 6 เดือนติดต่อกัน สปอร์นเซอร์ตรง DD ชาย 6 ตำแหน่ง ขว 6 ตำแหน่ง
- 9) ตำแหน่ง มงกุฎเงิน Executive Diamond Crown (EDC) ในมีตำแหน่ง Double Diamond มีรายได้รวมทุกช่องทาง เดือนละ 200,000 เป็นระยะเวลา 6 เดือนติดต่อกัน สปอร์นเซอร์ตรง DD ชาย 12 ตำแหน่ง ขว 12 ตำแหน่ง

10) ตำแหน่ง มงกุฎเงิน President Diamond Crown (PC) ในมีตำแหน่ง Double Diamond มีรายได้รวมทุกช่องทาง เดือนละ 500,000 เป็นระยะเวลา 6 เดือนติดต่อกัน สปอร์นเซอร์ ตรง DD ซ้าย 12 ตำแหน่ง ขวา 12 ตำแหน่ง

2.1.5 บริษัท โอทู อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

ความเป็นมาของบริษัท โอทูอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

บริษัท โอทูอินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ถือกำเนิดจากความตั้งใจของผู้บริหารที่ต้องการให้คนไทยทุกคนเกิดความเท่าเทียมกันในทุกด้านของสังคม และเกิดความรักความเข้าใจกันตั้งแต่คนในครอบครัว ไปถึงประเทศชาติ และประชากรโลก

โอทู คือ ทางเลือกอีกช่องทางหนึ่งของสังคมที่มีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน และสามารถเข้าถึงความสำเร็จในชีวิตของทุกคนได้ โดยไม่เลือกเชื้อชาติ ศาสนา และเผ่าพันธุ์

จุดเด่นของบริษัท โอทู อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

ด้านบริษัท

- 1) บริษัทฯ มีความมั่นคง
- 2) ทีมผู้บริหารที่ทรงคุณวุฒิ
- 3) ดำเนินธุรกิจด้านเจตนารมณ์อย่างชัดเจน บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และคืนกำไรให้มวลชนและสังคม

ด้านแผนการตลาด

- 1) สามารถสร้างรายได้อย่างรวดเร็ว
- 2) สามารถสร้างรายได้อย่างมั่นคงกับการจ่ายรายวัน
- 3) ยุติธรรมต่อการทำงานที่ทำมากได้มาก
- 4) ผลประโยชน์สูงสุด จากรายได้ที่ไม่จำกัดจาก โบนัสการบริหาร

ด้านผลิตภัณฑ์

- 1) สินค้ามีความเหมาะสมทั้งคุณภาพและราคา
- 2) สินค้ามีความหลากหลาย
- 3) สินค้าได้รับการพัฒนาจากธรรมชาติสู่นวัตกรรม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

ด้านการบริหาร

- 1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกลในการทำงาน
- 2) มีประสบการณ์ทางธุรกิจเครือข่ายมานานหลายปี
- 3) มีการจัดฝึกอบรมที่จะช่วยพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำธุรกิจ ให้กับนักธุรกิจอิสระทุกท่านอย่างมืออาชีพ

ข้อดีของการตลาดแบบขายตรง

ในปัจจุบันการค้าเกิดขึ้นมาในหลากหลายรูปแบบ มีทั้งระบบเฟรนไชส์ ระบบค้าส่ง ระบบค้าปลีก และระบบขายตรง ซึ่งทั้ง 3 ระบบแรก ต้องใช้เงินลงทุนสูงในการดำเนินธุรกิจ การขยายธุรกิจทำได้ช้าและมีขีดจำกัดเรื่องเงินทุน เรื่องทำเลที่ตั้ง พนักงาน และค่าใช้จ่ายอื่นๆ ที่ตามมาในระบบการตลาดแบบขายตรงนั้น ไม่มีอุปสรรคดังกล่าวเข้ามาเกี่ยวข้องโดยหัวเราจะทำหน้าที่แทนระบบดังกล่าวทั้งหมด โดยมีผู้ลงทุนให้เรื่องพนักงาน เรื่องระบบการจ่ายเงิน เรื่องสินค้า เรื่องการขนส่ง โดยตัวเราเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อยในการเริ่มทำธุรกิจ ความเสี่ยงในการทำธุรกิจไม่มีระบบนี้ จึงเป็นที่นิยมสำหรับคนทั่วโลกที่อยากมีอิสระในการบริหารงาน จะเห็นได้ว่ามีอาชีพต่างๆ ที่เข้าสู่ระบบการค้านี้ เช่น นักการเมือง หมอ พยาบาล ครู ข้าราชการ แม่บ้าน นักศึกษา บางคนทำเป็นอาชีพหลัก บางคนทำเป็นอาชีพเสริม เป็นการค้าที่ไม่มีขีดจำกัดในการขยายธุรกิจ สามารถกำหนดรายได้ ได้ด้วยตนเอง

ระบบการตลาดของโอทู

เป็นระบบขายตรงหลายชั้น ได้พัฒนาให้ทำการตลาดง่ายขึ้น คุณสามารถสร้างธุรกิจให้เติบโตได้อย่างรวดเร็ว ด้วยเงินที่เริ่มต้นทำธุรกิจเพียงเล็กน้อย แบ่งออกเป็น

- 1) ค่าธรรมเนียมในการเริ่มต้นทำธุรกิจ คุณจะได้รับชุดคู่มือในการดำเนินธุรกิจ เพื่อศึกษาถึงแนวทางและวางแผนในการดำเนินธุรกิจได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งคุณยังสามารถบอกเลิกการเป็นสมาชิกได้ คุณจะได้รับเงินค่าธรรมเนียมคืนภายในระยะเวลาที่กำหนด หากคุณต้องการบอกเลิก
- 2) การซื้อสินค้าเพื่อสะสมคะแนน หากคุณไม่พอใจในคุณภาพสินค้า สามารถเปลี่ยนหรือคืนสินค้าได้ตามระยะเวลาที่กำหนด เพื่อเป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองผู้บริโภค
- 3) การขายปลีกให้กับลูกค้า คุณจะมียอดได้จากการขายปลีก และเป็นการสร้างรากฐานในการทำธุรกิจในระบบตลาดของบริษัท
- 4) การเชิญชวนบุคคลทั่วไปเข้าร่วมธุรกิจในระบบตลาด เพื่อเป็นองค์กรเครือข่ายการตลาดระบบเน็ตเวิร์ค

วิสัยทัศน์ผู้บริหาร

การทำธุรกิจในทุกสาขาอาชีพในปัจจุบัน มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้กันอย่างมากมาย เพื่อเป็นการช่วยลดแรงงาน ลดต้นทุน ลดเวลาในการผลิต เพราะสิ่งเหล่านี้เป็นหัวใจหลักของภาคธุรกิจ ถ้าใครเป็นเจ้าของเทคโนโลยี หรือเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีแล้ว ก็จะสร้างความร่ำรวยได้ในระยะเวลาอันสั้น

วันนี้ บริษัท โอทูอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ได้นำเทคโนโลยีการเพิ่มผลผลิตด้านการเกษตรเข้ามาทำการตลาด เพื่อให้เกษตรกรได้ประโยชน์สูงสุดในทุกๆ ด้าน ถึงแม้การเปลี่ยนแปลงในระยะแรก จะต้องใช้เวลาทำความเข้าใจกับเกษตรกร แต่ท้ายสุดแล้วเกษตรกรก็ต้องหันมาใช้เทคโนโลยีนั้นๆ ที่มีอรรถประโยชน์ได้ ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่บริษัทฯ เปิดโอกาสให้เข้ามาอบรม และนำเทคโนโลยีการเกษตรนี้ไปเผยแพร่เกษตรกรทั่วประเทศให้รู้จัก เพราะวันหนึ่งเกษตรกรก็ต้องหันมาใช้เทคโนโลยีนี้ ท่านพร้อมแล้วหรือยังที่จะก้าวเดินไปพร้อมกับเรา

การแข่งขัน การบริหารชีวิตของแต่ละคนล้วนแล้วไม่มีช่วงเวลาให้เว้นว่างได้เลย เพราะสรรพสิ่งบนโลกนี้ก็มีการเปลี่ยนแปลงทุกวินาทีเช่นกัน การที่คนเราประมาทในการดำเนินชีวิตและคิดแบบเดิมๆ นั้น เท่ากับเราได้ทำลายโอกาสดีในชีวิตของเราเองให้หมดไปเรื่อยๆ นั่นเอง และการดำเนินชีวิตให้มีความสุข ความสำเร็จได้นั้น ต้องมีความพร้อมหลายๆ ด้าน เช่น บ้าน รถยนต์ เงินทอง และทรัพย์สินอื่นๆ และการที่เราจะมีทุกสิ่งได้นั้น ตัวเราต้องมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกให้ได้ ณ ปัจจุบัน บริษัท โอทูอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด คือ อีกหนึ่งทางเลือกที่มีความพร้อมในหลายๆ ด้าน ที่จะนำทุกท่านไปสู่จุดหมายแห่งความสำเร็จได้เพียงง่ายๆ และเราขอต้อนรับท่านเข้าสู่ความสำเร็จกับครอบครัวโอทู

ความมั่นคง

บริษัทโอทู ได้เจริญเติบโตมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน และตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาเราได้ให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรอยู่เรื่อยมา เพื่อหวังสร้างความมั่นใจให้กับสมาชิกโอทู ดังนี้

บริษัทฯ ได้ลงทุนสร้างสำนักงานใหม่ ในปี พ.ศ. 2554 มูลค่ากว่า 350 ล้านบาท ย่านรามอินทรา ซอย 87 โครงการสร้างศูนย์ฝึกอบรมสำหรับสมาชิกใหม่ 4 ภูมิภาค ห้องแล็บในการค้นคว้าวิจัยและศูนย์การเรียนรู้ให้กับสมาชิกใหม่ เรามีโรงงานที่ผลิตสินค้าเป็นของตัวเอง บริษัทฯ ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย บริษัทฯ ได้รับเกียรติคุณเกียรติบัตรและรางวัลฯ อย่างมากมาย

นอกจากนี้ บริษัทฯ มีนักวิทยาศาสตร์ เพื่อคิดค้นงานวิจัยใหม่ๆ สินค้าเป็นนวัตกรรมใหม่ในวงการเกษตร สามารถพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ได้

แผนการจ่ายผลตอบแทน

ระบบ จ่ายได้จริง และเป็นธรรมกับสมาชิกที่ทำงาน เพราะด้วยบริษัทฯ มีระบบและนโยบายสร้างคนใหม่ให้ประสบความสำเร็จ

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

สำหรับการตลาดของบริษัทฯ นั้นได้แบ่งสินค้าออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1) สินค้าเพื่อสุขภาพ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์เสริมอาหารสุขภาพสตรี เครื่องดื่มน้ำสกัดสมุนไพร ผลิตภัณฑ์เสริมอาหาร เครื่องดื่มสำเร็จรูปชนิดผง

2) สินค้าการเกษตร ได้แก่ สารสกัดธรรมชาติอินทรีย์-คุณภาพสูง สารอินทรีย์ปรับสภาพดิน-ชนิดเข้มข้น สารเสริมภูมิคุ้มกันพืชอินทรีย์-ชนิดเข้มข้น สารอินทรีย์ปรับสภาพดิน-ชนิดเข้มข้น สารเสริมอาหารสัตว์อินทรีย์ชนิดเข้มข้น

การดำเนินงานของบริษัท

เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ จึงสร้างระบบการตลาดให้เป็นที่ไปตามระบบการตลาดแบบเครือข่ายหลายชั้น ซึ่งเน้นให้สมาชิก หรือผู้จำหน่ายอิสระที่มีความสามารถด้านการตลาด สร้างยอดขายตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายของยอดขายแล้ว บริษัทจะถือว่าเป็นผู้นำด้านการตลาด โดยกำหนดระดับตำแหน่งของผู้นำออกเป็น 5 อันดับตาม ซึ่งกำหนดตามยอดขาย ดังนี้

1) CDM5

2) CDM 4

3) CDM 3

4) CDM 2

2.1.6 บริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด

“เรา คือ ธุรกิจขายตรงสีขาว องค์กรแห่งนวัตกรรม”

ด้วยวิสัยทัศน์ของ บริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด เรา คือ ธุรกิจขายตรงสีขาว องค์กรแห่งนวัตกรรม ที่ดำเนินธุรกิจภายใต้พันธกิจที่ยึดมั่นความถูกต้อง มุ่งมั่นสร้างคุณค่า และเติบโตอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมทั้งวัฒนธรรมองค์กรไอยราที่เป็นหนึ่งเดียวกัน ทำให้บริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด เป็นธุรกิจขายตรงสีขาวของคนไทย ที่พร้อมจะส่งมอบโอกาสที่ดีที่สุดให้กับทุกคน ที่อยากสร้างธุรกิจเป็นของตัวเอง

ไอยรา แพลนเน็ต เรายุบรวมกันสร้างคุณค่าสู่สังคมไทย คือ ปณิธานร่วมกันของผู้บริหาร นักธุรกิจอิสระและพนักงานทุกคน พวกเราทุกคนตระหนักถึงการร่วมกันสร้างคุณค่าสู่ผู้บริโภคสังคมไทย ด้วยการดำเนินธุรกิจขายตรงสีขาว ภายใต้หลักบรรษัทภิบาล จรรยาบรรณและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ

เริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ “เรา คือ ธุรกิจขายตรงสีขาว” ด้วยวิสัยทัศน์ของบริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด เรา คือ ธุรกิจขายตรงสีขาว องค์กรแห่งนวัตกรรมที่ดำเนินธุรกิจภายใต้พันธกิจที่ยึดมั่นความถูกต้อง มุ่งสร้างคุณค่า และเติบโตอย่างยืน บนพื้นฐานแห่งจรรยาบรรณวิชาชีพ พร้อมทั้งวัฒนธรรมองค์กร ไอยราที่เป็นหนึ่งเดียว ทำให้ บริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด เป็นธุรกิจขายตรงสีขาวของคนไทยที่พร้อมจะส่งมอบโอกาสที่ดีที่สุดให้กับทุกคน ที่อยากจะสร้างธุรกิจของตัวเอง

เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ด้วยนวัตกรรมโดดเด่น เรา คือ องค์กรแห่งนวัตกรรม บริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด ผ่านการจดทะเบียนการค้าดำเนินธุรกิจกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) สำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ ณ อาคารบี ดิเกอัส ชั้น 14 เป็นสำนักงานบริการสมาชิกอย่างครบวงจร และมีความโดดเด่น ทันสมัย พร้อมเอกลักษณ์ในการดำเนินงานผ่านนวัตกรรมในด้านต่างๆ ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กร ด้วยระบบพัฒนานักธุรกิจหนึ่งเดียว นวัตกรรมแผนการปันผลตอบแทน นวัตกรรมเทคโนโลยี ด้านสารสนเทศ AISMART โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ ดังนี้

01 นวัตกรรมผลิตภัณฑ์

ตระหนักถึงความปลอดภัยของผู้บริโภคเป็นหลัก จึงมุ่งมั่น ทุ่มเทคัดสรรผลิตภัณฑ์ที่เปี่ยมด้วยคุณภาพจากธรรมชาติ และผ่านการวิจัยด้านชีวโมเลกุล โดยทีมนักวิทยาศาสตร์อย่างเข้มงวดถึงความปลอดภัย ใช้กรรมวิธีการผลิตขั้นสูงจนกลายเป็นผลิตภัณฑ์ที่ทรงคุณค่า โดดเด่น มีเอกลักษณ์ชัดเจน แตกต่างจากผลิตภัณฑ์ทั่วไปในท้องตลาด ทำให้ง่ายต่อการทำธุรกิจ

02 นวัตกรรมแผนการปันผลตอบแทน...ไตรนารี คลาสสิก ยุติธรรม มั่นคง ยั่งยืน

อีกหนึ่งพลังที่โดดเด่นและสร้างความสำเร็จให้กับธุรกิจไอยรา คือ แผนการปันผลตอบแทน ไตรนารี คลาสสิก เป็นแผนที่ออกแบบโดยผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ เน้นการปันผลที่ยุติธรรมคืนกลับสู่ผู้ลงทุนธุรกิจและสามารถสร้างรายได้ในระยะเวลาอันสั้น และยังมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนธุรกิจของนักธุรกิจไอยรา สู่อำนาจความสำเร็จแบบมั่นคงและยั่งยืน โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้นักธุรกิจไอยราได้บริหารเครือข่ายที่ก่อให้เกิดรายได้ แบบ Passive income และการนำไปสู่ชีวิตแบบไร้ขีดจำกัด Passive life อย่างแท้จริง

03 นวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กร...ด้วยระบบพัฒนานักธุรกิจหนึ่งเดียว

เราเชื่อมั่นว่า องค์กรจะเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ต้องมีระบบพัฒนาศักยภาพนักธุรกิจให้เป็นมืออาชีพที่มีความเป็นหนึ่งเดียว เพื่อขับเคลื่อนไปในทิศทางเดียวกัน และเป็นพลังหนึ่งเดียวกัน

Aicademy สถาบันพัฒนานักธุรกิจไอชรา จึงเป็นเสมือนเบ้าหลอมในการสร้างนักธุรกิจมืออาชีพผู้มีความเป็นเลิศ อันเป็นรากฐานที่มั่นคงของธุรกิจไอชรา โดยมีระบบ One system ซึ่งเป็นระบบที่เกิดจากความร่วมมือกันของคณะผู้บริหารไอชรา แพลนเน็ต และคณะกรรมการสโมสรเงินล้าน (AMRT) ร่วมกันสร้างระบบการเรียนรู้และการปฏิบัติสร้างเครือข่ายธุรกิจ โดยมี การส่งเสริม สนับสนุน ให้มีศูนย์การเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร ที่เชื่อมโยงไปสู่สถาบันพัฒนานักธุรกิจไอชรา อันเป็นนวัตกรรมการบริหารจัดการองค์กรที่มีความเป็นเอกภาพ และประสิทธิภาพสูงสุด บนพื้นฐานของจรรยาบรรณ และวัฒนธรรม ไอชรา แพลนเน็ต

04 นวัตกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ AISMART

ระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์อัจฉริยะของ ไอชรา แพลนเน็ต โดยทีมวิศวกรไอชรา แพลนเน็ต ที่ได้ออกแบบมาให้สอดคล้องและลงตัวกับรูปแบบธุรกิจ โดยเฉพาะ เพื่อเสริมประสิทธิภาพให้นักธุรกิจไอชราทำงานผ่านเทคโนโลยีสมัยใหม่ได้ง่ายๆ และเป็นอิสระในการเลือกเวลาและสถานที่ทำงาน เห็นผลลัพธ์การทำงานในทีมแบบเรียลไทม์ เป็นระบบที่พร้อมสนับสนุนการทำงานของนักธุรกิจไอชรา แบบ 360 องศา ได้ในหลายแพลตฟอร์ม

ด้วยปณิธานหลักของไอชรา แพลนเน็ต

“มุ่งมั่นสร้างคุณค่าสู่สังคม” ไอชราจึงมีแนวคิดที่ตระหนักถึงความปลอดภัยของผู้บริโภคเป็นหลักได้มุ่งมั่นทุ่มเท กัดสรรผลิตภัณฑ์ที่เปี่ยมด้วยคุณภาพจากธรรมชาติ ที่มีข้อมูลยืนยันในทางวิทยาศาสตร์ชีวโมเลกุลที่โดดเด่นโดยนักวิทยาศาสตร์ของ ไอชรา แพลนเน็ต ที่มีความปลอดภัยด้วยกรรมวิธีการผลิตขั้นสูง จนกลายเป็น “ผลิตภัณฑ์ที่โดดเด่น มีเอกลักษณ์ชัดเจน และส่งต่อคุณค่าสู่ผู้บริโภค ด้วยความภูมิใจ”

05 มาตรฐานผลิตภัณฑ์

- 1) มีข้อมูลยืนยันทางวิทยาศาสตร์
- 2) ความปลอดภัยของผู้บริโภค 100%
- 3) ประสิทธิภาพสูง ใช้แล้วเห็นผล
- 4) รับผิดชอบต่อความพึงพอใจ 100%
- 5) ความตระหนักต่อการดูแลสิ่งแวดล้อม

กลุ่มผลิตภัณฑ์หลักของบริษัท

1) AIhealth กลุ่มผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพ ผลิตภัณฑ์ของศาสตร์แห่งธรรมชาติที่ผสมผสานอย่างลงตัวกันกับนวัตกรรม มอบคุณค่าของการดูแลสุขภาพอย่างล้ำลึกที่ไม่เคยมีที่ไหน

2) AIbody กลุ่มผลิตภัณฑ์ดูแลสุขภาพอนามัยส่วนบุคคลมอบสิ่งดีๆ ด้วยการดูแลอีกระดับ ที่คัดสรรจากธรรมชาติ

3) Ailada กลุ่มผลิตภัณฑ์เพื่อความสวยความงาม โลกไม่เคยหยุดนิ่ง ต้องไม่หยุดพัฒนา เราเชื่อในคุณค่าจากธรรมชาติที่นำไปสู่การปรนนิบัติความงามที่ไม่มีสิ้นสุด

4) AIEarth กลุ่มผลิตภัณฑ์เพื่อการเกษตรนี่คือนวัตกรรมที่ถูกสร้างมาเพื่อดูแลธรรมชาติ เพื่อให้ได้ผลผลิตที่งอกงามยิ่งกว่าเคย

การดำเนินงานของบริษัท

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ จึงสร้างระบบการตลาดให้ เป็นไปตามระบบการตลาดแบบเครือข่ายหลายชั้น ซึ่งเน้นให้สมาชิก หรือผู้จำหน่ายอิสระที่มีความสามารถด้านการตลาด สร้างยอดขายตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และเมื่อสามารถบรรลุ เป้าหมายของยอดขายแล้ว บริษัทจะถือว่าเป็นผู้นำด้านการตลาด โดยกำหนดระดับตำแหน่งของ ผู้นำ ดังนี้

- 1) Member
- 2) Basic
- 3) Supreme
- 4) Jumbo
- 5) Exculsive

2.1.7 บริษัท แม็กซ์ อินเทอร์เน็ต จำกัด

บริษัท แม็กซ์อินเทอร์เน็ต จำกัด เป็นบริษัทที่มีความโดดเด่นในด้านของการสร้าง แปรนด์สินค้า PR และฟรีเซ็นเตอร์มากที่สุดในประเทศไทย รวมถึงบริษัทที่มีแผนการตลาดที่จ่าย รุนแรงมากที่สุด สูงถึง 65 เปอร์เซ็นต์ ซึ่งมากที่สุดใวงการเครือข่าย ในปัจจุบัน!

