



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การเสนอผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ของลักษณะงานที่ปฏิบัติกับการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา ในการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ของการประปานครหลวง โดยการศึกษาภายในองค์การของการประปานครหลวง แบ่งการเสนอผลการวิจัยออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าร้อยละ ได้แก่

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 ความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.4 อำนาจของผู้บังคับบัญชา

2. การทดสอบสมมติฐาน แยกทดสอบในงานแต่ละประเภท

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Pearson Product moment ระหว่างตัวแปรต่อไปนี้

- อำนาจของผู้บังคับบัญชา กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา

- อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression analysis) ของ

ตัวแปร

- อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา

- อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ปรากฏผลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ

1.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 จำนวนของพนักงานที่ตอบแบบสอบถามในงานแต่ละลักษณะ ประกอบด้วย พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านบริการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านธุรการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 พนักงานที่ปฏิบัติงานด้านวิชาการ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.7 และพนักงานที่ปฏิบัติงานด้านบริหาร จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 (ตามตารางที่ 12)

1.1.2 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 39.1 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 28.3 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาด้านอาชีวศึกษา ผู้มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และอนุปริญญา ร้อยละ 14.8 เท่ากัน ส่วนระดับประถมศึกษาที่มีร้อยละ 1.7 และร้อยละ 1.3 เป็นผู้มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป (ตามตารางที่ 13)

1.1.3 ตำแหน่งหน้าที่การงาน แยกตามลักษณะของงาน ในงานบริการ มีผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 70.8 อยู่ในระดับ 3-4 และร้อยละ 22.5 อยู่ในระดับ 1-2 ในงานธุรการ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 73.2 อยู่ในระดับ 3-4 และร้อยละ 22 อยู่ในระดับ 1-2 ในงานวิชาการ ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 93.9 อยู่ในระดับ 3-4 ในงานด้านบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 55.5 อยู่ในระดับหัวหน้างาน และร้อยละ 41.0 อยู่ในระดับหัวหน้าส่วน (ตามตารางที่ 14)

1.2 ความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (ตามตารางที่ 15-18)

- ความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นฝ่ายเข้าพบผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่า ในงานบริการนั้น ร้อยละ 28.1 ตอบว่าเข้าพบผู้บังคับบัญชา สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ร้อยละ 24.7 ตอบว่าเดือนละ 1-2 ครั้ง ในงานธุรการนั้น ร้อยละ 26.8 และ 24.4 เป็นฝ่ายเข้าพบผู้บังคับบัญชารวันละหลายครั้งทุกวัน และวันละ 1-2 ครั้งทุกวัน ตามลำดับ ในงานวิชาการนั้นร้อยละ 33.3 ตอบว่าเป็นฝ่ายเข้าพบผู้บังคับบัญชาเดือนละ 1-2 ครั้ง ร้อยละ

28.8 ตอบว่าสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ในงานด้านบริหาร มีผู้ตอบว่าเป็นฝ่ายเข้าพบผู้บังคับบัญชา วันละหลายครั้งทุกวันและวันละ 1-2 ครั้งทุกวัน ร้อยละ 26.5 เท่ากัน

สำหรับวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการติดต่อกับผู้บังคับบัญชานั้น ร้อยละ 76.1 เข้าพบด้วยตัวเอง เมื่อแยกตามลักษณะงานปรากฏว่างานบริการ งานธุรการและงานบริหาร ตอบว่า เข้าพบด้วยตนเอง ร้อยละ 89.9, 73.2 และ 76.5 ตามลำดับ สำหรับงานวิชาการ มีเพียง 59.1 และร้อยละ 28.5 งานงานวิชาการตอบว่าติดต่อทางโทรศัพท์

- ความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารที่ผู้บังคับบัญชาเป็นฝ่ายเรียกผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าพบ ปรากฏว่า ในงานบริการนั้น ร้อยละ 27.0 ตอบว่าสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ร้อยละ 23.6 ตอบว่า วันละ 1-2 ครั้งทุกวัน ในงานธุรการนั้น ร้อยละ 24.4 ตอบว่าวันละหลายครั้งทุกวัน และวันละ 1-2 ครั้งทุกวันเท่ากัน ในงานวิชาการ ร้อยละ 24.8 ตอบว่าสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง และร้อยละ 25.8 ตอบว่า สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ส่วนในงานบริหาร ร้อยละ 24.5 ตอบว่าสัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง ร้อยละ 23.5 ตอบว่า วันละ 1-2 ครั้งทุกวัน

สำหรับวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาใช้ในการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ปรากฏว่า ร้อยละ 62.6 ตอบว่าผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการติดต่อโดยการเรียกเข้าพบ เมื่อแยกตามลักษณะงานนั้น การติดต่อโดยการเรียกเข้าพบ ปรากฏว่า งานบริการมีผู้ตอบ ร้อยละ 76.4 งานธุรการมี ร้อยละ 61.0 งานวิชาการ ร้อยละ 47.0 งานบริหารร้อยละ 58.8

1.2.1 แสดงระดับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารกับผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 19-23)

- วันละหลายครั้งทุกวัน มีผู้พอใจระดับเล็กน้อยร้อยละ 78.3 และไม่พอใจเลยร้อยละ 33.5

- วันละ 1-2 ครั้งทุกวัน มีผู้พอใจอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.6

- สัปดาห์ละหลายครั้ง มีผู้ตอบว่าพอใจอยู่ในระดับเล็กน้อย ร้อยละ 40.4 และระดับปานกลาง ร้อยละ 39.6

- สัปดาห์ละ 1-2 ครั้ง มีผู้ตอบว่าพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 42.6

- เดือนละ 1-2 ครั้ง มีผู้ตอบว่าพอใจอยู่ในระดับเล็กน้อย ร้อยละ 31.3 และระดับปานกลาง ร้อยละ 30.0

1.3 ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา (ตารางที่ 24-30)

