

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร กรณีศึกษาสหกรณ์  
เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ผู้วิจัยเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์ที่มีต่อการ  
ดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรศึกษาเฉพาะสมาชิก  
สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ  
t - test F - test

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับความ  
ผูกพันต่อองค์กร ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Chi - square

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการ จำแนกตาม  
ปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Chi - square

### ผลการวิเคราะห์

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

จากการศึกษา ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรศึกษาเฉพาะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยู  
เนียนคลองจั่น จำกัด ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ  
ระยะเวลาการเป็นสมาชิก อาชีพ จำนวนหุ้น รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา โดยหาค่าร้อยละ  
ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก อาชีพ จำนวนหุ้น รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 385)	ร้อยละ
เพศ	385	100
ชาย	158	41.0
หญิง	227	59.0
อายุ	385	100
20 – 25 ปี	11	2.9
26 – 30 ปี	26	6.8
31 – 35 ปี	38	9.9
36 – 40 ปี	99	25.7
41 – 45 ปี	103	26.8
ตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป	108	28.1
ระยะเวลาการเป็นสมาชิก	385	100
ต่ำกว่า 1 ปี	35	9.1
1 – 5 ปี	55	14.3
6 – 10 ปี	123	31.9
10 ปีขึ้นไป	172	44.7
อาชีพ	385	100
นักเรียน – นักศึกษา	3	0.8
พนักงานบริษัท	65	16.9
ข้าราชการ – พนักงานราชการ	33	8.6
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	61	15.8
ธุรกิจส่วนตัว – ค้าขาย	94	24.4
รับจ้างทั่วไป	129	33.5

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

(ต่อ) ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (n = 385)	ร้อยละ
จำนวนหุ้น	385	100
น้อยกว่า 100 หุ้น	8	2.1
ระหว่าง 100 – 200 หุ้น	10	2.6
ระหว่าง 201 – 300 หุ้น	74	19.2
มากกว่า 300 หุ้น	293	76.1
รายได้ต่อเดือน	385	100
น้อยกว่า 5,000 บาท	4	1.0
ระหว่าง 5,000 – 10,000 บาท	51	13.2
ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท	151	39.2
มากกว่า 20,000 บาท	179	46.5
ระดับการศึกษา	385	100
ต่ำกว่าปริญญาตรี	257	66.8
ปริญญาตรี	126	32.7
ปริญญาโท	1	0.3
ปริญญาเอก	1	0.3

จากตารางที่ 4.1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.0) ส่วนเพศชาย (ร้อยละ 41.0)

เมื่อจำแนกตามอายุส่วนใหญ่ มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 28.1) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 41-45 ปี (ร้อยละ 26.8) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 36-40 ปี (ร้อยละ 25.7) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31-35 ปี (ร้อยละ 9.9) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26-30 ปี (ร้อยละ 6.8) และอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 20-25 ปี (ร้อยละ 2.9)

เมื่อจำแนกตามระยะเวลาการเป็นสมาชิกพบว่า ส่วนใหญ่เป็นสมาชิก 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 44.7) รองลงมาอยู่ระหว่าง 6-10 ปี (ร้อยละ 31.9) อยู่ระหว่าง 1-5 ปี (ร้อยละ 14.3) และอยู่ต่ำกว่า 1 ปี (ร้อยละ 9.1)

เมื่อจำแนกตามอาชีพพบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 33.5) รองลงมาคือ อาชีพธุรกิจส่วนตัว-ค้าขาย (ร้อยละ 24.4) พนักงานบริษัท (ร้อยละ 16.9) พนักงานรัฐวิสาหกิจ (ร้อยละ 15.8) ข้าราชการ-พนักงานราชการ (ร้อยละ 8.6) และนักเรียน-นักศึกษา (ร้อยละ 0.8)

เมื่อจำแนกตามจำนวนหุ้นพบว่า ส่วนใหญ่มีมากกว่า 300 หุ้น (ร้อยละ 76.1) รองลงมาอยู่ระหว่าง 201-300 หุ้น (ร้อยละ 19.2) อยู่ระหว่าง 100-200 หุ้น (ร้อยละ 2.6) และน้อยกว่า 100 หุ้น (ร้อยละ 2.1)

เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาท (ร้อยละ 46.5) รองลงมาคือ ระหว่าง 10,001-20,000 บาท (ร้อยละ 39.2) ระหว่าง 5,000-10,000 บาท (ร้อยละ 13.2) และน้อยกว่า 5,000 บาท (ร้อยละ 2.1)

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 66.8) รองลงมาคือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 32.7) และปริญญาโทกับปริญญาเอก (ร้อยละ 0.3) ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.2-4.4

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการบริการ	4.87	0.334	มากที่สุด
2. ด้านสวัสดิการ	4.37	0.505	มาก
3. ด้านการประชาสัมพันธ์	4.25	0.553	มาก
รวม	4.49	0.501	มาก

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.49$ ) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.87$ ) ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) และด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.25$ )

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านการบริการ

ด้านการบริการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สหกรณ์ได้ให้บริการแก่สมาชิก โดยคำนึงว่าสมาชิกทุกคนคือเจ้าของกิจการ	4.99	0.113	มากที่สุด
2. การใช้บริการด้านการเงินกับสหกรณ์ ทำให้สภาพคล่องทางการเงินของครอบครัวท่านดีขึ้น	4.98	0.143	มากที่สุด
3. จำนวนเงินที่สหกรณ์ให้สมาชิกกู้เพียงพอต่อการใช้จ่ายที่จำเป็นในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.66	0.473	มากที่สุด
4. การปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บริการแก่สมาชิกเป็นไปตามความต้องการของสมาชิก	4.65	0.482	มากที่สุด
5. ปัจจุบันสหกรณ์มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง และให้บริการด้านการเงินแก่สมาชิกอย่างทั่วถึง	4.69	0.484	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.87</b>	<b>0.334</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านการบริการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านสวัสดิการ

ด้านสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สวัสดิการช่วยค่ารักษาพยาบาลของสหกรณ์มีข้อกำหนดที่เหมาะสม	4.76	0.430	มากที่สุด
2. ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ซึ่งมีข้อกำหนดที่เหมาะสมดีแล้ว	4.49	0.658	มาก
3. ท่านพอใจการจัดสวัสดิการคุ้มครองเงินกู้ของสมาชิกในขณะนี้โดยมีเงื่อนไขที่เหมาะสมดีแล้ว	4.19	0.811	มาก
4. สวัสดิการต่างๆ ที่สหกรณ์จัดให้สมาชิก สามารถสร้างศรัทธาให้สมาชิกมีความรักต่อสหกรณ์	4.24	0.682	มาก
5. วงเงินคุ้มครองสวัสดิการที่จ่ายให้สมาชิกควรให้สมาชิกมีส่วนในการกำหนดเป็นคราวๆ ไป	4.21	0.712	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.505</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านสวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ยกเว้นสวัสดิการช่วยค่ารักษาพยาบาลของสหกรณ์มีข้อกำหนดที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านการประชาสัมพันธ์

ด้านการประชาสัมพันธ์	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. สหกรณ์ทำเอกสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสหกรณ์ให้สมาชิกได้ทราบข่าวเป็นรายเดือน	4.29	0.684	มาก
2. ศึกษาติดตามข่าวความเคลื่อนไหว ด้านการดำเนินงานของสหกรณ์อื่น เพื่อนำตัวอย่างที่ดีมาให้บริการแก่สมาชิก พร้อมมีการแจ้งให้สมาชิกได้ทราบถึงการปรับปรุงต่างๆเหล่านั้น	4.22	0.695	มาก
3. เสนอข้อมูลข่าวสารทางใบเสร็จรับเงิน ซึ่งเป็นข้อความย่อๆ เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกทุกคน	4.26	0.682	มาก
4. ข้อเสนอแนะข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบกิจการในการประชุมคณะกรรมการควรเสนอให้สมาชิกได้รับทราบ	4.29	0.697	มาก
5. จัดระบบข้อมูลสารสนเทศของสหกรณ์ให้ทันสมัย และมีรายละเอียดเกี่ยวกับสหกรณ์ให้ดียิ่งขึ้น	4.28	0.710	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.553</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.6-4.9

