

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจ รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา และความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา: กรณีศึกษาบริษัทที่ให้บริการข้อมูลทางธุรกิจแห่งหนึ่ง” ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้แก่พนักงานของบริษัท โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในฝ่ายต่างๆ จำนวน 105 ชุด และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนกลับมาจำนวน 92 ชุด ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 87.62 ของจำนวนแบบสอบถามที่ส่งไป และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา และระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

ส่วนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 92)	ร้อยละ (100)
1. เพศ		
1.1 ชาย	43	46.7
1.2 หญิง	49	53.3
รวม	92	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 92)	ร้อยละ (100)
2. อายุ		
2.1 ต่ำกว่า 30 ปี	47	51.1
2.2 30 – 40 ปี	30	32.6
2.3 มากกว่า 40 ปี ¹	15	16.3
รวม	92	100.0
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	22	23.9
3.2 ปริญญาตรี	55	59.8
3.3 สูงกว่าปริญญาตรี	15	16.3
รวม	92	100.0
4. อายุงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	47	51.1
4.2 5 – 10 ปี	31	33.7
4.3 11 – 15 ปี	14	15.2
รวม	92	100.0

¹ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี มีเพียง 1 คนเท่านั้น ผู้วิจัยจึงขอรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 40 – 50 ปี และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุมากกว่า 50 ปี เข้าด้วยกัน ดังนั้น อายุของกลุ่มตัวอย่างจะถูกแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ อายุต่ำกว่า 30 ปี อายุ 30 – 40 ปี และอายุมากกว่า 40 ปี

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)
แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (N = 92)	ร้อยละ (100)
5. สถานภาพสมรส		
5.1 โสด	66	71.7
5.2 อื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) ²	26	28.3
รวม	92	100.0

จากตารางที่ 4.1 ได้แสดงถึงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน หรือร้อยละ 53.3 โดยมีอายุเฉลี่ยต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 47 คน หรือร้อยละ 51.1 รองลงมามีอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 30 คน หรือร้อยละ 32.6 ซึ่งส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และรองลงมามีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน หรือร้อยละ 23.9 ส่วนใหญ่มีอายุงานหรือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 47 คน หรือร้อยละ 51.1 และรองลงมามีอายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 31 คน หรือร้อยละ 33.7 นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 66 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 71.1

² เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสอื่นๆ (หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) มีเพียง 4 คน ซึ่งถือว่ามีความค่อนข้างน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอจำแนกสถานภาพสมรสของกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ สถานภาพโสด และสถานภาพอื่นๆ โดยสถานภาพอื่นๆเป็นการรวมกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพหย่าร้าง หรือเป็นหม้ายเข้าด้วยกัน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ตัวแปรต่างๆ ที่ใช้ในการวิจัย