รวมถึงบริษัท แม็กซ์ อินเทอร์เน็ต ได้มีการพัฒนาแอปพลิเคชันซึ่งทำให้ง่าย เปรียบเสมือนการมีสาขาออนไลน์บนมือถือ และทำให้มีการจัดส่งได้อย่างดีเยี่ยม บริษัท แม็กซ์ อินเทอร์เน็ต นอกจากนี้ยังมีในเรื่องของการพัฒนา Product Package บรรจุภัณฑ์คุณภาพ รวมถึงนวัตกรรมต่างๆ ที่โดดเด่นกว่าในท้องตลาด

รวมถึงมีการ Training และมีระบบพัฒนาสมาชิก รวมถึงเครื่องมือในการขยายธุรกิจ ที่เป็นเลิศ และรวมถึงมีระบบ Global Brother ซึ่งเป็นระบบที่มีความโดดเด่นชัดเจน รวมถึงเป็น ระบบที่สามารถสร้างรายได้มากกว่าการมีสินค้าอุปโภคบริโภคภายในเครือข่ายอย่างเดียว ทุกอย่างสามารถเปลี่ยนจากรายจ่ายเป็นรายได้

บริษัท แม็กซ์ อินเทอร์เน็ต ไม่มุ่งเน้นเรื่องการขยายสาขา พร้อมจะนำมาซึ่ง ปัญหาของงานแบบ Fix Cost ในระยะยาวในอนาคต แต่มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาในด้านไอที และโลจิสติกส์ ระบบจัดส่งรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมถึงระบบสาขาออนไลน์บนมือถือซึ่ง

บริษัท แม็ก อินเตอร์ เน็ตเวิร์ค เป็นโมเดลรูปแบบธุรกิจสมัยใหม่ในยุค 4.0 ยุคดิจิทัล ซึ่งใช้แพลตฟอร์มเดียวกับ Lazada ไม่เน้นการขายสาขา แต่สร้างเครือข่ายร้านค้าออนไลน์ และนี่คือหนึ่งนวัตกรรมล่าสุดที่ทำให้บริษัท แม็ก อินเตอร์ เน็ตเวิร์ค เติบโตอย่างมั่นคง และเป็นธุรกิจที่ตอบโจทย์กับนักธุรกิจในยุคนี้มากที่สุด

สถาบันฝึกอบรม MAXX ACADEMY

บริษัท แม็กอินเตอร์ เน็ตเวิร์ค เป็นบริษัทที่มุ่งเน้นในเรื่องของระบบพัฒนาสมาชิก ซึ่งมุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาคอนออกเป็น 2 มิติ

มิติที่ 1 คือ ด้าน Internal Skills คือ ทักษะในการพัฒนาตน ซึ่งประกอบไปด้วยหลักสูตรในการยกระดับและพัฒนาศักยภาพตน ดังนี้

1) Reborn หลักสูตรที่ว่าด้วย การจัดการระบบ ระเบียบ กระบวนการทางความคิด Mindset อารมณ์พฤติกรรมกรลงมือทำ

2) Action เป็นหลักสูตรที่ว่าด้วยการลงมือทำ การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงการบริหารจัดการเนื้องานรายวัน

3) Commarndo Camp หลักสูตรที่ว่าด้วย การก้าวข้ามข้อจำกัดของชีวิต พิชิตข้อจำกัดของจิตใจอยู่เหนือสภาวะอารมณ์ทำทั้งที่ยังไม่พร้อม ทำทั้งๆ ที่ยังไม่แน่ใจ ทำทำทำทำ

มิติที่ 2 คือ การอบรมในด้าน Network Skill ซึ่งประกอบด้วยหลักสูตรต่างๆ ดังนี้

1) Fasttrack สอนจากคนไม่เป็นจนเริ่มเป็น เป็นการวางหลักสูตรพื้นฐานเบื้องต้นจนนำไปสู่ความสำเร็จ

2) Professional Course คือ หลักสูตรที่มุ่งเน้นในการพัฒนาแนวคิด Mindset การทำตามหน้าที่ระบบเนื้องานพื้นฐาน รวมถึงสิ่งที่แกนนำต้องทำ ซึ่งเป็นความรู้ที่สำคัญต่อการก้าวเข้าสู่การเป็นมืออาชีพ

3) Leadership Course หลักสูตรที่มุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพของผู้นำในองค์กรให้ก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำที่มีศักยภาพในการที่จะส่งต่อความสำเร็จให้กับผู้อื่นได้

4) Train the Trainer หลักสูตรที่พัฒนาให้สามารถที่จะก้าวเข้าสู่การเป็น เทรนเนอร์ นักพูด นักโมติเวท Speaker บนเวทีที่สามารถส่งต่อความสำเร็จกับคนจำนวนมากเข้าไปในองค์กรได้ทั้งหมด นี่คือนักธุรกิจที่เรียนการสอนภายใต้สถาบันฝึกอบรม Maxx Academy

ระบบการสั่งซื้อ On Mobile Application และระบบขนส่งมืออาชีพ Logistic

นโยบายในการยกระดับการจัดส่งและระบบโลจิสติกส์ ระบบสต็อก นโยบายสำคัญในการที่จะขับเคลื่อนในธุรกิจ Maxx Inter Network ให้ก้าวเข้าสู่การเป็นธุรกิจออนไลน์ ในยุค 4.0 ได้อย่างแท้จริง

บริษัท แม็กซ์ อินเตอร์เน็ตเวิร์ค ได้จับมือกับบริษัท Kerry Express ซึ่งเป็นบริษัทขนส่งมืออาชีพระดับประเทศ จัดส่งด่วนภายใน 1 วัน ทั่วประเทศด้วยบรรจุภัณฑ์ที่สวยงามและส่งถึงมือผู้สั่งซื้อได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงระบบในการบริหารจัดการ การสั่งซื้อหลังบ้าน

ซึ่งสามารถสั่งซื้อผ่านทาง Application Online บนมือถือด้วย App Max Power รวมถึงระบบการสั่งซื้อผ่านทางหลังบ้านของ Maxx Inter Network ซึ่งเป็นการสั่งซื้อ Order และทำธุรกรรมทางการเงินทุกอย่างได้บนโทรศัพท์มือถือเพียงแค่เครื่องเดียว ซึ่งเป็นการตอบโจทยการทำธุรกิจในยุค 4.0 และเรามุ่งมั่นที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้กับสมาชิกมากที่สุด เราเล็งเห็นถึงการอำนวยความสะดวกกับสมาชิกในการสั่งซื้อสินค้าผ่านทาง Application Online ทางมือถือ ทำให้สมาชิกลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปสาขาหรือสำนักงาน สามารถที่จะสร้างรายได้ และผลงานได้อย่างรวดเร็ว

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท

- 1) กลุ่มสินค้าสำหรับศีรษะและร่างกาย แชมพู ครีมนวด และเจลอาบน้ำ และ โลชั่น
- 2) กลุ่มสินค้าสำหรับความงาม เช่น สมุนไพรคูนน้ำหนัก คอลลาเจน ผลิตภัณฑ์ดูแลผลิตภัณฑ์ลดริ้วรอย และเพิ่มความสดใส
- 3) กลุ่มสินค้า สินค้าสุขภาพ เป็นผลิตภัณฑ์อาหารเสริม กาแฟ คอโร ผลิตภัณฑ์ต้านไวรัส ผลิตภัณฑ์ช่วยย่อยไขมันและดูดซึมวิตามินที่ละลายได้ในไขมัน ช่วยยับยั้งเอนไซม์ไทโรซิเนส และกระตุ้นให้สร้างฟีโอเมลานินมากกว่ายูเมลานิน ช่วยในการกำจัดสารพิษออกจากร่างกาย ผลิตภัณฑ์ปรับสมดุลย์การขับถ่าย Maxx Skin Care
- 4) กลุ่มสินค้าสำหรับบ้าน เป็นสินค้าน้ำยาทำความสะอาด ผลิตภัณฑ์เคลือบเป็นฟิล์มของผลิตภัณฑ์ล้างรถ น้ำยาปรับผ้านุ่มฟู และผลิตภัณฑ์ซักผ้าสูตรเข้มข้น
- 5) กลุ่มสินค้าสร้างความสดชื่น ได้แก่ สเปรย์ระงับกลิ่นปาก โฟมล้างหน้าสูตรอ่อนโยน ยาสีฟันสูตรพิเศษ

การดำเนินงานของบริษัท

ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ จึงสร้างระบบการตลาดให้เป็นไปตามระบบการตลาดแบบเครือข่ายหลายชั้น ซึ่งเน้นให้สมาชิก หรือผู้จำหน่ายอิสระที่มีความสามารถด้านการตลาดสร้างยอดขายตามเป้าหมายที่บริษัทฯ กำหนดไว้ และเมื่อสามารถบรรลุเป้าหมายของยอดขายแล้ว บริษัทจะถือว่า เป็นผู้นำด้านการตลาด โดยกำหนดระดับตำแหน่งของผู้นำ ดังนี้

- 1) ตำแหน่ง Exclusive Grand Grown President
- 2) ตำแหน่ง Exclusive Crown President
- 3) ตำแหน่ง Crown President

4) ตำแหน่ง President

5) ตำแหน่ง Vice President

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักการสำคัญ ที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เพราะการจัดการงานที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีย่อมมาจากบุคลากรโดยส่วนใหญ่

มอนดี, โนว์ และพรี โมซ์ (Mondy, Nore and Premeaux) (1999: 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนจะต้องมีการออกแบบงานและวิเคราะห์งานก่อน

2) การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์กร ซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ต้องมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสม เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์

3) การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์กรและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร

4) การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงาน ให้มีทิศทาง ซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือเป็นกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5) ผลตอบแทนหรือประโยชน์อื่นๆ (Compensation and Benefits) ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่นๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์กร เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล แผนการศึกษา เป็นต้น

6) ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกายจิตใจ และสังคม

7) พนักงานและแรงงานสัมพันธ์พนักงาน (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพราะงานจะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations)

8) การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกระบวนการประเมินพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน โดยการวัดและเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ เช่น การบันทึกผลลัพท์ และการติดต่อสื่อสารกลับไปยังพนักงาน ซึ่งเป็นกิจกรรมระหว่างผู้บริหารโดยตรง และพนักงาน

หลักการทั้ง 8 ประการ ที่ต้องนำมาประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นกิจกรรมการออกแบบเพื่อสร้างความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นอกจากนี้ประการสำคัญ คือ เมื่อสามารถสร้างให้เกิดความพอใจของพนักงานในองค์กรแล้วนั้น จะทำให้ปฏิบัติงานกับองค์กรไปในระยะยาว โดยมีความภักดีต่อองค์กรจนกลายเป็นความผูกพันกับองค์กรไป เพราะความผูกพันต่อองค์กรในทัศนคติทางการบริหารร่วมสมัย ถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน เพราะจะสะท้อนประสิทธิผลขององค์กร การที่พนักงานไม่ผูกพันต่อองค์กรนั้นจะส่งผล เช่น ขาดงาน ลาออก เกิดความสูญเสียขององค์กรในด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะกระทบต่อผลผลิตขององค์กรอีกด้วย ทั้งนี้ แองเจิล และเพอร์รี่ (Angle and Perry, 1981) กล่าวว่า หากมีการลาออกจากงานพร้อมกันทีเดียวหลายๆ คน หรือยกทีมลาออก จะสร้างปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก เพราะการจะจัดคนที่เหมาะสมกับงานให้ได้ตามหลักการนั้นเป็นเรื่องใหญ่ที่มีต้นทุนการดำเนินงานและเวลาเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย

ในการดำเนินธุรกิจขายตรงเช่นเดียวกัน ด้วยบุคลากรที่เรียกว่า ผู้นำ หรือผู้บริหารด้านการตลาด ซึ่งได้ตำแหน่งต่างๆ ตามลำดับ ข้อกำหนดขององค์กรกำหนดไว้ บุคลากรเหล่านี้ไม่ได้รับเงินเดือนในการเป็นพนักงาน แต่ได้รับค่าคอมมิสชั่นตอบแทนการปฏิบัติงานด้วยการผลักดันยอดขายให้กับองค์กร ดังนั้น หากมีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความมั่นคง รายได้ และผลตอบแทนที่น่าสนใจ จะทำให้เขาเหล่านั้นมีการโยกย้ายทั้งทีมงาน หรือทั้งระบบโครงสร้างของผู้นำนั้นๆ จะทำให้กระทบต่อยอดขายขององค์กรที่ลดลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้จึงต้องมีการศึกษาความภักดีเพื่อให้ผู้นำอยู่กับองค์กรในระยะยาวต่อไป

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดี

ปัจจัยที่มีผลต่อความภักดีของบุคลากรในองค์กร

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2541: 45-46 อ้างถึงใน พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี, 2548: 6) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิภาพของความมั่นคงของสมาชิกในองค์การ การที่บุคคลจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กร ต้องอาศัยปัจจัย 3 ประการ คือ

1) ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factor) คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน ประกอบด้วย ประสบการณ์ เพศ จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบ อายุ เวลาในการทำงาน เยาว์ปัญญา ระดับเงินเดือน แรงจูงใจในการทำงาน ความสนใจในงาน

2) ปัจจัยด้านงาน (Factor in the Job) ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะในการทำงาน ขนาดของหน่วยงาน ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงาน โครงสร้างของงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

3) ปัจจัยด้านการจัดการ (Factor Controllable by Management) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ผลประโยชน์ รายรับ โอกาสก้าวหน้า อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ เพื่อนร่วมงาน การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา ความศรัทธาในตัวผู้บริหาร ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน

Buchanan (1974: 533 อ้างถึงใน สายพิณ สว่างจิต, 2548: 1) ได้แบ่งปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร (Antecedents of Organizational Commitment) ออกเป็น 4 ปัจจัยหลัก คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กร อาทิ เช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น

2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role-Related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ทำทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสนก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

3) ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจในองค์กร ความสำคัญของหน้าที่งานของตนต่อองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4) ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ว่ามีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างไรบ้าง ในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าหน่วยงานมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้งสิ้น

จากการรวบรวมผลงานวิจัย โดย นันทนา ประกอบกิจ (2538: 48 อ้างถึงใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, 2544: 23) ได้ระบุว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย ปัจจัยต่างๆ ดังต่อไปนี้

1) ลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยเฉพาะเพศ สถานภาพ การสมรส และระยะเวลาการทำงาน

2) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกเหนือจากปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแล้ว ยังมีปัจจัยด้านลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรอีก ดังปรากฏในผลงานวิจัย ดังนี้

Oscar (1966: 517 อ้างถึงใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, 2544: 25) ให้ทัศนะว่าการคาดหวังที่จะมีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น การสร้างความรู้สึกให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า เขามีโอกาสก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในงานจะเป็นปัจจัยที่จะเพิ่มความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรได้

Steers (1977: 46 อ้างถึงใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, 2544: 27) พบว่า ลักษณะงานที่มีการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ยังมีสมาชิกมีโอกาสติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น และมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากเท่าใด ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากเท่านั้น เพราะการที่มีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เกี่ยวข้อง จะทำให้ยังมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรอย่างแน่นแฟ้น

3) ประสบการณ์จากการทำงานมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประสบการณ์จากการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของสมาชิกในองค์กรว่า องค์กรได้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกได้มากน้อยอย่างไร หรือในขณะที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น สมาชิกได้รับประสบการณ์ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

Hrebiniak & Alutto (1972: 556 อ้างถึงใน ศันสนีย์ เตชะลาภอำนาจ, 2544: 23) มีความเห็นว่า ยิ่งองค์กรมีสิ่งจูงใจดีเท่าใด ก็ยิ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นเท่านั้น ซึ่งสิ่งจูงใจในองค์กร ได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ความก้าวหน้า

ในการทำงาน และการที่องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ ซึ่งสามารถกล่าวได้โดยสรุปว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบไปด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะองค์กรและปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1) ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจมนุษย์ เป็นปรากฏการณ์ที่สลับซับซ้อน ดังนั้น จึงไม่อาจจะหาคำจำกัดความ ที่เป็นสูตรสำเร็จตายตัวง่าย ๆ ได้ นอกจากนั้น ผลของการจูงใจก็ยังยากแก่การวัด อาทิ เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจสูงนั้น มิได้หมายความว่า ระดับขวัญหรือการจูงใจจะต้องสูงตามไปด้วยเสมอ อย่างไรก็ตามสำหรับศัพท์ของการจูงใจ (Motivation) นั้น เป็นคำที่มาจากภาษาละตินว่า *Movere* อันหมายถึง การเคลื่อนไหว ซึ่งเป็นเรื่องราวของความรู้สึกซึ่งไม่หยุดนิ่ง อันยังเป็นผลให้เกิดพฤติกรรม หรือการกระทำ [สร้อยตระกูล (ดิวยานนท์) อรรถมานะ, 2542: 83] บุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันในการแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมการปฏิบัติงานในหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ภายใต้สถานการณ์เดียวกัน มิใช่เป็นเพราะมีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญา ตลอดจนประสบการณ์ที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญยิ่งกว่าอีกประการหนึ่ง คือ การที่บุคคลได้รับการจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่าง เป็นเหตุให้แต่ละคนเต็มใจที่จะใช้พลังความสามารถในการปฏิบัติมากขึ้นน้อยแตกต่างกันไปด้วย การจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นต้องศึกษาในหลายๆ ประเด็น เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจนในบุคคลแต่ละบุคคล

