

## THE FACTORS INFLUENCING EMPLOYEE LOYALTY TOWARDS DIRECT SELLING BUSINESS A CASE STUDY OF THAI DIRECT SELLING DEVELOPMENT ASSOCIATION

Niwat Chantharat<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup> Faculty of Graduate College of Management, Sripatum University

### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate the level of loyalty of member indirect sales business which focused on a Cse Study in the Direct Selling Development Association and to study factors influencing the loyalty of member in direct sales business. The samples were 351members 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 reseach 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 memebbers 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

---

\*Author e-mail address: niwat.ch@spu.ac.th

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษา: บริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

นิวัติ จันทราช<sup>1</sup>

<sup>1</sup> อาจารย์ประจำ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

### บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากร ธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนา การขายตรงไทย กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ บุคลากร สมาชิกของบริษัทที่เป็นแม่ทีมใน 7 บริษัท ของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำโดยภาพรวม มีระดับความ คิดเห็นอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมโดยภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กรโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ผลการ ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหาร ของหน่วยงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านอิสรภาพ ในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคม พัฒนาการขายตรงไทย ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของ บุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีมด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการ ขายตรงไทย

**คำสำคัญ:** ความภักดี, ธุรกิจขายตรง, สมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

## บทนำ

ในปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่าง ๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพและรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์กรได้นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่ามีคุณค่าต่อระบบการดำเนินงาน ช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (วรารัตน์ เขียวโพธิ์, 2550 : 1)

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีพัฒนาการในระดับสูง จึงจำเป็นต้องใช้แรงจูงใจเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใด ซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้น แรงจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคล เนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมทุกอย่างของมนุษย์เป็นสิ่งที่เกิดมาจากสาเหตุประการใดประการหนึ่งที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมนั้นออกมา การปฏิบัติงานก็นับว่าเป็นพฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไป ส่วนหนึ่งเป็นผลเนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย ดังนั้น การจูงใจจึงเป็นเครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (น้ำผึ้ง บุบผา, 2552 : 1-2)

ความภักดีต่อองค์กรมีความสำคัญในการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพ ความผูกพันต่อ

องค์กรเป็นการที่บุคคลผู้ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรมีความรู้สึกต่อองค์กรอย่างจงรักภักดี ยอมรับ เห็นความสำคัญ และยึดมั่นในเป้าหมายขององค์กร พยายามทำงานอย่างทุ่มเทกำลังกายกำลังใจ เพื่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร ตลอดจนมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไปไม่เปลี่ยนแปลง ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรอย่างยิ่ง บุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กรไม่เพียงแต่จะจงรักภักดีต่อองค์กรเท่านั้น แต่จะเต็มใจให้บางสิ่งบางอย่างของตนเพื่อช่วยองค์กรประสบผลสำเร็จรุ่งเรือง (จักรี อินธิเสน, 2548 : 2)

สมาคมพัฒนาการชายตรงไทยได้มีการจดทะเบียนจัดตั้งสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยขึ้นเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2553 ภายใต้การควบคุมดูแลของสมาคมการค้าประจำกรุงเทพมหานคร โดยความร่วมมือจากพันธมิตรหลัก 3 ท่าน คือ คุณสมชาย หัซลีหยา, คุณอนุวัฒน์ ธรรมธัช และคุณขวัญชัย ปิยะทัศน์ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลักในการจัดตั้งสมาคม คือ การส่งเสริมและพัฒนาการชายตรงไทยให้ทัดเทียมและเป็นที่ยอมรับของผู้บริโภค สาธารณชน และภาครัฐ ซึ่งปัจจุบันมีสมาชิกทั้งสิ้น 10 บริษัท บุคลากร ประมาณ 3,128 คน และมีสมาชิกเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา สิ่งที่สมาคมพัฒนาการชายตรงไทยได้รับการปรารภอยู่เสมอจากบรรดาบริษัทสมาชิกของสมาคมฯ ประสบปัญหาเกี่ยวกับแม่พิมพ์ มีการออกจากกรเป็นสมาชิกของบริษัทสูง ประมาณร้อยละ 15 (วชิร คุณทวีเทพ, 2558)

