

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยเริ่มจากการกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และลำดับขั้นตอนการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้ คือ

|            |     |                                                             |
|------------|-----|-------------------------------------------------------------|
| $\bar{X}$  | แทน | คะแนนเฉลี่ย                                                 |
| $SD$       | แทน | ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                        |
| $n$        | แทน | จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง                                      |
| $t$        | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง $t$                                       |
| $F$        | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง $F$                                       |
| $p$        | แทน | ความน่าจะเป็นของความคลาดเคลื่อนแบบที่ 1 (type I error)      |
| $*$        | แทน | ระดับนัยสำคัญที่ .05                                        |
| $SS$       | แทน | ค่าผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง                 |
| $MS$       | แทน | ค่าความแปรปรวน                                              |
| $df$       | แทน | ชั้นของความอิสระ                                            |
| $R$        | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ                                |
| $a$        | แทน | ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ                          |
| $b$        | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ     |
| $B$        | แทน | สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| $S.E.b.$   | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์       |
| $S.E.est.$ | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์                      |

|       |     |                            |
|-------|-----|----------------------------|
| $X$   | แทน | สุขภาพองค์การโดยรวม        |
| $X_1$ | แทน | ความเข้มแข็งขององค์การ     |
| $X_2$ | แทน | อิทธิพลของผู้บริหาร        |
| $X_3$ | แทน | การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์   |
| $X_4$ | แทน | การบริหารแบบกิจสัมพันธ์    |
| $X_5$ | แทน | การสนับสนุนทางทรัพยากร     |
| $X_6$ | แทน | ขวัญในการปฏิบัติงาน        |
| $X_7$ | แทน | การเน้นวิชาการ             |
| $Y$   | แทน | ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม |

### ลำดับขั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน โดยเรียงลำดับตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีดำรง และระดับชั้นยศ

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีดำรง และระดับชั้นยศ

ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จากตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามความมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้า ปรากฏผลดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

และจัดระดับสภาพองค์การของสถานีดารวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ปรากฏผลดังตาราง 2

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสภาพองค์การของสถานีดารวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน

| สภาพองค์การ                 | n = 372   |      | ระดับ   |
|-----------------------------|-----------|------|---------|
|                             | $\bar{X}$ | SD   |         |
| 1. ความเข้มแข็งขององค์การ   | 3.27      | 0.68 | ปานกลาง |
| 2. อิทธิพลของผู้บริหาร      | 3.42      | 0.70 | ปานกลาง |
| 3. การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ | 3.28      | 0.87 | ปานกลาง |
| 4. การบริหารแบบกิจสัมพันธ์  | 3.36      | 0.69 | ปานกลาง |
| 5. การสนับสนุนทางทรัพยากร   | 2.86      | 0.67 | ปานกลาง |
| 6. ขวัญในการปฏิบัติงาน      | 3.51      | 0.66 | แข็งแรง |
| 7. การเน้นวิชาการ           | 3.20      | 0.70 | ปานกลาง |
| รวม                         | 3.27      | 0.62 | ปานกลาง |

จากตาราง 2 แสดงว่า สภาพองค์การของสถานีดารวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับแข็งแรง อยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านอิทธิพลของผู้บริหาร ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านความเข้มแข็งขององค์การ ด้านการเน้นวิชาการ และด้านการสนับสนุนทางทรัพยากร

ตอนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัด  
ดำรงภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน ตามระดับของสถานีดำรงภูธร และระดับชั้นยศ

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพองค์การของสถานีดำรงภูธรในสังกัดดำรงภูธรภาค 2  
โดยรวมและรายด้าน ตามระดับของสถานีดำรงภูธร ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ดังตาราง 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2  
ตามระดับของสถานีดำรงภูธร

| คุณภาพองค์การ               | ผกก. เป็น นน. |      | รอง ผกก.ลงมา เป็น นน. |      | t    | P    |
|-----------------------------|---------------|------|-----------------------|------|------|------|
|                             | (n = 258)     |      | (n = 114)             |      |      |      |
|                             | $\bar{X}$     | SD   | $\bar{X}$             | SD   |      |      |
| 1. ความเข้มแข็งขององค์การ   | 3.27          | 0.68 | 3.29                  | 0.70 | 0.30 | .765 |
| 2. อิทธิพลของผู้บริหาร      | 3.40          | 0.68 | 3.42                  | 0.75 | 0.15 | .881 |
| 3. การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ | 3.23          | 0.88 | 3.39                  | 0.86 | 1.71 | .089 |
| 4. การบริหารแบบกิจสัมพันธ์  | 3.35          | 0.65 | 3.36                  | 0.77 | 0.03 | .980 |
| 5. การสนับสนุนทางทรัพยากร   | 2.87          | 0.68 | 2.85                  | 0.67 | 0.34 | .780 |
| 6. ขวัญในการปฏิบัติงาน      | 3.51          | 0.65 | 3.50                  | 0.67 | 0.15 | .883 |
| 7. การเน้นวิชาการ           | 3.20          | 0.69 | 3.20                  | 0.72 | 0.05 | .961 |
| รวม                         | 3.26          | 0.61 | 3.29                  | 0.64 | 0.35 | .696 |