2) ความสำคัญของแรงจูงใจ

2.1) การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2.2) การจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละความพยายามง่ายๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อยๆ

2.3) การจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่า บุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จ บุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุด ทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

2.4) การจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าว แสดงให้เห็นถึง ความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

3) กระบวนการจูงใจ มีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

3.1) ความต้องการ (Needs) คือ ภาวะการณ์ขาดบางสิ่งบางอย่างของอินทรีย์ อาจจะเป็นการขาดทางด้านร่างกายหรือการขาดทางด้านจิตใจก็ได้

3.2) แรงขับ (Drive) เมื่อมนุษย์มีความขาดบางสิ่งบางอย่างตามข้อ 1 ที่กล่าวมาแล้ว ก็จะเกิดภาวะตึงเครียดขึ้นภายในร่างกาย ภาวะตึงเครียดนี้ จะกลายเป็นแรงขับหรือตัวกำหนดทิศทาง (Action oriented) เพื่อไปสู่เป้าหมาย อันจะเป็นการลดภาวะความตึงเครียดนั้น

3.3) สิ่งล่อใจ (Incentive) หรือเป้าหมาย (Goal) จะเป็นตัวกระตุ้นหรือเป็นตัวล่อให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังหรือที่ต้องการ ซึ่งอาจจะมีได้หลายระดับ ตั้งแต่สิ่งล่อใจในเรื่องพื้นฐาน คือ ปัจจัย 4 ไปจนถึงความต้องการทางใจในด้านต่างๆ

4) ประเภทของการจูงใจ นักจิตวิทยาได้แบ่งการจูงใจออกเป็น 2 ประเภท คือ

4.1) การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการ ในการทำการเรียนรู้ หรือแสวงหาบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้มีบุคคลอื่นมาเกี่ยวข้อง เช่น นักเรียนสนใจเล่าเรียนด้วยความรู้สึกใฝ่ดีในตัวของเขาเอง ไม่ใช่เพราะถูกบิดามารดาบังคับ หรือเพราะมีสิ่งล่อใจใดๆ การจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

4.1.1) ความต้องการ (Needs) เนื่องจากคนทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะทำให้เกิดแรงขับ แรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่างๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ

4.1.2) เจตคติ (Attitude) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด ซึ่งจะช่วยเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น เด็กนักเรียนรักครูผู้สอน และพอใจวิธีการสอน ทำให้เด็กมีความสนใจตั้งใจเรียนเป็นพิเศษ

4.1.3) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจให้เกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ

4.2) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับแรงกระตุ้นมาจากภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทางและนำไปสู่

4.2.1) เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงานมีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงาน จึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

4.2.2) ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับ ความก้าวหน้า อย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้

4.2.3) บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพ จะก่อให้เกิดแรงจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น ครู อาจารย์ก็ต้องมีบุคลิกภาพทางวิชาการที่น่าเชื่อถือ นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของผู้นำที่ดี เป็นต้น

5) ทฤษฎีแรงจูงใจ ทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในพนักงาน มีความพึงพอใจในองค์กร การทำงานและไม่คิดลาออกไปจากองค์กร ทฤษฎีแรงจูงใจ แบ่งออกได้เป็นทฤษฎีใหญ่ๆ คือ

5.1) ทฤษฎีพฤติกรรมนิยม (Behavioral View of Motivation) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับประสบการณ์ในอดีต (Past Experience) ว่ามีผลต่อแรงจูงใจของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นทุกพฤติกรรมของมนุษย์ ถ้าวิเคราะห์ดูแล้วจะเห็นว่า ได้รับอิทธิพลที่เป็นแรงจูงใจมาจากประสบการณ์ในอดีตเป็นส่วนมาก โดยประสบการณ์ในด้านดีและกลายเป็นแรงจูงใจทางบวกที่ส่งผลเร็วให้มนุษย์มีความต้องการแสดงพฤติกรรมในทิศทางนั้นมากยิ่งขึ้น ทฤษฎีนี้เน้นความสำคัญของสิ่งเร้าภายนอก (Extrinsic Motivation)

5.2) ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่า แรงจูงใจเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างเอกลักษณ์และการเลียนแบบ (Identification and Imitation) จากบุคคลที่ตนเองชื่นชม หรือคนที่มีความน่าเชื่อถือในสังคม จะเป็นแรงจูงใจ ที่สำคัญในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล

5.3) ทฤษฎีพุทธินิยม (Cognitive View of Motivation) ทฤษฎีนี้เห็นว่า แรงจูงใจในการกระทำพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ขึ้นอยู่กับการรับรู้ (Perceive) สิ่งต่างๆ ที่อยู่รอบตัว โดยอาศัยความสามารถทางปัญญาเป็นสำคัญ มนุษย์จะได้รับแรงผลักดันจากหลายๆ ทางในการแสดงพฤติกรรม ซึ่งในสภาพเช่นนี้ มนุษย์จะเกิดสภาพความไม่สมดุล (Disequilibrium) ขึ้น เมื่อเกิดสภาพเช่นว่านี้ มนุษย์จะต้องอาศัยขบวนการดูดซึม (Assimilation) และการปรับ (Accommodation) ความแตกต่างของประสบการณ์ที่ได้รับใหม่ให้เข้ากับประสบการณ์เดิมของตน ซึ่งการจะทำให้จะต้องอาศัยสติปัญญาเป็นพื้นฐานที่สำคัญ ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ ยังให้ความสำคัญกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และการวางแผน ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับระดับของความคาดหวัง (Level of Aspiration) โดยที่เขาบอกว่า คนเรามีแนวโน้มที่จะตั้งความคาดหวังของตนเองให้สูงขึ้น เมื่อเขาทำงานหนึ่งสำเร็จและตรงกันข้าม คือจะตั้งความคาดหวังของตนเองต่ำลง เมื่อเขาทำงานหนึ่งแล้วล้มเหลว

5.4) ทฤษฎีมานุษยนิยม (Humanistic View of Motivation) แนวความคิดนี้เป็นของ มาสโลว์ (Maslow) ที่ได้อธิบายถึงลำดับความต้องการของมนุษย์ โดยที่ความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่ความต้องการนั้น ดังนั้นถ้าเข้าใจความต้องการของมนุษย์ ก็สามารถอธิบายถึงเรื่องแรงจูงใจของมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมีทั้งหมด 7 ประการ คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) วัฒนธรรมองค์กร 3) ลักษณะงาน 4) ค่าตอบแทนโดยรวม 5) คุณภาพชีวิต 6) โอกาสที่ได้รับ และ 7) ความสัมพันธ์ในงาน ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และลูกจ้าง (Hewitt Associates, 2004: 6) ซึ่งปัจจัยดังกล่าว ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554: 11-12) ได้ศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลใน ด้านเพศ อายุ การศึกษา ประเภทตำแหน่งงาน อายุการทำงาน มีผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และรายได้ มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กร ทั้งความผูกพันต่อเนื้อและความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

Dressler (1993: 275) และ Markos and Sridevi (2010: 90) ซึ่งรายงานว่าการที่องค์กรให้คุณค่าต่อทรัพยากรมนุษย์ การให้ความไว้วางใจและให้เกียรติต่อกัน ให้โอกาสพนักงานในการมีส่วนร่วมและช่วยเหลือกัน ความมุ่งมั่นของพนักงาน ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และความพึงพอใจต่องาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันระหว่างพนักงานและองค์กร เพราะพนักงานต้องการความสบายใจ ภาควุฒิใจ ถ้างานที่ทำมีความสำคัญ มีคุณค่า และได้รับความช่วยเหลือที่ดีแล้ว เขาจะรู้สึกผูกพันต่องาน เพื่อนร่วมงานและองค์กร ตามลำดับในทางตรงกันข้าม หากงานที่ทำไม่มีคุณค่า มีความขัดแย้ง ความอึดอัดคับข้องใจ แม้ว่าหน่วยงานจะมีปัจจัยสนับสนุนอย่างอื่นที่ดี เช่น การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ดี แต่พนักงานอาจจะปฏิเสธที่จะทำงานต่อไปและส่งผลไปถึงการตัดสินใจลาออก

Hay Group (2011: 21) พบว่า การลาออกของพนักงาน มีสาเหตุมาจากผู้จัดการหรือหัวหน้างานด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งผลดังกล่าวสอดคล้องกับ Dale Carnegie Training (2012) ซึ่งอ้างว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันมี 3 ประการ คือ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความเชื่อมั่นในผู้นำ และความภูมิใจต่อองค์กร ดังนั้น เพื่อรักษาคณติ คนเก่ง หัวหน้างาน หรือผู้นำ ต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหาร เพื่อช่วยสร้างเสริมบรรยากาศการทำงานที่ก่อให้เกิดความผูกพัน

Aon Hewitt (2013: 2) ได้มีการรายงานผลการศึกษาแนวโน้มความผูกพันของพนักงาน ในภาพรวมของโลก พบว่า ด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจที่ชะลอตัว การปลดพนักงาน การปรับลดสวัสดิการ การลดค่าจ้าง อัตราการว่างงานเพิ่มสูงขึ้น การทำงานบนความหลากหลายด้านวัฒนธรรม ความแตกต่างด้านเงินเนเรชั่น และความแตกต่างด้านภูมิศาสตร์ เป็นต้น ได้สร้างความเครียดและกดดันให้พนักงาน ส่งผลให้ปัจจัยด้านค่าตอบแทน ที่เป็นปัจจัยหนึ่งของความผูกพันได้ปรับความสำคัญ จากลำดับที่ 6 เป็นลำดับที่ 3 ในปี 2011 และ 2012 ตามลำดับ

2.2.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความภักดีต่อองค์กร

ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

กาญจนา นุ้ใจกอง (2542: 7) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ภาวะทางจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความยึดมั่นต่อองค์กรของตน โดยที่บุคคลที่มีความรู้สึกยึดมั่นดังกล่าวจะแสดงออก

ซึ่งพฤติกรรมต่างๆ ได้แก่ การยอมรับและยึดมั่นในค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร การตั้งใจทุ่มเท ความพยายามในงานเพื่อช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

พัชรภรณ์ ศุภมั่งมี (2548: 6) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกของพนักงานต่อองค์กรที่แสดงออก โดยมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ตนรับผิดชอบ และพร้อมที่จะปฏิบัติงานนั้นๆ อย่างเต็มความสามารถของตน

Porter & Smith (Porter & Smith, 1991: 886 อ้างถึงใน เบญจมาภรณ์ นวลิมปี, 2546: 101) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อด้านทัศนคติเชิงบวกต่อองค์กร มีความผูกพันอย่างแท้จริงต่อค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร พร้อมสนับสนุนกิจการขององค์กร ซึ่งเป็นเป้าหมายของตนด้วยความเชื่อว่า องค์กรนี้เป็นองค์กรที่ดีที่สุดที่ตนเองจะทำงานด้วย ภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรเต็มใจที่จะเสียสละอุทิศตน พยายามทำงานเต็มความสามารถ เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย เกิดผลประโยชน์ต่อองค์กรและมีความห่วงใยต่อความเป็นไปขององค์กร

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร เป็นลักษณะที่บุคลากรแสดงความต้องการและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานในองค์กรนี้ตลอดไป มีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะบอกกับคนอื่นว่า ตนเป็นสมาชิกขององค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สนับสนุนและสร้างสรรค์องค์กรให้ดียิ่งขึ้น

Kantet (1968: 165 อ้างถึงใน กฤษวรรณ นวกุล, 2547: 8) ให้ความหมาย ความผูกพันขององค์กรว่า เป็นความเต็มใจที่บุคคลยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและความจงรักภักดีให้แก่องค์กรที่สมาชิกเป็นอยู่

Eisenber, Rasolo & Davus-LaMastro (1990: 51 อ้างถึงใน พัทธภรณ์ ศุภมั่งมี, 2548: 7) ให้ความหมายของ ความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นทัศนคติที่แสดงถึงความรู้สึกร่วมกันเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร เป็นความสัมพันธ์ระหว่างการที่บุคคลรับรู้ถึงการเกื้อกูล สนับสนุนขององค์กร ซึ่งผลที่ตามมา คือ ความอดสาหัสของสมาชิกและความเต็มใจที่จะทุ่มเทเพื่อองค์กร

ชนันท์ ทะสุใจ (2549: 9) ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร มีความรัก ความภาคภูมิใจ เอาใจใส่ต่อองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง มีความเชื่อมั่นยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร เต็มใจและเสียสละความสุขส่วนตัว เพื่อเป้าหมาย และต้องการที่จะดำรงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นตลอดไป

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549: 98-99) ได้ให้ความหมาย ความผูกพันต่อองค์กร มีความหมายถึง องค์กรที่จะประสบความสำเร็จ องค์กรที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคม องค์กรที่ให้โอกาสแก่ พนักงาน สมาชิกมักจะมีความรู้สึกรักองค์กร ภาคภูมิใจที่ได้เป็นสมาชิกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความรู้สึกร่วมกับองค์กรสูง และทำตนเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร เช่น ตั้งใจทำงาน ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์กรเหมือนกับของของตน แก้วตัวแทนองค์กร เมื่อถูกคนกล่าวหา และมักจะให้สรรพนามตัวว่า เราหรือของเรา เช่น องค์กรของเรา หน่วยงานของเรา ความผูกพันต่อองค์กรจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ การผูกพันในเชิงความรู้สึกและความผูกพัน เนื่องจากต้องการอยู่กับองค์กร

จกกล เหมือนโพธิ์ (2550: 11) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท ยอมรับวัตถุประสงค์และจุดมุ่งหมายขององค์กร เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ขององค์กร

David (1994: 487 อ้างถึงใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551: 53) ได้ให้ความหมายว่าเป็นความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งของแต่ละบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมา 3 ลักษณะ ได้แก่

- 1) มีความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และยอมรับในค่านิยม และเป้าหมายขององค์กร
- 2) มีความเต็มใจที่จะทุ่มเท เพื่อสนับสนุนองค์กรอย่างเต็มความสามารถ
- 3) มีความต้องการอย่างมากที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร

Steer (1997: 170 อ้างถึงใน จักรพันธ์ เทพพิทักษ์, 2551: 53) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในประเด็น ดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กรสามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าและการออกจากงานได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวความคิดที่มีลักษณะครอบคลุมมากกว่า ความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างมีเสถียรภาพมากกว่า

2) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กร สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กรยังเป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้วางไว้

- 4) มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์กร

5) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของตน

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2551: 2) ได้ให้ความหมายความผูกพันต่อองค์กร คือ ทัศนคติ ที่สะท้อนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคคลกับองค์กรสูง จะมองตนเองเป็นสมาชิกที่แท้จริง ขององค์กร สิ่งเล็กๆ น้อยๆ ที่ทำให้ไม่พอใจก็จะไม่สนใจและปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กรตลอดไป ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะมองตนเองเป็นเหมือนคนภายนอก แสดงความ ไม่พอใจในสิ่งต่างๆ และไม่คิดว่าตนเองเป็นสมาชิกขององค์กรในระยะยาว

ธีระ วีรธรรมสาธิต (2551: 72-73) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กรนั้นว่า เป็นการเน้น พฤติกรรมที่แสดงออกมาของสมาชิกขององค์กร มีการแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ต่อเนื่อง ในการทำงาน ความต่อเนื่องในการทำงาน โดยไม่โยกย้ายเปลี่ยนแปลงที่ทำงานที่สมาชิกผูกพัน ต่อองค์กร และพยายามรักษาสมาชิกภาพไว้ เนื่องจากได้เปรียบเทียบกับผลได้ผลเสียที่เกิดขึ้น หากละทิ้งสภาพของสมาชิกหรือลาออกจากองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

1) ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ, 2550: 143) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบคู่ ซึ่งสรุปว่า มีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ ที่สัมพันธ์กับความชอบ หรือไม่ชอบ ในงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

1.1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นความพึงพอใจให้แต่ละบุคคลในองค์กร ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายใน บุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1.1.1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถ ทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่รู้จัก ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จ ของงานนั้นๆ

1.1.2) การได้การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่ง อย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จของงานด้วย

1.1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายที่ต้องให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว

1.1.4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

1.1.5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน การที่ปัจจัยจิตใจหรือปัจจัยกระตุ้นทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ก็เนื่องจากว่า ความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง ดังนั้น ผู้บริหารควรใช้ปัจจัยทั้ง 5 ประการข้างต้นต่อผู้ปฏิบัติงาน จะช่วยส่งเสริมการเรียนรู้และจิตใจให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

1.2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและเป็นปัจจัยที่จะสามารถป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้แก่

1.2.1) นโยบายและการบริหารงาน คือ การจัดการและการบริหารองค์การ

1.2.2) เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หมายถึง ความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในเงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน หรืออัตราการเพิ่มเงินเดือน

1.2.3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อพบปะพูดคุยแต่มีได้ หมายถึง การยอมรับนับถือ

1.2.4) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

1.2.5) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อพบปะพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์การ

1.2.6) สภาพภาพในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน

1.2.7) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารงาน

1.2.8) ความมั่นคงในการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน ความมั่นคงขององค์การ

1.2.9) สถานะของอาชีพ หมายถึง ลักษณะของงาน หรือลักษณะที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง เป็นต้น

2) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierachy of Needs)

Maslow (1970: 176 อ้างถึงใน อาราม หะยีปีเหาะ, 2553: 9-12) กล่าวว่า มนุษย์ทุกคน มีความต้องการและความต้องการนี้ก็จะมียู่ตลอดเวลา เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีกไม่มีที่สิ้นสุด โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้น ดังนี้

2.1) ความต้องการขั้นพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานและเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับที่จะให้มีชีวิตรอด ซึ่งเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงระยะเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองชีวิตจะดำรงอยู่ไม่ได้ เช่น อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค เป็นต้น ในความต้องการขั้นแรกนี้ องค์กรมักจะตอบสนองความต้องการ โดยการจ่ายค่าจ้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเครื่องแบบการทำงาน รวมทั้งจัดสภาพการทำงานที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

2.2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่ปราศจากภัยอันตรายทั้งปวงต่อชีวิต มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมิต่อร่างกาย เช่น อุบัติเหตุ อาชญากรรม เป็นต้น ด้านความปลอดภัยจะเห็นได้ว่า ทุกองค์กรจะจัดให้มีสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล การประกันภัย เป็นต้น ส่วนด้านความมั่นคง พนักงานมีความต้องการความมั่นคง เนื่องจากในบางสภาวะการณ์เกิดความไม่แน่นอน เกิดความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การออกจากงานย่อมทำให้ลูกจ้างขาดรายได้ และขาดความมั่นคงในหน้าที่การงานต่างๆ รวมทั้งขาดสถานะทางสังคมด้วย ด้วยเหตุนี้องค์กรอาจตอบสนองด้วยสัญญาจ้าง เพื่อให้เกิดความมั่นคงจากฝ่ายนายจ้างที่จะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือผลตอบแทนในระยะยาว การจัดทำข้อตกลงระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงานหรือการประกันการว่างงาน เป็นต้น

2.3) ความต้องการทางด้านสังคม ความรัก และความเป็นเจ้าของ (Social or Love and Belonging Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่ 1-2 แล้ว ก็มีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ การเข้าร่วมหรือเป็นสมาชิกขององค์กรต่างๆ อยากคบหากับบุคคลอื่นตลอดจนได้รับมิตรภาพจากจากเพื่อน เพื่อนร่วมงาน รวมถึงการยอมรับและให้ความสำคัญ ซึ่งเป็นความต้องการด้านจิตใจ ดังนั้น องค์กรต้องการตอบสนองด้วยการมอบหมายงาน โดยคำนึงถึงความสามารถ ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม

2.4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคมมีเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) มีความต้องการให้ได้รับการยกย่องในสังคม ความสำคัญ มีความสามารถ การยอมรับนับถือตนเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ และอยากดำรงตำแหน่งสำคัญๆ รวมทั้งมีห้องทำงานที่ตกแต่งสวยงาม หรือมีโอกาสได้ใกล้ชิดพูดคุยกับบุคคลสำคัญๆ หรือผู้ที่มีตำแหน่งสูงๆ เท่าที่โอกาส