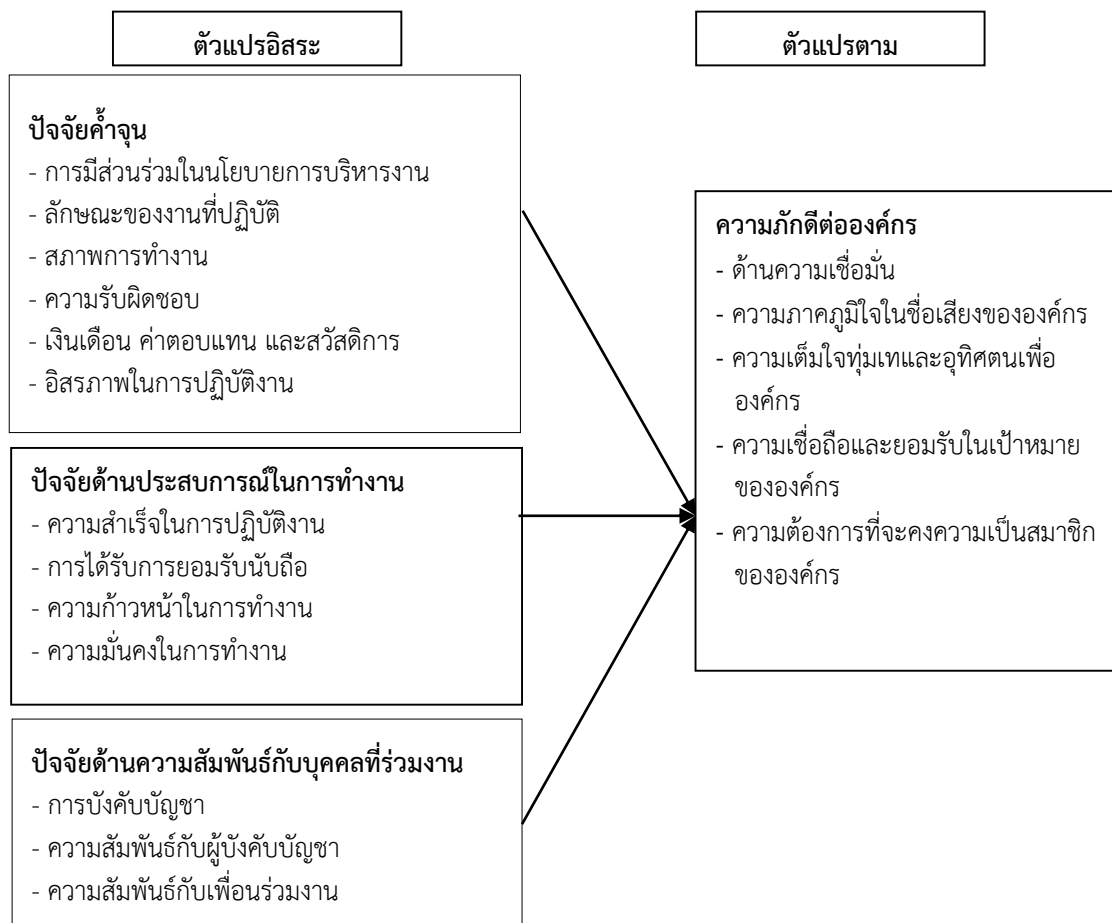
จากความสำคัญที่ได้กล่าวมานั้นทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย เพื่อที่จะนำข้อมูลที่ได้จากสำรวจไปเป็นแนวทางในการพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จะนำไปสู่

แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาการลาออก เพื่อที่จะรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรได้ยาวนาน และปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการบริหารงานขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย
2. ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย
3. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงานมีความสัมพันธ์ต่อความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นำผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับความผูกพันต่อองค์กรไปให้ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในสมาคมพัฒนาการชายตรงไทยไปใช้ประกอบการจัดอบรมบุคลากร
2. นำประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรที่ได้ไปประยุกต์ใช้พัฒนาหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต ในกลุ่มวิชาการจัดการธุรกิจชายตรง และนำมาใช้ปรับปรุงหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ในส่วนการตลาดแบบตรง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรที่เป็นสมาชิกของบริษัทที่เป็นแม่ทีม ในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย 7 บริษัท จำนวน 400 คน งานวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลภายในระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม ถึง เดือนธันวาคม 2560

### แนวคิดและทฤษฎีในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักการสำคัญที่จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้เพราะการจัดการงานที่สำเร็จลุล่วงไปด้วยดีย่อมมาจากบุคลากรโดยส่วนใหญ่ มอนดี, โนว์และพรีมอซ์ (Mondy, Nore and Premeaux, 1999 : 5) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) หมายถึง การปฏิบัติและนโยบายในการใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร กิจกรรมทรัพยากรมนุษย์ มีดังนี้

