

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการสื่อสารและความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานบริษัท เคมสตาร์ ชิปปิ้ง จำกัด” ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ แบบวัดครั้งเดียว และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือประชากรทั้งหมด ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังพนักงานด้านประชากรศาสตร์ และลักษณะงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูล เรื่องรูปแบบการสื่อสารภายในองค์การ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล ด้านความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังพนักงาน ด้านประชากรศาสตร์ และลักษณะงาน

ลักษณะของภูมิหลังประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย ภูมิหลังด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และภูมิหลังด้านลักษณะงาน ได้แก่ อายุงาน ส่วนงาน ระดับตำแหน่ง และรายได้รวมทุกประเภท วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละทางประชากรศาสตร์ จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 182 คน และแสดงผลการศึกษาด้วยการแจกแจงเป็นตาราง ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	170	93.4
หญิง	12	6.6
รวม	182	100

พนักงานส่วนใหญ่ของบริษัท เป็นเพศชาย จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 93.4 โดยมีเพศหญิง จำนวนเพียง 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.6 ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.2

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20-30 ปี	55	30.2
31-40 ปี	60	33
41-50 ปี	54	29.7
51-60 ปี	13	7.1
รวม	182	100

ในเรื่องอายุ พนักงานส่วนมากมีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 33 รองลงมาในอัตราส่วนที่ใกล้เคียงกันคือ อายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 และอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 54 ปี คิดเป็นร้อยละ 29.7 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.3

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	151	83
ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	31	17
รวม	182	100

ระดับการศึกษาของพนักงานนั้น ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ถึง 151 คน คิดเป็นร้อยละ 83 พนักงานที่เหลือมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า ดังปรากฏในตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.4

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามอายุงาน

อายุการทำงานกับบริษัท	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	164	90.1
6 ปีขึ้นไป	18	9.9
รวม	182	100

ด้านอายุการทำงาน of พนักงาน พบว่า โดยส่วนใหญ่มีอายุการทำงานกับบริษัท น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี ถึงร้อยละ 90.1 มีเพียง 18 คนเท่านั้น ที่มีอายุการทำงาน 6 ปีขึ้นไป ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.5

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามส่วนงาน

ส่วนงาน	จำนวน	ร้อยละ
กองเรือ	143	78.6
สำนักงานจัดการ	26	14.3
ซ่อมบำรุง	13	7.1

พนักงานส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในส่วนกองเรือ จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 รองลงมาปฏิบัติงานในส่วนสำนักงานจัดการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 และส่วนซ่อมบำรุง จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ปรากฏผลตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.6

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ผู้บริหารระดับสูง (กรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการทั่วไป และผู้บริหารระบบ SMS)	3	1.64
ผู้จัดการฝ่าย/นายเรือ/ตันกล	26	14.3
ปฏิบัติการ (ตำแหน่งนอกเหนือจากตัวเลือกด้านบน)	153	84.06
รวม	182	100

ระดับตำแหน่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนใหญ่จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 84.06 เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ รองลงมาคือ ระดับผู้จัดการฝ่าย หรือนายเรือ หรือตันกล จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3 พนักงานที่เหลือจำนวน 3 คน คือ ผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 1.64 ดังแสดงในตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.7
แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตาม
รายได้รวมทุกประเภทต่อเดือน

รายได้รวมทุกประเภทต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 5,000 บาท	5	2.7
5,001-10,000 บาท	26	14.3
10,001-20,000 บาท	71	39
20,001-30,000 บาท	27	14.8
30,001-40,000 บาท	21	11.5
40,001-50,000 บาท	10	5.5
50,001 บาทขึ้นไป	22	12.1
รวม	182	100

พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รองลงมาในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือ 20,001-30,000 บาท จำนวน 27 คน และ 5,001-10,000 บาท จำนวน 26 คน ตามลำดับ โดยมีเพียง 5 คนเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 2.7 ที่มีรายได้รวมต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท ปรากฏผลในตารางที่ 4.7

ส่วนที่ 2

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร

รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร เป็นวิธีการสื่อสารที่พนักงานปฏิบัติภายในองค์กร ประกอบไปด้วยการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา ไปสู่ผู้บังคับบัญชา และการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ด้วยความถี่ต่าง ๆ คือ เป็นประจำ (5-7 ครั้งต่อสัปดาห์ หรือทุกวัน) เป็นบางครั้ง (3-4 ครั้งต่อสัปดาห์) นาน ๆ ครั้ง (1-2 ครั้งต่อสัปดาห์) และไม่เคยเลย (0 ครั้ง ต่อสัปดาห์) ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 182 คน แสดงผลการศึกษาในรูปแบบตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.8

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบ
การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา

รูปแบบการสื่อสาร	การปฏิบัติ (ร้อยละ)					$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ การ ปฏิบัติ
	เป็น ประจำ	เป็น บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	รวม		
การสั่งงาน มอบหมายงานแก่ท่าน เป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา	159 (87.4)	20 (11.0)	2 (1.1)	1 (0.5)	182 (100.0)	2.85 (0.43)	มาก
การสั่งงานมายังท่าน แบบเป็นลาย ลักษณ์อักษร เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน จดหมายเวียน บอร์ดประกาศ อีเมล บันทึกย่อ เป็นต้น	42 (23.1)	77 (42.3)	58 (31.9)	5 (2.7)	182 (100.0)	1.86 (0.80)	ปาน กลาง
การสั่งงานมายังท่าน ด้วยวาจา เช่น ประชุม คำสั่ง การสั่งงานทางโทรศัพท์ การแนะนำเรื่องงาน เป็นต้น	153 (84.1)	24 (13.2)	5 (2.7)	0 (0.0)	182 (100.0)	2.81 (0.46)	มาก
การแจ้งนโยบาย และแนวทางการ ดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัท ให้ ท่านทราบ	61 (33.5)	71 (39)	46 (25.3)	4 (2.2)	182 (100.0)	2.04 (0.82)	มาก

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

รูปแบบการสื่อสาร	การปฏิบัติ (ร้อยละ)					$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ การ ปฏิบัติ
	เป็น ประจำ	เป็น บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	รวม		
ผู้บังคับบัญชาแจ้งแนวทางการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน ให้ ท่านทราบ	51 (28)	73 (40.1)	49 (26.9)	9 (4.9)	182 (100.0)	1.91 (0.86)	ปาน กลาง
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารกับท่าน ที่ ทำให้ท่านเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อ บริษัท	64 (35.2)	66 (36.3)	47 (25.8)	5 (2.7)	182 (100.0)	2.04 (0.85)	มาก
รวม						2.25 (0.48)	มาก

จากตารางที่ 4.8 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า มีการปฏิบัติเป็นประจำ โดยการสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติในระดับมาก ได้แก่ การสั่งงาน มอบหมายงาน ตามลำดับสายการบังคับบัญชา คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.85 การสั่งงานด้วยวาจา คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.81 ส่วนการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท และการสื่อสารที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท เกิดขึ้นด้วยความถี่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.04 ส่วนการสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติเป็นบางครั้ง ได้แก่ การแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษร คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.91 และ 1.86 ตามลำดับ ทั้งนี้ ไม่มีพนักงานคนใดเลย ที่ไม่เคยได้รับการสั่งงานด้วยวาจา

ตารางที่ 4.9
แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบ
การสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา

รูปแบบการสื่อสาร	การปฏิบัติ (ร้อยละ)					$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ การ ปฏิบัติ
	เป็น ประจำ	เป็น บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	รวม		
ท่านรายงานผลสำเร็จของงานที่ทำ หรือ แผนงานที่จะทำต่อไปให้ผู้บังคับบัญชา ทราบ	143 (78.6)	35 (19.2)	4 (2.2)	0 (0.0)	182 (100.0)	2.76 (0.48)	มาก
ท่านได้รายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการ ทำงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	140 (76.9)	35 (19.2)	5 (2.7)	2 (1.1)	182 (100.0)	2.72 (0.57)	มาก
ท่านอธิบายถึงปัญหาในการทำงาน ที่แก้ไขไม่ได้ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	108 (59.3)	64 (35.2)	5 (2.7)	5 (2.7)	182 (100.0)	2.51 (0.69)	มาก
ท่านเสนอแนะความเห็น และข้อคิด เพื่อปรับปรุงงานในฝ่าย หรือบริษัท ให้ดีขึ้น ต่อผู้บังคับบัญชา	36 (19.8)	68 (37.4)	55 (30.2)	23 (12.6)	182 (100.0)	1.64 (0.94)	ปาน กลาง
ท่านเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่อง เพื่อนร่วมงานและบริษัท ต่อ ผู้บังคับบัญชา	34 (18.7)	66 (36.3)	58 (31.9)	24 (13.2)	182 (100.0)	1.60 (0.94)	ปาน กลาง
รวม						2.25 (0.48)	มาก

ตารางที่ 4.9 แสดงให้ทราบว่า โดยรวมแล้ว ผู้ได้บังคับบัญชามีการสื่อสารกับ
ผู้บังคับบัญชาในระดับมาก โดยมีการรายงานผลสำเร็จของงานที่ทำหรือแผนงานที่จะทำต่อไปให้
ผู้บังคับบัญชาทราบ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.76 กับการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงานด้วย
ความถี่ใกล้เคียงกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.72 และการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไม่ได้
เฉลี่ย 2.51 ส่วนการสื่อสารที่ผู้ได้บังคับบัญชาสื่อสารไปยังผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติในระดับปานกลาง
ได้แก่ การเสนอความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้น และเรื่องการเปิดเผย
ความคิด ความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท ต่อผู้บังคับบัญชา คิดเป็นค่าเฉลี่ยที่ใกล้เคียงกัน
คือ 1.64 และ 1.6 ตามลำดับ

รูปแบบการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันนั้น พบว่า โดยรวมพนักงานปฏิบัติในระดับมาก และการสื่อสารที่พนักงานปฏิบัติมาก ได้แก่ การสื่อสารด้วยวาจา เช่น การพบหน้า การใช้โทรศัพท์ คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.76 การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.69 และการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.53 ส่วนการสื่อสารที่พนักงานปฏิบัติในระดับปานกลาง ได้แก่ การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบริษัท การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.83 ส่วนการสื่อสารที่พนักงานปฏิบัติในระดับน้อย คือ การสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษรกับเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 0.49

สรุปได้ว่ารูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ตามทิศทางการกล่าว พนักงานมีความถี่ในการปฏิบัติระดับมาก คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.19 ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของรูปแบบการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานระดับเดียวกัน

รูปแบบการสื่อสาร	การปฏิบัติ (ร้อยละ)					$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับการปฏิบัติ
	เป็นประจำ	เป็นบางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย	รวม		
ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารเพื่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	135 (74.2)	41 (22.5)	3 (1.6)	3 (1.6)	182 (100.0)	2.69 (0.59)	มาก
ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน	113 (62.1)	58 (31.9)	6 (3.3)	5 (2.7)	182 (100.0)	2.53 (0.70)	มาก
ท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัท การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับเพื่อนร่วมงาน	39 (21.4)	84 (46.2)	48 (26.4)	11 (6.0)	182 (100.0)	1.83 (0.83)	ปานกลาง
ท่านสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การใช้โปรแกรมสนทนา MSN การใช้บันทึกย่อ Post-it เป็นต้น	10 (5.5)	9 (4.9)	41 (22.5)	122 (67.0)	182 (100.0)	0.49 (0.83)	น้อย
ท่านสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา เช่น การพบหน้า การใช้โทรศัพท์ เป็นต้น	143 (78.6)	35 (19.2)	3 (1.6)	1 (0.5)	182 (100.0)	2.76 (0.50)	มาก

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

รูปแบบการสื่อสาร	การปฏิบัติ (ร้อยละ)					$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ การ ปฏิบัติ
	เป็น ประจำ	เป็น บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	รวม		
รวม						2.06 (0.40)	มาก
รูปแบบการสื่อสาร (สรุป)						2.19 (0.35)	มาก

ส่วนที่ 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ประกอบด้วย ความพึงพอใจเรื่องข้อมูลขององค์กรและการดำเนินงาน ความพึงพอใจด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในองค์กร และความพึงพอใจต่อเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 182 คน แสดงผลในรูปแบบของตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.11

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจ
การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือพนักงานระดับเดียวกัน

การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายบริษัท และเป้าหมายประจำปี	6 (3.3)	62 (34.1)	101 (55.5)	9 (4.9)	4 (2.2)	182 (100.0)	3.31 (0.72)	ปาน กลาง
ข้อมูลด้านงบประมาณ ประจำปี และสถานะทางการเงิน ของบริษัท	2 (1.1)	31 (17.0)	103 (56.6)	33 (18.1)	13 (7.1)	182 (100.0)	2.87 (0.82)	ปาน กลาง
ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ ต่อการปฏิบัติงานของท่าน เช่น ขั้นตอนการทำงานวิธี ปฏิบัติงาน การใช้เครื่องมือ/ อุปกรณ์ เป็นต้น	8 (4.4)	88 (48.4)	74 (40.7)	10 (5.5)	2 (1.1)	182 (100.0)	3.49 (0.72)	ปาน กลาง
ข้อมูลข่าวสารงานบุคคล เช่น ค่าจ้าง การประเมินผลงาน สวัสดิการ ฯลฯ	2 (1.1)	49 (26.9)	88 (48.4)	38 (20.9)	5 (2.7)	182 (100.0)	3.03 (0.80)	ปาน กลาง
ข้อมูลเกี่ยวกับความสำเร็จ และ/หรือข้อผิดพลาด อุปสรรค ด้านต่าง ๆ ของบริษัท	7 (3.8)	47 (25.8)	103 (56.6)	20 11.0	5 2.7	182 (100.0)	3.17 (0.78)	ปาน กลาง
รวม							3.17 (0.55)	ปาน กลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน
เรื่องข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจเรื่องข้อมูลข่าวสารที่เป็น
ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือ ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย
บริษัทและเป้าหมายประจำปี คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.31 โดยค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในระดับ
ปานกลาง ที่น้อยที่สุด คือความพึงพอใจในข้อมูลด้านงบประมาณประจำปีและสถานะการเงินของ
บริษัท คิดเป็นค่าเฉลี่ย 2.87

ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กรและความร่วมมือภายในบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง โดยพึงพอใจเรื่องการทำงานเป็นทีมในฝ่ายของพนักงานมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.78 ส่วนการสื่อสารที่ช่วยกระตุ้นให้เกิดการทำงานที่สัมฤทธิ์ผล และการสื่อสารภายในบริษัทช่วยลดความขัดแย้งในการทำงาน พนักงานมีความพึงพอใจใกล้เคียงกัน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.55 ค่าเฉลี่ยระดับถัดไป ได้แก่ ความพึงพอใจเรื่องประสิทธิภาพของการประชุมภายใน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.49 ความชัดเจน เข้าใจง่ายของข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.45 และปริมาณข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.42 ส่วนความพึงพอใจ 3 อันดับสุดท้าย ได้แก่ เรื่องความรวดเร็วและทันสมัยของข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เรื่องการแจ้งให้พนักงานทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ และเรื่องการได้มีส่วนร่วมในการระดมความคิดเพื่อการตัดสินใจ กำหนด หรือเปลี่ยนแปลงการดำเนินงาน พนักงานมีความพึงพอใจในระดับใกล้เคียงกันคือ ค่าเฉลี่ย 3.29 3.20 3.04 ตามลำดับตามผลในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12
แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารภายในองค์กร เรื่องบรรยากาศองค์กร
และความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับ ความ พึงพอใจ
	มากที่สุด	ค่อนข้าง มาก	ปาน กลาง	ค่อนข้าง น้อย	น้อย ที่สุด	รวม		
การสื่อสารภายในบริษัท ช่วย กระตุ้นให้เกิดการทำงาน ที่ สัมฤทธิ์ผล	7 (3.8)	95 (52.2)	73 (40.1)	6 (3.3)	1 (0.5)	182 (100.0)	3.55 (0.65)	ปาน กลาง
การสื่อสารภายในบริษัท ช่วย ลดความขัดแย้งในการทำงาน	7 (3.8)	97 (53.3)	70 (38.5)	6 (3.3)	2 (1.1)	182 (100.0)	3.55 (0.68)	ปาน กลาง
ปริมาณข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน	5 (2.7)	81 (44.5)	81 (44.5)	15 (8.2)	0 (0.0)	182 (100.0)	3.42 (0.68)	ปาน กลาง
ความชัดเจน เข้าใจง่าย ของ ข้อมูล ข่าวสารต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	6 (3.3)	77 (42.3)	92 (50.5)	7 (3.8)	0 (0.0)	182 (100.0)	3.45 (0.63)	ปาน กลาง
ความรวดเร็ว และทันสมัย ของ ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ในการ ปฏิบัติงาน	5 (2.7)	71 (39)	82 (45.1)	19 (10.4)	5 (2.7)	182 (100.0)	3.29 (0.80)	ปาน กลาง
การแจ้งให้พนักงานทราบ เมื่อ มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย กฎระเบียบ	6 (3.3)	49 (26.9)	109 (59.9)	11 (6)	7 (3.8)	182 (100.0)	3.20 (0.76)	ปาน กลาง
การได้มีส่วนร่วมในการระดม ความคิดเพื่อการตัดสินใจ กำหนดหรือเปลี่ยนแปลงการ ดำเนินงาน	5 (2.7)	38 (20.9)	107 (58.8)	23 (12.6)	9 (4.9)	182 (100.0)	3.04 (0.80)	ปาน กลาง
การทำงานเป็นทีมภายในส่วน งาน/ฝ่ายของท่าน	17 (9.3)	113 (62.1)	47 (25.8)	5 (2.7)	0 (0.0)	182 (100.0)	3.78 (0.65)	ปาน กลาง
ประสิทธิภาพของการประชุม ภายใน	6 (3.3)	93 (51.1)	73 (40.1)	4 (2.2)	6 (3.3)	182 (100.0)	3.49 (0.75)	ปาน กลาง
รวม							3.42 (0.53)	ปาน กลาง

ความพึงพอใจด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง โดยพนักงานพึงพอใจต่อโทรศัพท์ภายในของบริษัท คิดเป็นค่าเฉลี่ย 3.13 รองลงมาเป็นหนังสือเวียน คำสั่ง บันทึก ประกาศ ค่าเฉลี่ย 3.02 และมีความพึงพอใจในระดับน้อย ต่อเว็บไซต์ กระดานแสดงความคิดเห็น และอีเมลของบริษัท คิดเป็นค่าเฉลี่ย 1.95

สรุปได้ว่าความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลของบริษัท และการดำเนินงาน ด้านบรรยากาศองค์กรและความร่วมมือภายในบริษัท และด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร โดยรวมแล้ว พนักงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.22 ดังแสดงตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13

แสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร เรื่องเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารภายในองค์กร	ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ)						$\bar{X}$ (S.D.)	ระดับความพึงพอใจ
	มากที่สุด	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง	ค่อนข้างน้อย	น้อยที่สุด	รวม		
เครื่องมือและช่องทางการสื่อสารโทรศัพท์ภายในของบริษัท	3 (1.6)	40 (22)	123 (67.6)	10 (5.5)	6 (3.3)	182 (100.0)	3.13 (0.68)	ปานกลาง
หนังสือเวียน คำสั่ง บันทึก ประกาศ	3 (1.6)	36 (19.8)	108 (59.3)	31 (17)	4 (2.2)	182 (100.0)	3.02 (0.72)	ปานกลาง
เว็บไซต์ กระดานแสดงความคิดเห็น และอีเมลของบริษัท	2 (1.1)	12 (6.6)	42 (23.1)	44 (24.2)	82 (45.1)	182 (100.0)	1.95 (1.02)	น้อย
รวม							2.69 (0.62)	ปานกลาง
สรุป ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรทุกด้าน							3.22 (0.45)	ปานกลาง

ส่วนที่ 4

ความคิดเห็นเพิ่มเติม

ข้อมูลเพิ่มเติมด้านความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร และความคิดเห็นเพิ่มเติม ที่มาจากคำถามปลายเปิดจำนวน 5 ข้อ ซึ่งมีผู้ตอบคำถามส่วนที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารด้านข้อมูลของบริษัท และการดำเนินงาน จำนวน 1 คน (ร้อยละ 0.5) และความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม ด้านรูปแบบการสื่อสารของบริษัท จำนวน 5 คน (ร้อยละ 2.7) ด้านความพึงพอใจต่อการสื่อสารของบริษัท จำนวน 4 คน (ร้อยละ 2.2) ซึ่งผู้ศึกษาได้สรุปประเด็นดังรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.14

แสดงข้อมูลด้านความพึงพอใจและความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะและความเห็นเพิ่มเติมจากผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)
ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	
- ไม่ได้รับการตอบรับเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนประจำปี	1
ด้านรูปแบบการสื่อสารของบริษัท	
- การสื่อสารด้วยอีเมลของบริษัท บางครั้งมีปัญหาในการรับ-ส่ง	2
- ไม่มีการแจ้งเรื่องการเข้า หรือไม่เข้าเงินค่าเที่ยว	1
- โทรศัพท์บนเรือควรอนุญาตให้ใช้เฉพาะเรื่องงานเท่านั้น	1
- การใช้โทรศัพท์และอีเมลบริษัท ในการสั่งของ เบิกของ ยังล่าช้า ข้อมูลสูญหาย บ่อย ทำให้ต้องส่งไปเบิกซ้ำ ๆ สำนักงานควรตัดสินใจสั่งการเร็วกว่านี้	1
ด้านความพึงพอใจต่อการสื่อสารของบริษัท	
- การรับส่งข่าวสารกันอยู่ในเกณฑ์พอใจ แต่ผลตอบรับหลังการสื่อสารจบสิ้นแล้ว ไม่ดี ล่าช้า	1
- ต้องการให้มีฝ่าย IT จัดระบบการสื่อสารภายใน โดยเฉพาะอีเมลบริษัท	1
- การสื่อสารกันภายในบริษัท น้อยไป ทำให้งานไม่ดำเนินไปในทิศทางที่ควรเป็น	1
- พนักงานที่ปฏิบัติงานนอกสถานที่บ่อย ๆ มักไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ อย่างครบถ้วน ทัวถึงเท่าที่ควร	1
รวม	10

จากตารางที่ 4.14 สรุปได้ว่า พนักงานจำนวน 1 คน มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน เพิ่มเติมคือ บริษัทไม่มีการแจ้งเกี่ยวกับการปรับเงินเดือนประจำปี ส่วนความคิดเห็นเพิ่มเติมเรื่องรูปแบบการสื่อสารของบริษัท นั้น ส่วนใหญ่เห็นว่าเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร โดยเฉพาะโทรศัพท์ภายในและอีเมลของบริษัทควรได้รับการแก้ไข เนื่องจากมีพนักงาน 2 คน ให้ความเห็นว่า อีเมลของบริษัท มักมีปัญหาในการรับส่ง ด้านความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในบริษัทเพิ่มเติม ได้แก่ การตอบรับหลังการสื่อสารควรรวดเร็วกว่านี้ ควรมีฝ่าย IT ดูแลรับผิดชอบเรื่องระบบการสื่อสารภายใน รวมถึงการสื่อสารกันภายในบริษัท ยังอยู่ในระดับน้อย ทำให้งานไม่ดำเนินไปในทิศทางที่ควรจะเป็น และการที่พนักงานปฏิบัติงานนอกสถานที่บ่อย ๆ ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน ทั้งถึงเท่าที่ควร โดยมีผู้ตอบความเห็นละ 1 คน