จะอำนวยความสะดวกให้ ซึ่งเป็นธรรมชาติของมนุษย์จะเกิดความพอใจ หากผลงานของตนได้รับการยอมรับ
 การจะมีการชมเชย เป็นต้น

2.5) ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Need) เป็นความ
 ปรารถนาในการประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพและบรรลุความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง
 ในระดับที่สูงที่สุด

ความสำคัญของความผูกพันต่อองค์กร

พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์ (2551: 2) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร นับว่า เป็นสิ่งที่มี
 ความสำคัญต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร กล่าวคือ องค์กรจะต้องมี
 ความสามารถในการสรรหาและสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับสมาชิกแต่ละคนในองค์กร
 เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรด้านบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อองค์กร
 ในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้า-ออกจากการทำงานได้ดี
 กว่าความพึงพอใจในงาน ทั้งนี้เพราะความผูกพันต่อองค์กรเป็นแนวคิดที่มีลักษณะครอบคลุม
 มากกว่าความพึงพอใจในงาน และค่อนข้างเสถียรมากกว่าความพึงพอใจในงาน

2) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถเป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถ
 ทำงานได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากเกิดความรู้สึกในความเป็นเจ้าของขององค์กรร่วมกัน

3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคล
 ในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

4) มีส่วนเสริมสร้างความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5) ช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากที่มีสมาชิกในองค์กรมีความรัก
 และความผูกพันต่อองค์กรของตน

พิมพ์ชนก ทรายข้าว (2553: 5) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่ง
 ต่อองค์กรในประเด็นดังต่อไปนี้

1) ความผูกพันต่อองค์กร สามารถใช้ทำนายอัตราการเข้าออก ลาออก และการเปลี่ยน
 งาน (Turnover) ได้ดีกว่าความพึงพอใจในงาน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรมีแนวคิดที่
 ครอบคลุมมากกว่า กล่าวคือ ความผูกพันต่อองค์กร สามารถสะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มี
 ต่อองค์กร ซึ่งมีลักษณะที่ยาวนานกว่าความพึงพอใจ

2) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรสำคัญอย่างหนึ่งในการทำนายแรงจูงใจในการ
 เข้าทำงานของพนักงาน และเป็นแรงผลักดันให้พนักงานในองค์กรสามารถทำงาน ได้อย่างมี
 ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เนื่องจากความรู้สึกในความเป็นเจ้าของร่วมภายในองค์กร

3) ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวเชื่อมประสานระหว่างความต้องการของบุคคลในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เนื่องจากเมื่อพนักงานเกิดความผูกพันกับงาน ย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับงานและกิจกรรมต่างๆ ขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถที่จะบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

4) ความผูกพันต่อองค์กร มีส่วนเสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

5) ความผูกพันต่อองค์กรช่วยลดการควบคุมจากภายนอก ซึ่งเป็นผลมาจากการที่สมาชิกในองค์กรมีความรัก ความผูกพันต่อองค์กรของตน

พิชิต เทพวรรณ (2554: 34-43) ให้ความสำคัญความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Commitment) จะมุ่งมั่นให้เกิดกับองค์กร โดยองค์กรต่างๆ ต้องการให้พนักงานมีทั้งความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรและความผูกพันในงานของพนักงาน เนื่องจากความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรจะมีความสัมพันธ์กับอัตราลาออก (Turnover Rate) ถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง อัตราการลาออกก็จะต่ำ ในขณะที่ความผูกพันในงานของพนักงานจะมีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ซึ่งถ้าพนักงานมีความผูกพันในงานสูง อัตราการขาดงานก็จะต่ำ ดังนั้นองค์กรจึงต่างให้ความสำคัญกับความผูกพันใน 2 ลักษณะ ทั้งความผูกพันในงานของพนักงาน (Employee Engagements) และความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร (Employee Commitment) จากแนวคิดเรื่องความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้ว The Gallup Organization ได้ศึกษาความผูกพันของพนักงานและได้แบ่งประเภทของพนักงานไว้ 3 ประเภท คือ

1) พนักงานที่มีความผูกพันในงาน (Engaged) คือ พนักงานที่ทำงานด้วยความเต็มใจ ตั้งใจและคำนึงถึงองค์กร

2) พนักงานที่ไม่ยึดติดกับความผูกพันในงาน (Not-Engaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน และ/หรือทำงานโดยไม่ตั้งใจ

3) พนักงานที่ไม่มีความผูกพันในงาน (Actively Disengaged) คือ พนักงานที่ไม่มีความสุขในการทำงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551: 105-107) ได้ให้ความสำคัญของความผูกพันกับองค์กร การส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร จึงมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์กรปัจจุบัน เนื่องจากพนักงานที่ผูกพันและทุ่มเทให้กับองค์กรจะช่วยให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดต้นทุนขององค์กร โดยการวิจัยแสดงให้เห็นว่าความผูกพันกับองค์กร มีความสัมพันธ์กับอัตราการขาดงาน ผลผลิตภาพ และคุณภาพของผลงานที่สำคัญความผูกพันกับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ

ไม่ให้ออกไปอยู่กับคู่แข่ง ซึ่งอาจจะก่อให้เกิดค่าใช้จ่ายที่ไม่สามารถประเมินได้ เพราะเมื่อพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ จะทำให้เกิดผลกระทบที่สำคัญหลายประการต่อพฤติกรรมการทำงานในประเด็นต่อไปนี้

1) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักมีแนวโน้มที่จะขาดงานและสมัครใจลาออกจากงานสูง ส่วนผู้ที่มีความผูกพันสูงมักจะเปลี่ยนแปลงงานใหม่น้อยกว่าผู้ที่มีความผูกพันต่ำ โดยผู้ที่มีความโน้มเอียงที่จะผูกพันตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน มักจะอยู่กับองค์กรค่อนข้างถาวร

2) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักไม่เต็มใจที่จะเสียสละหรือมีส่วนรับผิดชอบใดๆ ต่อส่วนรวม จะอยู่ในลักษณะค่อนข้างเห็นแก่ตัว พยายามทำงานน้อย หรือหลบเลี่ยงงานเท่าที่จะทำได้

3) ผู้ที่มีความผูกพันต่อองค์กรต่ำ มักจะมีชีวิตส่วนตัวค่อนข้างไปทางลบ จากการสำรวจเจตคติการทำงานของพนักงานภาครัฐ พบว่า ผู้ที่มีความรู้สึกไม่ผูกพันต่อองค์กร มักจะไม่พอใจต่อชีวิตส่วนตัวของตนด้วยเช่นกัน

องค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กร

พิชิต เทพวรรณ (2547: 175) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของความผูกพันในงาน (Model for Engagement) ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ส่วน โดยในแต่ละส่วนนั้น ประกอบไปด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันในงานของพนักงานที่มีผลให้ความผูกพันดังกล่าวมีระดับที่สูงขึ้น โดยแนวทางในการสร้างความผูกพันในงานของพนักงาน มีดังนี้

1) เป้าหมายของงาน (Focus Work) ประกอบด้วย ความสอดคล้องกับกลยุทธ์ (Align Effort with Strategy) คือ ในการมอบหมายงาน ควรมีความสอดคล้องกันระหว่างความสามารถ ความถนัดของพนักงานกับกลยุทธ์ ทั้งนี้พนักงานแต่ละคนต้องมีความเข้าใจถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวัง และได้รับรู้ข้อมูลที่มีผลกระทบกับงานการมอบอำนาจ (Empowerment) คือ พนักงานมีอำนาจที่เหมาะสมที่สามารถใช้ในการตัดสินใจและจัดการงานของตนเอง

2) ค่านิยมของบุคคล (Individual Value) ประกอบด้วยแผนการพัฒนา (Development Plans) คือ พนักงานต้องมีโอกาสและได้รับการสนับสนุนให้ก้าวหน้าในงานการสนับสนุนและการยอมรับ (Support and Recognition) คือ พนักงานได้รับปัจจัยที่ใช้ในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตลอดจนองค์กรต้องยอมรับถึงความแตกต่างในด้านความคิดเห็นของพนักงานแต่ละคน

3) การสนับสนุนร่วมมือกันระหว่างบุคคล (Interpersonal Support) ประกอบด้วยการทำงานเป็นทีม (Teamwork) คือ การมีความร่วมมือกันในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมที่พนักงานสามารถทำได้

2.3 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สายพิน สว่างจิต (2548) ทำการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)” โดยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัย 3 ประเภท ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับทุกปัจจัยโดยรวมในระดับมาก คือ ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ทำเป็นงานที่ตรงกับความถนัด งานที่รับผิดชอบเป็นงานที่ทำให้มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในงานที่รับผิดชอบ โดยไม่ต้องควบคุมใกล้ชิด การมีส่วนรับผิดชอบในการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์กร ได้แก่ ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ บรรยากาศในการทำงานที่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความยุติธรรมของระบบการพิจารณาผลการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพของพนักงาน และด้านปัจจัยที่เกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ได้แก่ การได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาผลงาน การช่วยเหลือกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การได้รับรางวัลความดีความชอบในผลการปฏิบัติงาน การมีโอกาสรับรู้งานด้านต่างๆ การได้รับตำแหน่งหรือเลื่อนขั้น

รัชดาพร รื่องเสียง (2549) ทำการศึกษาเรื่อง “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: บริษัท ชันยางอุตสาหกรรม จำกัด” โดยทำการศึกษาระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร โดยใช้ทฤษฎีของ R.M. Steers พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ทั้งในด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคลในเรื่องเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ในขณะที่สถานภาพสมรส ไม่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนั้น ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในส่วนของความหลากหลายของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงาน ผลป้อนกลับของงาน การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ความมีอิสระในการทำงาน อีกทั้งด้านประสบการณ์การทำงาน ความคาดหวังที่จะได้รับการตอบ สนองจากองค์กร ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อองค์กร

จิรนนท์ ดวงคำ (2551) ได้ศึกษาความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษา บริษัท เวสเทิร์นดิิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัย พบว่าความแตกต่างของปัจจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร ประกอบด้วย รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในงาน สัมพันธภาพในองค์กร

และนโยบายและการบริหารองค์กร โดยความภักดีต่อองค์กรมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยัง พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร รายได้และสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ในขณะที่ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรในระดับต่ำ จากการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุพบว่า ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกร มีความสัมพันธ์อย่างมากกับทัศนคติและความผูกพันต่อองค์กรของวิศวกร ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเท่ากับ 100.00 ($R^2 = 1$)

น้ำผึ้ง บุบผา (2552) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร: บริษัทในเครือสยามกลการ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ควรมีการควบคุมตัวอย่างให้มีการกระจายในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานที่ทำในบริษัทจนถึงปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ให้มีสัดส่วนที่ใกล้เคียงและเหมาะสมกัน เพื่อที่จะได้ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่มีความกระชับและเข้าถึงกลุ่มต่างๆ ของบริษัท และสามารถนำผลวิเคราะห์มาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น ความพึงพอใจของบริษัท พนักงานบริษัทฯ ทั้งนี้ เพื่อช่วยเพิ่มแรงจูงใจของพนักงานบริษัทฯ ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น สำหรับข้อเสนอแนะเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น มีดังนี้ 1) บริษัทฯ ควรมีการพิจารณาปรับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น โดยมีการกำหนดรายละเอียดและมาตรฐานในการประเมินอย่างเป็นระบบชัดเจนและยุติธรรมกับพนักงานที่ถูกประเมิน อีกทั้งยังเป็นการป้องกันปัญหามันสมองไหล เพราะบ่อยครั้งที่พนักงานที่ดีมีความสามารถในการทำงานต้องลาออกไปทำงานกับบริษัทฯ อื่นด้วยเหตุผลเพราะว่า บริษัทอื่นให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ดีกว่า 2) บริษัทฯ ควรจัดให้มีการอบรมเพื่อเพิ่มขีดความรู้อยู่เสมอ เพราะว่าเป็นยุคของโลกไร้พรมแดน ซึ่งสามารถก่อให้เกิดเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการทำงานได้เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะสร้างทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป 3) บริษัทฯ ควรมีกิจกรรมเพื่อเสริมความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนพนักงานด้วยกันเอง เช่น การแข่งขันกีฬา สันทนาการฯ เพื่อกระชับและสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ก่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานกันอย่างมีความสุข มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่คิดจะเปลี่ยนงาน ย้ายงาน และลาออกจากบริษัทฯ

นิดาขวัญ ร่มเมือง (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษา โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความท้าทายของงาน ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.70$) ด้านความมีอิสระในงาน ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.66$) และด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารงาน

($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.45$) ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.80$, $\sigma = 0.75$) ด้านทัศนคติต่อองค์กร ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.63$) ด้านความสำเร็จของตนต่อองค์กร ($\mu = 3.34$, $\sigma = 0.45$) และด้านความพึงพอใจขององค์กร ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.59$) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า โดยรวม บุคลากรมีความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.67$, $\sigma = 0.71$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ในทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ($\mu = 3.83$, $\sigma = 0.85$) ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.77$) และด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.70$) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยด้านบุคลากรของบุคลากรกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือนต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในทิศทางเดียวกัน

พิทยา บุญรุ่ง (2555) ทำการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ ด้านงานของบุคลากร ประกอบไปด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน และการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของบุคลากร ประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการศึกษาวิจัยระดับความพึงพอใจ เกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ได้แก่ ด้านการจัดสรรอัตรากำลัง ด้านการสรรหาบุคลากร ด้านการคัดเลือก ด้านการบรรจุแต่งตั้ง ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ และด้านการฝึกอบรมและพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากร และประสบการณ์การทำงาน มีระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจของบุคลากร

โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านการสร้างขวัญกำลังใจ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการบรรจุแต่งตั้ง มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระดับความพึงพอใจของบุคลากรกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาบุคลากร มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ในทิศทางเดียวกันกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิทยุณา ปัญญา นวล (2555) ได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เกรท การ์เดียนนอร์ทเทอรัน จำกัด ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่กระตุ้นในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ระดับนัยสำคัญร้อยละ 99 โดยความรับผิดชอบในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด ค่าความสัมพันธ์ 0.691 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านการได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ค่าความสัมพันธ์ 0.676, 0.672, 0.603 และ 0.576 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิตมีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ระดับนัยสำคัญร้อยละ 99 โดยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์มากที่สุด ค่าความสัมพันธ์ 0.697 รองลงมา คือ ด้านตำแหน่งงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของบริษัท ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ค่าความสัมพันธ์ 0.634, 0.569, 0.544, 0.509, 0.507 และ 0.328 ตามลำดับ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่า อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่มีความพร้อมเท่าที่ควร ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรจัดอุปกรณ์ในการทำงานให้พร้อม มีการอบรมการทำงานในจุดต่างๆ ให้กับพนักงานตรงตามหน้าที่งานที่ทำ หัวหน้างานควรให้ความช่วยเหลือในการทำงาน และควรเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงาน เช่น วันหยุดประจำปี

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยจะใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เป็นหลัก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเอกสาร (Documentary Study) ปฐมภูมิ และทฤษฎีมาแล้วนำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถามที่มีคุณภาพ ด้วยการทดสอบความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability) หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปสอบถามกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย
- 3.3 เครื่องมือการวิจัย
- 3.4 การรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นผู้นำด้านการตลาดในบริษัท ของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย 7 บริษัท จำนวน 2,838 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นผู้นำด้านการตลาดใน 7 บริษัท ของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำนวน 351 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของ ยามาเน่ (Yamani's, 1973) ที่ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ($e = .05$)

ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ทำการเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยสูตรคำนวณของ ยามาเน่ (Yamani's, 1973) ที่ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ($e = .05$) ได้ จำนวน 351 คน จากกลุ่มประชากร 2,838 คน

ขั้นที่ 2 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร จำนวน 7 บริษัท (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท

ลำดับที่	บริษัท	จำนวน ประชากร (N)	จำนวน กลุ่มตัวอย่าง (n)
1	บริษัท จอยเอนด์คอปส์คอร์ปอเรชั่น จำกัด	1,250	155
2	บริษัท จอยมาร์ท จำกัด	135	17
3	บริษัท สตาร์ ชันไฮน์ จำกัด	225	28
4	บริษัท ไทย-เยอรมัน อินเตอร์เทคโปรดักส์ จำกัด	362	45
5	บริษัท โอทู อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด	198	24
6	บริษัท ไอยรา แพลนเน็ต จำกัด	317	39
7	บริษัท แม็กซ์ อินเตอร์ เน็ตเวิร์ค จำกัด	351	43
	รวม	2,838	351

ขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย มีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1) ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

1.1) ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรงตามกรอบแนวคิดหลักการบริหาร

1.2) เสนอร่างเครื่องมือต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบ แนะนำ และปรับปรุงแก้ไข

1.3) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา

1.3.1) ดร.ณัฐสพันธ์ เผ่าพันธ์ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

1.3.2) ดร.สมชาย หัซลีพหา ประธาน บริษัท จอยเอนด์คอปส์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.3.3) ดร.ไพโรจน์ รัตนวิชา รองประธาน บริษัท วินเนอร์ ไวด์ เวิร์ล จำกัด

1.4) นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจแก้ไขของผู้เชี่ยวชาญแล้ว ปรึกษากับผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้งหนึ่ง เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องสมบูรณ์ ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

1.5) นำแบบสอบถามที่ได้รับการแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากร ในธุรกิจขายตรงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่น โดยคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Coefficient) ตามวิธีการของ Cronback

1.6) นำแบบสอบถามที่ได้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริงต่อไป

2) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1) ขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย จัดทำหนังสือถึงผู้บริหารบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัย

2.2) นำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของผู้วิจัยด้วยตนเอง และนัดหมายวัน เวลา ที่จะขอรับแบบสอบถามคืน

2.3) เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ครบตามที่กำหนดไว้แล้ว จึงดำเนินการขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.3.1) ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละชุด

2.3.2) ตรวจสอบให้คะแนนและลงรหัสข้อมูลในแต่ละส่วนของแบบสอบถาม ทั้งหมด

2.3.3) บันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS for Windows เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติในขั้นตอนต่อไป

3.2 เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้าง โดยการค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมากำหนดโครงสร้างของแบบสอบถามและแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบวัดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

(Rating Scale) แบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ตามมาตราวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scales) ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 64-65)

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบวัดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ตามมาตราวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scales) ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 64-65)

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบวัดมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ตามมาตราวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scales) ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 64-65)

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับความภักดีของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ซึ่งแบ่งออกเป็น ความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบวัดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด ตามมาตราวัดแบบลิเคอร์ท (Likert Scales) ซึ่งกำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 64-65)

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะอื่นๆ เพิ่มเติม

3.3 การรวบรวมข้อมูล

ทำการรวบรวมข้อมูล จาก 2 แหล่งด้วยกัน คือ

3.1.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 350 ชุด

3.1.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้มีผู้ทำการวิจัยและเก็บรวบรวมไว้แล้ว จากหน่วยงานของภาครัฐบาลและภาคเอกชน รวมทั้งทฤษฎีอ้างอิงต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งหมดไปวิเคราะห์ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป โดยมีลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean)

3.4.2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ปัจจัยด้านการตลาด และความภักดีของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการบรรยายข้อมูล และนำเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) และแปลความหมายค่าเฉลี่ยดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545: 64-65)

4.51-5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
3.51-4.50	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
2.51-3.50	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
1.51-2.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1.00-1.50	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

3.4.3 ข้อเสนอแนะอื่นๆ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

3.4.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัท และระดับรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีในองค์กรของบุคลากร ในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่แตกต่างกันในเรื่องของความเชื่อ การยอมรับ ความเต็มใจ ความต้องการอยู่ในองค์กรต่อไป จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ สถิติ T-test กรณีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มี 2 กลุ่ม และทำการทดสอบด้วยสถิติ F-test กรณีปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล มี 3 กลุ่มขึ้นไป และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มเติมด้วยวิธี Scheffe ในกรณีที่ผลการวิเคราะห์ F-test พบความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านค้ำจุน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของบุคลากร ในบริษัทของสมาคมพัฒนาการ