- ความบ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชา เรียกประชุมหรือตรวจสอบโดยไม่แจ้งให้ทราบ

ล้วงหน้า นั้น มีผู้ตอบว่าเป็นบางครั้ง ร้อยละ 61.7 ไม่เคยเลย 30.9 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 72.7 ของงานวิชาการ ร้อยละ 62.9 ของงานบริการ และร้อยละ 55.9 ของงานบริหาร ร้อยละ 46.3 ของงานธุรการ ตอบว่า เป็นบางครั้ง ร้อยละ 46.3 ของงานธุรการตอบว่าไม่เคยเลย

- เมื่อมีการมอบหมายงานใหม่ให้ทำหรือมอบหมายให้รับผิดชอบในเรื่องต่าง ๆ หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงภายในหน่วยงานนั้น ผู้บังคับบัญชาจะชี้แจงหรือบอกให้ทราบล่วงหน้า บ่อยครั้งเพียงใด ร้อยละ 57.8 ตอบว่าทุกครั้ง และร้อยละ 30.3 ตอบว่า เป็นบางครั้ง เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 60.7 ของงานบริการและวิชาการตอบว่าทุกครั้ง สำหรับงานธุรการและบริหาร ตอบว่า ทุกครั้งร้อยละ 56.1 และ 47.1 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบเป็นบางครั้งในงานบริการมีผู้ตอบร้อยละ 41.2 ที่เหลือตอบในระดับร้อยละ 28.0

- ความบ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชาเคยให้ข้อมูลผิด ๆ เกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ นั้น ปรากฏว่ามีผู้ตอบว่าไม่เคยเลย ร้อยละ 50.0 และเป็นบางครั้งร้อยละ 47.0 เมื่อจำแนกตามลักษณะงานนั้น มีผู้ตอบว่าเป็นบางครั้ง ในงานวิชาการร้อยละ 59.1 งานบริหารร้อยละ 50 งานบริการและงานธุรการ ร้อยละ 40.4 และ 39.0 ตามลำดับ สำหรับผู้ตอบว่าไม่เคยเลย เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการร้อยละ 56.1 งานบริการร้อยละ 55.1 และงานวิชาการ ร้อยละ 40.9

- ความบ่อยครั้งที่ผู้บังคับบัญชาเคยให้ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่ชัดเจน นั้น ปรากฏว่ามีผู้ตอบว่าเป็นบางครั้ง ร้อยละ 63.0 และตอบว่าไม่เคยเลย ร้อยละ 34.8 เมื่อจำแนกตามลักษณะงานปรากฏว่า ร้อยละ 78.8 ของงานวิชาการ ร้อยละ 67.6 ของงานบริหาร ร้อยละ 55.1 ของงานบริการ และร้อยละ 51.2 ของงานธุรการ ตอบว่าเป็นบางครั้ง สำหรับผู้ตอบว่าไม่เคยเลยในงานธุรการมีร้อยละ 43.9 งานบริการร้อยละ 42.7 งานบริหาร ร้อยละ 29.4 และงานวิชาการร้อยละ 21.2

- เมื่อต้องการมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัตินั้น ผู้บังคับบัญชาได้ชี้แจงหรือให้รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ในระดับการชี้แจงอย่างละเอียดพอสมควร ร้อยละ 56.1 และมีผู้ตอบว่าชี้แจงเฉพาะบางเรื่องร้อยละ 27.8 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน มีผู้ตอบว่าชี้แจงอย่างละเอียดพอสมควร ในงานวิชาการ ร้อยละ 72.7 ในงานบริการร้อยละ 55.1 งานบริหารร้อยละ 44.1 และงานธุรการร้อยละ 41.5 สำหรับการชี้แจงเฉพาะบางเรื่องนั้น ในงานบริหารมีผู้ตอบร้อยละ 44.1 งานธุรการร้อยละ 29.3 และงานบริการร้อยละ 29.3

- ความคิดเห็นในเรื่องสาเหตุที่ผู้บังคับบัญชามีได้ชี้แจงในเรื่องงาน เมื่อมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 60.0 คิดว่าผู้บังคับบัญชาเข้าใจงานดีแล้ว และร้อยละ 27.0 ตอบว่า เชื่อในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

- ความรู้สึกพอใจในการติดต่อหรือสั่งการจากผู้บังคับบัญชาชั้น ร้อยละ 64.3
ตอบว่าพอใจในระดับปานกลาง และร้อยละ 30.0 ตอบว่าพอใจมาก เมื่อจำแนกตามลักษณะ
งานก็ได้ผลเช่นเดียวกัน

1.4 อำนาจของผู้บังคับบัญชา

1.4.1 อำนาจในการให้รางวัลของผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 31-36)

- ผู้บังคับบัญชาสามารถสนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้
เพียงใด ผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 42.6 ตอบว่าช่วยได้มาก ร้อยละ 39.6 ช่วยได้
ปานกลาง เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ผู้ตอบว่า ช่วยได้มาก ในงานวิชาการร้อยละ
48.5 งานธุรการร้อยละ 41.5 งานบริการร้อยละ 40.4 และงานบริหารร้อยละ 38.2
สำหรับผู้ตอบว่า ช่วยได้ปานกลาง ในงานวิชาการร้อยละ 43.9 งานบริหารร้อยละ 41.2
งานบริการร้อยละ 40.4 และงานธุรการร้อยละ 23.9

- ความต้องการที่อยากให้ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนมีหลายอย่างดังนี้
ร้อยละ 37.4 อยากให้สนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพิ่มเติม ร้อยละ 21.7
อยากให้มีมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ ให้ทำ ร้อยละ 17.0 อยากให้มีมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น
ร้อยละ 12.6 อยากให้เลื่อนตำแหน่ง เงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ และร้อยละ 8.3 อยากให้มี
โอกาสเข้าร่วมตัดสินใจในการบริหาร เพื่อให้รู้สึกว่ามีส่วนร่วมสร้างผลงานด้วย เมื่อจำแนก
ตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ทุกงานอยากให้มีโอกาสศึกษาต่อหรือฝึกอบรมเพิ่มเติมมากเป็นอันดับ
แรก ส่วนอันดับรองลงมานั้น งานบริการร้อยละ 25.8 อยากให้มีมอบหมายงานที่สำคัญให้
ทำ งานวิชาการร้อยละ 27.3 อยากให้มีมอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น และร้อยละ 23.5
ของงานบริหารอยากให้มีมอบหมายงานที่สำคัญให้ทำ

- ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้มีชื่อเสียงในหน้าที่การงาน เพิ่มขึ้นมาก
น้อยเพียงใดนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 49.6 ตอบว่าปานกลาง และร้อยละ 33.9 ตอบว่า
มาก เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 59.1 ของงานวิชาการ ร้อยละ 48.3
ของงานบริการ ร้อยละ 43.9 ของงานธุรการ และร้อยละ 41.2 ของงานบริหาร ตอบว่า
ปานกลาง สำหรับผู้ตอบว่ามากนั้นมีร้อยละ 38.2 ของงานบริการและงานบริหาร และร้อยละ
34.8 และร้อยละ 22.0 ของงานธุรการตอบว่าไม่มีเลย

- การที่ผู้บังคับบัญชาเสนอเลื่อนขึ้นตำแหน่ง เปลี่ยนหน้าที่การงาน
หรือปรับเงินเดือน ของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไปอีกนั้น มีผลมากน้อยเพียงใด
นั้น ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 55.7 ตอบว่ามีผลมาก ร้อยละ 32.6 ตอบว่าปานกลาง แต่
เมื่อจำแนกตามลักษณะของงานปรากฏว่า ร้อยละ 75.8 ของงานวิชาการ ร้อยละ 52.9 ของ

งานบริการ ร้อยละ 48.9 ของงานบริการ และร้อยละ 41.5 ของงานธุรการตอบว่ามีผลมาก สำหรับในแต่ละลักษณะงานที่ตอบว่ามีผลในระดับปานกลาง มีร้อยละ 42.7 ของงานบริการ ร้อยละ 39 ของงานธุรการ และร้อยละ 29.4 ของงานบริหาร

- การจัดหาอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ตามที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการนั้น ปรากฏว่า ร้อยละ 52.2 ของผู้ตอบแบบสอบถามตอบว่า เป็น บางครั้งและผู้บังคับบัญชาจะจัดการให้ และร้อยละ 21.7 ตอบว่า บ่อยครั้ง เมื่อจำแนกตาม ลักษณะของงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 48.3 ของงานบริการ ร้อยละ 50 ของงานบริหาร และ ร้อยละ 46.3 ของงานธุรการ ตอบว่าบ่อยครั้ง และร้อยละ 62.1 ของงานวิชาการตอบว่า เป็นบางครั้ง

- การร่วมทำงานกับผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบ ความสำเร็จในการทำงานเพียงใดนั้น ปรากฏว่า ร้อยละ 53.5 มีความคิดเห็นว่า มีส่วนช่วย ได้มาก และร้อยละ 37.0 เห็นว่าช่วยได้ปานกลาง เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 59.6 ของงานบริการ ร้อยละ 55.9 ของงานบริหาร ร้อยละ 51.2 ของงานธุรการ และร้อยละ 45.5 ของงานวิชาการ มีความคิดเห็นว่ามีส่วนช่วยได้มาก แต่ผู้ตอบแบบสอบถาม ในงานวิชาการร้อยละ 50 มีความคิดเห็นว่าจะสามารถช่วยได้ในระดับปานกลาง

1.4.2 อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ (ตารางที่ 37-41)

- ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บังคับบัญชาของตนเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ เกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.5 และระดับปานกลาง ร้อยละ 39.1 เมื่อ จำแนกตามลักษณะของงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 62.9 ของงานบริการตอบว่าอยู่ในระดับมาก ตามสายงานวิชาการ งานบริหารและงานธุรการ ร้อยละ 51.5, 44.1 และ 43.9 ตาม ลำดับ และร้อยละ 50.0 ของงานบริหาร และร้อยละ 45.5 ของงานวิชาการคิดว่าอยู่ในระดับ ปานกลาง

- ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บังคับบัญชาของตนเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ เกี่ยวกับงานด้านบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.5 และอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 35.2 เมื่อจำแนกตามลักษณะของงานปรากฏว่า ร้อยละ 63.6 ของงานวิชาการ คิดว่าผู้บังคับ บัญชามีความน่าเชื่อถือเกี่ยวกับงานด้านบริหารอยู่ในระดับปานกลาง

- ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีความรู้ความสามารถ เกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 47.8 และระดับปานกลาง ร้อยละ 47.4 เมื่อ จำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า งานบริการมีผู้ตอบว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีความรู้ความ สามารถเกี่ยวกับงานในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 53.9 งานธุรการมีร้อยละ 46.3 งาน วิชาการร้อยละ 42.4 และงานบริหารร้อยละ 44.1 สำหรับผู้ที่มีความคิดเห็นว่าจะอยู่ในระดับ

ปานกลางนั้น เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการ ร้อยละ 56.1 งานบริหารร้อยละ 50.0 นอกนั้นมีเพียงเล็กน้อย

- ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานด้านบริหารอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 61.3 ระดับมากร้อยละ 31.3 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้เกี่ยวกับงานด้านบริหารอยู่ในระดับปานกลาง เป็นพนักงานในสายงานวิชาการ ร้อยละ 72.7 รองลงมาคืองานบริการ ร้อยละ 57.3 และงานธุรการร้อยละ 56.9 งานบริหารร้อยละ 55.9

- ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บังคับบัญชาของตนมีความน่าไว้วางใจในการปรึกษาปัญหาส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.8 รองลงมาคือ ในระดับมากร้อยละ 34.3 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในสายงานบริการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 44.9 ระดับมากร้อยละ 41.6 ในงานธุรการส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 34.1 ในงานวิชาการนั้นส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 60.6 และงานบริหาร ส่วนใหญ่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 47.1 ระดับมาก 41.2