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) เป็นกระบวนการสำรวจความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้จำนวนพนักงานที่มีทักษะที่ต้องการและสามารถจัดหาได้เมื่อจำเป็นต้องใช้ ซึ่งในการวางแผนจะต้องมีการออกแบบงานและวิเคราะห์งาน

2. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) เป็นกลุ่มกิจกรรมขององค์การ ซึ่งใช้เพื่อจูงใจให้ผู้สมัครที่มีความสามารถและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์การ ต้องมาสมัครในตำแหน่งที่เหมาะสมเพื่อช่วยให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์

3. การคัดเลือก (Selection) เป็นกระบวนการคัดเลือกบุคคลที่เหมาะสมที่สุดสำหรับองค์การและเหมาะสมกับตำแหน่งที่ต้องการ โดยคัดเลือกจากกลุ่มผู้มาสมัคร

4. การฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรม (Training) เป็นกระบวนการที่มีระบบเพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมพนักงานให้มีทิศทางซึ่งสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การหรือเป็นกิจกรรม เพื่อให้ผู้เรียนรู้เกิดความรู้ และทักษะ ที่จำเป็นสำหรับงานปัจจุบัน ส่วนการพัฒนา (Development) เป็นการจัดหาความรู้ การทำให้พนักงานมีความรู้ มีการพัฒนาในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในปัจจุบันหรืออนาคต

5. ผลตอบแทนหรือประโยชน์อื่น ๆ (Compensation and Benefits) ผลตอบแทน (Compensation) เป็นรางวัลทั้งหมดที่พนักงานได้รับในการแลกเปลี่ยนกับงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง เงินเดือน โบนัส สิ่งจูงใจ และผลประโยชน์อื่น ๆ ส่วนผลประโยชน์ (Benefits) เป็นรางวัลหรือส่วนเพิ่มที่พนักงานได้รับ ซึ่งเป็นผลจากการจ้างงานและตำแหน่งภายในองค์การ เช่น การประกันชีวิตและสุขภาพ ค่ารักษาพยาบาล แผนการศึกษา เป็นต้น

6. ความปลอดภัยและสุขภาพ (Safety and Health) ความปลอดภัย (Safety) เป็นความคุ้มครองพนักงานจากอุบัติเหตุในการทำงาน สุขภาพ (Health) เป็นสภาพทางด้านร่างกายจิตใจและสังคม

7. พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ (Employee) เป็นสิ่งแวดล้อมภายในที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึงอย่างยิ่ง เพราะงาน

จะสัมฤทธิ์ผลได้ก็มาจากพนักงานลูกจ้างนั่นเอง  
แรงงานสัมพันธ์ (Labor Relations)

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

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความภักดี ประกอบด้วย ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน สมยศ นาวิการ , 2550 : 143) ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ประกอบด้วยความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารการงาน คือ การจัดการและการบริหารองค์การ ประกอบด้วย เงินเดือน หรือค่าจ้างแรงงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน สถานภาพในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา ความมั่นคงในการทำงาน และสถานะของอาชีพ

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

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน สถานภาพสมรส ซึ่งผลจากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การ อาทิเช่น สมาชิกมีอายุมากเท่าไร ก็จะมีผลต่อความผูกพันต่อองค์การมากขึ้นเท่านั้น

2. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะงาน (Role-Related Characteristics Factors) โดยมีตัวแปรย่อยที่เป็นลักษณะของงาน ได้แก่ ความสำคัญของงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย การมีส่วนร่วมในการทำงาน การมีโอกาสก้าวหน้า ความมีอิสระในการทำงาน จะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับลักษณะขององค์การ (Organization Factors) มีตัวแปรย่อยหลายตัวที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ เช่น ลักษณะการกระจายอำนาจ ในองค์การความสำคัญของหน้าที่งานของตน ต่อองค์การ หรือเพื่อนร่วมงาน ความชัดเจนของกฎข้อบังคับ ขั้นตอนต่างๆ ในการทำงาน ความเป็นเจ้าของกิจการ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน

4. ปัจจัยเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน (Work Experience Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนว่า มีความรู้ต่อการปฏิบัติงานในองค์การอย่างไรบ้างในลักษณะดังต่อไปนี้ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ความรู้สึกว่าคุณมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษ ล้วนแล้วแต่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การทั้งสิ้น