ขายตรงไทย จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการแสดงข้อมูลเป็นตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ในการศึกษาครั้งนี้ใช้ Pearson, ANOVA, Regression โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % และความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา บริษัท ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมมา จำนวน 351 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ ด้วยวิธีการทางสถิติตาม วัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ไว้ 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความสะดวกและการสื่อสารความหมายที่ชัดเจนในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้ตัวอักษรย่อและสัญลักษณ์ต่างๆ เพื่อใช้แทนค่าสถิติ ดังนี้

\bar{X}	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)
S.D.	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
p-value	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญ (Significance)
*	หมายถึง	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
B	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระ ของตัวแปรแต่ละตัว
Beta	หมายถึง	สัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R ²	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของการทำนายซึ่งจะแสดงอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม
SE _{est}	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
a	หมายถึง	ค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จะศึกษาเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งในปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลในส่วนนี้ จะนำเสนอเป็นจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	153	43.60
หญิง	198	56.40
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 และเป็นเพศชาย จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 43.60

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	52	14.80
31-40 ปี	92	26.20
41-50 ปี	118	33.60
51-60 ปี	56	16.00
มากกว่า 60 ปี	33	9.40
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมา มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 26.20 มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 16.00 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 และมีอายุ มากกว่า 60 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.40

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	102	29.10
สมรส	201	57.30
หย่าร้าง/หม้าย	36	10.20
แยกกันอยู่	12	3.40
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 57.30 รองลงมา มีสถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 มีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.20 และมีสถานภาพแยกกันอยู่ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	138	39.30
ปริญญาตรี	188	53.60
ปริญญาโท	25	7.10
ปริญญาเอก	-	-
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 53.60 รองลงมา มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 39.30 และมีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	70	19.90
15,001-35,000 บาท	143	40.80
35,001-55,000 บาท	64	18.20
55,001-75,000 บาท	27	7.70
มากกว่า 75,000 บาท	47	13.40
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 15,001-35,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 40.80 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 19.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 35,001-55,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันมากกว่า 75,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 55,001-75,000 บาท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	57	16.20
1-2 ปี	38	10.80
3-4 ปี	79	22.50
5 ปีขึ้นไป	177	50.50
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมา มีอายุการทำงาน 3-4 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 และมีอายุการทำงาน 1-2 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 10.80

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
Amrt/Ruby star	1	0.30
Black Pearl Star	1	0.30
BLS	1	0.30
BPS	1	0.30
CDM	24	6.80
D	18	5.10
DD	22	6.3
DGS	4	1.10
Diamond	4	1.10
Director Distributor	22	6.30
G	4	1.10
GSA	1	0.30
Manager Distributor	39	11.10
MB	1	0.30
OTWO	28	8.00
President Distributor	25	7.10
PS	5	1.40
S	1	0.30
Sapling Star	2	0.60
SAS	3	0.90
Silver	11	3.10
TGS	4	1.10
ผู้นำเงินล้าน	5	1.40
พาราไดร์	6	1.70
แพตตินัม	1	0.30

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
แม่ทีม	3	0.90
สมาชิก	114	32.50
รวม	351	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปัจจุบัน คือ สมาชิก จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50 รองลงมา Manager Distributor จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10 OTWO จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 8.00 President Distributor จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 CDM จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.80 DD และ Director Distributor จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.30 D จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 Silver จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.10 พาราไดร์ จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 PS และ ผู้นำเงินล้าน จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40 DGS, Diamond, G และ TGS จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.10 SAS และ แม่ทีม จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.90 Sapling Star จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.60 Amrt/Ruby Star, Black Pearl Star, BLS, BPS, GSA, MB, S และแพตตินัม จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.30

4.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ซึ่งประกอบไปด้วย 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 9 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัย ด้านลักษณะงานที่ทำ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน	4.09	0.71	มาก
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.83	0.63	มาก
3. ด้านสภาพการทำงาน	3.72	0.69	มาก

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.99	0.69	มาก
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	3.99	0.73	มาก
6. ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน	3.81	0.64	มาก
โดยภาพรวม	3.91	0.56	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$)

ตารางที่ 10 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น	4.12	0.87	มาก
2. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา	3.92	0.91	มาก
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	4.27	0.79	มาก
4. ท่านมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	4.08	0.79	มาก
โดยภาพรวม	4.09	0.71	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านการมีส่วนร่วม ในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.12$) ท่านมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$) และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 11 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถ	4.07	0.82	มาก
2. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงความถนัดแต่ก็สามารถปฏิบัติออกมาประสบความสำเร็จ	3.79	0.86	มาก
3. ทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.09	0.76	มาก
4. ประสบกับปัญหาวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย	3.27	1.17	มาก
5. มีเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	3.93	0.79	มาก
โดยภาพรวม	3.83	0.63	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 4.07$) มีเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$) ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงความถนัดแต่ก็สามารถปฏิบัติออกมาประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.79$) และประสบกับปัญหาวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 12 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านสภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความปลอดภัย	4.01	0.78	มาก
2. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีครบถ้วนอย่างเพียงพอกับลักษณะงาน	3.97	0.78	มาก
3. อากาศ แสงส่องสว่าง ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ	3.17	1.29	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.72	0.69	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีครบถ้วนอย่างเพียงพอกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.97$) และอากาศ แสงส่องสว่าง ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.17$)

ตารางที่ 13 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	3.92	0.83	มาก
2. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	4.07	0.72	มาก
3. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	4.01	0.82	มาก
โดยภาพรวม	3.99	0.69	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.01$) และองค์กรให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.92$)

ตารางที่ 14 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงาน	4.03	0.79	มาก
2. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	4.07	0.80	มาก
3. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อประกอบการจ่ายผลตอบแทนให้ท่าน	3.90	0.88	มาก
โดยภาพรวม	3.99	0.73	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 4.03$) และองค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อประกอบการจ่ายผลตอบแทนให้ท่าน ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 15 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรยอมรับความคิดเห็นและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน	3.99	0.79	มาก
2. ท่านได้รับความมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทำให้อยู่กับองค์กรนี้ได้	4.15	0.82	มาก
3. ท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ที่งานอยู่ในความรับผิดชอบ	2.92	1.42	ปานกลาง
4. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงานด้วยตนเอง	4.17	0.86	มาก
โดยภาพรวม	3.81	0.64	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณา ระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ท่านได้รับความมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทำให้อยู่กับองค์กรนี้ได้ ($\bar{X} = 4.15$) องค์กรยอมรับความคิดเห็นและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 3.99$) และท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ที่งานอยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.92$)

4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 16 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.86	0.59	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.32	0.93	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.96	0.59	มาก
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.62	0.79	มาก
โดยภาพรวม	3.69	0.61	มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.32$)

ตารางที่ 17 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของท่าน คือ การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.76	มาก
2. ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	4.05	0.81	มาก
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แม้แต่น้อย	3.21	1.17	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.86	0.59	มาก

จากตารางที่ 17 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของท่าน คือ การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ($\bar{X} = 4.05$) และท่านรู้สึกว่างานที่ทำยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แม้แต่น้อย ($\bar{X} = 3.21$)

ตารางที่ 18 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. หากมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์การอื่น	3.16	1.54	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นแม่ทีมขององค์กรนี้	4.39	0.74	มาก
3. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อองค์กร	2.94	1.37	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกเล็งเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์	2.81	1.43	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.32	0.93	ปานกลาง

จากตารางที่ 18 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นแม่ทีมขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา หากมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์การอื่น ($\bar{X} = 3.16$) ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 2.94$) และท่านรู้สึกเล็งเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ($\bar{X} = 2.81$)

ตารางที่ 19 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา	4.34	0.78	มาก
2. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก	2.96	1.20	ปานกลาง
3. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แม่ทีมที่ชัดเจน	4.22	0.83	มาก
4. องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแม่ทีม	4.27	0.87	มาก
5. แผนการดำเนินการตลาดทำให้ท่านมีความรู้ความชำนาญ และประสิทธิภาพในงาน และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	4.00	0.84	มาก
โดยภาพรวม	3.96	0.59	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แม่ทีมที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$) แผนการดำเนินการตลาดทำให้ท่านมีความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพในงาน และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.00$) และท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก ($\bar{X} = 2.96$)

ตารางที่ 20 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. การทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน	4.15	0.78	มาก
2. การจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาดไม่คุ้มค่ากับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจ และอุทิศตนในการทำงาน	3.24	1.42	ปานกลาง
3. ท่านสามารถพึ่งพาท้องค์กรของท่านในกรณีที่ท่านมีความจำเป็นทางการเงิน	4.46	1.14	มาก
โดยภาพรวม	3.62	0.79	มาก

จากตารางที่ 20 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถพึ่งพาท้องค์กรของท่านในกรณีที่ท่านมีความจำเป็นทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา การทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$) และการจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาดไม่คุ้มค่ากับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจ และอุทิศตนในการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$)

4.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม ซึ่งประกอบไปด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการบริหาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 21 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านโครงสร้างการบริหาร	3.26	0.83	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท	3.37	0.79	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.84	0.63	มาก
โดยภาพรวม	3.49	0.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท ($\bar{X} = 3.37$) และด้านโครงสร้างการบริหาร ($\bar{X} = 3.26$)

ตารางที่ 22 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านโครงสร้างการบริหาร

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้บริหารบริษัทแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบ อย่างชัดเจน	3.93	0.87	มาก
2. ท่านสามารถเข้าพบและขอคำแนะนำจากผู้บริหาร บริษัทได้เสมอ	3.89	0.87	มาก
3. ผู้บริหารบริษัทบริหารงานโดยขาดหลักธรรมาภิบาล	2.90	1.37	ปานกลาง
4. ผู้บริหารบริษัทไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	2.73	1.32	ปานกลาง
5. ผู้บริหารบริษัทไม่เอาใจใส่ หรือให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานของท่าน	2.83	1.35	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.26	0.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านโครงสร้างการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารบริษัทแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา ท่านสามารถเข้าพบและขอคำแนะนำจากผู้บริหารบริษัทได้เสมอ ($\bar{X} = 3.89$) ผู้บริหารบริษัทบริหารงานโดยขาดหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 2.90$) ผู้บริหารบริษัทไม่เอาใจใส่ หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 2.83$) และผู้บริหารบริษัทไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 2.73$)

ตารางที่ 23 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. เมื่อเกิดปัญหาในเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความเห็นใจจากผู้บริหารบริษัท	3.76	0.87	มาก
2. ผู้บริหารบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	3.85	0.90	มาก
3. การแสดงความคิดเห็นของท่านมักจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารบริษัท	3.02	1.31	ปานกลาง
4. บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บริหารบริษัทปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ	2.87	1.34	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.37	0.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา เมื่อเกิดปัญหาในเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความเห็นใจ จากผู้บริหารบริษัท ($\bar{X} = 3.76$) การแสดงความคิดเห็น

ของท่าน มักจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารบริษัท ($\bar{X} = 3.02$) และบ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บริหารบริษัทปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ($\bar{X} = 2.87$)

ตารางที่ 24 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	4.26	0.85	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันและกัน ทำให้ท่านอยากทำงานอยู่ในองค์กรนี้	4.17	0.77	มาก
3. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4.14	0.73	มาก
4. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหาหรือเรื่องเดือนร้อนในการทำงาน	2.78	1.46	ปานกลาง
โดยภาพรวม	3.84	0.63	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันและกัน ทำให้ท่านอยากทำงานอยู่ในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.17$) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.14$) และเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหา หรือเรื่องเดือนร้อนในการทำงาน ($\bar{X} = 2.78$)

4.5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนของคุณภาพความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ข้อมูลในส่วนนี้จะนำเสนอค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 25 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความภักดีต่อองค์กร

ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความเชื่อมั่น	4.01	0.76	มาก
2. ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.17	0.75	มาก
3. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร	4.08	0.69	มาก
4. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	4.13	0.69	มาก
5. ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.95	0.84	มาก
โดยภาพรวม	4.07	0.63	มาก

จากตารางที่ 25 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.13$) ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.01$) และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 26 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดี
ต่อองค์กร: ด้านความเชื่อมั่น

ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	4.11	0.84	มาก
2. ท่านเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรของท่าน	3.90	0.89	มาก
3. ท่านมีความผูกพันอย่างมากกับองค์กร	4.01	0.86	มาก
โดยภาพรวม	4.01	0.76	มาก

จากตารางที่ 26 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร : ด้านความเชื่อมั่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ท่านมีความผูกพันอย่างมากกับองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) และท่านเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.90$)

ตารางที่ 27 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความภักดี
ต่อองค์กร: ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร

ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.09	0.85	มาก
2. ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้	4.28	0.84	มาก
3. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	4.16	0.79	มาก
โดยภาพรวม	4.17	0.75	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X} = 4.16$) และท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$)

ตารางที่ 28 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร

ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่า จะไม่ได้รับผลตอบแทน	4.05	0.84	มาก
2. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กร อย่างเต็มความสามารถ	4.10	0.76	มาก
3. ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้	4.08	0.77	มาก
โดยภาพรวม	4.08	0.69	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้ ($\bar{X} = 4.08$) และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.05$)

ตารางที่ 29 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร

ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.18	0.82	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรม และไม่ได้ถูกเอาเปรียบจากองค์กร	4.17	0.78	มาก
3. ท่านพร้อมที่จะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	4.06	0.79	มาก
โดยภาพรวม	4.13	0.69	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรมและไม่ได้ถูกเอาเปรียบจากองค์กร ($\bar{X} = 4.17$) และท่านพร้อมที่จะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$)

ตารางที่ 30 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัย ด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า	3.99	0.89	มาก
2. ท่านจะดำเนินธุรกิจกับองค์กรนี้ต่อไป โดยไม่เปลี่ยนไปทำงาน กับองค์กรอื่น	3.91	0.94	มาก
3. ท่านจะแนะนำชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรท่าน	3.94	0.94	มาก
โดยภาพรวม	3.95	0.84	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ท่านจะแนะนำชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรท่าน ($\bar{X} = 3.94$) และท่านจะดำเนินธุรกิจกับองค์กรนี้ต่อไปโดยไม่เปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.94$)

4.6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 31 การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามเพศ

ความภักดีในองค์กร	เพศ				t	Sig.
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความเชื่อมั่น	4.06	0.72	3.96	0.79	1.304	0.193
2. ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	4.21	0.69	4.14	0.79	0.825	0.410
3. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร	4.10	0.68	4.06	0.70	0.575	0.565
4. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	4.11	0.69	4.15	0.69	-0.538	0.591
5. ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร	3.94	0.80	3.95	0.86	-0.068	0.946
โดยรวม	4.09	0.61	4.05	0.65	0.498	0.619

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย จำแนกตามเพศ พบว่า ความภักดีในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.193, 0.410, 0.565, 0.591, 0.946 และ 0.619 ดังนั้น มีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยที่มีเพศแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 32 การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย จำแนกตามอายุ

ความภักดีในองค์กร	อายุ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่น	20-30 ปี	3.85	0.72	52	1.403	0.232
	31-40 ปี	4.13	0.77	92		
	41-50 ปี	3.95	0.75	118		
	51-60 ปี	4.05	0.86	56		
	มากกว่า 60 ปี	4.02	0.58	33		
	รวม	4.01	0.76	351		
2. ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	20-30 ปี	3.94	0.73	52	3.095	0.016*
	31-40 ปี	4.33	0.69	92		
	41-50 ปี	4.09	0.69	118		
	51-60 ปี	4.21	0.88	56		
	มากกว่า 60 ปี	4.32	0.75	33		
	รวม	4.17	0.75	351		

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ความภักดีในองค์กร	อายุ	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
3. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศ ตนเพื่อองค์กร	20-30 ปี	3.79	0.78	52	3.022	0.018*
	31-40 ปี	4.18	0.74	92		
	41-50 ปี	4.06	0.62	118		
	51-60 ปี	4.17	0.61	56		
	มากกว่า 60 ปี	4.12	0.72	33		
รวม		4.08	0.69	351		
4. ด้านความเชื่อถือและยอมรับใน เป้าหมายขององค์กร	20-30 ปี	3.86	0.79	52	2.518	0.041*
	31-40 ปี	4.17	0.77	92		
	41-50 ปี	4.19	0.62	118		
	51-60 ปี	4.15	0.59	56		
	มากกว่า 60 ปี	4.24	0.68	33		
รวม		4.13	0.69	351		
5. ด้านความต้องการที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กร	20-30 ปี	3.61	0.73	52	3.295	0.011*
	31-40 ปี	3.90	0.97	92		
	41-50 ปี	4.01	0.81	118		
	51-60 ปี	4.09	0.81	56		
	มากกว่า 60 ปี	4.15	0.66	33		
รวม		3.95	0.84	351		
โดยภาพรวม	20-30 ปี	3.81	0.68	52	2.927	0.021*
	31-40 ปี	4.14	0.68	92		
	41-50 ปี	4.06	0.57	118		
	51-60 ปี	4.14	0.62	56		
	มากกว่า 60 ปี	4.17	0.57	33		
รวม		4.07	0.63	351		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามอายุ พบว่า ความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อมั่น ค่า Sig. เท่ากับ 0.232 ดังนั้น มีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยหมายความว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ไม่แตกต่างกัน แต่ความภักดีในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.016, 0.018, 0.041, 0.011 และ 0.021 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กร โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น เมื่อพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผล ดังตารางที่ 33-37

ตารางที่ 33 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
		3.81	4.14	4.06	4.14	4.17
20-30 ปี	3.81	-	-0.33*	-0.25	-0.33*	-0.36*
31-40 ปี	4.14		-	0.08	0.00	-0.03
41-50 ปี	4.06			-	-0.08	-0.11
51-60 ปี	4.14				-	-0.03
มากกว่า 60 ปี	4.17					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 33 เมื่อทดสอบความแตกต่างความถี่ในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุต่างๆ มีความถี่ในองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุ 31-40 ปี มีอายุ 51-60 ปี และมีอายุมากกว่า 60 ปี มีความถี่ในองค์กรโดยรวม มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 34 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความถี่ในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
		3.94	4.33	4.09	4.21	4.32
20-30 ปี	3.94	-	-0.39*	-0.15	-0.27*	-0.38*
31-40 ปี	4.33		-	0.24	0.12	0.01
41-50 ปี	4.09			-	-0.12	-0.23
51-60 ปี	4.21				-	-0.11
มากกว่า 60 ปี	4.32					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 34 เมื่อทดสอบความแตกต่างความถี่ในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุต่างๆ มีความถี่ในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุ 31-40 ปี มีอายุ 51-60 ปี และ มีอายุมากกว่า 60 ปี มีความถี่ในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 35 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
		3.79	4.18	4.06	4.17	4.12
20-30 ปี	3.79	-	-0.39*	-0.27*	-0.38*	-0.33*
31-40 ปี	4.18		-	0.12	0.01	0.06
41-50 ปี	4.06			-	-0.11	-0.06
51-60 ปี	4.17				-	0.05
มากกว่า 60 ปี	4.12					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 35 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีอายุต่างๆ มีความภักดีในองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีอายุ 31-40 ปี มีอายุ 41-50 ปี มีอายุ 51-60 ปี และมีอายุมากกว่า 60 ปี มีความภักดีในองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 36 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
		3.86	4.17	4.19	4.15	4.24
20-30 ปี	3.86	-	-0.31*	-0.33*	-0.29*	-0.38*
31-40 ปี	4.17		-	-0.02	0.02	-0.07

ตารางที่ 36 (ต่อ)