1.4.3 การใช้อำนาจตามหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 42-46)

- ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิในการที่จะมอบหมายงานให้ทำอยู่ในระดับมากร้อยละ 65.7 และระดับปานกลาง 29.6 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ในงานบริการผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิในการที่จะมอบหมายงานให้ทำอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 52.8 ในงานธุรการเห็นว่ายู่ในระดับมากร้อยละ 56.1 งานวิชาการร้อยละ 86.4 ตอบว่ายู่ในระดับมาก ส่วนงานบริหารก็เช่นกันคือ ร้อยละ 70.6 เห็นว่ายู่ในระดับมาก

- ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิในการตรวจสอบการทำงานอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 48.7 รองลงมาคือ ระดับปานกลาง ร้อยละ 34.8 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ในสายงานบริการนั้น ส่วนใหญ่ ร้อยละ 43.8 ตอบว่ายู่ในระดับปานกลาง และร้อยละ 40.0 ตอบว่ายู่ในระดับมาก งานธุรการ ตอบว่ายู่ในระดับมากและปานกลางร้อยละ 34.1 เท่ากัน ในงานวิชาการนั้นร้อยละ 72.7 ตอบว่ายู่ในระดับมาก ส่วนงานบริหารนั้นร้อยละ 44.1 และ 41.2 เห็นว่ามีสิทธิอยู่ในระดับปานกลางและมากตามลำดับ

- ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิในการตัดสินใจเกี่ยวกับข้อเสนอของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 46.1 และระดับมากร้อยละ 43.9 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ในงานบริการนั้น ร้อยละ

46.1 มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก และร้อยละ 42.7 อยู่ในระดับปานกลาง งานธุรการ นั้น ร้อยละ 53.7 มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับปานกลาง ในงานวิชาการนั้นร้อยละ 48.5 ก็มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับปานกลางเช่นกัน และร้อยละ 43.9 ตอบว่ายู่ในระดับมาก สำหรับงานบริหารนั้น ร้อยละ 50.0 เห็นว่ามีสิทธิ์อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 41.2 เห็นว่ามีสิทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

- ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก ร้อยละ 51.3 และร้อยละ 31.3 ตอบว่ายู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 47.1 ของงานวิชาการมีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก ในงานบริหารมีผู้ตอบอยู่ในระดับมากร้อยละ 47.1 และในงานบริการมีผู้ตอบอยู่ในระดับมากร้อยละ 43.8 สำหรับงานธุรการนั้น ร้อยละ 43.9 เห็นว่ามีสิทธิ์อยู่ในระดับปานกลาง

- ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก ร้อยละ 57.9 และระดับปานกลางร้อยละ 35.7 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 68.2 ของงานวิชาการมีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก ในงานบริการมีผู้ตอบว่ามีอยู่ในระดับมากร้อยละ 55.1 งานธุรการมีร้อยละ 53.7 สำหรับงานบริหารมีผู้ตอบว่ามีสิทธิ์อยู่ในระดับมาก และปานกลาง ร้อยละ 44.1 เท่ากัน

1.4.4 อำนาจโดยการอ้างอิงของผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 47-51)

- ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก ร้อยละ 64.3 และระดับปานกลางร้อยละ 37.2 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่าผู้ตอบแบบสอบถามในทุกลักษณะงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.0 งานบริหารร้อยละ 58.8 งานบริการร้อยละ 58.4

- ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าตนเองสามารถให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาในเรื่องงานเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บังคับบัญชาแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 67.4 เมื่อจำแนกตามลักษณะของงาน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของทุกลักษณะงานมีความคิดเห็นว่ายู่ในระดับมาก ร้อยละ 61.0 งานบริหารร้อยละ 58.8 งานบริการร้อยละ 58.4

วิชาการ ร้อยละ 81.8 งานธุรการร้อยละ 65.9 งานบริการร้อยละ 60.7 และงานบริหาร ร้อยละ 58.8

- ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าตนเองสามารถควบคุมอารมณ์ และจิตใจ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บังคับบัญชาแล้วอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 65.7 เมื่อจำแนกตาม ลักษณะงาน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ของทุกลักษณะงานมีความเห็นว่าตนเอง สามารถควบคุมอารมณ์และจิตใจได้อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บังคับบัญชา ดังนี้ งานบริการมีผู้ตอบว่าอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 69.7 งานธุรการร้อยละ 68.3 งานบริหาร ร้อยละ 64.7 และงานวิชาการร้อยละ 59.1

- ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความยุติธรรมกับเพื่อน ร่วมงาน เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บังคับบัญชาได้อยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 50.4 และในระดับ มากร้อยละ 47.8 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ในงานบริการนั้นส่วนใหญ่หรือร้อยละ 57.3 ตอบว่า อยู่ในระดับมาก และร้อยละ 41.6 อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานธุรการและ งานบริหารร้อยละ 58.0 เท่ากัน ตอบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับงานวิชาการมีผู้ตอบว่า อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 53.0

- ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่องาน ในหน้าที่ และสนใจทำงานให้สำเร็จทันทีเมื่อเปรียบเทียบกับผู้บังคับบัญชาแล้วอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 64.8 และระดับปานกลางร้อยละ 32.6 เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามในทุกลักษณะงานส่วนใหญ่คิดว่าตนเองมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่และสนใจที่ จะทำงานให้สำเร็จทันที เมื่อเปรียบเทียบกับผู้บังคับบัญชาแล้วอยู่ในระดับปานกลางเรียงตาม ลำดับดังนี้ งานบริการร้อยละ 68.5 งานบริหารร้อยละ 67.6 งานธุรการร้อยละ 61.0 และงานวิชาการร้อยละ 60.6

1.4.5 การใช้อำนาจในการบีบบังคับของผู้บังคับบัญชา (ตารางที่ 52-57)

- ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้วิธีพ่อนั่นพ่อนเขา ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.1 และมากร้อยละ 32.2 เมื่อจำแนกตาม ลักษณะงาน ปรากฏว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในทุกลักษณะงานนั้นส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าผู้บังคับ บัญชาใช้วิธีการพ่อนั่นพ่อนเขาในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามใน แต่ละลักษณะงานดังนี้ งานวิชาการร้อยละ 66.7 งานบริหารร้อยละ 52.9 และงานบริการ และงานธุรการอย่างละร้อยละ 51.0

- ผู้ใต้บังคับบัญชามีความคิดเห็นว่าถ้าหากไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้ บังคับบัญชาจะมีความรู้สึกลำบากใจหรือยุ่งยากใจเป็นอย่างมาก มีร้อยละ 57.0 เมื่อจำแนกตาม ลักษณะงานนั้น ปรากฏว่า ผู้ตอบมีความลำบากใจหรือยุ่งยากใจมาก เป็นผู้ตอบในงานวิชาการ

มากที่สุดคือ ร้อยละ 74.2 ตามสายงานธุรการร้อยละ 56.0 งานบริการร้อยละ 50.6 สำหรับงานบริหารในส่วนใหญ่หรือร้อยละ 47.1 มีความรู้สึกลำบากใจอยู่ในระดับปานกลาง

- สาเหตุของความยุ่งยากใจหรือความลำบากใจที่เกิดจากการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นสาเหตุเรื่องการมอบหมายงานแล้วไม่ชี้แจงเรื่องงานให้กระจ่าง ซึ่งมีผู้ตอบร้อยละ 20.0 สาเหตุรองลงมาก็คือ การมอบหมายงานให้มากเกินไป ร้อยละ 13.9 ตามด้วยการมอบหมายงานให้ทำไม่ตรงกับความสามารถ การมอบหมายงานให้ทำน้อยเกินไป การให้ปฏิบัติงานที่ผิดระเบียบของหน่วยงาน และสุดท้ายคือ การตรวจสอบและการควบคุมงานเสมอ แต่เมื่อมีการจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า สาเหตุของความยุ่งยากใจ ให้ผู้ปฏิบัติงานด้านบริการมากที่สุดคือ มอบหมายงานแล้วไม่ได้ชี้แจงเรื่องงานให้กระจ่าง ตามด้วยการมอบหมายงานให้ทำไม่ตรงกับความสามารถ ในงานด้านวิชาการก็คือ สาเหตุจากการมอบหมายงานแล้วไม่ชี้แจงเรื่องงานให้กระจ่าง ตามด้วยการมอบหมายงานให้ทำมากเกินไป ในงานบริหาร ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เช่นกันที่ตอบว่า สาเหตุของความยุ่งยากใจเกิดจากการมอบหมายงานแล้วไม่ชี้แจงเรื่องงานให้กระจ่าง ตามด้วยการมอบหมายงานให้ทำน้อยเกินไป สำหรับงานวิชาการนั้นส่วนใหญ่ตอบว่าสาเหตุของความยุ่งยากใจเกิดจากการมอบหมายงานให้ทำมากเกินไป ตามด้วยการมอบหมายงานแล้วไม่ชี้แจงเรื่องงานให้กระจ่าง

- ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายและผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำงานเพิ่มเติม มิฉะนั้นจะต้องถูกลงโทษ ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าจะทำเฉพาะบางสิ่งบางอย่างเท่าที่จะสามารถทำได้เท่านั้น ถึงร้อยละ 64.3 รองลงมามีร้อยละ 32.2 ที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง เมื่อจำแนกตามลักษณะของงานที่ทำ ปรากฏว่าร้อยละ 78.8 ของผู้ปฏิบัติงานด้านวิชาการที่ตอบว่าจะทำเฉพาะบางสิ่งเท่าที่สามารถจะทำได้ และร้อยละ 73.5 ของงานบริหาร ร้อยละ 65.9 ของงานธุรการก็ตอบว่าจะทำเฉพาะบางสิ่งเท่าที่สามารถจะทำได้ สำหรับงานบริการนั้น ผู้ปฏิบัติงานร้อยละ 49.4 ตอบว่าจะทำเฉพาะบางสิ่งเท่าที่สามารถจะทำได้และร้อยละ 47.2 ตอบว่าจะทำทุกสิ่งตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่ง

- ในกรณีที่มีการเลื่อนตำแหน่งซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาเองก็ทราบว่ามีคุณสมบัติครบถ้วน แต่ผู้บังคับบัญชาไม่เสนอชื่อหรือไม่ให้การสนับสนุนนั้น ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิจะทำเช่นนั้นได้มาก โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามตอบร้อยละ 44.8 และร้อยละ 22.6 ไม่มีสิทธิจะทำเลย เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า พนักงานร้อยละ 57.6 ของงานวิชาการ ร้อยละ 41.0 ของงานบริการและธุรการ มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิที่จะทำเช่นนั้นได้ในระดับมาก ยกเว้นในงานบริหาร ผู้ตอบแบบสอบถามร้อยละ 35.3 ตอบว่ามีสิทธิทำได้ในระดับปานกลาง และร้อยละ 32.4 ตอบว่ามีสิทธิทำได้มาก และร้อยละ 29.3 ของ

งานธุรการ และร้อยละ 23.6 ของงานบริการ ร้อยละ 21.2 ของงานวิชาการ มีความเห็นว่าผู้บังคับบัญชาไม่มีสิทธิที่จะทำเช่นนี้เลย

- ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นต่อการตรวจสอบหรือควบคุมงานของผู้บังคับบัญชาว่ามีสิทธิที่จะทำเช่นนี้ได้ในระดับมากถึงร้อยละ 64.8 ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามลักษณะของงาน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละลักษณะงานมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีสิทธิในการที่จะตรวจสอบหรือควบคุมการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยงานวิชาการมีผู้ตอบว่ามาก ร้อยละ 72.7 งานบริการ ร้อยละ 68.5 งานบริหารร้อยละ 64.7 และงานธุรการร้อยละ 43.9 และร้อยละ 39.๘ ของงานธุรการตอบว่ามีสิทธิทำได้ในระดับปานกลาง