ส่วนที่ 5

การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานประกอบด้วย ข้อมูลภูมิหลังพนักงานด้านประชากรศาสตร์ และลักษณะงาน ข้อมูลด้านรูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงความคิดเห็นอื่น ๆ เพิ่มเติม

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยเรื่องภูมิหลังพนักงาน ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ด้านลักษณะงาน ได้แก่ อายุงาน รายได้รวมต่อเดือน ส่วนงานที่สังกัด และระดับตำแหน่งของพนักงาน ที่แตกต่างกันมีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยเรื่องภูมิหลังพนักงานด้านประชากรศาสตร์เรื่องเพศที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

H_0 : เพศแตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศแตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารต่างกัน

ตารางที่ 4.15

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามเพศ

รูปแบบการสื่อสาร	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ชาย	170	2.65	0.50	1.541*	0.042
	หญิง	12	2.42	0.67		
การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา	ชาย	170	2.65	0.49	2.136	0.072
	หญิง	12	2.33	0.65		
การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน	ชาย	170	2.48	0.54	-2.221*	0.000
	หญิง	12	2.83	0.58		
ภาพรวม	ชาย	170	2.71	0.46	0.279	0.170
	หญิง	12	2.67	0.65		

*ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแตกต่างของเพศกับรูปแบบการสื่อสาร ใช้การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ t-test พบว่า การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า Sig. = 0.042 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิง มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกัน โดยเพศชายมีการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย

ด้านรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา พบว่า การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา มีค่า Sig. = 0.072 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิง มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ส่วนรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน พบว่า ค่า Sig. = 0.000 น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิง มีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีการสื่อสารในระดับเดียวกัน มากกว่าเพศชายเล็กน้อย

กล่าวโดยสรุป ในภาพรวมของรูปแบบการสื่อสารทั้งสามด้าน พบว่า ค่า Sig. = 0.170 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าเพศชายและเพศหญิง มีรูปแบบการสื่อสารที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 ปัจจัยเรื่องภูมิหลังพนักงานด้านประชากรศาสตร์เรื่องอายุที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ

รูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามกลุ่มอายุ

รูปแบบการสื่อสาร	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.09	0.36	1.377	0.251
	ภายในกลุ่ม	178	46.98	0.26		
	รวม	181	48.07			
การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	3	0.96	0.32	1.251	0.293
	ภายในกลุ่ม	178	45.38	0.26		
	รวม	181	46.34			
การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.72	0.57	1.971	0.120
	ภายในกลุ่ม	178	51.78	0.29		
	รวม	181	53.50			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.22	0.07	0.323	0.809
	ภายในกลุ่ม	178	39.76	0.22		
	รวม	181	39.98			

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแตกต่างของกลุ่มอายุพนักงานกับรูปแบบการสื่อสารโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มีค่า Sig. = 0.251 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ส่วนรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. = 0.293 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการสื่อสารในระดับเดียวกัน พบว่า ค่า Sig. = 0.120 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานบริษัทในกลุ่มอายุที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน ไม่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุป ในภาพรวมของรูปแบบการสื่อสารทั้งสามด้าน พบว่า ค่า Sig. = 0.809 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า กลุ่มอายุที่แตกต่างกันของพนักงาน มีรูปแบบการสื่อสารที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ปัจจัยเรื่องภูมิหลังพนักงานด้านประชากรศาสตร์เรื่องระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามระดับการศึกษา

รูปแบบการสื่อสาร	ระดับการศึกษา	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ได้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	151	2.62	0.53	-0.857	0.064
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	31	2.71	0.46		
การสื่อสารจาก ผู้ได้บังคับบัญชาไปยัง ผู้บังคับบัญชา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	151	2.62	0.51	-0.940*	0.041
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	31	2.71	0.46		
การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อน ร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	151	2.44	0.55	-3.158*	0.000
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	31	2.77	0.43		
ภาพรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	151	2.67	0.49	-2.204*	0.000
	ปริญญาตรี หรือสูงกว่า	31	2.87	0.34		

*ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับการศึกษากับรูปแบบการสื่อสาร โดยใช้สถิติ t-test พบว่า การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า Sig. = 0.064 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ด้านรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. = 0.041 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี

ด้านรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน พบว่า ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการสื่อสารในระดับเดียวกัน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า มีการสื่อสารในระดับเดียวกัน มากกว่าพนักงานที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี

กล่าวโดยสรุป ในภาพรวมของรูปแบบการสื่อสารทั้งสามด้าน พบว่า ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ปัจจัยเรื่องภูมิลำเนาพนักงาน ด้านลักษณะงาน เรื่องอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

H_0 : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสาร
จำแนกตามอายุการทำงาน

รูปแบบการสื่อสาร	อายุการทำงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังพนักงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	164	2.64	0.52	0.227	0.976
	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	18	2.61	0.50		
การสื่อสารจากพนักงาน ไปยังผู้บังคับบัญชา	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	164	2.62	0.51	-0.797	0.075
	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	18	2.72	0.46		
การสื่อสารระหว่างฝ่าย/ เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	164	2.48	0.55	-1.373*	0.037
	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	18	2.67	0.49		
ภาพรวม	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	164	2.70	0.47	-0.707	0.113
	ตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป	18	2.78	0.43		

*ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 ผลการทดสอบความแตกต่างของอายุการทำงานกับรูปแบบการสื่อสาร โดยใช้สถิติ t-test พบว่า การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่า Sig. = 0.976 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ด้านรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. = 0.075 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

ด้านรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน พบว่า ค่า Sig. = 0.037 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีการสื่อสารในระดับเดียวกัน แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีการสื่อสารในระดับเดียวกัน มากกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

กล่าวโดยสรุป ในภาพรวมของรูปแบบการสื่อสารทั้งสามด้าน พบว่า ค่า Sig. = 0.113 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ปัจจัยเรื่องภูมิหลังพนักงานด้านลักษณะงานเรื่องส่วนงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

H_0 : ส่วนงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

H_1 : ส่วนงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19

แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามส่วนงาน

รูปแบบการสื่อสาร	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	4.21	2.11	8.590*	0.000
	ภายในกลุ่ม	179	43.86	0.25		
	รวม	181	48.07			
การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.55	0.27	1.072	0.344
	ภายในกลุ่ม	179	45.79	0.26		
	รวม	181	46.34			
การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	2	3.71	1.86	6.675*	0.002
	ภายในกลุ่ม	179	49.79	0.28		
	รวม	181	53.50			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	1.46	0.73	3.394*	0.036
	ภายในกลุ่ม	179	38.52	0.22		
	รวม	181	39.98			

*ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของส่วนงานกับรูปแบบการสื่อสาร โดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มีค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานบริษัทในส่วนงานที่ต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา แตกต่างกัน

ส่วนรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. = 0.344 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานบริษัทในส่วนงานต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา ไม่แตกต่างกัน

สำหรับการสื่อสารในระดับเดียวกัน พบว่า ค่า Sig. = 0.002 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานบริษัทในส่วนงานที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุป ในภาพรวมของรูปแบบการสื่อสารทั้งสามด้าน พบว่า ค่า Sig. = 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าส่วนงานที่ต่างกัน ทำให้พนักงานมีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา และรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เพื่อทดสอบว่ารูปแบบการสื่อสารของพนักงานบริษัทในส่วนงานใดที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของรูปแบบ
การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา
จำแนกตามส่วนงานที่ต่างกัน