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.37	0.549	มาก
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	4.36	0.573	มาก
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.23	0.587	มาก
รวม	4.32	0.477	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรทุกด้าน และโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. องค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป	4.39	0.653	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร	4.34	0.710	มาก
3. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน	4.28	0.705	มาก
4. ท่านรู้สึกว่าองค์กรนี้เป็นที่พึ่งทางการเงินของท่านได้	4.41	0.697	มาก
5. ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด	4.36	0.762	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.37</b>	<b>0.549</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร

ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎกติกาของสหกรณ์ในฐานะที่ท่านเป็นสมาชิกของสหกรณ์	4.40	0.681	มาก
2. ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด	4.33	0.716	มาก
3. ท่านเต็มใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหกรณ์แล้วมีสิทธิประโยชน์อย่างไร เพื่อเป็นการขยายจำนวนสมาชิกสหกรณ์ให้มากขึ้น	4.34	0.761	มาก
4. ท่านเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกสหกรณ์ที่ดีและหากมีการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารงานของสหกรณ์ และถ้าท่านได้รับเลือกท่านจะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด	4.31	0.678	มาก
5. ท่านปรารถนาจะให้สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด เป็นสหกรณ์เครดิตยูเนียนชั้นนำของประเทศ	4.29	0.702	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.36</b>	<b>0.573</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การรักษาสมาชิกภาพในการเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับท่าน	4.42	0.721	มาก
2. ท่านคิดว่าจะสะสมหุ้นกับสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ตลอดชีพของท่าน	4.33	0.803	มาก
3. ท่านรู้สึกยินดีเป็นอย่างยิ่งที่ได้เป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด	4.42	0.714	มาก
4. ถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนสหกรณ์เครดิตยูเนียนที่ให้สิทธิประโยชน์มากกว่าสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ท่านก็ยังคงเลือกอยู่กับสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด	3.61	0.940	มาก
5. ท่านตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ตลอดไปตราบเท่าที่สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด คงอยู่	4.22	0.710	มาก
รวม	4.23	0.587	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก อาชีพ จำนวนหุ้น รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบค่า t - test และค่า F - test ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตารางที่ 4.10 - 4.23

#### ตารางที่ 4.10 ' สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ	อายุ	ระยะเวลาการเป็นสมาชิก	อาชีพ	จำนวนหุ้น	รายได้ต่อเดือน	ระดับการศึกษา
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	-	-	-	*	*	-	-
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	-	-	-	*	*	*	-
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	-	-	-	-	-	-	-
โดยภาพรวม	-	-	-	-	*	-	-

หมายเหตุ : \* หมายถึง ขอมรับสมมติฐาน

จากตารางที่ 4.10 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด โดยรวม และในรายข้อ มีระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นจำนวนหุ้น

สมมติฐานที่ 1 (Ho1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 (Ho1.1) เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 (Ho1.2) อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.3 (Ho1.3) ระยะเวลาการเป็นสมาชิกที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาการเป็นสมาชิกที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 (Ho1.4) อาชีพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 (Ho1.5) จำนวนหุ้นที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จำนวนหุ้นที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.6 (Ho1.6) รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.7 (Ho1.7) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.11 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
คลองจั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.281	3	.094	.309	.819
	ภายในกลุ่ม	115.605	381	.303		
	รวม	115.886	384			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.960	3	.653	2.003	.113
	ภายในกลุ่ม	124.289	381	.326		
	รวม	126.249	384			
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.284	3	.095	.273	.845
	ภายในกลุ่ม	132.142	381	.347		
	รวม	132.426	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.501	3	.500	2.221	0.085
	ภายในกลุ่ม	85.839	381	.225		
	รวม	87.340	384			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1 (Ho1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน



ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด จำแนกตามกลุ่มเพศ

ความผูกพันต่อองค์กร	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 158)		หญิง (n = 227)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	4.35	0.564	4.39	0.540	-0.695	.488
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	4.35	0.596	4.36	0.558	-0.221	.825
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	4.28	0.542	4.19	0.615	1.498	.135
รวม	4.35	0.480	4.29	0.474	1.290	.198

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีกลุ่มเพศแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.1 (Ho1.1) เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.13 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
คลองจั่น จำกัด จำแนกตามอายุ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.643	5	.529	1.769	.118
	ภายในกลุ่ม	113.242	379	.299		
	รวม	115.886	384			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.723	5	.345	1.049	.389
	ภายในกลุ่ม	124.527	379	.329		
	รวม	126.249	384			
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.921	5	.384	1.115	.352
	ภายในกลุ่ม	130.505	379	.344		
	รวม	132.426	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.693	5	.139	.606	.695
	ภายในกลุ่ม	86.648	379	.229		
	รวม	87.340	384			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีกลุ่มอายุแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.2 (Ho1.2) อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.14 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
คลองจั่น จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการเป็นสมาชิก

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน					
	SS	df	MS	F	Sig	
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.134	3	.045	.147	.931
	ภายในกลุ่ม	115.751	381	.304		
	รวม	115.886	384			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.083	3	.694	2.130	.096
	ภายในกลุ่ม	124.167	381	.326		
	รวม	126.249	384			
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.242	3	.747	2.187	.089
	ภายในกลุ่ม	130.184	381	.342		
	รวม	132.426	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.982	3	.327	1.444	.230
	ภายในกลุ่ม	86.359	381	.227		
	รวม	87.340	384			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีกลุ่มระยะเวลาการเป็นสมาชิกแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ สมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีระยะเวลาการเป็นสมาชิกที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ในภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.3 (Ho1.3) ระยะเวลาการเป็นสมาชิกที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระยะเวลาการเป็นสมาชิกที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

ตารางที่ 4.15 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
คลองจั่น จำกัด จำแนกตามอาชีพ

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.578	5	.716	2.415	.036*
	ภายในกลุ่ม	112.307	379	.296		
	รวม	115.886	384			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	5.334	5	1.067	3.344	.006*
	ภายในกลุ่ม	120.915	379	.319		
	รวม	126.249	384			
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.422	5	.484	1.412	.219
	ภายในกลุ่ม	130.004	379	.343		
	รวม	132.426	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.836	5	.367	1.627	.152
	ภายในกลุ่ม	85.504	379	.226		
	รวม	87.340	384			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีกลุ่มอาชีพแตกต่างกัน พบว่าโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนที่แตกต่างคือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.4 (Ho1.4) อาชีพที่ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อาชีพที่ต่างกัน โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สรุปอาชีพที่แตกต่างความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน แต่หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร อาชีพที่

แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกว่า กลุ่มใดมีความคิดเห็นต่างกัน ดังปรากฏผลในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.16 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ Scheffe' ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	อาชีพ					
		นักเรียน-นักศึกษา	พนักงานบริษัท	ข้าราชการ-พนักงานราชการ	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจส่วนตัว-ค้าขาย	รับจ้างทั่วไป
นักเรียน-นักศึกษา	3.67		- .86	- .58	- .69	- .70	- .69
พนักงานบริษัท	4.52			.28	.16	.16	.17
ข้าราชการ-พนักงานราชการ	4.24				- .12	- .12	- .11
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.36					.00	.00
ธุรกิจส่วนตัว-ค้าขาย	4.36						.01
รับจ้างทั่วไป	4.36						

จากตารางที่ 4.16 อาชีพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน พบว่า อาชีพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ Scheffe' ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร จำแนกตามอาชีพ

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	อาชีพ					
		นักเรียน-นักศึกษา	พนักงานบริษัท	ข้าราชการ-พนักงานราชการ	พนักงานรัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจส่วนตัว-ค้าขาย	รับจ้างทั่วไป
นักเรียน-นักศึกษา	3.33		-1.13	- .88	-1.13	-1.01	- .99

