

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สหกรณ์เป็นองค์กรธุรกิจประเภทหนึ่ง จัดเป็นธุรกิจแบบพิเศษ คือ ดำเนินงานโดยยึดหลักความร่วมมือของมวลสมาชิก ตั้งอยู่บนพื้นฐานความสามัคคี และความสมัครใจตามระบอบประชาธิปไตย รักษาความยุติธรรม ช่วยดูแลกัน ควบคุม จัดสรร และปันส่วนกันอย่างเที่ยงธรรม แนวความคิดและอุดมการณ์ที่สำคัญ อันเป็นเป้าหมายของการจัดตั้งสหกรณ์ คือ การสร้างความตระหนักให้สมาชิกรู้จักออกออม อุดหนุน รักความก้าวหน้า พร้อมทั้งจะช่วยเหลือตนเองและเพื่อนสมาชิก ซึ่งเป็นการแสดงความเสียสละและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้สมาชิกทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นั่นหมายความว่า หากการดำเนินงานของสหกรณ์อยู่บนพื้นฐานของกฎระเบียบแล้ว ย่อมจะช่วยพัฒนาบุคคลและองค์กรให้เจริญก้าวหน้าไปพร้อมกัน

ประเทศไทยเป็นประเทศที่นำเอาระบบสหกรณ์มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2459 ในปัจจุบันนี้ สหกรณ์แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ สหกรณ์การประมง สหกรณ์การเกษตร สหกรณ์นิคม สหกรณ์ร้านค้า สหกรณ์บริการ สหกรณ์ออมทรัพย์ และสหกรณ์เครดิตยูเนียน จากหนังสือชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย สหกรณ์เครดิตยูเนียนมีความเจริญก้าวหน้า พร้อมทั้งได้รับความนิยมนำมาใช้ มีพัฒนาการที่น่าสนใจ เป็นสหกรณ์สำหรับผู้ที่มีรายได้ประจำโดยทั่วไปที่ ต้องการพึ่งตนเองด้วยการออมทรัพย์เป็นประจำ และช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยการให้กู้ยืมเมื่อเกิดความจำเป็น สหกรณ์เครดิตยูเนียนตั้งขึ้นทั่วไปในสถานที่ราชการ สำหรับข้าราชการพลเรือน ตำรวจ ทหาร และในรัฐวิสาหกิจ โรงงาน องค์กร สถานศึกษา หรือชุมชนต่างๆ

สหกรณ์เครดิตยูเนียน คือ องค์กรหนึ่งที่รวมคนเข้าด้วยกัน โดยคนที่จะมารวมกันนี้ต้อง รู้จักกัน ความหมายว่ามีวงสัมพันธ์เดียวกัน การรวมคนที่รู้จักกันเข้าด้วยกัน เพื่อหาทางช่วยเหลือกันและกันในเรื่องความสุขความเจริญ ความครบครันในชีวิต (คู่มือสหกรณ์เครดิตยูเนียนสำหรับสมาชิก . 2544 : 30) สหกรณ์เครดิตยูเนียนมีลักษณะพิเศษที่แตกต่างจากรูปแบบขององค์กร ทั้ง เศรษฐกิจและสังคม คือ เป็นองค์กรที่วางรากฐานให้สมาชิกเห็นประโยชน์ โดยร่วมกันคิด ร่วมกันทำ เป็นองค์กรที่เสริมสร้างให้มีการรวมกันแบบสมัครใจ และยึดถือหลักสิทธิมนุษยชน มีอิสรภาพในการรวมกลุ่มและการปกครองของตนเองของสมาชิกและเพื่อสมาชิกทุกคนในกลุ่ม

ลักษณะเหล่านี้ถือกำเนิดมาจากหลักสูตรการพัฒนา ซึ่งใช้วิธีการสหกรณ์เบื้องต้นและได้แปรรูปเป็นองค์กรที่เชื่อว่าสามารถนำเอาสิ่งที่ดีที่สุดมาสู่ชนบทส่วนใหญ่รูปแบบขององค์กรนี้เกี่ยวข้องกับคุณประโยชน์ ของหลักปรัชชาในการปฏิบัติ คือ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อบริการ (คู่มือสหกรณ์เครดิตยูเนียนสำหรับสมาชิก. 2544 : 31)