ส่วนงาน	$\bar{X}$	กองเรือ	สำนักงานจัดการ	ซ่อมบำรุง
		2.71	2.50	2.15
กองเรือ (Sig.)	2.71		0.21 (0.151)	0.55* (0.001)
สำนักงานจัดการ (Sig.)	2.50			0.35 (0.168)
ซ่อมบำรุง (Sig.)	2.15			

*คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบ พบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 1 คู่ ได้แก่ พนักงานส่วนซ่อมบำรุง และพนักงานส่วนกองเรือ โดยพนักงานส่วนกองเรือ มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา ในระดับมากกว่าพนักงานส่วนซ่อมบำรุง

ตารางที่ 4.21

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของรูปแบบ
การสื่อสารในระดับเดียวกัน จำแนกตามส่วนงานที่ต่างกัน

ส่วนงาน	$\bar{X}$	กองเรือ	สำนักงานจัดการ	ซ่อมบำรุง
		2.50	2.73	2.08
กองเรือ (Sig.)	2.50		0.23 (0.117)	0.42* (0.025)
สำนักงานจัดการ (Sig.)	2.73			0.65* (0.002)
ซ่อมบำรุง (Sig.)	2.08			

*คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบ พบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 2 คู่ ได้แก่

1. พนักงานส่วนซ่อมบำรุง และพนักงานส่วนกองเรือ
2. พนักงานส่วนซ่อมบำรุง และพนักงานส่วนสำนักงานจัดการ

พนักงานส่วนกองเรือ มีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน มากกว่าพนักงานส่วนซ่อมบำรุง และพนักงานส่วนสำนักงานจัดการ ก็มีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน มากกว่าพนักงานส่วนซ่อมบำรุง เช่นกัน

สมมติฐานที่ 1.6 ปัจจัยเรื่องภูมิหลังพนักงานด้านลักษณะงาน เรื่องระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

H_0 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22

**แสดงผลการทดสอบความแตกต่างของรูปแบบการสื่อสาร
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน**

รูปแบบการสื่อสาร	ระดับตำแหน่งงาน	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
การสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชามายังพนักงาน	ผู้จัดการฝ่ายและผู้บริหาร ระดับสูง	29	2.86	0.35	2.602	0.000
	ระดับปฏิบัติการ	153	2.59	0.53		
การสื่อสารจากพนักงาน ไปยังผู้บังคับบัญชา	ผู้จัดการฝ่ายและผู้บริหาร ระดับสูง	29	2.86	0.35	2.719	0.000
	ระดับปฏิบัติการ	153	2.59	0.52		
การสื่อสารระหว่างฝ่าย/ เพื่อนร่วมงาน ในระดับ เดียวกัน	ผู้จัดการฝ่ายและผู้บริหาร ระดับสูง	29	2.72	0.45	2.455	0.000
	ระดับปฏิบัติการ	153	2.46	0.55		
ภาพรวม	ผู้จัดการฝ่ายและผู้บริหาร ระดับสูง	29	2.90	0.31	2.448	0.000
	ระดับปฏิบัติการ	153	2.67	0.49		

*ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบความแตกต่างของระดับตำแหน่งงานกับรูปแบบการสื่อสาร โดยใช้สถิติ t-test พบว่า การสื่อสารทั้ง 3 รูปแบบ คือการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา และการสื่อสารในระดับเดียวกัน พบว่า มีค่า Sig. = 0.000 ทั้งหมด ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานระดับตำแหน่งต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารทั้ง 3 รูปแบบ แตกต่างกัน โดยพนักงานระดับผู้จัดการฝ่ายและผู้บริหารระดับสูง มีการสื่อสารทั้ง 3 รูปแบบ มากกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ

สมมติฐานที่ 1.7 ปัจจัยเรื่องภูมิหลังพนักงาน ด้านลักษณะงาน เรื่องรายได้รวมต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

H_0 : รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.23

แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบ

รูปแบบการสื่อสาร จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือน

รูปแบบการสื่อสาร	แหล่งความแปรปรวน	df	Sum of Squares	Mean Square	F	Sig.
การสื่อสารจาก ผู้บังคับบัญชามายัง ผู้ใต้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6	2.40	0.40	1.534	0.170
	ภายในกลุ่ม	175	45.67	0.26		
	รวม	181	48.07			
การสื่อสารจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาไปยัง ผู้บังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	6	5.38	0.90	3.829*	0.001
	ภายในกลุ่ม	175	40.96	0.23		
	รวม	181	46.34			
การสื่อสารระหว่างฝ่าย/ เพื่อนร่วมงาน ในระดับ เดียวกัน	ระหว่างกลุ่ม	6	1.47	0.25	0.824	0.553
	ภายในกลุ่ม	175	52.03	0.30		
	รวม	181	53.50			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6	3.32	0.55	2.643*	0.018
	ภายในกลุ่ม	175	36.66	0.21		
	รวม	181	39.98			

*ความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของรายได้รวมต่อเดือนของพนักงาน กับรูปแบบการสื่อสารโดยใช้สถิติ F-test พบว่า ในรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชานั้น มีค่า Sig. = 0.170 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ต่างกัน

ส่วนรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา พบว่า ค่า Sig. = 0.001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา แตกต่างกัน

สำหรับการสื่อสารในระดับเดียวกัน พบว่า ค่า Sig. = 0.553 มากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 แสดงว่า พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือนแตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน ไม่ต่างกัน

กล่าวโดยสรุป ในภาพรวมของรูปแบบการสื่อสารทั้งสามด้าน พบว่า ค่า Sig. = 0.036 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าส่วนงานที่ต่างกัน ทำให้พนักงานมีรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการทดสอบต่อด้วยการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) โดยใช้วิธีการทดสอบของ LSD สำหรับรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เพื่อทดสอบว่ารูปแบบการสื่อสารของพนักงานบริษัทที่มีรายได้รวมต่อเดือนระดับใด ที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติบ้าง ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24

แสดงผลการเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple Comparisons) ของรูปแบบ
การสื่อสารจาก ผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา
จำแนกตามรายได้รวมต่อเดือนที่ต่างกัน

รายได้รวมทุก ประเภทต่อเดือน	$\bar{X}$	น้อยกว่า 5,000 บาท	5,001- 10,000 บาท	10,001- 20,000 บาท	20,001- 30,000 บาท	30,001- 40,000 บาท	40,001- 50,000 บาท	50,001 บาท ขึ้นไป
		2.60	2.35	2.65	2.48	2.86	3.00	2.73
น้อยกว่า 5,000 บาท	2.60							
5,001-10,000 บาท	2.35							
10,001-20,000 บาท	2.65							
20,001-30,000 บาท	2.48	0.12						
		(1.000)						
30,001-40,000 บาท	2.86	0.26	0.51*					
		(0.979)	(0.049)					
40,001-50,000 บาท	3.00	0.40	0.65*	0.35				
		(0.891)	(0.045)	(0.591)				
50,001 บาทขึ้นไป	2.73	0.13	0.38	0.08	0.25			
		(1.000)	(0.292)	(0.998)	(0.791)			

*คู่ที่มีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

จากตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบ พบว่า มีคู่ที่ค่าเฉลี่ยของรูปแบบการสื่อสารจาก
ผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 อยู่ 2 คู่ ได้แก่

1. รายได้รวมต่อเดือน 30,001-40,000 บาท และรายได้รวมต่อเดือน 5,001-10,000

บาท

2. รายได้รวมต่อเดือน 40,001-50,000 บาท และรายได้รวมต่อเดือน 5,001-10,000 บาท

พนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 5,001-10,000 บาท ส่วนพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชามากกว่าพนักงานที่มีรายได้รวมต่อเดือน 5,001-10,000 บาท

