

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากับประชากรทั้งหมดของบริษัทเมล์ดีพันธ์ แห่งหนึ่ง จำนวน 95 คน และได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนมาทั้งหมด

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ความผูกพันในงาน กับความผูกพันต่อองค์กร โดยนำเสนอผลการวิจัย ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อายุงานการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร เขตพื้นที่ที่สังกัด และ ฝ่ายที่สังกัด
- 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
- 1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในงาน
- 1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและการทดสอบสมมติฐาน

- 2.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ ความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อ องค์กร
- 2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ ความผูกพันในงาน
- 2.4 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	46	48.4
หญิง	49	51.6
รวม	95	100
2. อายุ		
21 - 30 ปี	27	28.4
31 - 40 ปี	47	49.5
41 ปี ขึ้นไป	21	22.1
รวม	95	100
3. อายุงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	52	54.7
6-10 ปี	26	27.4
11 ปี ขึ้นไป	17	17.9
รวม	95	100
4. วุฒิการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	41.1
ปริญญาตรี	46	48.4
ปริญญาโท	10	10.5
รวม	95	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
ข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
5. สถานภาพสมรส		
โสด	28	29.5
สมรส	61	64.2
หม้าย /หย่าร้าง/แยกกันอยู่	6	6.3
รวม	95	100
6. จำนวนบุตร/ผู้อยู่ในความรับผิดชอบ		
ไม่มี	37	38.9
1 คน	30	31.6
2 คน	25	26.3
3 คน	3	3.2
รวม	95	100
7. เขตพื้นที่ที่สังกัด		
7.1 เขตพื้นที่ต่างจังหวัด		
ขอนแก่น	41	43.2
สกลนคร	13	13.7
ลำปาง	2	2.1
เชียงราย	25	26.3
รวมเขตพื้นที่ต่างจังหวัด	81	85.3
7.2 กรุงเทพมหานคร	14	14.7
รวมเขตพื้นที่ที่สังกัด	95	100
8. ฝ่ายที่สังกัด		
8.1 ฝ่ายเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน		
ฝ่ายผลิต	49	51.6
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	5	5.2
ฝ่ายวิจัยและพัฒนา	25	26.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
ข้อมูลทั่วไปของประชากรจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี	3	3.2
รวมฝ่ายเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	82	86.3
8.2 ฝ่ายสนับสนุน		
ฝ่ายขาย	4	4.2
ฝ่ายบริการลูกค้า	3	3.2
อื่นๆ	6	6.3
รวมฝ่ายสนับสนุน	13	13.7
รวมฝ่ายที่สังกัด	95	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานที่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 เพศชายมีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 และอายุ 41 ปีขึ้นไปมี 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.1 อายุเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 34.88 ปี

พนักงานส่วนใหญ่ร้อยละ 54.7 จำนวน 52 คน มีอายุงานไม่เกิน 5 ปี รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และอายุงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 17.9 อายุงานเฉลี่ยของพนักงานทั้งหมดเท่ากับ 6.91 ปี พนักงานโดยมากสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 48.4 รองลงมาคือการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 และระดับปริญญาโทจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

สำหรับสถานภาพสมรสพบว่าพนักงานที่แต่งงานแล้วถึง 61 คน คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 นอกจากนั้นอีกร้อยละ 6.3 มี

สถานภาพหย่าร้าง หม้าย และแยกกันอยู่ พนักงานส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 38.9 มีบุตร 1 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และร้อยละ 29.5 มีบุตรตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

พนักงานส่วนมากปฏิบัติงานอยู่ในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 รองลงมาประจำอยู่ที่จังหวัดเชียงราย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 กรุงเทพมหานคร จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.7 สกลนคร จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.7 และลำปาง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 พนักงานส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายผลิต จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 รองลงมาสังกัดฝ่ายวิจัยและพัฒนา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนที่เหลืออีก 16 คน หรือร้อยละ 16.9 อยู่ในฝ่ายพัฒนาเทคโนโลยี ฝ่ายขาย ฝ่ายบริการลูกค้า และส่วนงานสนับสนุนอื่นๆ ได้แก่ ฝ่ายบัญชีและธุรการ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความหมาย	4.23	.3950	สูง
2. ด้านสมรรถนะ	4.08	.3565	สูง
3. ด้านอัตลักษณ์	3.71	.5063	สูง
4. ด้านผลกระทบ	3.28	.4732	ปานกลาง
รวม	3.84	.3221	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.84$) ส่วนระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแยกตามมิติ เรียงตามลำดับคะแนนจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย ($\bar{X} = 4.23$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะ ($\bar{X} = 4.08$) การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ด้านอัตตลิติต ($\bar{X} = 3.71$) และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบ ($\bar{X} = 3.28$) ซึ่งเห็นได้ว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านผลกระทบที่อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันในงาน

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันในงาน

ความผูกพันในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันในงาน	3.87	.3885	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานบริษัทจำนวนทั้งหมด 95 คน มีระดับความผูกพันในงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.87$)