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
		3.86	4.17	4.19	4.15	4.24
41-50 ปี	4.19			-	0.04	-0.05
51-60 ปี	4.15				-	-0.09
มากกว่า 60 ปี	4.24					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 เมื่อทดสอบความแตกต่างความถี่ในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุต่างๆ มีความถี่ในองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุ 31-40 ปี มีอายุ 41-50 ปี มีอายุ 51-60 ปี และมีอายุมากกว่า 60 ปี มีความถี่ในองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 37 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความถี่ในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51-60 ปี	มากกว่า 60 ปี
		3.61	3.90	4.01	4.09	4.15
20-30 ปี	3.61	-	-0.29*	-0.40*	-0.48*	-0.54*
31-40 ปี	3.90		-	-0.11	-0.19	-0.25
41-50 ปี	4.01			-	-0.08	-0.14
51-60 ปี	4.09				-	-0.06
มากกว่า 60 ปี	4.15					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 37 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุต่างๆ มีความภักดีในองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุ 31-40 ปี มีอายุ 41-50 ปี มีอายุ 51-60 ปี และมีอายุมากกว่า 60 ปี มีความภักดีในองค์กรด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีอายุ 20-30 ปี

ตารางที่ 38 การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส

ความภักดีในองค์กร	สถานภาพการสมรส	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่น	โสด	3.96	0.73	102	0.198	0.897
	สมรส	4.02	0.75	201		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.05	0.91	36		
	แยกกันอยู่	4.06	0.79	12		
	รวม	4.01	0.76	351		
2. ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	โสด	4.09	0.73	102	0.662	0.576
	สมรส	4.19	0.73	201		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.29	0.87	36		
	แยกกันอยู่	4.17	0.79	12		
	รวม	4.17	0.75	351		
3. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร	โสด	4.00	0.71	102	0.551	0.648
	สมรส	4.11	0.66	201		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.12	0.82	36		
	แยกกันอยู่	4.06	0.76	12		
	รวม	4.08	0.69	351		

ตารางที่ 38 (ต่อ)

ความภักดีในองค์กร	สถานภาพ การสมรส	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
4. ด้านความเชื่อถือและยอมรับใน เป้าหมายขององค์กร	โสด	4.00	0.74	102	2.253	0.082
	สมรส	4.21	0.64	201		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.17	0.81	36		
	แยกกันอยู่	3.94	0.75	12		
รวม		4.13	0.69	351		
5. ด้านความต้องการที่จะคงความ เป็นสมาชิกขององค์กร	โสด	3.83	0.79	102	1.023	0.383
	สมรส	4.01	0.85	201		
	หย่าร้าง/หม้าย	3.94	0.91	36		
	แยกกันอยู่	3.92	0.88	12		
รวม		3.95	0.84	351		
โดยภาพรวม	โสด	3.98	0.64	102	1.005	0.391
	สมรส	4.11	0.59	201		
	หย่าร้าง/หม้าย	4.11	0.77	36		
	แยกกันอยู่	4.03	0.73	12		
รวม		4.07	0.63	351		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากร
ในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า ความภักดี
ในองค์กรด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเท
และอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการ
ที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.897,
0.576, 0.648, 0.082, 0.383 และ 0.391 ดังนั้น มีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
หมายความว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีสถานภาพการสมรส
แตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กร โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 39 การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามระดับการศึกษา

ความภักดีในองค์กร	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่น	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.98	0.74	138	6.019	0.003*
	ปริญญาตรี	3.96	0.78	188		
	ปริญญาโท	4.51	0.55	25		
	ปริญญาเอก	-	-	-		
	รวม	4.01	0.76	351		
2. ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.13	0.74	138	5.384	0.005*
	ปริญญาตรี	4.15	0.77	188		
	ปริญญาโท	4.64	0.43	25		
	ปริญญาเอก	-	-	-		
	รวม	4.17	0.75	351		
3. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	0.64	138	7.509	0.001*
	ปริญญาตรี	4.06	0.72	188		
	ปริญญาโท	4.57	0.51	25		
	ปริญญาเอก	-	-	-		
	รวม	4.08	0.69	351		
4. ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.11	0.72	138	1.789	0.169
	ปริญญาตรี	4.12	0.69	188		
	ปริญญาโท	4.39	0.61	25		
	ปริญญาเอก	-	-	-		
	รวม	4.13	0.69	351		

ตารางที่ 39 (ต่อ)

ความภักดีในองค์กร	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
5. ด้านความต้องการที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.96	0.83	138	3.155	0.044*
	ปริญญาตรี	3.89	0.86	188		
	ปริญญาโท	4.33	0.65	25		
	ปริญญาเอก	-	-	-		
	รวม	3.95	0.84	351		
โดยภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.03	0.62	138	6.146	0.002*
	ปริญญาตรี	4.04	0.64	188		
	ปริญญาโท	4.49	0.41	25		
	ปริญญาเอก	-	-	-		
	รวม	4.07	0.63	351		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 39 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ความภักดีในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กร โดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.003, 0.005, 0.001, 0.044 และ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.169 ดังนั้น มีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผล ดังตารางที่ 40-44

ตารางที่ 40 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.96	3.89	4.33	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.96	-	0.07	-0.37*	-
ปริญญาตรี	3.89		-	-0.44*	-
ปริญญาโท	4.33			-	-
ปริญญาเอก	-				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความภักดีในองค์กรโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความภักดีในองค์กร โดยรวมมากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 41 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.98	3.96	4.51	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.98	-	0.02	-0.53*	-
ปริญญาตรี	3.96		-	-0.55*	-
ปริญญาโท	4.51			-	-
ปริญญาเอก	-				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 41 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่าบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อมั่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อมั่น มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 42 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.13	4.15	4.64	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.13	-	-0.02	-0.51*	-
ปริญญาตรี	4.15		-	-0.49*	-
ปริญญาโท	4.64			-	-
ปริญญาเอก	-				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความภักดีในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความภักดีในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรมากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 43 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		4.00	4.06	4.57	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.00	-	-0.06	-0.57*	-
ปริญญาตรี	4.06		-	-0.51*	-
ปริญญาโท	4.57			-	-
ปริญญาเอก	-				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความภักดีในองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความภักดีในองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 44 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.96	3.89	4.33	-
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.96	-	0.07	-0.37*	-
ปริญญาตรี	3.89		-	-0.44*	-

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
		3.96	3.89	4.33	-
ปริญญาโท	4.33			-	-
ปริญญาเอก	-				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 เมื่อทดสอบความแตกต่างความถี่ในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่างๆ มีความถี่ในองค์กรด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีความถี่ในองค์กรด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี

ตารางที่ 45 การเปรียบเทียบความถี่ในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน

ความถี่ในองค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
		1. ด้านความเชื่อมั่น	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.76	0.69	70
	15,001-35,000 บาท	3.93	0.79	143		
	35,001-55,000 บาท	4.02	0.73	64		
	55,001-75,000 บาท	4.14	0.74	27		
	มากกว่า 75,000 บาท	4.55	0.49	47		
	รวม	4.01	0.76	351		

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ความภักดีในองค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
2. ด้านความภาคภูมิใจใน ชื่อเสียงขององค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.09	0.72	70	3.605	0.007*
	15,001-35,000 บาท	4.07	0.78	143		
	35,001-55,000 บาท	4.21	0.69	64		
	55,001-75,000 บาท	4.31	0.92	27		
	มากกว่า 75,000 บาท	4.50	0.56	47		
	รวม	4.17	0.75	351		
3. ด้านความเต็มใจทุ่มเท และอุทิศตนเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.89	0.69	70	5.993	0.000*
	15,001-35,000 บาท	3.99	0.72	143		
	35,001-55,000 บาท	4.14	0.63	64		
	55,001-75,000 บาท	4.19	0.54	27		
	มากกว่า 75,000 บาท	4.45	0.61	47		
	รวม	4.08	0.69	351		
4. ด้านความเชื่อถือนและ ยอมรับในเป้าหมายของ องค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.97	0.74	70	6.336	0.000*
	15,001-35,000 บาท	4.03	0.74	143		
	35,001-55,000 บาท	4.19	0.61	64		
	55,001-75,000 บาท	4.35	0.48	27		
	มากกว่า 75,000 บาท	4.51	0.55	47		
	รวม	4.13	0.69	351		
5. ด้านความต้องการที่จะ คงความเป็นสมาชิกของ องค์กร	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.87	0.80	70	2.059	0.086
	15,001-35,000 บาท	3.84	0.83	143		
	35,001-55,000 บาท	4.16	0.89	64		
	55,001-75,000 บาท	4.12	0.73	27		
	มากกว่า 75,000 บาท	3.99	0.87	47		
	รวม	3.95	0.84	351		

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ความภักดีในองค์กร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจุบัน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
โดยภาพรวม	ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.91	0.63	70	6.123	0.000*
	15,001-35,000 บาท	3.97	0.66	143		
	35,001-55,000 บาท	4.14	0.62	64		
	55,001-75,000 บาท	4.22	0.48	27		
	มากกว่า 75,000 บาท	4.40	0.46	47		
	รวม	4.07	0.63	351		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน พบว่าความภักดีในองค์กรความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความภักดีในองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.007, 0.000, 0.000 และ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร และความภักดีในองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ค่า Sig. เท่ากับ 0.086 ดังนั้น มีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย หมายความว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นเมื่อพบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผล ดังตารางที่ 46-50

ตารางที่ 46 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจุบัน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001-	35,001-	55,001-	มากกว่า
		15,000 บาท	35,000 บาท	55,000 บาท	75,000 บาท	75,000 บาท
		3.91	3.97	4.14	4.22	4.40
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.91	-	-0.06	-0.23	-0.31*	-0.49*
15,001-35,000 บาท	3.97		-	-0.17	-0.25	-0.43*
35,001-55,000 บาท	4.14			-	-0.08	-0.26*
55,001-75,000 บาท	4.22				-	-0.18
มากกว่า 75,000 บาท	4.40					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย โดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่างๆ มีความภักดีในองค์กร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 55,001-75,000 บาท มีความภักดีในองค์กร โดยรวมมากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่ำกว่า 15,000 บาท และบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันมากกว่า 75,000 บาท มีความภักดีในองค์กร โดยรวม มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 15,001-35,000 บาท และ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 35,001-55,000 บาท

ตารางที่ 47 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001-	35,001-	55,001-	มากกว่า
		15,000 บาท	35,000 บาท	55,000 บาท	75,000 บาท	75,000 บาท
		3.76	3.93	4.02	4.14	4.55
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.76	-	-0.17	-0.26	-0.38*	-0.79*
15,001-35,000 บาท	3.93		-	-0.09	-0.21	-0.62*
35,001-55,000 บาท	4.02			-	-0.12	-0.53*
55,001-75,000 บาท	4.14				-	-0.41*
มากกว่า 75,000 บาท	4.55					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อมั่น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่างๆ มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อมั่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 55,001-75,000 บาท มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อมั่น มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่ำกว่า 15,000 บาท และบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันมากกว่า 75,000 บาท มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อมั่น มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่ำกว่า 15,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 15,001-35,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 35,001-55,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 55,001-75,000 บาท

ตารางที่ 48 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจุบัน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001-	35,001-	55,001-	มากกว่า
		15,000	35,000	55,000	75,000	75,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		4.09	4.07	4.21	4.31	4.50
ต่ำกว่า 15,000 บาท	4.09	-	0.02	-0.12	-0.22	-0.41*
15,001-35,000 บาท	4.07		-	-0.14	-0.24	-0.43*
35,001-55,000 บาท	4.21			-	-0.10	-0.29*
55,001-75,000 บาท	4.31				-	-0.19
มากกว่า 75,000 บาท	4.50					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 48 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่างๆ มีความภักดีในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันมากกว่า 75,000 บาท มีความภักดีในองค์กรด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 15,001-35,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 35,001-55,000 บาท

ตารางที่ 49 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจุบัน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001-	35,001-	55,001-	มากกว่า
		15,000	35,000	55,000	75,000	75,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		3.89	3.99	4.14	4.19	4.45
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.89	-	-0.10	-0.25	-0.30*	-0.56*
15,001-35,000 บาท	3.99		-	-0.15	-0.20	-0.46*
35,001-55,000 บาท	4.14			-	-0.05	-0.31*
55,001-75,000 บาท	4.19				-	-0.26
มากกว่า 75,000 บาท	4.45					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 49 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่างๆ มีความภักดีในองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 55,001-75,000 บาท มีความภักดีในองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่ำกว่า 15,000 บาท และบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันมากกว่า 75,000 บาท มีความภักดีในองค์กรด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 15,001-35,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 35,001-55,000 บาท

ตารางที่ 50 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจุบัน	\bar{X}	ต่ำกว่า	15,001-	35,001-	55,001-	มากกว่า
		15,000	35,000	55,000	75,000	75,000
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
		3.97	4.03	4.19	4.35	4.51
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.97	-	-0.06	-0.22	-0.38*	-0.54*
15,001-35,000 บาท	4.03		-	-0.16	-0.32*	-0.48*
35,001-55,000 บาท	4.19			-	-0.16	-0.32*
55,001-75,000 บาท	4.35				-	-0.16
มากกว่า 75,000 บาท	4.51					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 50 เมื่อทดสอบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน เป็นรายคู่ พบว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่างๆ มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 55,001-75,000 บาท มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่าบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันต่ำกว่า 15,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 15,001-35,000 บาท และบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันมากกว่า 75,000 บาท มีความภักดีในองค์กรด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร มากกว่า บุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน ต่ำกว่า 15,000 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 15,001-35,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 35,001-55,000 บาท

ตารางที่ 51 การเปรียบเทียบความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนา
การขายตรงไทย จำแนกตามอายุงาน

ความภักดีในองค์กร	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
1. ด้านความเชื่อมั่น	ต่ำกว่า 1 ปี	4.02	0.79	57	0.479	0.697
	1-2 ปี	4.09	0.89	38		
	3-4 ปี	4.06	0.67	79		
	5 ปีขึ้นไป	3.96	0.76	177		
	รวม	4.01	0.76	351		
2. ด้านความภาคภูมิใจใน ชื่อเสียงขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	4.04	0.81	57	2.041	0.108
	1-2 ปี	4.33	0.72	38		
	3-4 ปี	4.29	0.69	79		
	5 ปีขึ้นไป	4.13	0.75	177		
	รวม	4.17	0.75	351		
3. ด้านความเต็มใจทุ่มเทและ อุทิศตนเพื่อองค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.96	0.73	57	2.350	0.072
	1-2 ปี	4.17	0.74	38		
	3-4 ปี	4.23	0.59	79		
	5 ปีขึ้นไป	4.03	0.70	177		
	รวม	4.08	0.69	351		
4. ด้านความเชื่อถือและยอมรับ ในเป้าหมายขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.98	0.77	57	2.139	0.095
	1-2 ปี	4.22	0.75	38		
	3-4 ปี	4.26	0.61	79		
	5 ปีขึ้นไป	4.11	0.69	177		
	รวม	4.13	0.69	351		
5. ด้านความต้องการที่จะคง ความเป็นสมาชิกขององค์กร	ต่ำกว่า 1 ปี	3.73	0.79	57	2.421	0.066
	1-2 ปี	3.79	0.86	38		
	3-4 ปี	4.05	0.82	79		
	5 ปีขึ้นไป	4.00	0.85	177		
	รวม	3.95	0.84	351		

ตารางที่ 51 (ต่อ)

ความภักดีในองค์กร	อายุงาน	\bar{X}	S.D.	n	F	Sig.
โดยภาพรวม	ต่ำกว่า 1 ปี	3.95	0.66	57	1.686	0.170
	1-2 ปี	4.12	0.68	38		
	3-4 ปี	4.18	0.56	79		
	5 ปีขึ้นไป	4.05	0.64	177		
	รวม	4.07	0.63	351		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 51 ค่าสถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย จำแนกตามตามอายุงาน พบว่า ความภักดีในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กรโดยรวม มีค่า Sig. เท่ากับ 0.697, 0.108, 0.072, 0.095, 0.066 และ 0.170 ดังนั้น มีค่ามากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย หมายความว่าบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ที่มีตามอายุงานแตกต่างกัน มีความภักดีในองค์กร ด้านความเชื่อมั่น ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร และความภักดีในองค์กรโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
ในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

ตารางที่ 52 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำกับความภักดีต่อ
องค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรงกรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	Coefficients			t	P-Value
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1. ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบาย การบริหารของหน่วยงาน	0.293	0.047	0.327	6.279	0.000*
2. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	0.151	0.058	0.150	2.609	0.009*
3. ด้านสภาพการทำงาน	0.022	0.045	0.025	0.498	0.619
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.006	0.060	0.007	0.102	0.919
5. ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	0.194	0.052	0.224	3.715	0.000*
6. ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน	0.136	0.061	0.138	2.243	0.026*

R = 0.730 R² = 0.533 SEest = 0.435 a = 0.891 Sig. of F = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 52 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบาย
การบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ
และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง
กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย โดยมีระดับนัยสำคัญที่สังเกตได้ (P-Value)
ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (P-Value < 0.05) นั่นคือ ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการมีส่วนร่วม
ร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน
และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน มีความสามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กร
ของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ได้ร้อยละ 53.30

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระ (R) เท่ากับ 0.730 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.435 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.891

ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำด้านสภาพการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย โดยมีนัยสำคัญที่สังเกตได้ (P-Value) สูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (P-Value > 0.05) ดังนั้น ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำด้านสภาพการทำงานและด้านความรับผิดชอบ ไม่ความสามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยได้ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

ความภักดีต่อองค์กร = $0.891 + 0.293$ (ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน) + 0.151 (ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ) + 0.194 (ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ) + 0.136 (ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน)

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

ตารางที่ 53 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรงกรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

ปัจจัยด้านประสบการณ์ ในการทำงาน	Coefficients			t	P-Value
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.119	0.061	0.112	1.943	0.053*
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	-0.059	0.037	-0.087	-1.592	0.112
3. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.583	0.057	0.552	10.185	0.000*
4. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.130	0.049	0.164	2.689	0.008*

R = 0.703 $R^2 = 0.494$ $SE_{est} = 0.451$ a = 1.023 Sig. of F = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 53 ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย โดยมีระดับนัยสำคัญที่สังเกตได้ (P-Value) ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (P-Value < 0.05) นั่นคือ ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีความสามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ได้ร้อยละ 49.40 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระ (R) เท่ากับ 0.703 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.451 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 1.023

ส่วนปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย โดยมีนัยสำคัญที่สังเกตได้ (P-Value) สูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (P-Value > 0.05) ดังนั้น ปัจจัยด้านประสพการณ์ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่สามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยได้ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

ความภักดีต่อองค์กร = $1.023 + 0.119$ (ด้านความสำเร็จในการทำงาน) + 0.583 (ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน) + 0.130 (ด้านความมั่นคงในการทำงาน)

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมส่งผลต่อความ
ภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

ตารางที่ 54 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัท
กับแม่ทีมกับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรงกรณีศึกษาบริษัท
ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม	Coefficients			t	P-Value
	Unstandardized		Standardized		
	B	Std. Error	Beta		
1. ด้านโครงสร้างการบริหาร	0.007	0.058	0.009	0.122	0.903
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหาร บริษัท	0.177	0.066	0.221	2.702	0.007*
3. ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	0.455	0.053	0.453	8.575	0.000*

R = 0.617 R² = 0.381 SE_{est} = 0.498 a = 1.702 Sig. of F = 0.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 54 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัทและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความภักดี
ต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย
โดยมีระดับนัยสำคัญที่สังเกตได้ (P-Value) ต่ำกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (P-Value < 0.05) นั่นคือ
ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท
และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากร
ในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ได้ร้อยละ 49.80
มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระ (R) เท่ากับ 0.617 ค่าความคลาดเคลื่อน
มาตรฐาน (SE_{est}) เท่ากับ 0.498 และค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ (a)
เท่ากับ 1.702

ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมด้านโครงสร้างการบริหาร ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย โดยมีนัยสำคัญที่สังเกตได้ (P-Value) สูงกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด (P-Value > 0.05) ดังนั้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมด้านโครงสร้างการบริหาร ไม่สามารถพยากรณ์ความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยได้ โดยสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

ความภักดีต่อองค์กร = $1.702 + 0.177$ (ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท) $+ 0.455$ (ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา บริษัท ในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย” ผู้วิจัยได้นำข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมา จำนวน 351 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วมาทำการวิเคราะห์ สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 56.40 มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.60 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.60 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน 15,001-35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.80 มีอายุการทำงาน 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 50.50 มีระดับตำแหน่งปัจจุบัน คือ สมาชิก คิดเป็นร้อยละ 32.50

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ และด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.99$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.83$) ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.81$) และด้านสภาพการทำงาน ($\bar{X} = 3.72$) โดยอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมา องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงานและร่วมแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 4.12$) ท่านมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ($\bar{X} = 4.08$) และมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา ($\bar{X} = 3.92$)

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมา ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถ ($\bar{X} = 4.07$) มีเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$) ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงความถนัด แต่ก็สามารถปฏิบัติออกมาประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.79$) และประสบกับปัญหาวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 3.27$)

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.01$) รองลงมา วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีครบถ้วนอย่างเพียงพอกับลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.97$) และอากาศแสงส่องสว่างในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ ($\bar{X} = 3.17$)

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.01$) และองค์กรให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.92$)

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.07$) รองลงมา ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงาน ($\bar{X} = 4.03$) และองค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพื่อประกอบการจ่ายผลตอบแทนให้ท่าน ($\bar{X} = 3.90$)

6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงานด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ท่านได้รับความมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทำให้อยู่กับองค์กรนี้ได้ ($\bar{X} = 4.15$) องค์กรยอมรับความคิดเห็นและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X} = 3.99$) และท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ที่งานอยู่ในความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.92$)

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.96$) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.62$) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.32$) โดยอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของท่าน คือ การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.30$) รองลงมา ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี ($\bar{X} = 4.05$) และท่านรู้สึกว่าการที่ยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้แต่น้อย ($\bar{X} = 3.21$)

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นแม่ทีมขององค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา หากมีองค์การอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.16$) ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อองค์กร ($\bar{X} = 2.94$) และรู้สึกเล็งเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ($\bar{X} = 2.81$)

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แม่ทีมที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.22$) แผนการดำเนินการตลาดทำให้ท่านมีความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพในงาน และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 4.00$) และท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก ($\bar{X} = 2.96$)

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถพึ่งพาองค์กรของท่านในกรณีที่ท่านมีความจำเป็นทางการเงิน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา การทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน

($\bar{X} = 4.15$) และการจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาดไม่คุ้มค่ากับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจ และอุทิศตนในการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$)

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.84$) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท ($\bar{X} = 3.37$) และด้านโครงสร้างการบริหาร ($\bar{X} = 3.26$) โดยอธิบายรายละเอียด แต่ละด้าน ดังนี้

1) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านโครงสร้างการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารบริษัทแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมา ท่านสามารถเข้าพบและขอคำแนะนำจากผู้บริหารบริษัท ได้เสมอ ($\bar{X} = 3.89$) ผู้บริหารบริษัทบริหารงานโดยขาดหลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 2.90$) ผู้บริหารบริษัทไม่เอาใจใส่ หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ของท่าน ($\bar{X} = 2.83$) และผู้บริหารบริษัท ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ($\bar{X} = 2.73$)

2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมา เมื่อเกิดปัญหาในเรื่องงาน ท่านมัก จะได้รับความเห็นใจ จากผู้บริหารบริษัท ($\bar{X} = 3.02$) และบ่อยครั้งที่ท่านคิดว่า ผู้บริหารบริษัทปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ($\bar{X} = 2.87$)

3) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมา เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันและกัน ทำให้ท่านอยากทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{X} = 4.17$) เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.14$) และเพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหา หรือเรื่องเดือนร้อน ในการทำงาน ($\bar{X} = 2.78$)

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.13$) ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความเชื่อมั่น ($\bar{X} = 4.01$) และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ($\bar{X} = 3.95$) โดยอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเชื่อมั่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ท่านมีความผูกพันอย่างมากกับองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) และท่านเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรของท่าน ($\bar{X} = 3.90$)

2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านตัดสินใจถูก ที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมา ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย ($\bar{X} = 4.16$) และท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ($\bar{X} = 4.09$)

3) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้ ($\bar{X} = 4.08$) และท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน ($\bar{X} = 4.05$)

4) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม และไม่ได้อู้อวดเปรียบ จากองค์กร ($\bar{X} = 4.17$) และท่านพร้อมที่จะมุ่งทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ($\bar{X} = 4.06$)

5) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น

หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา ท่านจะแนะนำชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรท่าน ($\bar{X} = 3.94$) และท่านจะดำเนินธุรกิจกับองค์กรนี้ต่อไป โดยไม่เปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น ($\bar{X} = 3.94$)

ส่วนที่ 6 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบันที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยที่แตกต่างกัน ยกเว้น ปัจจัยด้านลักษณะบุคคล ด้านเพศ สถานภาพการสมรส และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ และด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรง ภูมิศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำด้านสภาพการทำงาน และด้านความรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรง ภูมิศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรง ภูมิศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย

สมมติฐานที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรง ภูมิศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย

สมมติฐานที่ 4 พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัทและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรง ภูมิศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมด้านโครงสร้างการบริหารไม่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจชายตรง ภูมิศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย

5.2 อภิปรายผล

5.2.1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพการทำงาน โดยอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลักมากที่สุด

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน มากที่สุด

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านสภาพการทำงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรคิดว่า สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน ความเหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความปลอดภัยมากที่สุด

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่างานที่รับผิดชอบ มีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนมากที่สุด

5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรคิดว่า ได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ มากที่สุด

6) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงานด้วยตนเอง มากที่สุด

5.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มากที่สุด รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่ ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการความสำเร็จของตน คือ การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานมากที่สุด

2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า อาจเป็นเพราะบุคลากรไม่มีความมั่นใจ จึงรู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรอาจขาดความรู้ความเข้าใจและขาดแรงจูงใจในการทำงาน จึงคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก

4) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรอาจยังขาดประสิทธิภาพในการทำงานและอาจไม่เข้าใจผลตอบแทนจากแผนการตลาดอย่างแท้จริง จึงคิดว่าการจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาดไม่คุ้มค้ำกับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงาน

5.2.3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท และด้านโครงสร้างการบริหาร โดยอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านโครงสร้างการบริหารโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีคิดว่าผู้บริหารบริษัทไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของตน ไม่เอาใจใส่ หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน และคิดว่า ผู้บริหารบริษัทบริหารงานโดยขาดหลักธรรมาภิบาล ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านโครงสร้างการบริหาร จึงอยู่ในระดับปานกลาง

2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรอาจคิดว่า ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสำคัญกับตน จึงคิดว่าผู้บริหารบริษัทปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ และคิดว่า การแสดงความคิดเห็นของตน ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารบริษัท ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท จึงอยู่ในระดับปานกลาง

3) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ยกเว้นในเรื่อง เพื่อนร่วมงาน ไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหา หรือเรื่องเดือดร้อนในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรขาดความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน

5.2.4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร มากที่สุด รองลงมา ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยอธิบายรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเชื่อมั่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร มากที่สุด

2) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรคิดว่าตนเองตัดสินใจถูกที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้ มากที่สุด

3) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถมากที่สุด

4) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัย พบว่า บุคลากรยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มากที่สุด

5) ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร: ด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ผู้วิจัยพบว่า บุคคลากรคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า มากที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน ในเรื่อง มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรเปิดโอกาสให้บุคลากร มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา

2) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในเรื่อง ประสพกับปัญหาวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรพิจารณาเพิ่มการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับลักษณะงานที่ปฏิบัติให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถที่จะแก้ปัญหาการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้

3) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านสภาพการทำงาน ในเรื่อง อากาศ แสงส่องสว่าง ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรพิจารณาปรับปรุงเรื่องสถานที่ทำงานให้มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างให้เพียงพอ

4) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านความรับผิดชอบ ในเรื่อง องค์กรให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ

5) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ในเรื่อง องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อประกอบ การจ่ายผลตอบแทนให้ท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมเพื่อประกอบการจ่ายผลตอบแทนให้กับบุคลากรทุกท่าน

6) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ: ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงาน ในเรื่อง ไม่มีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ที่งานอยู่ในความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจงานที่ตนรับผิดชอบ

7) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่อง รู้สึกว่างานที่ทำยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้แต่น้อย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

8) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่อง รู้สึกกังวลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรสร้างความมั่นใจให้กับบุคลากรที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์

9) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ในเรื่อง คิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้ เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้เห็นว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้ เป็นเรื่องที่ไม่ยากและไม่ลำบาก

10) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน: ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในเรื่อง การจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาดไม่คุ้มค่ากับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจ และอุทิศตนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรพิจารณาในเรื่องผลตอบแทนจากแผนการตลาดให้คุ้มค่ากับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจและอุทิศตนในการทำงานของบุคลากรทุกท่าน

11) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม: ด้านโครงสร้างการบริหาร โดยภาพรวม ในเรื่อง ผู้บริหารบริษัทไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรพิจารณาให้ผู้บริหารของบริษัทมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกท่าน

12) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท ในเรื่อง การแสดงความคิดเห็นของท่าน มักจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารบริษัท มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรให้ผู้บริหารบริษัทยอมรับความคิดเห็นของบุคลากร

13) จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม: ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ในเรื่อง เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านมีปัญหา หรือเรื่องเดือนร้อนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย ควรส่งเสริมให้พนักงานรู้จักรักและช่วยเหลือกันในการทำงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Survey) ร่วมด้วย โดยอาจทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้บุคลากรในในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย เสนอความคิดเห็นหรือให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ ปัจจัยประสบการณ์ในการทำงาน และปัจจัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับแม่ทีม ที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร เพื่อนำผลการศึกษาไปแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไป

2) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจชายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤษวรรณ นวกุล. 2547. “ความผูกพันของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มิตรชูบิชิ มอเตอร์ส (ประเทศไทย) จำกัด.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา นุ้ใจกอง. 2542. “ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการทำงานในพนักงานระดับปฏิบัติการ.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ขนิษฐา นิ่มแก้ว. 2554. “ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จงดล เหมือนโพธิ์. 2550. “ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ พนักงานเจ้าหน้าที่สำนักงานประกันสังคม เขตพื้นที่ 4.” ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จักรพันธ์ เทพพิทักษ์. 2551. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ลำพูนซิงเดินเกิน จำกัด.” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. 2551. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ชนนันท์ ทะสุใจ. 2547. “ความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี ข้าราชการครูในสังกัด สำนักสาคลยุดิธรรมประจำภาค 5.” สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาพัฒนาสังคม บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ธีระ วีระธรรมสาธิต. 2551. การบริหารจัดการคนเก่ง. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- เบญจมาภรณ์ นวลิมปี. 2546. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา ธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาสมุทรสงคราม และสาขาสมุทรสาคร.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. 2541. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงษ์จันทร์ ภูษาพานิชย์. 2551. “ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค: กรณีศึกษา พนักงานของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์ สาขาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- พัชราภรณ์ ศุภมั่งมี. 2548. “ความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท พัฒนาพิบูลย์ จำกัด (มหาชน) สาขาเชียงใหม่.” การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาการจัดการอุตสาหกรรมเกษตร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชิต เทพวรรณ. 2554. **ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีการวิจัย.** กรุงเทพฯ: เสมอธรรม.
- พิมพ์ชนก ทรายข้าว. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคาร ทีเอสไอ จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระปริญญาโท สาขาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ศันสนีย์ เตชะลาภอานวย. 2544. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานโรงแรม อโนมา กรุงเทพฯ.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมยศ นาวิการ. 2550. **การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ.** กรุงเทพฯ: ดวงกมล.
- สร้อยตระกูล ดิทยานนท์ อรรถมานะ. 2542. **พฤติกรรมองค์กร: ทฤษฎีการประยุกต์.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. 2551. **การจัดการ: จากมุมมองนักบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: จีพีไอเบอร์ด์พรินท์.
- สายพิณ สว่างจิต. 2548. “ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหาพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน).” การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพานี สฤกษ์วณิช. 2549. **พฤติกรรมองค์กรสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ .
- อาราม หนีปีเยาะ. 2553. “ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกอาสาสมัคร ดินแดนในกองบังคับการกองอาสาสมัครดินแดนจังหวัดนราธิวาส.” สารนิพนธ์ปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Aon Hewitt. 2013. **Trends in global employee engagement report highlight.** [Online]. Retrieved June 26, 2013. from [http://www.aon.com/ attachments/human-capitalconsulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Highlights.pdf](http://www.aon.com/attachments/human-capitalconsulting/2013_Trends_in_Global_Employee_Engagement_Highlights.pdf)
- Dessler, G. 1993. **Winning commitment: how to build and keep a competitive workforce.** New York: McGraw-Hill.

- Hay Group. 2011. **Engage employees and boost performance.** [Online]. Retrieved August 12, 2013. from http://www.haygroup.com/downloads/us/engaged_performance_120401.pdf
- Hewitt Associates. 2004. **Research brief employee engagement higher at double digit growth Companies.** Retrieved June 30, 2011, from <http://was4.hewitt.com/resource/rptpubs/subrptubs/doubledigitgrowth/pdfs>
- Hrebiniak, L. G., & Alutto, J. A. 1972. "Personal and role-related factor in the development of organization commitment." **Administrative Science Quarterly**. 17: 555-562.
- Mondy, R. W., R. M. Noe and S.R. Premeaux. 1999. **Human Resource Management 7 th.** New Jersey: Prentice Hall.
- Steer, R. M. 1977. "Antecedents and outcome of organizational commitment." **Administrative Science Quarterly**. 22:46-56.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง”
กรณีศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

เรียนท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง” กรณีศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์และประยุกต์ใช้ในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้กับนักศึกษาในมหาวิทยาลัยและบริษัทในธุรกิจขายตรงต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากผู้ตอบแบบสอบถามและขอขอบคุณล่วงหน้าที่ท่านกรุณาสละเวลา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้เป็นอย่างดี

ขอแสดงความนับถือ
 นิวัติ จันทร์ราช

กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่ท่านต้องการเลือก

ส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

1. 20-30 ปี

2. 31-40 ปี

3. 41-50 ปี

4. 51-60 ปี

5. มากกว่า 60 ปี

3. สถานภาพการสมรส

1. โสด

2. สมรส

3. หย่าร้าง/ม่าย

4. แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

- | | | | |
|--------------------------|---------------------|--------------------------|--------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี | <input type="checkbox"/> | 2. ปริญญาตรี |
| <input type="checkbox"/> | 3. ปริญญาโท | <input type="checkbox"/> | 4. ปริญญาเอก |

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน

- | | | | |
|--------------------------|-----------------------|--------------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 2. 15,001-35,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> | 3. 35,001-55,000 บาท | <input type="checkbox"/> | 4. 55,001-75,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> | 5. มากกว่า 75,000 บาท | | |

6. อายุการทำงาน

- | | | | |
|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. ต่ำกว่า 1 ปี | <input type="checkbox"/> | 2. 1-2 ปี |
| <input type="checkbox"/> | 3. 3-4 ปี | <input type="checkbox"/> | 4. 5 ปี ขึ้นไป |

7. ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน

- | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-------------------------|
| <input type="checkbox"/> | 1. Manager distributor | <input type="checkbox"/> | 2. Director distributor |
| <input type="checkbox"/> | 3. President distributor | | |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน					
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น					
2. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา					
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก					
4. ท่านมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร					
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ					
5. ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถ					
6. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงความถนัด แต่ก็สามารถปฏิบัติออกมาประสบความสำเร็จ					
7. ทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
8. ประทับกับปัญหาวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย					
9. มีเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม					

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
สภาพการทำงาน					
10. สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความปลอดภัย					
11. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีครบถ้วนเพียงพอกับลักษณะงาน					
12. อากาศ แสงส่องสว่าง ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ					
ความรับผิดชอบ					
13. องค์กรให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ					
14. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน					
15. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ					
16. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงาน					
17. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ					
18. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อประกอบการจ่ายผลตอบแทนให้ท่าน					
อิสรภาพในการปฏิบัติงาน					
19. องค์กรยอมรับความคิดเห็นและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน					
20. ท่านได้รับความมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทำให้อยู่กับองค์กรนี้ได้					

ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
21. ท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ที่งานอยู่ในความรับผิดชอบ					
22. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงานด้วยตนเอง					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความสำเร็จในการทำงาน					
1. ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของท่าน คือ การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน					
2. ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี					
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แม้แต่น้อย					
การได้รับการยอมรับนับถือ					
4. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรอื่น					
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นแม่ทัพขององค์กรนี้					

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
6. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจ และมีความสำคัญต่อองค์กร					
7. ท่านรู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะแม่ทีมขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์					
ความก้าวหน้าในการทำงาน					
8. องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา					
9. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก					
10. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แม่ทีมที่ชัดเจน					
11. องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแม่ทีม					
12. แผนการดำเนินการตลาดทำให้ท่านมีความรู้ ความชำนาญ และประสิทธิภาพในงาน และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
ความมั่นคงในการทำงาน					
13. การทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน					
14. การจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาดไม่คุ้มค่ากับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจ และอุทิศตนในการทำงาน					
15. ท่านสามารถพึ่งพาองค์กรของท่านในกรณีที่ท่านมีความจำเป็นทางการเงิน					

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
โครงสร้างการบริหาร					
1. ผู้บริหารบริษัทแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน					
2. ท่านสามารถเข้าพบและขอคำแนะนำจากผู้บริหารบริษัทได้เสมอ					
3. ผู้บริหารบริษัทบริหารงานโดยขาดหลักธรรมาภิบาล					
4. ผู้บริหารบริษัทไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
5. ผู้บริหารบริษัทไม่เอาใจใส่ หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ของท่าน					
ความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท					
6. เมื่อเกิดปัญหาในเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความเห็นใจจากผู้บริหารบริษัท					
7. ผู้บริหารบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา					
8. การแสดงความคิดเห็นของท่านมักจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารบริษัท					
9. บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บริหารบริษัทปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ					

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
10. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา					
11. เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกันและกัน ทำให้ท่านอยากทำงานอยู่ในองค์กรนี้					
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน					
13. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหา หรือเรื่องเดือนร้อนในการทำงาน					

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความเชื่อมั่น					
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร					
2. ท่านเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรของท่าน					
3. ท่านมีความผูกพันอย่างมากกับองค์กร					

ปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร					
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร					
5. ท่านตัดสินใจถูก ที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้					
6. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย					
ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร					
7. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้ รับผิดชอบต่อแทน					
8. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ					
9. ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้					
ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร					
10. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร					
11. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม และไม่ได้ถูกเอาเปรียบจากองค์กร					
12. ท่านพร้อมที่จะมุ่งทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร					
ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร					
13. ท่านคิดว่า จะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า					
14. ท่านจะดำเนินธุรกิจกับองค์กรนี้ต่อไป โดยไม่เปลี่ยนไปทำงานกับองค์กรอื่น					
15. ท่านจะแนะนำชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรท่าน					

ส่วนที่ 6 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม

แบบประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม
เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง”
กรณีศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและประเมินความสอดคล้องในข้อคำถามของแบบสอบถาม เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง” กรณีศึกษา บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสอดคล้อง ตามความคิดเห็นของท่าน โดยกำหนดเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

มีความเห็นว่า ข้อคำถามมีความสอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	+1
มีความเห็นว่า ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	0
มีความเห็นว่า ข้อคำถามไม่สอดคล้อง	กำหนดคะแนนเป็น	-1

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความหรือเติมข้อความตามที่เป็นจริง