1.5 มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา (ตารางที่ 58-6๐)

- ผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 63.5 ไม่เคยปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ร้อยละ 75.8 ของงานวิชาการ ร้อยละ 65.9 ของงานธุรการ ร้อยละ 55.9 ของงานบริหาร และร้อยละ 55.1 ของงานบริการ เคยปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาของตน

- ผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 91.9 ตอบว่า ผู้บังคับบัญชาเคยให้ความคุ้มครองหรือความเป็นกันเองต่อผู้ใต้บังคับบัญชา จำแนกตามลักษณะงานได้ดังนี้ งานวิชาการร้อยละ 95.5 งานธุรการร้อยละ 82.9 งานบริหารร้อยละ 76.5 และงานบริการร้อยละ 74.2

- ผู้ใต้บังคับบัญชาร้อยละ 81.7 ตอบว่าไม่เคยมีปัญหาในการติดต่อกับผู้บังคับบัญชา เมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ในงานวิชาการผู้ตอบว่าไม่มีปัญหาในการติดต่อกับผู้บังคับบัญชาร้อยละ 95.5 งานธุรการร้อยละ 82.9 งานบริหารร้อยละ 76.5 และงานบริการร้อยละ 74.2 สำหรับผู้ที่ตอบว่ามีปัญหาในการติดต่อกับผู้บังคับบัญชา เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านบริการร้อยละ 25.8 งานบริหารร้อยละ 23.5 ปัญหาในการติดต่อส่วนใหญ่เป็นเรื่องงาน

1.6 ค่าเฉลี่ยของอำนาจของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามลักษณะงาน ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยของอำนาจแต่ละชนิดของผู้บังคับบัญชา จำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

	อำนาจในการให้รางวัล	อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ	อำนาจตามบทบาทปฏิบัติ	อำนาจในการอ้างอิง	อำนาจในการบีบบังคับ	รวม
บริการ	3.20	3.37	3.33	3.39	2.98	3.25
ธุรการ	2.89	3.05	3.24	3.23	2.92	3.07
วิชาการ	3.21	3.29	3.64	3.34	3.06	3.31
บริหาร	3.14	3.32	3.40	3.37	2.93	3.23
รวม	3.14	3.28	3.41	3.34	2.98	3.23

จากตาราง แสดงค่าเฉลี่ยอำนาจแต่ละชนิดของผู้บังคับบัญชาข้างต้น ผลปรากฏว่า ในอำนาจในการให้รางวัล เช่น ในงานบริการ วิชาการ และบริหาร มีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน คือ มีค่าอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานธุรการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ คือ 2.89 คน ส่วนอำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญนั้น จากผลที่ได้ปรากฏว่างานบริการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.37 และงานธุรการมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3.05 แต่ทุกงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอำนาจตามบทบาทปฏิบัตินั้นในทุกลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 อยู่ในระดับค่อนข้างมาก ในอำนาจในการอ้างอิงนั้นทุกลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางใกล้เคียงกัน โดยงานธุรการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 3.23 และในอำนาจในการบีบบังคับนั้น ในงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางที่ 3.06 ส่วนงานอื่น ๆ นั้นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน เมื่อสรุปรวมอำนาจของผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่ามีค่าเฉลี่ย 3.23 และเมื่อจำแนกตามลักษณะงานปรากฏว่า ในงานธุรการมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุด คือ 3.07 และงานวิชาการมีค่าสูงที่สุด คือ 3.31 ส่วนการพิจารณาอำนาจของผู้บังคับบัญชาโดยรวมปรากฏว่า อำนาจในการบีบบังคับมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือ 2.98 และอำนาจตามบทบาทปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.41

สมมติฐานที่ 1 อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารฯ

ลักษณะงาน	อำนาจ ในการ ให้รางวัล	อำนาจ ในการ มีความรู้ ความชำนาญ	อำนาจ ตาม บทบาท หน้าที่	อำนาจ ในการ อ้างอิง	อำนาจ ในการ บีบบังคับ	อำนาจ ของผู้ บังคับบัญชา
บริการ	.4614 ^{***}	.4923 ^{***}	.3964 ^{***}	.2205 [*]	.1346	.5627 ^{***}
ธุรการ	.7646 ^{***}	.7849 ^{***}	-.3252 [*]	.2167	.2043	.7589 ^{***}
วิชาการ	.5456 ^{***}	.5293 ^{***}	.4054 ^{***}	-.0331	.1148	.6556 ^{***}
บริหาร	.4950 ^{**}	.5902 ^{***}	.2479	.3062	.1586	.5043 ^{**}
รวม	.5856 ^{***}	.6159 ^{***}	.1880 ^{**}	.1794 ^{**}	.1501 [*]	.6052 ^{***}

*** p < 0.001

** p < 0.01

* p < 0.05

จากตารางแสดงค่าความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารนั้น ปรากฏว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .6052 ที่ระดับนัยสำคัญ .001 เมื่อแยกพิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า ทุกลักษณะงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในงานธุรการมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงคือ .7589 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ซึ่งแสดงว่าการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการเกิดความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา ยิ่งมีการใช้อำนาจเพิ่มมากขึ้น ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารก็เพิ่มมากขึ้นตามด้วย

เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาตามฐานของอำนาจกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ดังนี้

1. อำนาจในการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .5856 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๕.๐๕1 และเมื่อจำแนกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ในทุกลักษณะงานนั้นอำนาจในการให้รางวัลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางถึงค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในงานธุรการมีความสัมพันธ์อยู่ในค่อนข้างสูง คือ .7646 นอกนั้นมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. อำนาจในการมีความรู้ความชำนาญมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง คือ ค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .6159 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๕.๐๕1 เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า ทุกลักษณะงานนั้นมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจในการมีความรู้ความชำนาญกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางและค่อนข้างสูง โดยเฉพาะในงานธุรการมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูงคือ ๐.7849 นอกนั้นมีค่าอยู่ในระดับปานกลาง