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นผู้นำด้านการตลาดในบริษัทของสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย 7 บริษัท จำนวน 2,838 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่เป็นผู้นำด้านการตลาดใน 7 บริษัทของสมาคมพัฒนาการขยายตรงไทย จำนวน 351 คน กำหนดขนาดตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของยามานะ (Yamani's, 1973) ที่ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ 5 ( $e = .05$ ) ได้จำนวน 351 คน จากกลุ่มประชากร 2,838 คน

### ขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง

ขั้นที่ 1 ทำการเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยสูตรคำนวณของยามานะ (Yamani's, 1973) ที่ค่าความคาดเคลื่อนร้อยละ

ขั้นที่ 2 ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา ตามสัดส่วนของกลุ่มประชากร จำนวน 7 บริษัท (ดังแสดงในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามบริษัท

ลำดับที่	บริษัท	จำนวนประชากร (N)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (n)
1	บริษัท จอยแอนด์คอสต์คอร์ปอเรชั่น จำกัด	1,250	155
2	บริษัท จอยมาร์ท จำกัด	135	17
3	บริษัท สตาร์ ชันไซน์ 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
<b>รวม</b>		<b>2,838</b>	<b>351</b>

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหาและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Validity & Reliability) ดังนี้

### การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหา (Content Validity) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป

นำแบบสอบถามที่ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มบุคลากรที่เป็นผู้นำด้านการตลาดซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) นำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนี้ ได้ค่ามากกว่า 0.7

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่าง
2. นำแบบสอบถามที่ได้เก็บรวบรวมมาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการแสดงข้อมูลเป็นตารางค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing)

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านค่าจ้าง ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ สภาพการทำงาน ความรับผิดชอบ เงินเดือน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และอิสรภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนา การขายตรงไทย จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในพัฒนาการขายตรงไทย จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้

การทำงานมีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมใน

การทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis) สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยด้านความ สัมพันธ์กับบุคคลที่ร่วมงาน ประกอบด้วย การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความ สัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของบุคลากรในบริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย จะทำการทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติที่ใช้ในการทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Multiple Regression Analysis)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งมีการประมวลข้อมูลเป็นขั้นตอน คือ หลังจากตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่ได้มาเปลี่ยนแปลงเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกรหัสลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และเขียนโปรแกรมสั่งงาน

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.86$ ) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.62$ ) และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.32$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{X}$	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

3. ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.49$ ) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 3.84$ ) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัท ( $\bar{X} = 3.37$ ) และด้านโครงสร้างการบริหาร ( $\bar{X} = 3.26$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับ แม่ทีม

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม	$\bar{X}$	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

4. ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ ) เมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมา ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ( $\bar{X} = 4.13$ ) ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ( $\bar{X} = 4.08$ ) ด้านความเชื่อมั่น ( $\bar{X} = 4.01$ ) และด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ( $\bar{X} = 3.95$ ) รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร

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

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลงานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย มีประเด็นควรนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านลักษณะงานที่ทำ โดยภาพรวม มีระดับการความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่าบุคลากรให้ความสำคัญกับด้านการมีส่วนร่วมในนโยบายการบริหารของหน่วยงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความรับผิดชอบและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านอิสรภาพในการปฏิบัติงานและด้านสภาพการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของนิดา ขวัญร่มเมือง (2554) ที่ค้นพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านลักษณะงานโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จากการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานและปัจจัยด้านประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ด้านความต้องการที่จะรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กรในทิศทางเดียวกัน พิทยา บุญรุ่ง (2555) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ มาร์

ติน และฮาเฟอร์ (Martin and Hafer, 1995 : 106-111) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลกระทบต่อการทำงาน พนักงานมีทัศนคติต่อความผูกพันต่อองค์กร และยังพบอีกว่าการออกแบบงานใหม่ให้พนักงานมีส่วนในการตัดสินใจด้วยตนเองมากขึ้นจะช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในงานให้มากขึ้นอีกด้วย

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความก้าวหน้าในการทำงานมากที่สุด รองลงมา ด้านความสำเร็จในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการได้รับการยอมรับนับถือ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ขวัญร่มเมือง (2554) ที่ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนพิทยา บุญรุ่ง (2555) ทำการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของบูชานัน (Buchanan, 1974) ศึกษาเปรียบ

เทียบความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กรของผู้บริหาร ในภาคเอกชนและภาครัฐบาล พบว่า ระยะเวลาในการทำงานให้กับองค์กร หรือ ประสบการณ์ในการทำงาน จะมีความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์กร สูงด้วย