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน

สมมติฐานที่ 2.1 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ได้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมอบหมายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ได้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมอบหมายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ได้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมอบหมายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.25

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
มายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา
กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของ
พนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและ การดำเนินงาน
การสั่งงาน มอบหมายงานแก่พนักงาน เป็นไปตาม ลำดับสายการบังคับบัญชา	Pearson Correlation	.290**
	Sig. (2-tailed)	0.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจาก
ผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์
กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดย
ความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.290 กล่าวคือ หากพนักงานมี
การสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชาในระดับมาก พนักงานก็มีความพึงพอใจต่อการสื่อสาร
ภายในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานในระดับมากด้วย และหากมีการสั่งงาน
ตามลำดับสายการบังคับบัญชาในระดับน้อย พนักงานก็มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายใน
องค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 2.2 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.26

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
การสั่งงานมายังพนักงาน แบบเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน จดหมายเวียน บอร์ดประกาศ อีเมล บันทึกย่อ เป็นต้น	Pearson Correlation	.302**
	Sig. (2-tailed)	0.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.302 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ในระดับมาก พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานในระดับมาก และหากมีการสั่งงานแบบเป็นลาย

ลักษณะอักษร ในระดับน้อย พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานในระดับน้อยด้วย

สมมติฐานที่ 2.3 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.27

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
มายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา กับความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสาร ภายในองค์กรของพนักงาน
ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
การสั่งงานมายังพนักงาน ด้วยวาจา เช่น ประชุม คำสั่ง	Pearson Correlation	.300**
การสั่งงานทางโทรศัพท์ การแนะนำเรื่องงาน เป็นต้น	Sig. (2-tailed)	0.000

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.300 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการสั่งงานด้วยวาจา ในระดับมาก พนักงานก็จะมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลของบริษัทและการดำเนินงานใน

ระดับมากตามไปด้วย และหากมีการสั่งงานด้วยวาจา ในระดับน้อย พนักงานก็จะมีคามพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลของบริษัทและการดำเนินงานในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 2.4 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.28

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
การแจ้งนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัท ให้พนักงานทราบ	Pearson Correlation	.217**
	Sig. (2-tailed)	0.003

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัทมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.217 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัทในระดับมาก พนักงานก็จะมีคามพึงพอใจ

ต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน ในระดับมากเช่นกัน และหากมีการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัทในระดับน้อย พนักงานก็จะมีคามพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน ในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 2.5 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.29

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
ผู้บังคับบัญชาแจ้งแนวทางการประเมินผล	Pearson Correlation	0.119
การปฏิบัติงานของพนักงาน ให้พนักงานทราบ	Sig. (2-tailed)	0.110

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ การที่พนักงานมีการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

พนักงาน ในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานอย่างมีทิศทาง

สมมติฐานที่ 2.6 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.30

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
มายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับ
ผิดชอบต่อบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร
ของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายัง ผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและ การดำเนินงาน
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารกับพนักงาน ที่ทำให้ พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท	Pearson Correlation	0.097
	Sig. (2-tailed)	0.192

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ การที่พนักงานมีการสื่อสารที่ทำให้เกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท ในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.7 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.31

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไปกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
พนักงานรายงานผลสำเร็จของงานที่ทำ หรือแผนงานที่จะทำต่อไปให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	0.123
	Sig. (2-tailed)	0.099

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไปให้ผู้บังคับบัญชาทราบในระดับใด ก็ไม่ส่งผลกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.8 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.32

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
พนักงานได้รายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	.171*
	Sig. (2-tailed)	0.021

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลของบริษัทและการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.171 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ในระดับมาก พนักงานก็มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน มาก และหากพนักงานมีการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบในระดับน้อย พนักงาน

ก็จะมี ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานน้อยด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2.9 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาการทำงานที่แก้ไขไปได้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.33

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
พนักงานอธิบายถึงปัญหาในการทำงาน ที่แก้ไขไปได้ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	0.090
	Sig. (2-tailed)	0.225

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.10 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.34

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงาน ในฝ่ายหรือบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
พนักงานเสนอแนะความเห็น และข้อคิด เพื่อปรับปรุงงานในฝ่าย หรือบริษัท ให้ดีขึ้น ต่อผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	0.132
	Sig. (2-tailed)	0.075

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ การที่พนักงานมีการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.11 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.35

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงาน และบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน
พนักงานเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงาน และบริษัท ต่อผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	0.070
	Sig. (2-tailed)	0.348

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัทต่อผู้บังคับบัญชาในระดับใด ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.12 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.36

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน
ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและ การดำเนินงาน
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	0.121
	Sig. (2-tailed)	0.105

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.13 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.37

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงานกับ
ความพึงพอใจ ต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน
ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและ การดำเนินงาน
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	.148*
	Sig. (2-tailed)	0.047

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.148 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงาน ในระดับมาก พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานมาก และถ้าพนักงานมีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงานในระดับน้อย พนักงาน

ก็จะมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน น้อยตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2.14 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับเพื่อนร่วมงาน กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.38

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนิน
กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสาร
ภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัท
และการดำเนินงาน

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและ การดำเนินงาน
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่ เกี่ยวกับบริษัท การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	0.086
	Sig. (2-tailed)	0.251

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธ

สมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ในระดับใด ก็ตามก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.15 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ใช้โปรแกรมสนทนา MSN การใช้บันทึกย่อ Post-it เป็นต้น กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ใช้โปรแกรมสนทนา MSN การใช้บันทึกย่อ Post-it เป็นต้น กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลของบริษัท และการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ใช้โปรแกรมสนทนา MSN การใช้บันทึกย่อ Post-it เป็นต้น กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านข้อมูลของบริษัท และการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.39

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นลายลักษณ์อักษร กับความ
พึงพอใจต่อการสื่อสาร ภายในองค์การของพนักงาน
ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและ การดำเนินงาน
พนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นลาย ลักษณ์อักษร เช่น การใช้โปรแกรมสนทนา MSN การใช้บันทึกย่อ เป็นต้น	Pearson Correlation	-0.032
	Sig. (2-tailed)	0.671

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น ใช้โปรแกรมสนทนา MSN

การใช้บันทึกย่อ เป็นต้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษรในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.16 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

ตารางที่ 4.40

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา กับความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารภายใน องค์กรของพนักงาน
ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	ข้อมูลบริษัทและ การดำเนินงาน
พนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา เช่น การพบหน้า การใช้โทรศัพท์ เป็นต้น	Pearson Correlation	-0.048
	Sig. (2-tailed)	0.523

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจาในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน

สมมติฐานที่ 2.17 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมอบหมายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมอบหมายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมอบหมายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.41

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
มายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา
กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของ
พนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสารและ
ความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
การสั่งงาน มอบหมายงานแก่พนักงาน เป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา	Pearson Correlation	.202**
	Sig. (2-tailed)	0.006

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.202 กล่าวคือ ถ้าพนักงานการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชาในระดับมาก ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท ในระดับมาก และหากพนักงานมีการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชาในระดับน้อย จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท ในระดับน้อยด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2.18 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.42

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
 มายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร กับ
 ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของ
 พนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและ
 ความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
การสั่งงานมายังพนักงาน แบบเป็น ลายลักษณ์อักษร เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน จดหมายเวียน บอร์ดประกาศ อีเมล บันทึกย่อ (Post-it) เป็นต้น	Pearson Correlation	0.104
	Sig. (2-tailed)	0.164

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจาก
 ผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีความสัมพันธ์
 กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความ
 ร่วมมือภายในบริษัทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธ
 สมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ในระดับใดก็ตาม ก็
 ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศการสื่อสาร
 และความร่วมมือภายในบริษัท