จากตาราง 3 แสดงว่า สุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 ที่มีระดับของสถานีดำรงต่างกัน สุขภาพองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดดำรงภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน ตามระดับชั้นยศ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ดังตาราง 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบระดับสุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับชั้นยศ

| สุขภาพองค์การ               | สัญญาบัตร |           | ประทวน    |           | <i>t</i> | <i>P</i> |
|-----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------|----------|
|                             | (n = 84)  |           | (n = 288) |           |          |          |
|                             | $\bar{X}$ | <i>SD</i> | $\bar{X}$ | <i>SD</i> |          |          |
| 1. ความเข้มแข็งขององค์การ   | 3.19      | 0.62      | 3.30      | 0.70      | 1.31     | .191     |
| 2. อิทธิพลของผู้บริหาร      | 3.26      | 0.68      | 3.45      | 0.71      | 2.20*    | .028     |
| 3. การบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ | 3.19      | 0.81      | 3.30      | 0.89      | 1.06     | .291     |
| 4. การบริหารแบบกิจสัมพันธ์  | 3.16      | 0.69      | 3.41      | 0.68      | 2.97*    | .003     |
| 5. การสนับสนุนทางทรัพยากร   | 2.80      | 0.65      | 2.88      | 0.68      | 0.94     | .373     |
| 6. ขวัญในการปฏิบัติงาน      | 3.44      | 0.59      | 3.53      | 0.67      | 1.06     | .288     |
| 7. การเน้นวิชาการ           | 3.06      | 0.69      | 3.24      | 0.69      | 2.00     | .051     |
| รวม                         | 3.16      | 0.57      | 3.30      | 0.62      | 1.89     | .064     |

\*  $p < .05$

จากตาราง 4 แสดงว่า สุขภาพองค์การของสถานีดำรงภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศต่างกัน สุขภาพองค์การโดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สุขภาพองค์การด้านอิทธิพลผู้บริหารและด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3 ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 2

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัย ทำโดยการหาค่าคะแนนเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าคะแนนเฉลี่ยไปเทียบกับ เกณฑ์ที่กำหนดไว้ และจัดระดับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ปรากฏผลดัง ตาราง 5

ตารางที่ 5 คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความผูกพันต่อองค์การของ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน

| ความผูกพันต่อองค์การ        | n = 372   |      | ระดับ |
|-----------------------------|-----------|------|-------|
|                             | $\bar{X}$ | SD   |       |
| 1. การแสดงตน                | 3.67      | 0.68 | มาก   |
| 2. ความเกี่ยวข้องกับองค์การ | 3.56      | 0.63 | มาก   |
| 3. ความภักดีต่อองค์การ      | 3.59      | 0.72 | มาก   |
| รวม                         | 3.60      | 0.60 | มาก   |

จากตาราง 5 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจ ภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการแสดงตน ด้านความภักดีต่อองค์การ และด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การ

ตอนที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวมและรายด้าน ตามระดับของสถานีดำรวจ และระดับชั้นยศ

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีดำรวจ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ดังตาราง 6

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับของสถานีดำรวจ

| ความผูกพันต่อองค์กร        | ผกก.เป็น หน. |      | รอง ผกก.ลงมา เป็น หน. |      | t    | P    |
|----------------------------|--------------|------|-----------------------|------|------|------|
|                            | (n = 258)    |      | (n = 114)             |      |      |      |
|                            | $\bar{X}$    | SD   | $\bar{X}$             | SD   |      |      |
| 1. การแสดงตน               | 3.67         | 0.69 | 3.67                  | 0.65 | 0.01 | .990 |
| 2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร | 3.53         | 0.64 | 3.62                  | 0.61 | 1.30 | .195 |
| 3. ความภักดีต่อองค์กร      | 3.61         | 0.71 | 3.53                  | 0.73 | 1.08 | .283 |
| รวม                        | 3.60         | 0.61 | 3.61                  | 0.58 | .03  | .974 |

จากตาราง 6 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีระดับของสถานีดำรวจต่างกัน ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการเปรียบเทียบระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับชั้นยศ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยใช้สถิติ t-test ดังตาราง 7

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ตามระดับชั้นยศ

| ความผูกพันต่อองค์กร        | สัญญาบัตร |           | ประทวน    |           | t     | P    |
|----------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|------|
|                            | (n = 84)  |           | (n = 288) |           |       |      |
|                            | <u>X</u>  | <u>SD</u> | <u>X</u>  | <u>SD</u> |       |      |
| 1. การแสดงตน               | 3.48      | 0.60      | 3.72      | 0.69      | 2.94* | .004 |
| 2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร | 3.44      | 0.57      | 3.59      | 0.65      | 1.88  | .060 |
| 3. ความภักดีต่อองค์กร      | 3.36      | 0.63      | 3.65      | 0.73      | 3.55* | .001 |
| รวม                        | 3.43      | 0.52      | 3.66      | 0.61      | 3.09* | .002 |