ตารางที่ 4.2

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้
การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา	3.3375	.56033	ปานกลาง
1) อำนาจการให้รางวัล	3.2690	.78028	ปานกลาง
2) อำนาจการลงโทษ	3.4837	.60990	ปานกลาง
3) อำนาจตามตำแหน่ง	3.3533	.62145	ปานกลาง
4) อำนาจความน่าเชื่อถือ	3.0978	.85562	ปานกลาง
5) อำนาจความเชี่ยวชาญ	3.3587	.64929	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.3375$) เมื่อพิจารณาการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการลงโทษ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจความน่าเชื่อถือ และอำนาจความเชี่ยวชาญ มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้การใช้อำนาจการลงโทษมากที่สุด ($\bar{x} = 3.4837$) รองลงมา ได้แก่ อำนาจความเชี่ยวชาญ ($\bar{x} = 3.3587$) อำนาจตามตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.3533$) อำนาจการให้รางวัล ($\bar{x} = 3.2690$) และอำนาจความน่าเชื่อถือ ($\bar{x} = 3.0978$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้
การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา	2.8979	.42370	ปานกลาง
1) การสื่อสารเชิงควบคุม	3.0121	.41327	ปานกลาง
2) การสื่อสารเชิงสมภาพ	2.7959	.57400	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการรับรู้
3) การสื่อสารเชิงโครงสร้าง	3.0163	.57364	ปานกลาง
4) การสื่อสารเชิงพลวัต	2.9185	.58601	ปานกลาง
5) การสื่อสารเชิงยอมตาม	2.8500	.57465	ปานกลาง
6) การสื่อสารเชิงถอนตัว	2.6630	.50049	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 2.8979$) เมื่อพิจารณาการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การสื่อสารเชิงควบคุม การสื่อสารเชิงสมภาพ การสื่อสารเชิงโครงสร้าง การสื่อสารเชิงพลวัต การสื่อสารเชิงยอมตาม และการสื่อสารเชิงถอนตัว มีการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง โดยกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงโครงสร้างมากที่สุด ($\bar{x} = 3.0163$) รองลงมา ได้แก่ การสื่อสารเชิงควบคุม ($\bar{x} = 3.0121$) การสื่อสารเชิงพลวัต ($\bar{x} = 2.9185$) การสื่อสารเชิงยอมตาม ($\bar{x} = 2.8500$) การสื่อสารเชิงสมภาพ ($\bar{x} = 2.7959$) และการสื่อสารเชิงถอนตัว ($\bar{x} = 2.6630$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเครียด
การรับรู้ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	1.1621	.53614	ปกติ
1) อาการผิดปกติต่างๆที่เกิดขึ้นทางร่างกาย	1.0199	.57568	ปกติ
2) ความวิตกกังวล	1.1540	.55152	ปกติ
3) ความซึมเศร้า	1.1724	.64257	ปกติ
4) ความรู้สึกหงุดหงิดฉุนเฉียว	1.3283	.55437	ปกติ

จากตารางที่ 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างโดยส่วนใหญ่มีการรับรู้ระดับความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับปกติ ($\bar{x} = 1.1621$) เมื่อพิจารณาการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชาเป็นรายด้าน พบว่า การรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ อาการผิดปกติต่างๆที่เกิดขึ้นทางร่างกาย ความวิตกกังวล ความซึมเศร้า และความรู้สึกหงุดหงิดฉุนเฉียว มีการรับรู้ระดับความเครียดอยู่ในเกณฑ์ปกติ โดยกลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ระดับความเครียดในด้านความรู้สึกหงุดหงิดฉุนเฉียวมากที่สุด ($\bar{x} = 1.3283$) รองลงมา ได้แก่ ความซึมเศร้า ($\bar{x} = 1.1724$) ความวิตกกังวล ($\bar{x} = 1.1540$) และอาการผิดปกติต่างๆที่เกิดขึ้นทางร่างกาย ($\bar{x} = 1.0199$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศชายมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากเพศหญิง

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	P-Value
	ชาย n = 43		หญิง n = 49			
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	3.3415	.57591	3.3340	.55227	.063	.950

จากตารางที่ 4.5 พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงกับเพศหญิง โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 3.3340$ และ 3.3415 ตามลำดับ) และจากการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.1 ที่ว่า เพศชายมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากเพศหญิง ซึ่งสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุมากกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.442	.721	2.365	.100
ภายในกลุ่ม	89	27.130	.305		
รวม	91	28.571			

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.2 ที่ว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสรุปได้ว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.928	.464	1.494	.230
ภายในกลุ่ม	89	27.644	.311		
รวม	91	28.571			

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3 ที่ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีการรับรู้ใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า ซึ่งสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุน้อยกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.314	.157	.495	.612
ภายในกลุ่ม	89	28.257	.317		
รวม	91	28.571			

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 ที่ว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุน้อยกว่า ซึ่งสรุปได้ว่า อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย)

การทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	สถานภาพสมรส				t	P-Value
	โสด		อื่นๆ			
	n = 66		n = 26			
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	3.2185	.56288	3.6397	.43214	-3.848***	.000

***p < .001

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) โดยที่ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) ($\bar{x} = 3.2185$ และ 3.6397 ตามลำดับ) และจากการทดสอบค่าที่ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 1.5 ที่ว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) ซึ่งสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.1 เพศชายมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากเพศหญิง

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที่ (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10
แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา
จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	P-Value
	ชาย n = 43		หญิง n = 49			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของ ผู้บังคับบัญชา	2.8794	.40530	2.9141	.44276	-.392	.696