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร	4.11	.3915	สูง

จากการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรในตารางที่ 4.4 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) เช่นเดียวกัน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
กับความผูกพันต่อองค์การ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ความผูกพันต่อองค์การ
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย	.475**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะ	.477**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตลักษณ์	.072
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบ	.100
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวม	.348**

** $p < .01$

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์การในตารางที่ 4.5 สรุปผลได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมกับความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .348 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายกับความผูกพันต่อองค์การ เท่ากับ .475 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.1 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะกับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .477 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.2 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตลักษณ์กับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .072 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.3 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตลักษณ์สัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร เท่ากับ .100 โดยไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1.4 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร
ความผูกพันในงาน	.607**

** $p < .01$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์กรในตารางที่ 4.5 เท่ากับ .607 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า ความผูกพันในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันในงาน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ความผูกพันในงาน
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย	.517**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะ	.412**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตลักษณ์	.285**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบ	.303**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวม	.497**

** $p < .01$

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันในงานในตารางที่ 4.7 สรุปผลได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมกับความผูกพันในงาน เท่ากับ .497 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายกับความผูกพันในงาน เท่ากับ .517 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3.1 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะกับความผูกพันในงาน เท่ากับ .412 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3.2 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตถิภาวนิยมกับความผูกพันในงาน เท่ากับ .285 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3.3 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตถิภาวนิยมสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อความผูกพันในงาน เท่ากับ .303 ด้วยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3.4 ที่ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบต่อสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันในงาน

ส่วนที่ 3 การศึกษาเพิ่มเติม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยแบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็นรายด้านตามแนวคิดของมาวเดย์ และ คณะ (Mowday et al, 1979) ได้แก่ (1) ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร (2) ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และ (3) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร โดยหาค่าเฉลี่ยแต่ละด้าน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรรายด้านกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมและรายด้าน และระหว่างความผูกพันต่อองค์กรรายด้านกับความผูกพันในงาน ดังแสดงผลตามตารางข้างล่างนี้

3.1 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การรายด้าน

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การรายด้าน

ความผูกพันต่อองค์การ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ	3.90	.4345	สูง
2. ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถทำงานเพื่อองค์การ	4.27	.4307	สูง
3. ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ	4.17	.5964	สูง
รวม	4.11	.3915	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าความผูกพันโดยรวมของพนักงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11$) ส่วนค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์การในแต่ละด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมดเช่นกัน เรียงตามลำดับได้ดังนี้ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถที่มีอยู่ทำงานเพื่อองค์การ ($\bar{X} = 4.27$) ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($\bar{X} = 4.17$) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($\bar{X} = 3.90$)

**3.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจโดยรวมและรายด้าน
กับความผูกพันต่อองค์การรายด้าน**

ตารางที่ 4.9

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมและรายด้าน
กับความผูกพันต่อองค์การรายด้าน

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ความผูกพันต่อองค์การ		
	ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	ด้านความตั้งใจและ พร้อมที่จะใช้ ความสามารถทำงาน เพื่อองค์การ	ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกของ องค์การ
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมาย	.310**	.465**	.406**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะ	.384**	.520**	.271**
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตลักษณ์	.016	.177	-.021
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านผลกระทบ	.048	.071	.134
การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวม	.230*	.390**	.241*

* $p < .05$, ** $p < .01$

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์การรายด้านในตารางที่ 4.9 สรุปผลได้ดังนี้

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถทำงานเพื่อองค์การมากที่สุด ($r = .390, p < .01$) รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($r = .241, p < .05$) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = .230, p < .05$)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความหมายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถทำงานเพื่อองค์การมากที่สุด ($r = .465, p < .01$) รองลงมาคือด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($r = .406, p < .01$) และด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = .310, p < .01$)

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านสมรรถนะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถทำงานเพื่อองค์การมากที่สุด ($r = .520, p < .01$) รองลงมาคือด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = .384, p < .01$) และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($r = .271, p < .01$)

ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านอัตลักษณ์และด้านผลกระทบไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งในด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะใช้ความสามารถทำงานเพื่อองค์การ และด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ

3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน และความผูกพันต่อองค์การรายด้าน

ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงาน
กับความผูกพันต่อองค์การรายด้าน

ความผูกพันในงาน	ความผูกพันต่อองค์การ		
	ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์การ	ด้านความตั้งใจและ พร้อมที่จะใช้ ความสามารถทำงาน เพื่อองค์การ	ด้านความปรารถนา อย่างแรงกล้าที่จะคง ความเป็นสมาชิกของ องค์การ
ความผูกพันในงาน	.387**	.601**	.519**

** $p < .01$

จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันในงานกับความผูกพันต่อองค์การ
รายด้านในตารางที่ 4.10 สรุปผลได้ดังนี้

ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านความตั้งใจและพร้อมที่จะ
ใช้ความสามารถทำงานเพื่อองค์การมากที่สุด ($r = .601, p < .01$) รองลงมาคือด้านความ
ปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์การ ($r = .519, p < .01$) และด้านความ
เชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ($r = .387, p < .01$)