

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “การศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเรื่องความมั่นใจและการขอพบพฤติกรรมการประจบประแจงของผู้บังคับบัญชา: กรณีศึกษาธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาใน ธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง เฉพาะสาขาในกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล โดยเลือกเฉพาะสาขาที่ผู้จัดการสาขานั้นๆ รับผิดชอบ เพียง 1 สาขาเท่านั้น (ไม่ได้รักษาการแทนผู้จัดการในสาขาอื่น) จำนวน 162 สาขา โดยกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้จัดการสาขา และพนักงานที่ประจำอยู่ในสาขาจำนวน 162 คู่ หรือ 324 คน ผลการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้แบบสอบถามคืน 246 ฉบับจากแบบสอบถามที่ส่งออกไป 324 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 75.92 โดยแบ่งเป็นผู้จัดการสาขาจำนวน 122 ฉบับ และพนักงานสาขาจำนวน 124 ฉบับ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนนำมาจับคู่ระหว่างผู้จัดการสาขา และพนักงานที่ประจำอยู่ในสาขาเดียวกันได้จำนวน 107 คู่ คิดเป็นร้อยละ 66.04 ของกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ผล และนำเสนอผลการวิจัยโดยแบ่งการนำเสนอออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การนำเสนอข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจและการขอพบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 การเสนอข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำแนกตามเพศ

เพศ	ผู้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ	ผู้ใต้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ
ชาย	48	44.85	34	31.77
หญิง	59	55.14	73	68.22

จากตารางที่ 4.1 กลุ่มตัวอย่างของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่นั้นเป็นเพศหญิงมีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 55.14 และเพศชายมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 44.85 ตามลำดับ

ขณะที่กลุ่มตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่นั้นเป็นเพศหญิงเช่นกัน มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 68.22 และเพศชายมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 31.77 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ผู้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ	ผู้ใต้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	8.41	-	-
ปริญญาตรี	58	54.20	85	79.43
สูงกว่าปริญญาตรี	39	36.44	22	20.56
ไม่ระบุ	1	0.93	-	-

จากตารางที่ 4.2 กลุ่มตัวอย่างของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่นั้นมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 54.20 รองลงมา คือระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44, ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.41 และ ไม่ระบุระดับการศึกษา 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93 คนตามลำดับ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่นั้นมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี โดยมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 79.43 รองลงมาคือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ	ผู้ใต้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ
20-25 ปี	1	0.93	3	2.80
26-30 ปี	-	-	22	20.56

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจำแนกตามอายุ

อายุ	ผู้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ	ผู้ใต้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ
31-40 ปี	13	12.14	56	52.33
41-50 ปี	52	48.60	25	23.36
มากกว่า 50 ปี	41	38.31	1	0.93

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี โดยมีจำนวน 52 คนคิดเป็นร้อยละ 48.60 รองลงมาคือช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 41 คนคิดเป็นร้อยละ 38.31, ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.14 และช่วงอายุ 20-25 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี โดยมีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 52.33 รองลงมาคือช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 23.36, ช่วงอายุ 26-30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.56, ช่วงอายุ 20-25 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.80 และช่วงอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4

แสดงจำนวนและร้อยละของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร

อายุการทำงานในองค์กร	ผู้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ	ผู้ใต้บังคับบัญชา (n = 107)	ร้อยละ
1-5	2	1.86	28	26.16
6-10	1	0.93	13	12.14
11-15	14	13.08	49	45.80
16-20	30	28.03	12	11.21
มากกว่า 20 ปี	60	56.07	5	4.67

จากตารางที่ 4.3 กลุ่มตัวอย่างของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในองค์กรอยู่ในช่วงมากกว่า 20 ปี โดยมีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 56.07 รองลงมาคือช่วงอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 28.03, ช่วงอายุการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 13.08, ช่วงอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.86 และช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.93 ตามลำดับ

ส่วนกลุ่มตัวอย่างของผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีอายุการทำงานในองค์กรอยู่ในช่วง 11-15 ปี โดยมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 45.80 รองลงมาคือช่วงอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 26.16, ช่วงอายุการทำงาน 6-10 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.14, ช่วงอายุการทำงาน 16-20 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 11.21 และมากกว่า 20 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.67 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับของการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.1 การวิเคราะห์ระดับการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.5

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา

การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา	(\bar{X})	(SD)	ระดับ
ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา	3.88	0.39	สูง
ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.80	0.48	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าผู้บังคับบัญชามีการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเองโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชามีการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ย 3.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชาตาม การรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำสามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6

แสดงการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละของค่าเฉลี่ยการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับ บัญชา ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยจำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ

การตระหนักรู้ถึงระดับความ มั่นใจของผู้บังคับบัญชา	ระดับคะแนนเฉลี่ย					
	ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33)		ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66)		สูง (ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับ บัญชา	-	-	36	33.64	71	66.35
ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา	-	-	41	38.31	66	61.68

จากตารางที่ 4.6 พบว่าการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชาตาม การรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชามีกลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับสูง จำนวน 71 คน คิดเป็น ร้อยละ 66.35, กลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 33.64 และพบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชาที่รับรู้ว่าจะอยู่ในระดับต่ำเลยแม้แต่คนเดียว

จากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชามีกลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับสูง จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 61.68, กลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 38.31 และพบว่าไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการรับรู้อยู่ในระดับต่ำเลยแม้แต่คนเดียวเช่นกัน

2.2 การวิเคราะห์ระดับการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.7

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนการรับรู้การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา

การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา	(\bar{X})	(SD)	ระดับ
ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา	3.08	0.57	ปานกลาง
ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา	2.80	0.53	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าผู้บังคับบัญชามีระดับการรับรู้การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.08 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ส่วนผู้ได้บังคับบัญชามีระดับการรับรู้การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และผู้ได้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำสามารถสรุปเพิ่มเติมได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8

แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละของค่าเฉลี่ยการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชาและตาม การรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชาโดยจำแนกตามระดับคะแนนเฉลี่ยสูง ปานกลาง และต่ำ

การชอบพฤติกรรมการ ประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา	ระดับคะแนนเฉลี่ย					
	ต่ำ (ค่าเฉลี่ย 1.00-2.33)		ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.34-3.66)		สูง (ค่าเฉลี่ย 3.67-5.00)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับ บัญชา	19	17.75	82	76.63	6	5.60
ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา	10	9.34	81	75.70	16	14.95

จากตารางที่ 4.8 พบว่าการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา จากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บังคับบัญชามีกลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับสูง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60, กลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 76.63 และกลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.75

จากการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชามีกลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับสูง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 14.95, กลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 และกลุ่มที่รับรู้อยู่ในระดับต่ำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.34

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 1 มีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และ การรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา ที่มีต่อการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.9

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา	N	\bar{X}	SD	t	p-Value
ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา	107	3.88	0.39	-1.332	.184
ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา	107	3.80	0.48		

จากตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทดสอบด้วยค่าที่ (t-test Independent) ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 ที่ว่ามีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา

3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2

สมมติฐานที่ 2 มีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อการขอบพฤติกรรมกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.10

แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนการชอบพฤติกรรมการ
 ประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ตนเอง
 ของผู้บังคับบัญชา และตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชา	N	\bar{X}	SD	t	p-Value
ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา	107	3.08	0.57	-3.638*	.000
ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา	107	2.80	0.53		

*p<.05

จากตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการทดสอบด้วยค่าที (t-test Independent) ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีการรับรู้การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ที่ว่ามีความแตกต่างกันระหว่างการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา และ การรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีต่อการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา

3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3

สมมติฐานที่ 3 มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของตนเองตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.11

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง
และการขอพบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา)
ของตนเองตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา

การรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา	ค่าสหสัมพันธ์	ค่า p-Value
การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง	-.154	.113
การขอพบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของตนเอง		

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง และการขอพบพฤติกรรมการประจบประแจง(จากผู้ใต้บังคับบัญชา)ของตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่า ตามการรับรู้ตนเองของผู้บังคับบัญชา การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง ไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการขอพบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -.154

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 3 ที่ว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจในตนเอง และการขอพบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของตนเอง ตามการรับรู้ของผู้บังคับบัญชา

3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4

สมมติฐานที่ 4 มีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการขอพบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ใต้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 4.12

แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจ และการชอบพฤติกรรมการ
 ประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา
 ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา

การรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา	ค่าสหสัมพันธ์	p-Value
การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา	.046	.641
การชอบพฤติกรรมการประจบประแจง (จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา		

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง(จากผู้ได้บังคับบัญชา) ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) พบว่าตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา การตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์ทางลบกับการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง(จากผู้ได้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .046

ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 ที่ว่ามีความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการตระหนักรู้ถึงระดับความมั่นใจของผู้บังคับบัญชา และการชอบพฤติกรรมการประจบประแจง(จากผู้ได้บังคับบัญชา)ของผู้บังคับบัญชา ตามการรับรู้ของผู้ได้บังคับบัญชา