จากตารางที่ 4.10 พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา ใกล้เคียงกับเพศหญิง โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาน้อยกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 2.8794$ และ 2.9141 ตามลำดับ) และจากการทดสอบค่าที่ (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.1 ที่ว่า เพศชายมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากเพศหญิง ซึ่งสรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.2 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุมากกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของ ผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.117	.559	3.267*	.043
ภายในกลุ่ม	89	15.219	.171		
รวม	91	16.336			

*p < .05

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีช่วงอายุแตกต่างกันอย่างน้อย 1 ช่วงอายุ มีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลดังกล่าวไปทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาในแต่ละช่วงอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด

อายุ	$\bar{x}$	อายุ		
		ต่ำกว่า 30 ปี	30 – 40 ปี	มากกว่า 40 ปี
ต่ำกว่า 30 ปี	2.8046	-	-.1350	-.3024*
30 – 40 ปี	2.9395	.1350	-	-.1674
มากกว่า 40 ปี	3.1070	.3024*	.1674	-

*p < .05

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาสูงสุด ($\bar{x} = 3.1070$) ส่วนผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี มีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.8046$) และพบว่า ผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงควบคุม ($\bar{x} = 3.1852$) และรูปแบบการสื่อสารเชิงสมภาพของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.1704$) สูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{x} = 2.9220$ และ $\bar{x} = 2.6761$ ตามลำดับ) แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาในคู่อื่นๆ

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.2 ที่ว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุมากกว่า โดยที่ผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.3 ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของ ผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	1.136	.568	3.324*	.041
ภายในกลุ่ม	89	15.201	.171		
รวม	91	16.336			

*p < .05

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งกล่าวได้ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันอย่างน้อย 2 ระดับการศึกษา มีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนำผลดังกล่าวไปทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) ดังแสดงในตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14

แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD)

ระดับการศึกษา	$\bar{x}$	ระดับการศึกษา		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.7674	-	-.1214	-.3550*
ปริญญาตรี	2.8888	.1214	-	-.2337
สูงกว่าปริญญาตรี	3.1225	.3550*	.2337	-

*p < .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาสูงที่สุด ($\bar{x} = 3.1225$) ส่วนผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีมีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาต่ำที่สุด ($\bar{x} = 2.7674$) และพบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงบวกของผู้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.3667$) สูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{x} = 2.9205$) แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาในคู่อื่นๆ

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.3 ที่ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า โดยที่ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2.4 ผู้ที่มีอายุนานน้อยกว่ามีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุนานมากกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.486	.243	1.365	.261
ภายในกลุ่ม	89	15.850	.178		
รวม	91	16.336			

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีอายุนานแตกต่างกันมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 2.4 ที่ว่า ผู้ที่มีอายุนานน้อยกว่ามีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีอายุนานมากกว่า ซึ่งสรุปได้ว่า อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2.5 ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย)

การทดสอบสมมติฐานที่ 2.5 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	สถานภาพสมรส				t	P-Value
	โสด		อื่นๆ			
	n = 66		n = 26			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา	2.7946	.39476	3.1601	.38548	-4.067***	.000

***p < .001

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาต่ำกว่าผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) ($\bar{x}$ = 2.7946 และ 3.1601 ตามลำดับ) และจากการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2.5 ที่ว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างจากผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) ซึ่งสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความเครียดแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.1 เพศชายมีระดับความเครียดต่ำกว่าเพศหญิง

การทดสอบสมมติฐานที่ 3.1 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ระดับความเครียด จำแนกตามเพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามเพศ

ตัวแปร	เพศ				t	P-Value
	ชาย n = 43		หญิง n = 49			
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
การรับรู้ระดับความเครียดของ ผู้ได้บังคับบัญชา	1.1860	.54796	1.1472	.49982	.353	.637

จากตารางที่ 4.17 พบว่า เพศชายมีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ระดับความเครียดใกล้เคียงกับเพศหญิง โดยที่เพศชายมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับความเครียดสูงกว่าเพศหญิง ($\bar{x} = 1.1860$ และ 1.1472 ตามลำดับ) และจากการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า เพศชายและเพศหญิงมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.1 ที่ว่า เพศชายมีระดับความเครียดต่ำกว่าเพศหญิง ซึ่งสามารถกล่าวได้ว่า เพศที่แตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.2 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีระดับความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 3.2 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้ระดับความเครียดของ ผู้ได้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.133	.066	.241	.787
ภายในกลุ่ม	89	24.504	.275		
รวม	91	24.637			