**สมมติฐานที่ 2.19 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา
 เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน
 ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท**

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงาน
 ด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้าน
 บรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงาน
 ด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้าน
 บรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.43

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
 มายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมายังพนักงานด้วยวาจา
 มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายใน
 องค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสาร
 และความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
การสั่งงานมายังพนักงาน ด้วยวาจา เช่น ประชุม คำสั่ง การสั่งงานทางโทรศัพท์ การ แนะนำเรื่องงาน เป็นต้น	Pearson Correlation	.193**
	Sig. (2-tailed)	0.009

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจาก
 ผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ
 ต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายใน
 บริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดย
 ความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.193 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการ
 สั่งงานด้วยวาจา ในระดับมาก พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้าน
 บรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท มาก และหากพนักงานมีการสั่งงานด้วย
 วาจา ในระดับน้อย พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศ
 การสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท น้อยด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2.20 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.44

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท
การแจ้งนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัท ให้พนักงานทราบ	Pearson Correlation	-0.015
	Sig. (2-tailed)	0.843

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท ในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.21 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.45

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท
ผู้บังคับบัญชาแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้พนักงานทราบ	Pearson Correlation	-0.035
	Sig. (2-tailed)	0.636

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

พนักงานในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.22 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.46

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารกับพนักงาน ที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท	Pearson Correlation	-0.110
	Sig. (2-tailed)	0.138

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่ง

ยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัทในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.23 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.47

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา
ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงาน
ที่จะทำต่อไปกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร
ของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสาร
และความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานรายงานผลสำเร็จของงานที่ทำ หรือแผนงานที่จะทำต่อไปให้ ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	0.010
	Sig. (2-tailed)	0.893

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศ

การสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการรายงานผลสำเร็จของงานที่ทำหรือแผนงานที่จะทำต่อไปให้ผู้บังคับบัญชาทราบในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.24 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.48

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา
ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน
กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของ
พนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและ
ความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานได้รายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	.179*
	Sig. (2-tailed)	0.016

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน มีความสัมพันธ์

กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.179 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ในระดับมาก ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศการสื่อสาร และความร่วมมือภายในบริษัทมาก และหากพนักงานมีรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ในระดับน้อย ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านบรรยากาศการสื่อสาร และความร่วมมือภายในบริษัท น้อยด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2.25 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.49

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายปัญหาในการทำงานที่แก้ไขได้กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่ แก้ไขได้ ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	0.117
	Sig. (2-tailed)	0.116

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.26 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.50

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา
ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุง
งานในฝ่ายหรือบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายใน
องค์การของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสาร
และความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา มายังผู้ได้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานเสนอแนะความเห็น และข้อคิด เพื่อปรับปรุงงานในฝ่าย หรือบริษัท ให้ดีขึ้น ต่อผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	0.026
	Sig. (2-tailed)	0.732

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้น ในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.27 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.51

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงาน และบริษัท ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	-0.048
	Sig. (2-tailed)	0.517

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิดความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัทในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.28 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.52

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านบรรยากาศ
การสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เพื่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	0.131
	Sig. (2-tailed)	0.079

จากตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.29 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.53

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการด้านการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงานความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศ
การสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	0.141
	Sig. (2-tailed)	0.057

จากตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.30 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.54

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน

เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับบริษัทและการดำเนิน

กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสาร

ภายในองค์การของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสาร

และความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่ เกี่ยวกับบริษัท การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	-0.028
	Sig. (2-tailed)	0.707

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.31 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องพนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสาร ด้านการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องพนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสาร ด้านการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องพนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.55

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน

เรื่องการสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษรกับความพึงพอใจต่อ

การสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านบรรยากาศ

การสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นลาย ลักษณ์อักษร เช่น การใช้โปรแกรมสนทนา MSN การใช้บันทึกย่อ เป็นต้น	Pearson Correlation	0.002
	Sig. (2-tailed)	0.983

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษรกับเพื่อนร่วมงานในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.32 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารด้วยวาจา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

ตารางที่ 4.56

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการสื่อสารด้วยวาจา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายใน
องค์การ ของพนักงานด้านบรรยากาศการสื่อสาร
และความร่วมมือภายในบริษัท

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	บรรยากาศการสื่อสารและ ความร่วมมือภายในบริษัท
พนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วย วาจา เช่น การพบหน้า การใช้โทรศัพท์ เป็นต้น	Pearson Correlation	0.016
	Sig. (2-tailed)	0.831

จากตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา ในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านบรรยากาศการสื่อสารและความร่วมมือภายในบริษัท

สมมติฐานที่ 2.33 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมอบหมายงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.57

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา กับความพึงพอใจ ต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร
การสั่งงาน มอบหมายงานแก่พนักงาน เป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา	Pearson Correlation	-0.012
	Sig. (2-tailed)	0.874

จากตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา ในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.34 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมายังผู้ใต้บังคับบัญชา แบบเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานมายังผู้ใต้บังคับบัญชา แบบเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.58

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร
การสั่งงานมายังพนักงาน แบบเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน จดหมายเวียน บอร์ดประกาศ อีเมล บันทึกลายมือ เป็นต้น	Pearson Correlation	.188*
	Sig. (2-tailed)	0.011

* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.188 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษรในระดับมาก พนักงานก็必将มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารในระดับมาก และหากพนักงานมีการสั่งงานเป็นลายลักษณ์อักษรในระดับน้อย พนักงานก็必将มีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารในระดับน้อยตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2.35 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.59

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชา
มายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา กับความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน
ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายัง ผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทาง การสื่อสาร
การสั่งงานมายังพนักงาน ด้วยวาจา เช่น ประชุม คำสั่ง การสั่งงานทางโทรศัพท์ การแนะนำเรื่องงาน เป็นต้น	Pearson Correlation	-0.026
	Sig. (2-tailed)	0.724

จากตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการสั่งงานด้วยวาจา ในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.36 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.60

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร
การแจ้งนโยบาย และแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัท ให้พนักงานทราบ	Pearson Correlation	-0.072
	Sig. (2-tailed)	0.332

จากตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท

ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของบริษัทในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.37 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.61

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร
ผู้บังคับบัญชาแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ให้พนักงานทราบ	Pearson Correlation	-.146*
	Sig. (2-tailed)	0.050

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของ

พนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามที่ระดับ -0.146 กล่าวคือ หากพนักงานมีการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร ในระดับน้อย และหากพนักงานมีการแจ้งแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับน้อย ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2.38 รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.62

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร
ผู้บังคับบัญชามีการสื่อสารกับพนักงาน ที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท	Pearson Correlation	0.019
	Sig. (2-tailed)	0.796

จากตารางที่ 4.62 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีรูปแบบการสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานเกิดความสำนึกรับผิดชอบต่อบริษัทในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.39 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไปกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.63

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชา
ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงาน
ที่จะทำต่อไปกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ
ของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายัง ผู้ใต้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทาง การสื่อสาร
พนักงานรายงานผลสำเร็จของงานที่ทำ หรือ แผนงานที่จะทำต่อไปให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	-.175*
	Sig. (2-tailed)	0.018

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.63 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามที่ระดับ -0.175 กล่าวคือ หากพนักงานมีการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป ในระดับมาก จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร ในระดับน้อย และหากพนักงานมีการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป ในระดับน้อย จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร ในระดับมาก

สมมติฐานที่ 2.40 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.64

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชา ไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายัง ผู้ได้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทาง การสื่อสาร
พนักงานได้รายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการ ทำงาน ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	-0.115
	Sig. (2-tailed)	0.122