การดำเนินงานสหกรณ์เครดิตยูเนียน สหกรณ์เป็นองค์กรที่เปิดรับบุคคลด้วยความสมัครใจ เข้าเป็นสมาชิก และสมาชิกจะควบคุมกันเองตามแนวทางประชาธิปไตย เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน สมาชิกได้มีความเข้าใจปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน สมาชิกออกเสียงเท่าเทียมกัน เสมอภาคและมีอิสระ ในขณะเดียวกันสหกรณ์พึงให้การศึกษาศึกษาและฝึกอบรมให้แก่สมาชิก คณะกรรมการ ผู้จัดการและพนักงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ สามารถมีส่วนช่วยให้สหกรณ์ของตนเองมีประสิทธิภาพ หรือการร่วมมือระหว่างสหกรณ์ ตลอดจนการจัดสวัสดิการเพื่อสมาชิกได้รับผลประโยชน์ที่คุ้มค่า มุ่งส่งเสริมพัฒนาชุมชนมีความเจริญยั่งยืนทางเศรษฐกิจ นั่นคือ การรวมกันเพื่อร่วมมือ ดำเนินกิจการที่เป็นเจ้าของร่วมกันถือหลักแห่งความสมัครใจ เป็นองค์กรประชาธิปไตย ที่มีการควบคุมโดยสมาชิกที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจในการพึ่งพาตนเองและปกครองตนเอง ซึ่งการควบคุมสมาชิก การรวมกัน เป็นการสร้างพลังให้เกิดขึ้นเพื่อแก้ปัญหาในด้านเศรษฐกิจ ด้วยการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จากการพัฒนาตัวของสหกรณ์เอง เมื่อกิจการเติบโตขึ้นมา สหกรณ์ก็จะทำให้การบริหารจัดการได้ง่ายขึ้น และในที่สุดก็จะส่งผลกลับมายังหมู่สมาชิก เช่น เงินปันผล เงินเฉลี่ยคืน การบริหารจัดการที่ดี การบริการให้กับสมาชิกที่สะดวกรวดเร็ว และการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิกได้อย่างเหมาะสม

ปฐมเหตุของการสร้างสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด มีที่เกิดมาจากความยากลำบากของผู้คนในชุมชนของการเคหะคลองจั่น เนื่องจากชุมชนคลองจั่น เป็นชุมชนที่การเคหะแห่งชาติสร้างขึ้นใหม่ มีผู้มีรายได้น้อยตั้งแต่ระดับกลางจนถึงระดับล่างจากทั่วทุกสารทิศเข้ามาอยู่อาศัย ซึ่งด้วยความหลากหลายของผู้คน ทำให้ชุมชนแห่งนี้มีปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย จนกระทั่งมีคนกลุ่มหนึ่งมีแนวคิดในการจัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด ขึ้นหลังจากที่การเคหะแห่งชาติร่วมกับชุมชนสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย ได้จัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับสหกรณ์เครดิตยูเนียน เรื่อง “วิธีการสหกรณ์กับการพัฒนาชุมชน” เมื่อวันที่ 24 – 25 กันยายน 2526 โดยกำหนดแนวทางว่า วิธีการเครดิตยูเนียนจะแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างยั่งยืน ในวันที่ 4 ธันวาคม 2526 สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด จึงได้ถือกำเนิดขึ้นจากผู้นำ 3 คน ที่ร่วมเข้ารับการอบรมดังกล่าว คือ นายนิวัตร พัฒนศักดิ์สุธี นายมณฑล กันล้อม และนายสุภชัย ศรีสุภอักษร ด้วยกลุ่มคนเพียง 22 คน กับทุนแรกตั้งจำนวน

1,260 บาท สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ขณะนั้นจึงเริ่มต้นอย่างระมัดระวัง ท่ามกลาง ปัญหาเศรษฐกิจและสังคมของคนในชุมชน รวมทั้งความไม่เชื่อมั่นของผู้คน

สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 4 กันยายน พ.ศ. 2526 ด้วยสมาชิก จำนวน 22 คน และได้ดำเนินการถึงปัจจุบันนับเป็นระยะเวลา 26 ปี ปัจจุบันบริหารงานโดย คณะกรรมการดำเนินการ มีผู้จัดการเป็นผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่ดำเนินงานโดยให้สมาชิกถือหุ้น และฝากเงินไว้กับสหกรณ์ เพื่อช่วยให้สมาชิกได้เสริมสร้างชีวิต เศรษฐกิจที่ดีขึ้น ซึ่งสหกรณ์ เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ได้ดำเนินงานโดยคณะกรรมการและพนักงานเจ้าหน้าที่ทุกคนต่าง ตระหนัก และให้ความสำคัญต่อความสำเร็จของสหกรณ์ ซึ่งในการดำเนินงานสหกรณ์เครดิต ยูเนียนคลองจั่น จำกัด เป็นองค์กรทางการเงินชุมชน แต่ก็ยังมีปัญหาเนื่องจากการรวมคน ซึ่งมี พฤติกรรม อุปนิสัย ทักษะที่แตกต่างกันมาอยู่ร่วมกัน ย่อมทำให้เกิดปัญหามาก เช่น ไม่เข้าใจ สหกรณ์เครดิตยูเนียนเพียงพอ ไม่สนใจต่อการประชุม สมาชิกขาดความรู้ในเรื่องของสหกรณ์ เครดิตยูเนียน ขาดความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่แสวงหาความรู้ หรือเข้ามาเพื่อจะมา หาผลประโยชน์จากสหกรณ์เท่านั้น

ปัจจุบันสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด มีสมาชิกจำนวน 10,516 คน(รายงานประจำปี 2551 สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด. 2551 : 86) จากจำนวนสมาชิกในปี 2526 มีจำนวน 22 คน กระทั่งปี พ.ศ. 2551 มีสมาชิกใหม่เพิ่มขึ้นจากปีจัดตั้งจำนวน 10,494 คน หากพิจารณาย้อนหลัง 1 ปี ในปี พ.ศ. 2550 มีสมาชิก 6,985 คน เพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2551 จำนวน 3,531 คน และมีสมาชิก ลาออกในปี 2551 จำนวน 972 คน

ผู้วิจัยในฐานะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด มีความสนใจศึกษาความผูกพัน ของสมาชิกที่มีต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ว่าเพราะเหตุใดชื่อของสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด ในอดีตที่มีจำนวนสมาชิกเพียง 22 คน แต่ปัจจุบันมีสมาชิกเพิ่มขึ้นนับหมื่นคน จากการที่สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด เป็นสถาบันการเงินที่จัดตั้งขึ้นโดยการรวมตัวกัน ของคนในชุมชนเพียงไม่กี่คน เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันบนความเชื่อถือและความไว้วางใจซึ่งกัน และกัน ทำให้มีการขยายตัวเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่งนับได้ว่าเป็นตัวชี้วัดหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความ ร่วมมือร่วมใจและชื่อสำคัญของสมาชิกได้อย่างเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาระดับ ความผูกพันของสมาชิกที่มีต่อสหกรณ์ ภายใต้หัวข้อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่นจำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก อาชีพ จำนวนหุ้น รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันขององค์กร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด
2. ทราบความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทราบความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันของสมาชิกสหกรณ์ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด
4. ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อสหกรณ์เครดิตยูเนียนทั่วไป และผู้ที่สนใจเกี่ยวกับการสหกรณ์ โดยเฉพาะเป็นข้อมูลสำหรับสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด จะได้นำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางแก่คณะกรรมการดำเนินการ ผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ในการการวางแผนการดำเนินงานในด้านการบริการแก่สมาชิก ด้านการจัดสวัสดิการให้กับสมาชิก และด้านการประชาสัมพันธ์ของสหกรณ์ และตอบสนองสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ได้เป็นอย่างดี

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด (ศึกษาเฉพาะส่วนของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (ศึกษาเฉพาะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด) ซึ่งประกอบด้วย ความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทให้องค์กร ความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

2. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ในปัจจุบัน จำนวน 10,516 คน โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด โดยการสุ่มแบบเปิดตารางเทียบสัดส่วนประชากรกับกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan โดยได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 385 คน โดยยอมให้เกิดการคลาดเคลื่อนในการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ 0.05

3. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย เดือนมีนาคม – กันยายน 2553

4. แหล่งข้อมูล คือ สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระยะเวลาการเป็นสมาชิก

1.1.4 อาชีพ

1.1.5 จำนวนหุ้น

1.1.6 รายได้ต่อเดือน

1.1.7 ระดับการศึกษา

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านการบริการ

1.2.2 ด้านสวัสดิการ

1.2.3 ด้านการประชาสัมพันธ์

2. **ตัวแปรตาม** ได้แก่ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร : กรณีศึกษาสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด (ศึกษาเฉพาะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด)
- 2.1 ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
 - 2.2 ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร
 - 2.3 ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร

นิยามศัพท์เฉพาะ

องค์กร หมายถึง สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลและองค์กรในเรื่องความคิดเห็นและทัศนคติที่ดีที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยแสดงออกมาในรูปของความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับจากองค์กร มีความเต็มใจทุ่มเทเพื่อองค์กร จนนำไปสู่ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด หมายถึง สหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งหนึ่งที่เป็นสถาบันการเงินที่จัดตั้งขึ้นโดยการรวมตัวกันของสมาชิก เพื่อช่วยเหลือซึ่งกันและกันบนความเชื่อถือนั่น เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิกทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิกของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด อาชีพ จำนวนหุ้น

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ หมายถึง ความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ต่อด้านการบริการ ด้านสวัสดิการของสมาชิก และด้านประชาสัมพันธ์

การบริการ หมายถึง การให้บริการแก่สมาชิกในทุกด้านที่อำนวยความสะดวกให้สมาชิกที่มาติดต่อกับสหกรณ์ ได้แก่ การรับสมัครสมาชิก การสะสมเงิน การถอนเงิน การบริการเงินกู้ การจัดทำเอกสารการให้ความรู้ และการให้บริการแนะนำ