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.2 ที่ว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่ามีระดับความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า ซึ่งสรุปได้ว่า อายุของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.3 ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีระดับความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 3.3 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้ระดับความเครียดของ ผู้ได้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.492	.246	.907	.408
ภายในกลุ่ม	89	24.145	.271		
รวม	91	24.637			

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.3 ที่ว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีระดับความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า ซึ่งสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.4 ผู้ที่มีอายุนานน้อยกว่ามีระดับความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุนานมากกว่า

การทดสอบสมมติฐานที่ 3.4 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ซึ่งแสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)
ค่าเฉลี่ยของการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา จำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน	df.	S.S.	M.S.	F-Ratio	P-Value
การรับรู้ระดับความเครียดของ ผู้ได้บังคับบัญชา					
ระหว่างกลุ่ม	2	.476	.238	.876	.420
ภายในกลุ่ม	89	24.161	.271		
รวม	91	24.637			

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.4 ที่ว่า ผู้ที่มีอายุงานน้อยกว่ามีระดับความเครียดสูงกว่าผู้ที่มีอายุงานมากกว่า ซึ่งสรุปได้ว่า อายุงานของกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3.5 ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความเครียดต่ำกว่าผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย)

การทดสอบสมมติฐานที่ 3.5 ผู้วิจัยได้ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ระดับความเครียด จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) ดังแสดงในตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21

แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของการรับรู้ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา
จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	สถานภาพสมรส				t	P-Value
	โสด		อื่นๆ			
	n = 66		n = 26			
	$\overline{x}$	S.D.	$\overline{x}$	S.D.		
การรับรู้ระดับความเครียดของ ผู้ได้บังคับบัญชา	1.1623	.56114	1.1731	.40829	-.102	.459

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาใกล้เคียงกับผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) โดยที่ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีค่าเฉลี่ยการรับรู้ระดับความเครียดต่ำกว่าผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) ($\bar{x} = 1.1623$ และ 1.1731 ตามลำดับ) และจากการทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ผู้ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3.5 ที่ว่า ผู้ที่มีสถานภาพโสดมีระดับความเครียดต่ำกว่าผู้ที่มีสถานภาพอื่นๆ (สมรส หย่าร้าง หรือเป็นหม้าย) ซึ่งสรุปได้ว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้ระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 การรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในลักษณะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 4.1 อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 4.1 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชา
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
การใช้อำนาจการให้รางวัล	-.130	.217

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .217 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
แสดงว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.1 ที่ว่า อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 4.2 อำนาจการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 4.2 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการ
ลงโทษของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงใน
ตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจการลงโทษของผู้บังคับบัญชา
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
การใช้อำนาจการลงโทษ	-.151	.151

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .151 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจการลงโทษของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.2 ที่ว่า อำนาจการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 4.3 อำนาจตามตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 4.3 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจตามตำแหน่งของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจตามตำแหน่งของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
การใช้อำนาจตามตำแหน่ง	-.103	.328

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .328 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจตามตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.3 ที่ว่า อำนาจตามตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 4.4 อำนาจความน่าเชื่อถือมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 4.4 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.25

ตารางที่ 4.25

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
การใช้อำนาจความน่าเชื่อถือ	-.168	.109

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .109 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4.4 ที่ว่า อำนาจความน่าเชื่อถือมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 4.5 อำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 4.5 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.26

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชา
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญ	-.302**	.003

**p < .01

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ .01 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .003 การทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดง
ว่า การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชา ($r = -.302^{**}$) มีความสัมพันธ์ทางลบกับ
ความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.5 ที่ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางลบ
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 5 การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาในลักษณะ
ต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 5.1 การสื่อสารเชิงควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับ
บัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 5.1 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการ
สื่อสารเชิงควบคุมของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดัง
แสดงในตารางที่ 4.27

ตารางที่ 4.27

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงควบคุมของผู้บังคับบัญชา
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้รูปแบบการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
รูปแบบการสื่อสารเชิงควบคุม	-.064	.545

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .545 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
แสดงว่า รูปแบบการสื่อสารเชิงควบคุมของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5.1 ที่ว่า การสื่อสารเชิงควบคุมมีความสัมพันธ์ทางบวก
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 5.2 การสื่อสารเชิงสมภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ใต้บังคับ
บัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 5.2 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการ
สื่อสารเชิงสมภาพของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดัง
แสดงในตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.28

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงสมภาพของผู้บังคับบัญชา
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้รูปแบบการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
รูปแบบการสื่อสารเชิงสมภาพ	-.115	.274

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .274 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า รูปแบบการสื่อสารเชิงสมภาพของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5.2 ที่ว่า การสื่อสารเชิงสมภาพมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 5.3 การสื่อสารเชิงโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 5.3 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารเชิงโครงสร้างของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงโครงสร้างของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้รูปแบบการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
รูปแบบการสื่อสารเชิงโครงสร้าง	-.158	.133

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .133 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า รูปแบบการสื่อสารเชิงโครงสร้างของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5.3 ที่ว่า การสื่อสารเชิงโครงสร้างมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 5.4 การสื่อสารเชิงพลวัตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 5.4 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารเชิงพลวัตของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงพลวัตของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

การรับรู้รูปแบบการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
รูปแบบการสื่อสารเชิงพลวัต	-.138	.190

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .190 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า รูปแบบการสื่อสารเชิงพลวัตของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5.4 ที่ว่า การสื่อสารเชิงพลวัตมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 5.5 การสื่อสารเชิงยอมตามมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 5.5 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารเชิงยอมตามของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.31

ตารางที่ 4.31

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงยอมตามของผู้บังคับบัญชา
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้รูปแบบการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
รูปแบบการสื่อสารเชิงยอมตาม	-.130	.217

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับ
นัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .217 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง
แสดงว่า รูปแบบการสื่อสารเชิงยอมตามของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5.5 ที่ว่า การสื่อสารเชิงยอมตามมีความสัมพันธ์ทางลบ
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 5.6 การสื่อสารเชิงถอนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับ
บัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 5.6 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการ
สื่อสารเชิงถอนตัวของผู้บังคับบัญชากับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดัง
แสดงในตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบการสื่อสารเชิงถอนตัวของผู้บังคับบัญชา
กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การรับรู้รูปแบบการสื่อสาร ผู้บังคับบัญชา	ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
รูปแบบการสื่อสารเชิงถอนตัว	.019	.856

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .856 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า รูปแบบการสื่อสารเชิงถอนตัวของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 5.6 ที่ว่า การสื่อสารเชิงถอนตัวมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 6 การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาในลักษณะต่างๆ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 6.1 อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 6.1 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.33

ตารางที่ 4.33

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของผู้ บังคับบัญชา	การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
อำนาจการให้รางวัล	.720***	.000

***p < .001

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .000 การทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ($r = .720^{***}$)

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6.1 ที่ว่า อำนาจการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 6.2 อำนาจการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 6.2 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการลงโทษของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจการลงโทษของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.34

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจการลงโทษของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
อำนาจการลงโทษ	.490***	.000

***p < .001

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .000 การทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจการลงโทษของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ($r = .490^{***}$)

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6.2 ที่ว่า อำนาจการลงโทษมีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา (เนื่องจากผลการวิเคราะห์มีความสัมพันธ์กันทางบวก ซึ่งขัดแย้งกับสมมติฐานที่ 6.2 ที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้)

สมมติฐานที่ 6.3 อำนาจตามตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 6.3 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจตามตำแหน่งของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจตามตำแหน่งของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.35

ตารางที่ 4.35

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจตามตำแหน่งของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
อำนาจตามตำแหน่ง	.183	.080

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .080 การทดสอบไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจตามตำแหน่งของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับรูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 6.3 ที่ว่า อำนาจตามตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 6.4 อำนาจความน่าเชื่อถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 6.4 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา

การสื่อสารของผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชา
กับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
อำนาจความน่าเชื่อถือ	.693***	.000

***p < .001

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .000 การทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจความน่าเชื่อถือของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ($r = .693^{***}$)

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6.4 ที่ว่า อำนาจความน่าเชื่อถือมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

สมมติฐานที่ 6.5 อำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การทดสอบสมมติฐานที่ 6.5 ผู้วิจัยได้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ซึ่งทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชากับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37

แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชา
กับการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

การรับรู้การใช้อำนาจของ ผู้บังคับบัญชา	การรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	P-Value
อำนาจความเชี่ยวชาญ	.589***	.000

***p < .001

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .001 พบว่า P-Value มีค่าเท่ากับ .000 การทดสอบมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแสดงว่า การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารโดยรวมของผู้บังคับบัญชา ($r = .589^{***}$)

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 6.5 ที่ว่า อำนาจความเชี่ยวชาญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับรูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 4 การสร้างสมการพยากรณ์ความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

การสร้างสมการพยากรณ์ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยสร้างสมการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา จากตัวแปรการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการลงโทษ อำนาจตามตำแหน่ง อำนาจความน่าเชื่อถือ และอำนาจความเชี่ยวชาญ พบว่า ตัวแปรการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา มีเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถทำนายได้ร้อยละ 8.1 ดังแสดงผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.38 – 4.39 ส่วนการสร้างสมการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา จากตัวแปรการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การสื่อสารเชิงควบคุม การสื่อสารเชิงสมภาพ การสื่อสารเชิงโครงสร้าง การสื่อสารเชิงพลวัต การสื่อสารเชิงยอมตาม และการสื่อสารเชิงถอนตัว

พบว่า ไม่มีตัวแปรใดของการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้

ตารางที่ 4.38

แสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา
ในการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ลำดับที่	ตัวแปร	R	R ²	Adjusted R ²	F	Sig F
1	อำนาจความเชี่ยวชาญ	.302	.091	.081	9.020	.003

ตารางที่ 4.39

แสดงรูปแบบสมการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตัวแปร	B	SE.B	Beta	t	P-Value
อำนาจความเชี่ยวชาญ	-.242	.081	-.302	-3.003**	.003
(ค่าคงที่)	1.978	.275		7.180***	.000

p < .01, *p < .001

จากผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนในตารางที่ 4.39 สามารถสร้างสมการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา จากตัวแปรการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ได้ดังต่อไปนี้

$$\text{ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา} = 1.978 - .242 (\text{อำนาจความเชี่ยวชาญ})$$

จากสมการทำนายดังกล่าว พบว่า ถ้าคะแนนการรับรู้การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชา มีค่าเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้คะแนนระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา ลดลง .242 คะแนน ตัวอย่างเช่น ถ้าต้องการทราบว่า ผู้ที่มีคะแนนการรับรู้การใช้อำนาจความ

เชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชา 5 คะแนน จะมีคะแนนระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชาเท่าใด สามารถคำนวณได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา} &= 1.978 - .242 (5) \\
 &= 1.978 - 1.21 \\
 &= 0.768 \text{ คะแนน}
 \end{aligned}$$

ดังนั้นพนักงานที่มีคะแนนการรับรู้การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชา 5 คะแนน จะมีคะแนนระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา 0.768 คะแนน ซึ่งแสดงว่า มีความเครียดอยู่ในระดับปกติ สามารถอธิบายได้ว่า หากพนักงานมีการรับรู้การใช้อำนาจความเชี่ยวชาญของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง จะทำให้พนักงานนั้นมีความเครียดอยู่ในระดับปกติ

โดยสรุปการสร้างสมการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา จากตัวแปรการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา พบว่า ตัวแปรการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชา มีเพียงตัวแปรเดียวเท่านั้น คือ อำนาจความเชี่ยวชาญ ซึ่งสามารถทำนายได้ร้อยละ 8.1 ส่วนตัวแปรการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชา พบว่า ไม่มีตัวแปรใดของการรับรู้รูปแบบการสื่อสารของผู้บังคับบัญชาที่สามารถทำนายระดับความเครียดของผู้ใต้บังคับบัญชาได้