\*  $p < .05$

จากตาราง 7 แสดงว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน ความผูกพันต่อองค์การโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านความเกี่ยวข้องกับองค์การมีความแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 5 ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จากตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้สร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ จากตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ทำการทดสอบโดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (stepwise multiple regression analysis) เพื่อหาค่าอำนาจพยากรณ์จากสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจภูธร ในแต่ละด้านที่สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ในด้านต่าง ๆ และโดยภาพรวม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ผลการสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยรวม (*Y*) จากตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 โดยคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด โดยวิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน เพื่อหาอำนาจพยากรณ์และการคัดเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดจากตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานีตำรวจภูธรทุกด้าน ในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ปรากฏผลดังตาราง 8

ตารางที่ 8 อำนาจพยากรณ์ตามลำดับของตัวแปรสุขภาพองค์การของสถานีดารวจภูธรที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ โดยรวม ( $Y$ )

| รูปแบบ | ตัวพยากรณ์              | $R$  | $R^2$ | $F$     | $P$  |
|--------|-------------------------|------|-------|---------|------|
| 1      | $X_6$                   | .631 | .398  | 243.83* | .000 |
| 2      | $X_6$ $X_2$             | .667 | .440  | 147.21* | .000 |
| 3      | $X_6$ $X_2$ $X_5$       | .672 | .452  | 100.83* | .000 |
| 4      | $X_6$ $X_2$ $X_5$ $X_4$ | .680 | .463  | 78.90*  | .000 |

\*  $p < .05$

จากตาราง 8 แสดงว่า สุขภาพองค์การของสถานีดารวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม เรียงลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน ( $X_6$ ) อิทธิพลของผู้บริหาร ( $X_2$ ) การสนับสนุนทางทรัพยากร ( $X_5$ ) และการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของทั้ง 4 ตัวเป็น .680 และสุขภาพองค์การของสถานีดารวจภูธรของทั้ง 4 ด้าน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของคะแนนความผูกพันต่อองค์การโดยรวม ได้ร้อยละ 46 และจากการพิจารณาค่า  $F$  พบว่าตัวพยากรณ์ทั้ง 4 ตัว สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การโดยรวม จากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ สุขภาพองค์การของสถานีดารวจภูธรทั้ง 4 ด้าน จึงได้เสนอค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ ( $b$ ,  $B$ ) รวมทั้งค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ จากนั้นจึงทำการทดสอบความเป็นเส้นตรงของคะแนนจากตัวเกณฑ์และตัวพยากรณ์ โดยวิธีวิเคราะห์ความแปรปรวนหรือ  $F$ -test ดังปรากฏในตาราง 9-10

ตารางที่ 9 ค่าสถิติของตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดที่ใช้พยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ( $Y$ )

| ตัวพยากรณ์   | $b$    | S.E.b | $B$    | $t$    | $P$  |
|--------------|--------|-------|--------|--------|------|
| $X_6$        | 0.383  | 0.052 | 0.419  | 7.35*  | .000 |
| $X_2$        | 0.224  | 0.054 | 0.263  | 4.13*  | .000 |
| $X_5$        | -0.148 | 0.049 | -0.166 | 3.03*  | .003 |
| $X_4$        | 0.164  | 0.059 | 0.188  | 2.76*  | .006 |
| ค่าคงที่ (a) | 1.374  | 0.132 |        | 10.38* | .000 |

\*  $p < .05$  ,  $S.E.est = .442$

จากตาราง 9 แสดงว่า ตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ .05 สามารถสร้างสมการพยากรณ์ได้ มี 4 ตัว คือ ขวัญในการปฏิบัติงาน ( $X_6$ ) อิทธิพลของผู้บริหาร ( $X_2$ ) การสนับสนุนทางทรัพยากร ( $X_5$ ) และการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ( $X_4$ ) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนเนื่องจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.442 และพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ คือ  $0.383 X_6$   $0.224 X_2$   $-0.148 X_5$  และ  $0.164 X_4$  และค่าคงที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P < .05$ )

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (Y) จากตัวพยากรณ์ 4 ตัวของรูปแบบที่ 4 ในตาราง 8

| แหล่งความแปรปรวน | df  | SS     | MS     | F      | p    |
|------------------|-----|--------|--------|--------|------|
| สมการถดถอย       | 4   | 61.649 | 15.412 | 78.90* | .000 |
| ความคลาดเคลื่อน  | 366 | 71.496 | 0.195  |        |      |

\*  $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ที่ดี จากตาราง 10 พบว่า ค่า  $F$  มีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) แสดงว่าตัวเกณฑ์ คือ ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม (Y) และตัวพยากรณ์ คือ สุขภาพองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ขวัญในการปฏิบัติงาน ( $X_0$ ) อิทธิพลของผู้บริหาร ( $X_2$ ) การสนับสนุนทรัพยากร ( $X_3$ ) และการบริหารแบบกึ่งสัมพันธ์ ( $X_4$ ) สามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมได้ เมื่อนำค่าสถิติต่าง ๆ มาสร้างสมการจะได้สมการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม ในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = 1.374 + 0.383 X_0 + 0.224 X_2 - 0.148 X_3 + 0.164 X_4$$