สวัสดิการ หมายถึง การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆ แก่สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ได้แก่ สวัสดิการประกันเงินกู้ สวัสดิการสมทบเงินหุ้น สวัสดิการความมั่นคง สวัสดิการกองทุนสมทบ สวัสดิการกองทุนสงเคราะห์ สวัสดิการกองทุนบำนาญ สวัสดิการสมาชิกและครอบครัว สวัสดิการกองทุนผู้สูงอายุ สวัสดิการทั่วไป

ประชาสัมพันธ์ หมายถึง การจัดดำเนินการสื่อสาร ติดต่อสัมพันธ์เผยแพร่ข่าวสารของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ในรูปแบบของเอกสารประจำเดือน การเสนอข่าวสารต่างๆ

โดยมีวัตถุประสงค์หลักคือการสร้างความเข้าใจที่ดีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสมาชิก

สมาชิก หมายถึง ผู้มาสมัครกับสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด เพื่อใช้บริการของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

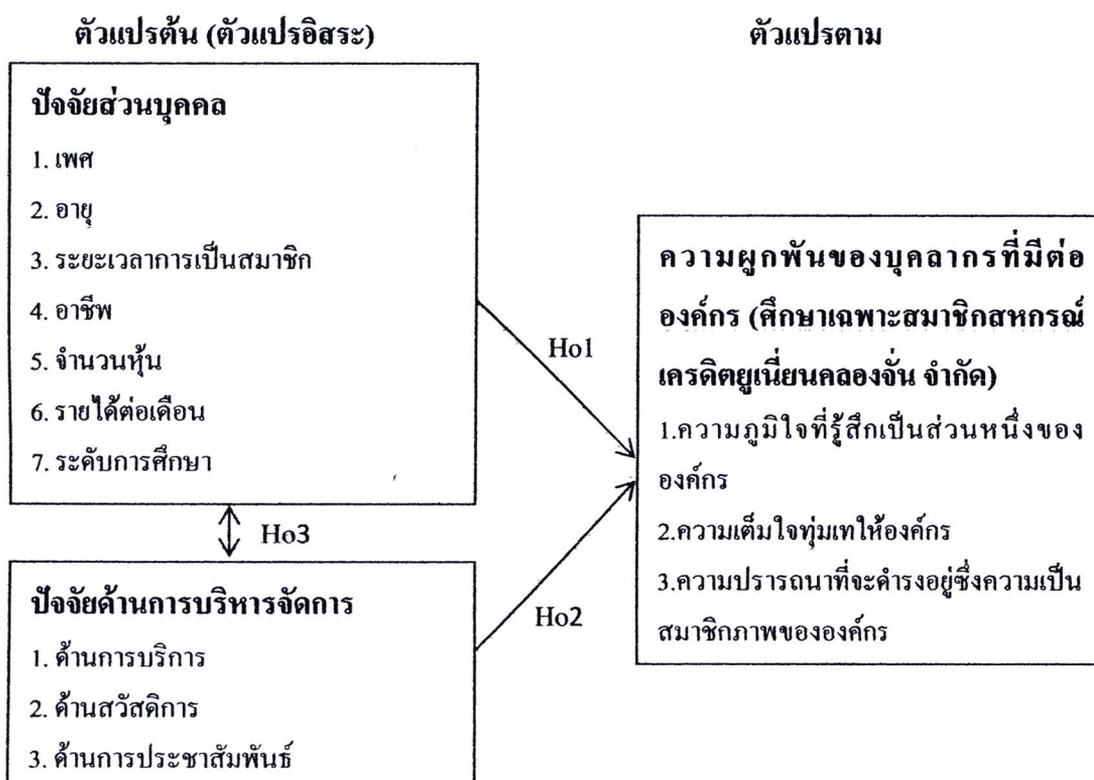
ความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร คือ การแสดงออกถึงความตั้งใจที่จะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

ความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร หมายถึง การแสดงออกถึงความพยายามอย่างเต็มที่เต็มใจและตั้งใจพิเศษแรงกาย แรงใจ กำลังสติปัญญาเพื่อตอบสนองเป้าหมายขององค์กร

ความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาของสมาชิกไม่มีความต้องการที่จะลาออกจากการเป็นสมาชิกขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด (ศึกษาเฉพาะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด) นำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยตั้งสมมติฐานการวิจัยแบบ Null Hypothesis ดังนี้

Ho1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho1.3 ระยะเวลาที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho1.4 อาชีพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho1.5 จำนวนหุ้นที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho1.7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho2.1 ปัจจัยด้านบริการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho2.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho2.3 ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

Ho3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

Ho3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านบริการไม่แตกต่างกัน

Ho3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน

Ho3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน