

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) โรงงานสระบุรี จำนวนทั้งสิ้น 330 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบได้ครบถ้วนสมบูรณ์กลับคืนจำนวนทั้งสิ้น 305 ชุด คิดเป็นร้อยละ 92.42 ของจำนวนแบบสอบถามที่แจกไปทั้งหมด

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อศึกษาถึงระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมและในด้านย่อย และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรจากการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านต่างๆ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิจัยเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

- 2.1 ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
- 2.2 เสนอสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้วยตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	213	69.8
หญิง	92	30.2
รวม	305	100
2. อายุ		
20 หรือต่ำกว่า	1	0.3
21 - 30	100	32.8
31 - 40	143	46.9
41 - 50	49	16.1
51 - 60	12	3.9
รวม	305	100
3. อายุงาน		
1 - 10	154	50.5
11 - 20	119	39.0
21 - 30	28	9.2
31 - 40	4	1.3
รวม	305	100

จากตารางที่ 4.1 เป็นการแสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานร้อยละ 69.8 เป็นพนักงานเพศชาย พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ร้อยละ 46.9 รองลงมาคืออายุระหว่าง 21 – 30 ปี ร้อยละ 32.8 ส่วนอายุงานของพนักงานนั้น พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1 – 10 ปี ร้อยละ 50.5 รองลงมาคืออายุงานระหว่าง 11 – 20 ปี

1.2 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม
และในด้านต่างๆ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.13	.38
1. ด้านจิตใจ	3.52	.52
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.14	.55
3. ด้านบรรทัดฐาน	2.66	.58

จากตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและในมิติต่างๆ พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .38 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าพนักงานปฏิบัติการมีความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในระดับสูง ส่วนด้านการคงอยู่กับองค์กรและด้านบรรทัดฐานมีความผูกพันในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.52, 3.14 และ 2.66 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52, .55 และ .58 ตามลำดับ

1.3 การวิเคราะห์ระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยรวมและในด้านต่างๆ

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.
การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวม	3.29	.39
1. การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	3.54	.48
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.49	.50
3. การได้รับทรัพยากร	3.23	.52
4. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.27	.50
5. การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ	3.13	.54
6. การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ	3.10	.56

จากตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมและในมิติต่างๆ พบว่า พนักงานรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมในระดับปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .39 เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าพนักงานปฏิบัติการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนและด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารในระดับสูง ส่วนด้านการได้รับทรัพยากร การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และการได้รับรางวัลและการจดจำความสามารถมีการรับรู้ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.54, 3.49, 3.23, 3.27, 3.13 และ 3.10 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .48, .50, .52, .50, .54 และ .56 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรที่มีสมมติฐานย่อย ดังนี้

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมและรายด้านกับความผูกพันต่อองค์กร

การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	ความผูกพันต่อองค์กร			
	โดยรวม	ด้านจิตใจ	ด้านการคงอยู่	ด้านบรรทัดฐาน
- โดยรวม	.194**	.477**	.031	-.012
- ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	.107	.417**	.016	.151**
- ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	.242**	.419**	.080	.073
- ด้านการได้รับทรัพยากร	.151**	.369**	.050	.003
- ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	.063	.373**	-.070	-.091
- ด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ	.087	.247**	-.008	.007
- ด้านการได้รับรางวัลและการจดจำใน ความสามารถ	.249**	.361**	.088	.121*

* $P < .05$ (1-tailed)

** $P < .01$ (1-tailed)

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวม และรายด้านกับระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวม และรายด้าน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมมี

ความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .194$) กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 1.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ ($r = .417$) กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 1.1.1 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.1.2 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลัง

อำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การ

สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .151$) กับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.1.3 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 1.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารกับระดับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์บวก ($r = .242$) กับความผูกพันต่อองค์การโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 1.2 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.2.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารกับระดับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์บวก ($r = .419$) กับความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ

ทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .369$) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 1.3.1 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ

ทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.3.2 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับ

ทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรไม่มีความสัมพันธ์กับ ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.3.3 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 1.4 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความ

ก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม จึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.4 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .373$) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 1.4.1 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.4.2 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.4.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.4.3 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 1.5 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.5 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.5.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .247$) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่

Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวก($r = .249$) กับความผูกพันต่อองค์กร การด้านโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 1.6 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.1 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวก($r = .361$) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 1.6.1 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.2 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กรดังนั้นจึงปฏิเสธ สมมติฐานย่อยที่ 1.6.2 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร

สมมติฐานย่อยที่ 1.6.3 การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

จากตารางที่ 4.4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระดับการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถกับความผูกพันต่อองค์กรการด้านบรรทัดฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า การรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = .121$) กับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 1.6.3 ที่ว่าการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

สมมติฐานที่ 2 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานได้

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.5

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ลำดับ ที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	การได้รับรางวัลและจดจำใน ความสามารถ	.249	.062	.059	20.045
2	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.300	.090	.084	14.885
3	การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความ สามารถและทักษะ	.335	.112	.104	12.709

P < .05

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมมี 3 ตัวแปร โดยที่ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ สามารถทำนายได้ร้อยละ 5.9 และเมื่อเพิ่มตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถเข้าไป พบว่า ประสิทธิภาพการทำนายจะเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 2.5 และ 2 ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ร้อยละ 10.4 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานได้

สำหรับสมการที่ใช้ในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมของพนักงานปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.6

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig t.
การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ	.376	.089	.293	4.247	.000
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.341	.089	.236	3.835	.000
การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ (ค่าคงที่)	-227 44.403	.082 3.090	-.203	-2.774 14.369	.006 .000

จากตารางที่ 4.6 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม} &= 44.403 + .376 (\text{การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ}) + .341 (\text{การได้รับข้อมูลข่าวสาร}) - \\ & .227 (\text{การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ}) \end{aligned}$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) จะได้สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม} &= .293 \text{ (การได้รับรางวัลและจดจำในความสามารถ)} \\ &+ .236 \text{ (การได้รับข้อมูลข่าวสาร)} - \\ &.203 \text{ (การส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถ)} \end{aligned}$$

สมมติฐานย่อยที่ 2.1 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานได้

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความสามารถและทักษะ และด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมาทำการวิเคราะห์และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.7

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.419	.175	.173	64.469
2	การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ	.478	.229	.224	44.813
3	การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	.511	.261	.253	35.388

P<.05

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจมี 3 ตัวแปร โดยที่ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร สามารถทำนายได้ร้อยละ 17.3 และเมื่อเพิ่มตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ และด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน เข้าไป พบว่า ประสิทธิภาพการทำนายจะเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 5.1 และ 2.9 ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจได้ ร้อยละ 25.3 จึงยอมรับสมมติฐานย่อยที่ 2.1 ที่ว่า องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานได้

สำหรับสมการที่ใช้ในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.8

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และ คะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig.
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.164	.044	.225	3.701	.000
การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ	.134	.035	.208	3.860	.000
การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน (ค่าคงที่)	.150 8.886	.042 1.545	.219	3.603 5.753	.000 .000

$P < .05$

จากตารางที่ 4.8 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ} &= 8.886 + .164 (\text{การได้รับข้อมูลข่าวสาร}) + .134 \\ &\quad (\text{การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ}) + \\ &\quad .150 (\text{การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน}) \end{aligned}$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) จะได้สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ} &= .225 (\text{การได้รับข้อมูลข่าวสาร}) + .208 (\text{การ} \\ &\quad \text{ได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ}) + .042 \\ &\quad (\text{การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน}) \end{aligned}$$

สมมติฐานย่อยที่ 2.2 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงานได้

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลปรากฏว่าตัวแปรการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในทุกด้านไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงาน ดังนั้นจึงไม่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงานได้ จึงปฏิเสธสมมติฐานย่อยที่ 2.2 ที่ว่า องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านการคงอยู่กับองค์การของพนักงานได้

สมมติฐานย่อยที่ 2.3 องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 มิติ สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานของพนักงานได้

จากผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผู้วิจัยได้นำตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับทรัพยากร ด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการส่งเสริมให้เพิ่มพูนความ

สามารถและทักษะ และด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถมาทำการวิเคราะห์ และสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน โดยวิธีการวิเคราะห์ถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.9

แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน

ลำดับ ที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F
1	การได้รับความช่วยเหลือ	.151	.023	.020	7.091
2	สนับสนุน	.242	.059	.053	9.434
3	การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.286	.082	.072	8.918
4	การได้รับรางวัลและการจดจำใน ความสามารถ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	.309	.095	.083	7.907

P<.05

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานที่มีประสิทธิภาพในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานมี 4 ตัวแปร โดยที่ตัวแปรการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน สามารถทำนายได้ร้อยละ 2 และเมื่อเพิ่มตัวแปร การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ และด้านการได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเข้าไป พบว่า ประสิทธิภาพการทำนายจะเพิ่มขึ้นอีก ร้อยละ 3.3 1.9 และ 1.1 ตามลำดับ โดยที่กลุ่มตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานได้ร้อยละ 8.3 จึงยอมรับ สมมติฐานย่อยที่ 2.3 ที่ว่า องค์ประกอบของการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานอย่างน้อย 1 ด้าน สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงานได้

สำหรับสมการที่ใช้ในการทำนายระดับความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานของพนักงาน ปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.10

แสดงค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (B) และคะแนนมาตรฐาน (Beta) และรูปแบบสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน

ตัวแปร	B	SE B	Beta	t	Sig.
การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน	-.175	.047	-.265	-3.696	.000
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.161	.049	.228	3.284	.001
การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ	.128	.039	.204	3.268	.001
การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-.089	.042	-.154	-2.135	0.34
(ค่าคงที่)	20.434	1.674		12.209	.000

$P < .05$

จากตารางที่ 4.10 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐานในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน} &= 20.434 - .175 (\text{การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน}) \\ &+ .161 (\text{การได้รับข้อมูลข่าวสาร}) + .128 \\ &(\text{การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ}) \\ &- .089 (\text{การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน}) \end{aligned}$$

เมื่อแปลงคะแนนดิบให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Z-score) จะได้สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การด้านจิตใจ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความผูกพันต่อองค์การด้านบรรทัดฐาน} &= -.265 (\text{การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุน}) \\ &+ .228 (\text{การได้รับข้อมูลข่าวสาร}) + \\ &.204 (\text{การได้รับรางวัลและการจดจำในความสามารถ}) - .154 (\text{การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน}) \end{aligned}$$