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

อาชีพ	ค่าเฉลี่ย	อาชีพ					รับจ้าง ทั่วไป
		นักเรียน- นักศึกษา	พนักงาน บริษัท	ข้าราชการ- พนักงาน ราชการ	พนักงาน รัฐวิสาหกิจ	ธุรกิจ ส่วนตัว- ค้าขาย	
พนักงานบริษัท	4.46			.25	.00	.12	.14
ข้าราชการ-พนักงานราชการ	4.21				-25	-13	-11
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	4.46					.12	.13
ธุรกิจส่วนตัว-ค้าขาย	4.34						.01
รับจ้างทั่วไป	4.33						

จากตารางที่ 4.17 อาชีพที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้  
องค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 พบว่า สมาชิกที่เป็นนักเรียน-นักศึกษา มีความ  
ผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร แตกต่างกับสมาชิกที่เป็นพนักงานบริษัท และ  
สมาชิกที่เป็นนักเรียน-นักศึกษา มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร แตกต่าง  
กับสมาชิกที่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ

ตารางที่ 4.18 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
คลองจั่น จำกัด จำแนกตามจำนวนหุ้น

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความ	SS	df	MS	F	Sig
	แปรปรวน					
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	4.267	3	1.422	4.855	.003*
	ภายในกลุ่ม	111.619	381	.293		
	รวม	115.886	384			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเท ให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.613	3	.871	2.684	.046*
	ภายในกลุ่ม	123.636	381	.325		
	รวม	126.249	384			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.442	3	.481	1.398	.243
	ภายในกลุ่ม	130.984	381	.344		
	รวม	132.426	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.010	3	.670	2.992	.031*
	ภายในกลุ่ม	85.330	381	.224		
	รวม	87.340	384			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีกลุ่มจำนวนหุ้นแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่แตกต่าง คือ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.5 ( $H_{o1.5}$ ) จำนวนหุ้นที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จำนวนหุ้นที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน แต่หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร จำนวนหุ้นที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกว่า กลุ่มใดมีความคิดเห็นต่างกัน ดังปรากฏผลในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.19 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ Scheffe' ด้านความภูมิใจที่รู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จำแนกตามจำนวนหุ้น

จำนวนหุ้น	ค่าเฉลี่ย	จำนวนหุ้น			
		น้อยกว่า 100 หุ้น	100-200 หุ้น	201-300 หุ้น	มากกว่า 300 หุ้น
น้อยกว่า 100 หุ้น	3.88		-.33	-.37	-.55*
100-200 หุ้น	4.20			-.04	-.22
201-300 หุ้น	4.24				-.18
มากกว่า 300 หุ้น	4.42				

จากตารางที่ 4.19 จำนวนหุ้นที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึก เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกัน พบว่า สมาชิกที่มีจำนวนหุ้นน้อยกว่า 100 หุ้น มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร แตกต่างกับสมาชิกที่มีจำนวนหุ้นมากกว่า 300 หุ้น

ตารางที่ 4.20 ทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ Scheffe' ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร จำแนกตามจำนวนหุ้น

จำนวนหุ้น	ค่าเฉลี่ย	จำนวนหุ้น			
		น้อยกว่า 100 หุ้น	100-200 หุ้น	201-300 หุ้น	มากกว่า 300 หุ้น
น้อยกว่า 100 หุ้น	4.00		.00	-.32	-.39
100-200 หุ้น	4.00			-.32	-.39
201-300 หุ้น	4.32				-.06
มากกว่า 300 หุ้น	4.39				

จากตารางที่ 4.20 จำนวนหุ้นที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร แตกต่างกัน พบว่า จำนวนหุ้นที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน  
คลองจั่น จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.832	3	.277	.919	.432
	ภายในกลุ่ม	115.053	381	.302		
	รวม	115.886	384			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.700	3	.900	2.775	.041*
	ภายในกลุ่ม	123.549	381	.324		
	รวม	126.249	384			
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.017	3	.339	.983	.401
	ภายในกลุ่ม	131.409	381	.345		
	รวม	132.426	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.529	3	.176	.774	.509
	ภายในกลุ่ม	86.811	381	.228		
	รวม	87.340	384			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีกลุ่มรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่แตกต่าง คือ ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร

สมมติฐานที่ 1.6 (Ho1.6) รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน โดยรวม มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สรุปรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน แต่หากพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร รายได้ต่อเดือนที่

แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน

จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ต่อไปอีกว่า กลุ่มใดมีความคิดเห็นต่างกัน ดังปรากฏผลในตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.22 ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีสถิติทดสอบ Scheffe' ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน**

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย	รายได้ต่อเดือน			
		น้อยกว่า 5,000 บาท	5,000-10,000 บาท	10,001-20,000 บาท	มากกว่า 20,000 บาท
น้อยกว่า 5,000 บาท	4.00		-.53	-.29	-.37
5,000-10,000 บาท	4.53			.24	.16
10,001-20,000 บาท	4.29				-.08
มากกว่า 20,000 บาท	4.37				

จากตารางที่ 4.22 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร แตกต่างกัน พบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร ไม่แตกต่างกัน

สำหรับระดับการศึกษาจำเป็นต้องมีการจัดกลุ่มใหม่ก่อนทดสอบสมมติฐานดังนี้

**ตารางที่ 4.23 จำนวนและร้อยละ จำแนกตามระดับการศึกษา**

ระดับการศึกษา	เดิม		ระดับการศึกษา	ใหม่	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)		จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	257	66.8	ต่ำกว่าปริญญาตรี	257	66.8
ปริญญาตรี	126	32.7	ปริญญาตรี	126	32.7
ปริญญาโท	1	0.3	สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.5
ปริญญาเอก	1	0.3			
รวม	385	100		385	100

จากตารางที่ 4.23 เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 66.8) รองลงมาคือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 32.7) และสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 0.6)

ตารางที่ 4.24 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กร ของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ความผูกพันต่อองค์กร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.043	2	.521	1.734	.178
	ภายในกลุ่ม	114.843	382	.301		
	รวม	115.886	384			
2. ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.559	2	.279	.849	.429
	ภายในกลุ่ม	125.691	382	.329		
	รวม	126.249	384			
3. ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.324	2	.162	.469	.626
	ภายในกลุ่ม	132.102	382	.346		
	รวม	132.426	384			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.217	2	.109	.476	.622
	ภายในกลุ่ม	87.123	382	.228		
	รวม	87.340	384			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของระดับความผูกพันต่อองค์กร ตามความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีกลุ่มระดับการศึกษาแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 1.7 (Ho1.7) ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

### ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Chi – square จากตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	ความผูกพันต่อองค์กร		Sig.
	Chi-Square	d.f.	
1. ด้านการบริการ	12.966	2	0.002*
2. ด้านสวัสดิการ	27.650	4	0.000*
3. ด้านการประชาสัมพันธ์	93.332	4	0.000*
รวม	4.431	2	0.000*

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.25 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการโดยรวม และรายด้าน ที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 (Ho2) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.1 (Ho2.1) ปัจจัยด้านบริการที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านบริการที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.2 (Ho2.2) ปัจจัยด้านสวัสดิการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านสวัสดิการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 2.3 (Ho2.3) ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน

## ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยส่วนบุคคลของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Chi – square จากตารางที่ 4.26

### ตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความคิดเห็นของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ที่มีต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	ปัจจัยส่วนบุคคล		Sig.
	Chi-Square	d.f.	
1. ด้านการบริการ	21.597	16	0.157
2. ด้านสวัสดิการ	25.234	32	0.796
3. ด้านการประชาสัมพันธ์	56.172	32	0.005*
<b>รวม</b>	<b>15.058</b>	<b>16</b>	<b>0.520</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.26 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล โดยรวม และรายด้านที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการประชาสัมพันธ์

สมมติฐานที่ 3 (Ho3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมี

ความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน แต่หากพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการประชาสัมพันธ์ ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3.1 (Ho3.1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านการบริการไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านการบริการแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3.2 (Ho3.2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านสวัสดิการแตกต่างกัน ซึ่งผลที่ออกมาปฏิเสธสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 3.3 (Ho3.3) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งผลที่ออกมายอมรับสมมติฐาน