รายการ		ระดับความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
1	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง			
2	อายุ <input type="checkbox"/> 1. 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 3. 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 60 ปี <input type="checkbox"/> 4. 51-60 ปี			
3	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. สมรส <input type="checkbox"/> 3. หย่าร้าง/ม่าย <input type="checkbox"/> 4. แยกกันอยู่			
4	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก			

รายการ		ระดับความสอดคล้อง		
		+1	0	-1
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 2. 15,001-35,000 บาท <input type="checkbox"/> 3. 35,001-55,000 บาท <input type="checkbox"/> 4. 55,001-75,000 บาท <input type="checkbox"/> 5. มากกว่า 75,000 บาท			
6	อายุการทำงาน <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 2. 1-2 ปี <input type="checkbox"/> 3. 3-4 ปี <input type="checkbox"/> 4. 5 ปี ขึ้นไป			
7	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1. Manager distributor <input type="checkbox"/> 2. Director distributor <input type="checkbox"/> 3. President distributor			

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

คำชี้แจง โปรดอ่านแล้วพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน			
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น			
2. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา			
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก			

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
4. ท่านมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร			
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
5. ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถ			
6. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงความถนัดแต่ก็สามารถปฏิบัติออกมาประสบความสำเร็จ			
7. ทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน			
8. ประสบกับปัญหาวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย			
9. มีเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม			
สภาพการทำงาน			
10. สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความปลอดภัย			
11. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีครบถ้วนอย่างเพียงพอกับลักษณะงาน			
12. อากาศ แสงส่องสว่าง ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ			
ความรับผิดชอบ			
13. องค์กรให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ			
14. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน			
15. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ			
เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ			
16. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงาน			
17. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ			
18. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อประกอบการจ่ายผลตอบแทนให้ท่าน			

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
อิสรภาพในการปฏิบัติงาน			
19. องค์กรยอมรับความคิดเห็นและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน			
20. ท่านได้รับความมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ทำให้อยู่กับองค์กรนี้ได้			
21. ท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ที่งานอยู่ในความรับผิดชอบ			
22. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงานด้วยตนเอง			

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านแล้วพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
ความสำเร็จในการทำงาน			
1. ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของท่าน คือ การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน			
2. ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี			
3. ท่านรู้สึกว่างานที่ทำยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ แม้แต่น้อย			
การได้รับการยอมรับนับถือ			
4. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรอื่น			
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นแม่ทีมขององค์กรนี้			
6. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อองค์กร			

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
7. ท่านรู้สึกถึงเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมขององค์กร เพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์			
ความก้าวหน้าในการทำงาน			
8. องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา			
9. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก			
10. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แม่ทีมที่ชัดเจน			
11. องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแม่ทีม			
12. แผนการดำเนินการตลาดทำให้ท่านมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในงาน และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น			
ความมั่นคงในการทำงาน			
13. การทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน			
14. การจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาดไม่คุ้มค่ากับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจ และอุทิศตนในการทำงาน			
15. ท่านสามารถพึ่งพองค์กรของท่านในกรณีที่ท่านมีความจำเป็นทางการเงิน			

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม

คำชี้แจง โปรดอ่านแล้วพิจารณาข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
โครงสร้างการบริหาร			
1. ผู้บริหารบริษัทแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบอย่างชัดเจน			
2. ท่านสามารถเข้าพบและขอคำแนะนำจากผู้บริหารบริษัทได้เสมอ			
3. ผู้บริหารบริษัทบริหารงาน โดยขาดหลักธรรมาภิบาล			
4. ผู้บริหารบริษัทไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน			
5. ผู้บริหารบริษัทไม่เอาใจใส่ หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานของท่าน			
ความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท			
6. เมื่อเกิดปัญหาในเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความเห็นใจจากผู้บริหารบริษัท			
7. ผู้บริหารบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไขเพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา			
8. การแสดงความคิดเห็นของท่านมักจะไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บริหารบริษัท			
9. บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บริหารบริษัทปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ			
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน			
10. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา			
11. เพื่อนร่วมงานมีไม่ศรัทธาหรืออาทรต่อกันและกันทำให้ท่านอยากทำงานอยู่ในองค์กรนี้			

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน			
13. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหาหรือเรื่องเดือนร้อนในการทำงาน			

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านให้มากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
ด้านความเชื่อมั่น			
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร			
2. ท่านเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรของท่าน			
3. ท่านมีความผูกพันอย่างมากกับองค์กร			
ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร			
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร			
5. ท่านตัดสินใจถูก ที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้			
6. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย			
ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร			
7. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน			
8. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ			
9. ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้			

รายการ	ระดับความสอดคล้อง		
	+1	0	-1
ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร			
10. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร			
11. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม และไม่ได้ถูกเอาเปรียบจากองค์กร			
12. ท่านพร้อมที่จะมุ่งทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร			
ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร			
13. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า			
14. ท่านจะดำเนินธุรกิจกับองค์กรนี้ต่อไป โดยไม่เปลี่ยนไปทำงาน กับองค์กรอื่น			
15. ท่านจะแนะนำชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมทำงานกับองค์กรท่าน			

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เพิ่มเติม

.....

ลงชื่อ

ผู้ประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.2558

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ ความเที่ยงตรง (Validity)

และความเชื่อมั่น (Reliability)

ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ ความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability)
ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ		ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3			
1	เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2	อายุ <input type="checkbox"/> 20-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 60 ปี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3	สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> หย่าร้าง/ม่าย <input type="checkbox"/> แยกกันอยู่	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
4	ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาโท <input type="checkbox"/> ปริญญาเอก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล	
	1	2	3				
5	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001-35,000 บาท <input type="checkbox"/> 35,001-55,000 บาท <input type="checkbox"/> 55,001-75,000 บาท <input type="checkbox"/> มากกว่า 75,000 บาท	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6	อายุการทำงาน <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 1 ปี <input type="checkbox"/> 1-2 ปี <input type="checkbox"/> 3-4 ปี <input type="checkbox"/> 5 ปี ขึ้นไป	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7	ระดับตำแหน่งในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> Manager distributor <input type="checkbox"/> Director distributor <input type="checkbox"/> President distributor	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของ หน่วยงาน						
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุม เพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดง ความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ แนวทางในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่าง เต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง
4. ท่านมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความ รับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ						
5. ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความ เหมาะสมกับความสามารถ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
6. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงความถนัด แต่ก็สามารถปฏิบัติออกมาประสบความสำเร็จ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
7. ทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8. ประสพกับปัญหาวิธีการดำเนินงานที่ได้รับ มอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9. มีเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง เหมาะสม	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
สภาพการทำงาน						
10. สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่าน เหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้ อย่างสะดวก สบายและมีความปลอดภัย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
11. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ทำงานมีครบถ้วนอย่างเพียงพอกับลักษณะงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12. อากาศ แสงส่องสว่าง ในสถานที่ทำงาน ไม่เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ความรับผิดชอบ						
13. องค์กรให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
14. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายหน้าที่ความ รับผิดชอบชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
15. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับ ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ						
16. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ภาระงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
17. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ ปฏิบัติ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
18. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ เหมาะสมเพื่อประกอบการจ่ายผลตอบแทนให้ ท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
อิสรภาพในการปฏิบัติงาน						
19. องค์กรยอมรับความคิดเห็นและถือเป็น แนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
20. ท่านได้รับความมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน ทำให้อยู่กับองค์กรนี้ได้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
21. ท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ที่งาน อยู่ในความรับผิดชอบ	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
22. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงาน ด้วยตนเอง	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่าผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแบบสอบถาม มีความสอดคล้อง โดยมีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
ความสำเร็จในการทำงาน						
1. ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของท่าน คือการได้ ได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แม้แต่น้อย	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
การได้รับการยอมรับนับถือ						
4. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรอื่น	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นแม่ทีมขององค์กรนี้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อองค์กร	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
7. ท่านรู้สึกลังเลใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมของ องค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
ความก้าวหน้าในการทำงาน						
8. องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้ เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
10. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แม่ทีมที่ชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
11. องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแม่ทีม	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12. แผนการดำเนินการตลาดทำให้ท่านมีความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ในงาน และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ความมั่นคงในการทำงาน						
13. การทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคงในชีวิตการทำงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
14. การจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาด ไม่คุ้มค่ากับความขยันหมั่นเพียร ความตั้งใจ และอุทิศตนในการทำงาน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
15. ท่านสามารถพึ่งพางค์กรของท่านในกรณีที่ ท่านมีความจำเป็นทางการเงิน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแบบสอบถาม มีความสอดคล้อง โดยมีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
โครงสร้างการบริหาร						
1. ผู้บริหารบริษัทแจ้งนโยบายการทำงานให้ ท่านทราบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านสามารถเข้าพบและขอคำแนะนำจาก ผู้บริหารบริษัทได้เสมอ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. ผู้บริหารบริษัทบริหารงานโดยขาดหลัก ธรรมาภิบาล	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
4. ผู้บริหารบริษัท ไม่ยอมรับฟังความคิดเห็น ของท่าน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
5. ผู้บริหารบริษัท ไม่เอาใจใส่ หรือให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	0	+1	2	0.67	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท						
6. เมื่อเกิดปัญหาในเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความ เห็นใจจากผู้บริหารบริษัท	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
7. ผู้บริหารบริษัทเปิด โอกาสให้ท่านเสนอ แนวทางและวิธีแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงาน ได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8. การแสดงความคิดเห็นของท่านมักจะไม่ได้ รับการยอมรับจากผู้บริหารบริษัท	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
9. บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บริหารบริษัทปฏิบัติต่อ ท่านอย่างมี อคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ	+1	+1	0	2	0.67	สอดคล้อง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
10. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับ เพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
11. เพื่อนร่วมงานมีไมตรีจิตเอื้ออาทรต่อกัน และกัน ทำให้ท่านอยากทำงานอยู่ในองค์กรนี้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ ความ สามารถของท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
13. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่าน มีปัญหา หรือเรื่องเดือนร้อนในการทำงาน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแบบสอบถาม มีความสอดคล้อง โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร

รายการ	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
ด้านความเชื่อมั่น						
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
2. ท่านเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรของท่าน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
3. ท่านมีความผูกพันอย่างมากกับองค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร						
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
5. ท่านตัดสินใจถูก ที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
6. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเลื่อมเสีย	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร						
7. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานให้องค์กร แม้ว่าจะไม่ได้รับผลตอบแทน	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
8. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
9. ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง

รายการ	ผลการประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)			รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3			
ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร						
10. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
11. ท่านรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรม และไม่ได้ถูกเอาเปรียบจากองค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
12. ท่านพร้อมที่จะมุ่งทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร						
13. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
14. ท่านจะดำเนินธุรกิจกับองค์กรนี้ต่อไป โดยไม่เปลี่ยนไปทำงาน กับองค์กรอื่น	+1	+1	+1	3	1	สอดคล้อง
15. ท่านจะแนะนำชักชวนให้ผู้อื่นเข้ามาร่วมทำงานกับองค์กรท่าน	0	+1	+1	2	0.67	สอดคล้อง

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล การประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นว่าแบบสอบถาม มีความสอดคล้อง โดยมีค่าดัชนี ความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

2. ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ

รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงาน		
1. องค์กรเปิดโอกาสให้ได้เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบผลการดำเนินงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น	.822	ใช้ได้
2. มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา	.818	สอดคล้อง
3. มีความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก	.826	สอดคล้อง
4. ท่านมีรูปแบบการทำงานในหน้าที่ความรับผิดชอบที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร	.822	สอดคล้อง
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ		
5. ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับความสามารถ	.821	สอดคล้อง
6. ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงความถนัดแต่ก็สามารถปฏิบัติออกมาประสบความสำเร็จ	.837	สอดคล้อง
7. ทราบภาระหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	.813	สอดคล้อง
8. ประสบกับปัญหาวิธีการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมาย	.836	สอดคล้อง
9. มีเวลาทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	.822	สอดคล้อง
สภาพการทำงาน		
10. สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานของท่านเหมาะสมที่จะทำให้ทำงานได้อย่างสะดวกสบายและมีความปลอดภัย	.822	สอดคล้อง
11. วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานมีครบถ้วนอย่างเพียงพอกับลักษณะงาน	.823	สอดคล้อง
12. อากาศ แสงส่องสว่าง ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอ	.818	สอดคล้อง

รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
ความรับผิดชอบ		
13. องค์กรให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ	.811	สอดคล้อง
14. งานที่ท่านรับผิดชอบมีขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน	.807	สอดคล้อง
15. องค์กรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	.815	สอดคล้อง
เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ		
16. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับภาระงาน	.812	สอดคล้อง
17. ท่านได้รับผลตอบแทนเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ	.817	สอดคล้อง
18. องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อประกอบการจ่ายผลตอบแทนให้ท่าน	.823	สอดคล้อง
อิสรภาพในการปฏิบัติงาน		
19. องค์กรยอมรับความคิดเห็นและถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกัน	.823	สอดคล้อง
20. ท่านได้รับความมีอิสระและการมีหน้าที่รับผิดชอบในงานทำให้อยู่กับองค์กรนี้ได้	.815	สอดคล้อง
21. ท่านไม่มีอิสระในการตัดสินใจต่างๆ ที่งานอยู่ในความรับผิดชอบ	.850	สอดคล้อง
22. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวิธีทำงานด้วยตนเอง	.819	สอดคล้อง
รวมทั้งฉบับ	.828	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อบริษัทด้านลักษณะงานที่ทำ พบว่าแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.807-0.850 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ 0.828 ซึ่งสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
ความสำเร็จในการทำงาน		
1. ปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในความสำเร็จของท่าน คือ การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน	.671	
2. ท่านมักได้รับการยกย่องหรือชมเชยในผลงานที่ออกมาดี	.669	
3. ท่านรู้สึกว่าการที่ยังไม่ได้เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แม้แต่น้อย	.673	
การได้รับการยอมรับนับถือ		
4. หากมีองค์กรอื่นที่ให้ผลตอบแทนมากกว่าท่านจะไม่ลาออกไปอยู่องค์กรอื่น	.692	
5. ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นแม่ทีมขององค์กรนี้	.670	
6. ท่านไม่เคยได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจและมีความสำคัญต่อองค์กร	.676	
7. ท่านรู้สึกเล็งใจที่จะทำหน้าที่ในฐานะเป็นแม่ทีมขององค์กรเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์	.688	
ความก้าวหน้าในการทำงาน		
8. องค์กรสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสเรียนรู้และพัฒนา	.674	
9. ท่านคิดว่าการเลื่อนตำแหน่งในองค์กรแห่งนี้เป็นเรื่องที่ยากและลำบาก	.686	
10. องค์กรมีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้แม่ทีมที่ชัดเจน	.672	
11. องค์กรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของแม่ทีม	.689	
12. แผนการดำเนินการตลาดทำให้ท่านมีความรู้ความชำนาญ และประสบการณ์ในงาน และทำให้สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	.667	

รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
ความมั่นคงในการทำงาน		
13. การทำงานที่หน่วยงานแห่งนี้ ทำให้ท่านรู้สึกมั่นคง ในชีวิตการทำงาน	.679	
14. การจ่ายผลตอบแทนจากแผนการตลาดไม่คุ้มค่ากับ ความขยันหมั่นเพียรความตั้งใจ และอุทิศตนในการ ทำงาน	.706	
15. ท่านสามารถพึ่งพองค์กรของท่านในกรณีที่ท่านมี ความจำเป็นทางการเงิน	.663	
รวมทั้งฉบับ	.693	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.663-0.692 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ 0.693 ซึ่งสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม

รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
โครงสร้างการบริหาร		
1. ผู้บริหารบริษัทแจ้งนโยบายการทำงานให้ท่านทราบ อย่างชัดเจน	.763	
2. ท่านสามารถเข้าพบและขอคำแนะนำจากผู้บริหาร บริษัทได้เสมอ	.757	
3. ผู้บริหารบริษัทบริหารงานโดยขาดหลักธรรมาภิบาล	.730	
4. ผู้บริหารบริษัทไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน	.752	

รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
5. ผู้บริหารบริษัทไม่เอาใจใส่ หรือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ของท่าน	.733	
ความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท		
6. เมื่อเกิดปัญหาในเรื่องงาน ท่านมักจะได้รับความเห็นใจ จากผู้บริหารบริษัท	.760	
7. ผู้บริหารบริษัทเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนวทางและวิธีแก้ไข เพื่อปรับปรุงการทำงานได้ตลอดเวลา	.769	
8. การแสดงความคิดเห็นของท่านมักจะไม่ได้รับการยอมรับ จากผู้บริหารบริษัท	.731	
9. บ่อยครั้งที่ท่านคิดว่าผู้บริหารบริษัทปฏิบัติต่อท่านอย่างมีอคติ ไม่ได้ให้ความสำคัญ เช่นเดียวกับเพื่อนร่วมงานอื่นๆ	.743	
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
10. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา	.768	
11. เพื่อนร่วมงานมีโมติจิตเอื้ออาทรต่อกันและกันทำให้ท่านอยากทำงานอยู่ในองค์กรนี้	.773	
12. เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	.770	
13. เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความช่วยเหลือ เมื่อท่านมีปัญหาหรือเรื่องเดือนร้อนในการทำงาน	.740	
รวมทั้งฉบับ	.769	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน พบว่า แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.730-0.773 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ 0.769 ซึ่งสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร

รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
ด้านความเชื่อมั่น		
1. ท่านมีความเชื่อมั่นและยอมรับแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	.919	
2. ท่านเต็มใจและทุ่มเทพยายามในการทำงานเพื่อองค์กรของท่าน	.922	
3. ท่านมีความผูกพันอย่างมากกับองค์กร	.918	
ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร		
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร	.922	
5. ท่านตัดสินใจถูก ที่เข้ามาทำงานในองค์กรแห่งนี้	.919	
6. ท่านรู้สึกต่อต้านเมื่อมีผู้อื่นพูดถึงองค์กรของท่านในทางเสื่อมเสีย	.923	
ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร		
7. ท่านยินดีที่จะใช้เวลาส่วนตัวทำงานในองค์กร แม้ว่า จะไม่ได้รับผลตอบแทน	.919	
8. ท่านยินดีที่จะช่วยเหลือกิจกรรมทุกอย่างขององค์กรอย่างเต็มความสามารถ	.921	
9. ท่านมีความต้องการที่จะรักษาองค์กรไว้	.918	
ความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร		
10. ท่านยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	.920	
11. ท่านรู้สึกว่าได้รับความยุติธรรม และ ไม่ได้ถูกเอาเปรียบจากองค์กร	.927	
12. ท่านพร้อมที่จะมุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร	.927	

รายการ	Cronbach's Alpha if Item Deleted	แปลผล
ความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร		
13. ท่านคิดว่าจะทำงานในองค์กรนี้ต่อไป ไม่ต้องการเปลี่ยนไปทำงานที่อื่น หากมีข้อเสนอที่ดีกว่า	.936	
14. ท่านจะดำเนินธุรกิจกับองค์กรนี้ต่อไป โดยไม่เปลี่ยนไปทำงาน กับองค์กรอื่น	.939	
15. ท่านจะแนะนำชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมทำงานกับองค์กรท่าน	.927	
รวมทั้งฉบับ	.929	

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร พบว่า แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) รายข้ออยู่ระหว่าง 0.918-0.939 และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ทั้งฉบับ 0.929 ซึ่งสรุปได้ว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) สามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายนิวัติ จันทร์ราช
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 7 ตุลาคม พ.ศ. 2509
สถานที่เกิด	อำเภอท่าบ่อ จังหวัดหนองคาย
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 127/59 ซอยสายไหม 64 (หมู่บ้านณัฐกานต์) แขวงสายไหม เขตสายไหม กรุงเทพมหานคร 10220
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตและ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตบางเขน
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2532 ศศ.บ (บริหารรัฐกิจ) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง พ.ศ. 2544 บธ.ม (บริหารธุรกิจ) จากมหาวิทยาลัยรามคำแหง