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารบริษัทกับแม่ทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากที่สุด รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บริหารบริษัทและด้านโครงสร้างการบริหาร สอดคล้องกับงานวิจัยของนิตา ขวัญร่มเมือง (2554) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของบุคลากรต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโดยรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก พิทยา บุญรุ่ง (2555) ทำการศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดิคอนอิค และสติลเวล (DeConinck and Stilwell, 1996 : 80-88) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่จะมีผลต่อความผูกพันต่อความผูกพันต่อองค์กรในสตรีที่เป็นผู้บริหารฝ่ายการโฆษณา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านความภักดีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งพบว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับด้านความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กรมากที่สุด รองลงมา ด้านความเชื่อถือและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทและอุทิศตนเพื่อองค์กร ด้านความเชื่อมั่นและด้านความต้องการที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กรสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ จิรนนท์ ดวงคำ (2551) ได้ศึกษาความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความภักดีต่อองค์กร ประกอบด้วย รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคงในงานสัมพันธ์ภาพในองค์กร และนโยบายและการบริหารองค์กร นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฮีบเนียนค และอัลตโต้ (Hrebiniak and Alutto, 1972 : 1-14) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย Mowday ได้อธิบายว่า อาจเป็นเพราะว่าผู้หญิงต้องการแสดงให้เห็นถึงความยอมรับสถานภาพสมาชิกในองค์กร จึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า จึงเปลี่ยนงานน้อย แอดเลอร์ และแอดเลอร์ (Alder & Alder, 1994) ทำการศึกษาความจงรักภักดีต่อองค์กรในกลุ่มนักกีฬาของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งทางตอนใต้ของสหรัฐอเมริกา พบว่า หากครูผู้สอนนักกีฬามีภาวะผู้นำ บารมีด้วยแล้วจะยิ่งทำให้นักกีฬาเหล่านี้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรงกรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังนี้

1. บริษัทของสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขปัญหา
2. สมาคมพัฒนาการขายตรงไทย ควรพิจารณาปรับปรุงเรื่องสถานที่ทำงานให้มีอากาศที่ถ่ายเทสะดวกและมีแสงสว่างให้เพียงพอ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความภักดีของบุคลากรในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Survey) ร่วมด้วย โดยอาจทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้บุคลากรในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย เสนอความคิดเห็นหรือให้ระดับความสำคัญของปัจจัยด้านต่าง ๆ

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความภักดีของแม่ทีมในธุรกิจขายตรง กรณีศึกษาบริษัทในสมาคมพัฒนาการขายตรงไทย

## บรรณานุกรม

- จักรี อินธิเสน. (2548). *ความผูกพันและแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อโรงเรียนอัสสัมชัญระยอง*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิรนนท์ ดวงคำ. *ความภักดีต่อองค์กรของวิศวกรในอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไดรฟ์: กรณีศึกษาบริษัท เวสเทิร์นดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาการความสามารถทางการแข่งขันเชิงอุตสาหกรรม, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.
- นิตา ขวัญร่มเมือง. (2554). *ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร กรณีศึกษาโรงเรียนธิดาแม่พระจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- น้ำผึ้ง บุปผา. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร: บริษัทในเครือสยามกลการ จำกัด*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาสน.
- พิทยา บุญรุ่ง. (2555). *การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภูมิศาสตร์ภาคใต้*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ การจัดการมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- วรรัตน์ เขียวโพรี. (2550). *ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- วชิร คุณทวีเทพ. (2558). *สถิติข้อมูลสมาคมพัฒนาการชายตรงไทย*. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี.
- สมยศ นาวิการ. (2550). *การบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- สายพิน สว่างจิต. (2548). *ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท มหพันธ์ไฟเบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน)*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .
- Adler, M. A. (1994). Gender difference in job autonomy: The consequences of occupational segregation and authority. *Sociological Quarterly*, 34(3), 449.
- Buchanan, B. (1974). Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers In Work Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19(4), 535-546.
- DeConick, J., & Dean, S. C. (1996). Factors Influencing the Organizational Commitment of Female Advertising Executives. *American Business Review*, 14.
- Hrebiniak, L.C., & Alutto, J. A. (1972). Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 15, 555-572.
- Martin, N. T., & Hafer, C. J. (1995). Turnover is Linked to Job Involvement and Organizational Commitment, *Telemarketing*, 13, 106-106.
- Mondy, R. W., Noe R. M., & Premeaux, S. R. (1999). *Human Resource Management* (7<sup>th</sup> ed.). New Jersey: Prentice Hall.