จากตารางที่ 4.64 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบในการทำงาน ในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.41 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.65

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ได้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร
พนักงานอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ	Pearson Correlation	-0.038
	Sig. (2-tailed)	0.615

จากตารางที่ 4.65 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการอธิบายถึงปัญหาในการทำงานที่แก้ไขไปได้ ในระดับใดก็ตาม ก็ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กรด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.42 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้นกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้น ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.66

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้นกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ได้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร
พนักงานเสนอแนะความเห็น และข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่าย หรือบริษัท ให้ดีขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	.219**
	Sig. (2-tailed)	0.003

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.66 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานใน

ฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้น มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็นความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับ 0.219 กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้นในระดับมาก จะมีผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารในระดับมาก หากพนักงานมีการเสนอแนะความเห็นและข้อคิดเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัทให้ดีขึ้นในระดับน้อย จะมีผลต่อความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารในระดับน้อยตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 2.43 รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.67

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ได้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร
พนักงานเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงาน และบริษัท ต่อผู้บังคับบัญชา	Pearson Correlation	-0.011
	Sig. (2-tailed)	0.883

จากตารางที่ 4.67 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารจากผู้ได้บังคับบัญชาไปยังผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานมีการเปิดเผยความคิด ความรู้สึกในเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัทในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.44 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.68

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับความพึงพอใจ
ต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือ
และช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายัง ผู้ได้บังคับบัญชา	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทาง การสื่อสาร
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร เพื่อ การทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	-0.014
	Sig. (2-tailed)	0.855

จากตารางที่ 4.68 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อ

การสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงาน ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.45 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงานกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.69

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงานกับ
ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน
ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทาง การสื่อสาร
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร นอกเหนือจากเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	0.011
	Sig. (2-tailed)	0.878

จากตารางที่ 4.69 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารนอกเหนือจากเรื่องงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารเพื่อการทำงานกับเพื่อนร่วมงานในระดับใดก็ตาม จะ

ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.46 รูปแบบการสื่อสาร ด้านการสื่อสารระหว่างฝ่าย/ +เพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน เรื่องพนักงานแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัท การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.70

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่อง การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนิน
กิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับความพึงพอใจต่อการสื่อสาร
ภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือ
และช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทาง การสื่อสาร
พนักงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสารที่ เกี่ยวกับบริษัท การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของ บริษัทกับเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation	0.044
	Sig. (2-tailed)	0.551

จากตารางที่ 4.70 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัท ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธ

สมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับบริษัทและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทกับเพื่อนร่วมงานในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์การด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

สมมติฐานที่ 2.47 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสาร ด้านการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสาร ด้านการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.71

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษรกับความ
พึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน
ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทาง การสื่อสาร
พนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน เป็นลายลักษณ์อักษร เช่น การใช้โปรแกรม สนทนา MSN การใช้บันทึกย่อ Post-it เป็นต้น	Pearson Correlation	.227**
	Sig. (2-tailed)	0.002

** มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.71 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์การของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ยอมรับสมมติฐาน H_1 โดยความสัมพันธ์ที่พบเป็น

ความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ที่ระดับ 0.227 กล่าวคือ ถ้าพนักงานการสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ในระดับมาก จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารในระดับมาก และหากพนักงานมีการสื่อสารแบบเป็นลายลักษณ์อักษร ในระดับน้อย จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสารในระดับน้อยด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 2.48 รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจากับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_0 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

H_1 : รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงานด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.72

แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน
เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจากับความพึงพอใจต่อ
การสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือ
และช่องทางการสื่อสาร

การสื่อสารระหว่างฝ่าย/เพื่อนร่วมงาน ในระดับเดียวกัน	ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์	เครื่องมือและช่องทาง การสื่อสาร
พนักงานสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา เช่น การพบหน้า การใช้โทรศัพท์ เป็นต้น	Pearson Correlation	-0.003
	Sig. (2-tailed)	0.967

จากตารางที่ 4.71 ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน พบว่า รูปแบบการสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานด้วยวาจา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กรของพนักงาน ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน H_0 ปฏิเสธสมมติฐาน H_1 กล่าวคือ ไม่ว่าพนักงานจะมีการ

สื่อสารด้วยวาจา ในระดับใดก็ตาม จะไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายใน
องค์การด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 4.73

แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยเรื่องภูมิหลังพนักงาน ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ด้านลักษณะงาน ได้แก่ อายุงาน รายได้รวมต่อเดือน ส่วนงานที่สังกัด และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารต่างกัน	
1.1 เพศ แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
1.2 อายุ แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
1.3 ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน	ยอมรับ
1.4 อายุการทำงาน แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน	ปฏิเสธ
1.5 ส่วนงาน แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน	ยอมรับ
1.6 ระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน	ยอมรับ
1.7 รายได้รวมต่อเดือน แตกต่างกัน มีรูปแบบการสื่อสารแตกต่างกัน	ยอมรับ
สมมติฐานข้อที่ 2 รูปแบบการสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสาร ในองค์การของพนักงาน	
2.1 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ยอมรับ
2.2 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ยอมรับ
2.3 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ยอมรับ
2.4 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ยอมรับ

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2.5 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.6 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานสำนึกกับผิดชอบบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.7 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.8 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ยอมรับ
2.9 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายปัญหาในงานที่แก้ไขได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.10 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.11 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.12 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.13 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลนอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ยอมรับ
2.14 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2.15 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.16 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านข้อมูลบริษัทและการดำเนินงาน	ปฏิเสธ
2.17 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ยอมรับ
2.18 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.19 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ยอมรับ
2.20 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.21 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.22 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานสำนึกรับผิดชอบบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.23 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.24 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ยอมรับ

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2.25 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายปัญหาในงานที่แก้ไขได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.26 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.27 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.28 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.29 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลนอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.30 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.31 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.32 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านบรรยากาศองค์การและความร่วมมือในบริษัท	ปฏิเสธ
2.33 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานตามลำดับสายการบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.34 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานแบบเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ยอมรับ

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2.35 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสั่งงานด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.36 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งนโยบายและแนวทางการดำเนินงานของบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.37 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการแจ้งแนวทางการประเมินผลปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ยอมรับ
2.38 การสื่อสารจากผู้บังคับบัญชามายังผู้ใต้บังคับบัญชา เรื่องการสื่อสารที่ทำให้พนักงานสำนึกกับผิดชอบบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.39 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานผลสำเร็จของงานหรือแผนงานที่จะทำต่อไป มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ยอมรับ
2.40 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการรายงานสิ่งผิดปกติที่พบ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.41 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการอธิบายปัญหาในงานที่แก้ไขได้ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.42 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการเสนอแนะความเห็นเพื่อปรับปรุงงานในฝ่ายหรือบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ยอมรับ
2.43 การสื่อสารจากผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ผู้บังคับบัญชา เรื่องการเปิดเผยความรู้สึกเรื่องเพื่อนร่วมงานและบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.44 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลเพื่อการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ

ตารางที่ 4.73 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
2.45 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลนอกเหนือจากเรื่องงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.46 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารบริษัท มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ
2.47 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารเป็นลายลักษณ์อักษร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ยอมรับ
2.48 การสื่อสารในระดับเดียวกัน เรื่องการสื่อสารด้วยวาจา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจต่อการสื่อสารในองค์การ ด้านเครื่องมือและช่องทางการสื่อสาร	ปฏิเสธ

จากภาพรวมของสมมติฐานทั้งหมด 48 สมมติฐาน สรุปได้ว่ายอมรับสมมติฐานทั้งสิ้น 18 สมมติฐาน (ร้อยละ 37.5) และปฏิเสธจำนวน 30 สมมติฐาน (ร้อยละ 62.5)