

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษาสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาดังนี้ 1. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่นจำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระยะเวลาการเป็นสมาชิก อาชีพ จำนวนหุ้น รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา 2. เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันขององค์กร 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

#### วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์ที่มีต่อการดำเนินงานของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรศึกษาเฉพาะสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด

#### สรุปผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 59.0) ส่วนเพศชาย (ร้อยละ 41.0) จำแนกตามอายุส่วนใหญ่ 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) จำแนกตามระยะเวลาการเป็นสมาชิกพบว่า 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) จำแนกตามอาชีพพบว่า ส่วนใหญ่มีอาชีพรับจ้างทั่วไป (ร้อยละ 33.5) รองลงมาคืออาชีพธุรกิจส่วนตัว-ค้าขาย (ร้อยละ 24.4) พนักงานบริษัท (ร้อยละ 16.9) พนักงานรัฐวิสาหกิจ

(ร้อยละ 15.8) ข้าราชการ-พนักงานราชการ (ร้อยละ 8.6) และนักเรียน-นักศึกษา (ร้อยละ 0.8) จำแนกตามจำนวนหุ้นพบว่า 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) จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่า 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) จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 66.8) รองลงมาคือ ปริญญาตรี (ร้อยละ 32.7) และปริญญาโทกับปริญญาเอก (ร้อยละ 0.3) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์ เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการบริการ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และด้านการประชาสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์ เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านการบริการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านการบริการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สหกรณ์ได้ให้บริการแก่สมาชิก โดยคำนึงว่าสมาชิกทุกคนคือเจ้าของกิจการ อยู่ในระดับมากที่สุด การใช้บริการด้านการเงินกับสหกรณ์ ทำให้สภาพคล่องทางการเงินของครอบครัวท่านดีขึ้น อยู่ในระดับมากที่สุด ปัจจุบันสหกรณ์มีฐานะทางการเงินที่มั่นคง และให้บริการด้านการเงินแก่สมาชิกอย่างทั่วถึง อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวนเงินที่สหกรณ์ให้สมาชิกกู้เพียงพอต่อการใช้จ่ายที่จำเป็นในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด และการปรับปรุงระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับการให้บริการแก่สมาชิกเป็นไปตามความต้องการของสมาชิก อยู่ในระดับมากที่สุด

4. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์ เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านสวัสดิการ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สวัสดิการช่วยค่ารักษาพยาบาลของสหกรณ์มีข้อกำหนดที่เหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านกองทุนสงเคราะห์ซึ่งมีข้อกำหนดที่เหมาะสมดีแล้ว อยู่ในระดับมาก สวัสดิการต่างๆ ที่สหกรณ์จัดให้

สมาชิก สามารถสร้างศรัทธาให้สมาชิกมีความรักต่อสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก วงเงินคุ้มครองสวัสดิการที่จ่ายให้สมาชิกควรให้สมาชิกมีส่วนในการกำหนดเป็นคราวๆ ไป อยู่ในระดับมาก และท่านพอใจการจัดสวัสดิการคุ้มครองเงินกู้ของสมาชิกในขณะนี้โดยมีเงื่อนไขที่เหมาะสมดีแล้ว อยู่ในระดับมาก

5. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์ เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านการประชาสัมพันธ์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการบริหารจัดการของสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ด้านการประชาสัมพันธ์ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สหกรณ์ทำเอกสารประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของสหกรณ์ให้สมาชิกได้ทราบข่าวเป็นรายเดือน อยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะข้อสังเกตของผู้ตรวจสอบกิจการในการประชุมคณะกรรมการควรเสนอให้สมาชิกได้รับทราบ อยู่ในระดับมาก จัดระบบข้อมูลสารสนเทศของสหกรณ์ให้ทันสมัยและมีรายละเอียดเกี่ยวกับสหกรณ์ให้ดียิ่งขึ้น อยู่ในระดับมาก เสนอข้อมูลข่าวสารทางใบเสร็จรับเงิน ซึ่งเป็นข้อมูลความย่อๆ เป็นประโยชน์ต่อสมาชิกทุกคน อยู่ในระดับมาก และศึกษาคิดตามข่าวความเคลื่อนไหว ด้านการดำเนินงานของสหกรณ์อื่น เพื่อนำตัวอย่างที่ดีมาให้บริการแก่สมาชิก พร้อมมีการแจ้งให้สมาชิกได้ทราบถึงการปรับปรุงต่างๆเหล่านั้น อยู่ในระดับมาก

6. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร อยู่ในระดับมาก และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก

7. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านรู้สึกว่างค์กรนี้เป็นที่พึ่งทางการเงินของท่านได้ อยู่ในระดับมาก องค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีชื่อเสียง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป อยู่ในระดับมาก ท่านมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนอื่นว่าท่านเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ท่านรู้สึกว่าเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องที่เข้ามาเป็นสมาชิกขององค์กร อยู่ในระดับมาก และท่านรู้สึกว่างค์กรนี้เป็นองค์กรที่มีความมั่นคงอย่างยั่งยืน อยู่ในระดับมาก

8. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎกติกาของสหกรณ์ในฐานะที่ท่านเป็นสมาชิกของสหกรณ์ อยู่ในระดับมาก ท่านเต็มใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นเกี่ยวกับการเป็นสมาชิกสหกรณ์แล้วมีสิทธิประโยชน์อย่างไร เพื่อเป็นการขยายจำนวนสมาชิกสหกรณ์ให้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก ท่านเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ท่านเต็มใจที่จะเป็นสมาชิกสหกรณ์ที่ดีและหากมีการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารงานของสหกรณ์และถ้าท่านได้รับเลือกท่านจะทุ่มเทความรู้ความสามารถเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก และท่านปรารถนาจะให้สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด เป็นสหกรณ์เครดิตยูเนียนชั้นนำของประเทศ อยู่ในระดับมาก

9. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรักษาสมาชิกภาพในการเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับท่าน อยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าจะสะสมหุ้นกับสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด ตลอดชีพของท่าน อยู่ในระดับมาก ท่านตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด ตลอดไป ตราบเท่าที่สหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด คงอยู่ อยู่ในระดับมาก และถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนสหกรณ์เครดิตยูเนียนที่ให้สิทธิประโยชน์มากกว่าสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ท่านก็ยังคงเลือกอยู่กับสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก

## สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย (Hypothesis)	ผลการวิจัย (Result)
Ho1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho1.3 ระยะเวลาการเป็นสมาชิกที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho1.4 อาชีพที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho1.5 จำนวนพื้นที่ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
Ho1.6 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho1.7 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
Ho2.1 ปัจจัยด้านบริการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
Ho2.2 ปัจจัยด้านสวัสดิการที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
Ho2.3 ปัจจัยด้านการประชาสัมพันธ์ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
Ho3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านการบริการไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านสวัสดิการไม่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
Ho3.3 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับด้านการประชาสัมพันธ์ไม่แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรกรณีศึกษาสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ผู้วิจัยอภิปรายผลวิจัยดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจที่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร อยู่ในระดับมาก ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร อยู่ในระดับมาก และ ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก ศิริโยธิน (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) เฉพาะสาขาในเขตพื้นที่ชิดลม (กรุงเทพมหานคร) จากการศึกษาพบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูงสุดในด้านความภูมิใจในงานที่ทำ รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงองค์กรในทางที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กรต่ำที่สุดในด้านความปรารถนาที่จะอยู่กับองค์กร

2. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะดำรงอยู่ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การรักษาสมาชิกภาพในการเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด เป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับท่าน อยู่ในระดับมาก ท่านคิดว่าจะสะสมหุ้นกับสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด ตลอดชีพของท่าน อยู่ในระดับมาก ท่านตั้งใจที่จะเป็นสมาชิกสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด ตลอดไป ตราบเท่าที่สหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด คงอยู่ อยู่ในระดับมาก และถึงแม้มีโอกาสเปลี่ยนสหกรณ์เครดิตยูเนียนที่ให้สิทธิประโยชน์มากกว่าสหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ท่านก็ยังคงเลือกอยู่กับสหกรณ์เครดิตยูเนียน คลองจั่น จำกัด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานีรินทร์ สิทธิบุญชู (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรได้แก่ ความคิดเห็นที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ประสพการณ์จากการปฏิบัติงาน และความต้องการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

3. ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร ด้านความเต็มใจทุ่มเทให้องค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนิภา แสงชื่น (2545) ความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อระดับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ผลการศึกษาพบว่า ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

4. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากในปัจจุบันเพศหญิงให้ความสำคัญกับงานไม่แตกต่างกับเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพ์ชนก สิริโยธิน (2549 : บทคัดย่อ) ศึกษาความผูกพันของพนักงานกรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน) เฉพาะสาขาในเขตพื้นที่ชิดลม (กรุงเทพมหานคร) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าปัจจัยด้านเพศมีความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน และธานินทร์ สิทธิบุญชู (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ปัจจัยที่ไม่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ได้แก่ เพศ ความรู้สึกว่าคุณมีความสำคัญต่อองค์กร และความรู้สึกว่าคุณคือองค์กรเป็นที่พึ่งได้

## ข้อเสนอแนะ

### การวิจัยครั้งนี้

1. สหกรณ์เครดิตยูเนียนคลองจั่น จำกัด ควรรักษาระดับคุณภาพไว้และขณะเดียวกันก็ควรพัฒนารูปแบบและวิธีการที่จะสร้างความประทับใจให้เกิดแก่สมาชิกสหกรณ์เพิ่มขึ้นอีก นอกจากนั้นหากสามารถเพิ่มอัตราเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์ได้ก็ควรทำการเพิ่ม เนื่องจากจะได้อย่างรวดเร็วเพื่อเป็นการพัฒนาสหกรณ์ให้เจริญก้าวหน้า

2. ควรสนับสนุนให้พนักงานมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกัน มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และมีการติดต่อประสานงานในการปฏิบัติงานทั้งระหว่างบุคคล และหน่วยงานด้วยตนเอง เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจ ความไว้วางใจ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

3. ควรมีการทำประชาสัมพันธ์ข่าวสารในหลายๆทาง โดยข่าวสารนั้นควรเกี่ยวข้องกับสมาชิกของสหกรณ์ เพื่อจะได้เน้นความสนใจของสมาชิกให้ติดตามข่าวสารเป็นประจำ รวมทั้ง

เจ้าหน้าที่ควรทำการประชาสัมพันธ์ให้บุคคลภายนอกได้ทราบและเข้าร่วมสมัครเป็นสมาชิกของทาง สหกรณ์ด้วย

### การวิจัยครั้งต่อไป

1. ในโอกาสต่อไปควรทำการศึกษาความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กรสหกรณ์ เกร็ดขุเนี่ยนคลองจั้น จำกัด เปรียบเทียบกับสหกรณ์อื่นๆ ในประเภทเดียวกัน ซึ่งจะทำได้แง่มุม ต่างๆที่น่าสนใจและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อไป เพื่อหาแนวทางมาปรับปรุงแก้ไขการทำงานของ สหกรณ์ให้มีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

2. ศึกษาแนวโน้มการเติบโต ปัญหา และอุปสรรคของสหกรณ์ เพื่อประโยชน์ใน การวางแผนการทำงานของสหกรณ์ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของสมาชิกให้ได้มาก ที่สุด

3. ควรมีการศึกษาปัจจัยภายนอกอื่นๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรเช่น ปัจจัย ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านเทคโนโลยี สถานะการทางการเมือง สถานะทางการแข่งขัน ลักษณะทาง สังคม ลักษณะทางวัฒนธรรม ลักษณะทางจิตวิทยา