3. อำนาจตามบทบัญญัติ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .188๐ ที่ระดับนัยสำคัญ ๕.๐๕1 เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า งานบริการและงานวิชาการมีความสัมพันธ์ที่ระดับนัยสำคัญ ๕.๐๕1 คือ .3964 และ 4๐54 ตามลำดับ ส่วนงานธุรการมีค่าความสัมพันธ์ในทางลบ .3252 ที่ระดับนัยสำคัญ ๕.๐๕ และงานบริหารมีค่าความสัมพันธ์ .2479 แต่ไม่อยู่ในระดับนัยสำคัญ

4. อำนาจโดยการอ้างอิง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๕.๐๕1 เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ก็ปรากฏว่าในทุกลักษณะงานมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 อยู่ในระดับต่ำ โดยงานวิชาการมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๕.๐๕ ส่วนงานอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5. อำนาจในการบีบบังคับ มีค่าความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำเช่นกัน และก็มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๕.๐๕1 เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ก็ปรากฏว่า ในทุกลักษณะงานค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 2 อยู่ในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตารางความสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งแสดงว่าการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชามีผลต่อการเกิดความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาในทางบวกเมื่อผู้บังคับบัญชาเพิ่มการใช้อำนาจมากขึ้นก็จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารเพิ่มมากขึ้น และเมื่อพิจารณาในแต่ละลักษณะงาน ก็ปรากฏว่า ทุกลักษณะงานมีความสัมพันธ์เช่นเดียวกัน และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ยกเว้นงานบริหารมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และเมื่อจำแนกประเภทของอำนาจที่ใช้ ออกตามฐานของอำนาจก็ปรากฏว่า อำนาจในการให้รางวัลและอำนาจในการมีความรู้ความชำนาญในทุกลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอำนาจตามบทบัญญัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ คือ .188๐ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ แต่เมื่อจำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า งานบริการและงานวิชาการ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารที่ระดับนัยสำคัญสถิติ ๐.๐๕ ส่วนงานธุรการมีความสัมพันธ์ในทางลบที่ระดับ ๐.๐๕ ส่วนอำนาจในการอ้างอิงและอำนาจในการบีบบังคับมีค่าความสัมพันธ์ในระดับต่ำ คือ .1794 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๑ และเมื่อจำแนกตามลักษณะนั้นมีเพียงงานบริการเท่านั้นที่อำนาจในการอ้างอิงมีค่าความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำอยู่ในระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๕

อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร

	Multiple R	R ²	Beta
อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ	.61594	.37938	.41282
อำนาจในการให้รางวัล	.67122	.45๐54	.33529

จากตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาตัวแปรต้นกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา ปรากฏว่า อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดคือ

อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม .6159 และมีค่าพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 37.9 ตัวแปรที่ 2 ที่เข้าร่วมในการพยากรณ์หรืออธิบายความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ไต่เบ่งคับบัญชา ก็คือ อำนาจในการให้รางวัล ซึ่งเมื่อนำมา รวมอธิบายทำให้ค่าความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .6712 และค่าพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 45.1 และมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสัมพันธ์นี้สรุปได้ว่าอำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญเป็น อำนาจที่สำคัญในการพยากรณ์หรืออธิบายความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ไต่เบ่งคับบัญชา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าพยากรณ์ร้อยละ 37.9 และเมื่อเพิ่มอำนาจในการให้รางวัล เข้ามาก็ทำให้ค่าความสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นและทำให้ค่าพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 45.1 ด้วย

งานบริการ

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชา กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสาร ในงานบริการ

	Multiple R	R ²	Beta
อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ	.49234	.24239	.29637
อำนาจในการให้รางวัล	.55187	.30456	.22457
อำนาจตามบทบาทปฏิบัติ	.58471	.34188	.23182

จากตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับ ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ไต่เบ่งคับบัญชา ปรากฏว่า อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ไต่เบ่งคับบัญชามากที่สุดคือ อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารเป็นตัวแปรตาม .4923 และมีค่าพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 24.2 อำนาจในการให้รางวัลเป็นตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์ตัวแปรตามได้ ซึ่งเมื่อนำมา รวมพยากรณ์ทำให้ค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเพิ่มขึ้นเป็น .5519 และค่าพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 30.4 อำนาจตามบทบาทปฏิบัติเป็นตัวแปรสุดท้ายที่สามารถร่วมพยากรณ์ได้ เมื่อนำ เข้ามารวมพยากรณ์ทำให้ค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตามเพิ่มขึ้นเป็น .5847 และค่าพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 34.2 ค่าพยากรณ์ทุกค่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสัมพันธ์นี้สรุปได้ว่า อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญเป็นตัวแปรแรกที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ไต่เบ่งคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรตาม

ได้มากที่สุด คือ ร้อยละ 24.2 อำนาจในการให้รางวัลเป็นตัวแปรที่ 2 ที่สามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้รองจากอำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ อำนาจตามบทบัญญัติเป็นตัวแปรตัวสุดท้ายที่สามารถพยากรณ์ได้ และนำตัวแปรทั้ง 3 ตัวมารวมกันพยากรณ์ตัวแปรตาม ปรากฏว่ามีค่าพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.2

งานธุรการ

ตารางที่ 5 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารฯ ในงานธุรการ

	Multiple R	R ²	Beta
อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ	.78494	.61613	.47127
อำนาจในการให้รางวัล	.8263	.68364	.37640
อำนาจตามบทบัญญัติ	.85730	.73496	-.21353
อำนาจในการอ้างอิง	.87480	.76475	.17348

จากตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้น ปรากฏว่า อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดคือ อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม .7849 และมีค่าพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 61.6 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้ามาช่วยอธิบายตัวแปรตาม คือ อำนาจในการให้รางวัลซึ่งเมื่อเพิ่มแล้วทำให้ค่าความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .8263 ค่าพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 68.4 ตัวแปรตัวที่ 3 ที่เข้ามาช่วยพยากรณ์ความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ อำนาจตามบทบัญญัติ ซึ่งมีผลทำให้ค่าความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .8573 และมีค่าพยากรณ์ตัวแปรตามเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 73.5 แต่เป็นค่าในทางลบ สำหรับอำนาจตัวสุดท้ายที่เข้ามาช่วยอธิบายหรือพยากรณ์ตัวแปรตามก็คือ อำนาจในการอ้างอิง ซึ่งจะมีผลทำให้ค่าความสัมพันธ์เป็น .8745 และมีค่าพยากรณ์ตัวแปรตามเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 76.5 ทุกอำนาจมีค่าความสัมพันธ์ในการร่วมอธิบายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสัมพันธ์นี้สรุปได้ว่า อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์ และสามารถพยากรณ์หรืออธิบายความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด คือ อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ สามารถอธิบาย

ได้มากที่สุด อำนาจในการให้รางวัล เป็นตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้ามาร่วมพยากรณ์หรืออธิบายตัวแปรตามได้เพิ่มมากขึ้น ตัวแปรถัดมาที่เข้ามามีส่วนร่วมในการพยากรณ์ตัวแปรตามคือ อำนาจตามทฤษฎี ซึ่งเมื่อเพิ่มเข้ามาสามารถเพิ่มค่าพยากรณ์ได้เป็นร้อยละ 73.5 ตัวแปรตัวสุดท้ายที่สามารถร่วมพยากรณ์ตัวแปรตามได้ คือ อำนาจในการอ้างอิง ซึ่งเมื่อนำมาเข้าร่วมพยากรณ์ทำให้ค่าของการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 76.5

งานวิชาการ

ตารางที่ 6 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารฯ ในงานวิชาการ

	Multiple R	R ²	Beta
อำนาจในการให้รางวัล	.54560	.29768	.43409
อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ	.66027	.43596	.40157
อำนาจในการบีบบังคับ	.68631	.47103	.18842

จากตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้นปรากฏว่า อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุดคือ อำนาจในการให้รางวัล มีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม .5456 และมีค่าพยากรณ์ตัวแปรตามร้อยละ 29.8 ตัวแปรตัวที่ 2 ที่เข้ามาร่วมอธิบายตัวแปรตามคือ อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญซึ่งเมื่อนำเข้ามาร่วมหาความสัมพันธ์ทำให้ค่าความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .6603 และทำให้มีค่าพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 43.6 ตัวแปรตัวสุดท้ายที่สามารถร่วมพยากรณ์ตัวแปรตามได้ คือ อำนาจในการบีบบังคับ ซึ่งมีผลทำให้ค่าความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น .6863 และค่าพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 47.1 ตัวแปรทุกตัวที่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามมีค่าอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสัมพันธ์นี้สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชามีอำนาจอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญ เมื่อนำอำนาจแต่ละชนิดมาหาความสัมพันธ์แบบถดถอย ปรากฏว่าอำนาจในการให้รางวัลเป็นอำนาจของผู้บังคับบัญชาประเภทหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของ

ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีที่สุด คือร้อยละ 29.8 อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาได้รองลงมาจากอำนาจในการให้รางวัล และเมื่อรวมอธิบายกับอำนาจในการให้รางวัลทำให้ค่าการพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 43.6 อำนาจในการบีบบังคับเป็นตัวแปรตัวสุดท้ายที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และเมื่อนำมารวมพยากรณ์ตัวแปรตามร่วมกับตัวแปรต้น 2 ตัวแรก ทำให้ค่าในการพยากรณ์ตัวแปรตามเพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 47.1

งานบริหาร

ตารางที่ 7 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารฯ ในงานบริหาร

	Multiple R	R ²	Beta
อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ	.59016	.34829	.59016

จากตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรตามกับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้นปรากฏว่า อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชาและสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้คือ อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญ ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม .5901 และมีความสามารถในการพยากรณ์ร้อยละ 34.8 จากความสัมพันธ์นี้สรุปได้ว่า ในงานบริหารนั้น อำนาจจากการมีความรู้ความชำนาญของผู้บังคับบัญชาเป็นตัวแปรต้นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นตัวแปรตามได้

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นซึ่งประกอบด้วยความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารของผู้ใต้บังคับบัญชา ความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความตั้งใจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรตาม

สมมติฐานที่ 2 อำนาจของผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ลักษณะงาน	อำนาจในการให้รางวัล	อำนาจในการมีความรู้ความชำนาญ	อำนาจตามบทบาทหน้าที่	อำนาจในการอ้างอิง	อำนาจในการบีบบังคับ	อำนาจของผู้บังคับบัญชา
บริการ	.2678**	.1567	.1862	.0619	-.0048	.2291*
ธุรการ	.2362	.1318	-.1642	.0523	.2007	.1882
วิชาการ	.4196***	.0829	.0921	-.1060	-.3361**	.1063
บริหาร	.1756	.3035	.1124	-.2347	.0047	.1217
รวม	.2343***	.1159	.0387	-.0361	-.0921	.1117

*** $p < 0.001$

** $p < 0.01$

* $p < 0.05$

จากตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้ไม่อยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อแยกพิจารณาตามลักษณะงานของงานที่ปฏิบัติก็ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำทุกงาน และไม่อยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อจำแนกความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาตามฐานของอำนาจกับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ดังนี้

1. อำนาจในการให้รางวัล มีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .2343 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.001 และเมื่อจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่ามีเพียงงานวิชาการเท่านั้นที่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานบริการมีค่าความ

สัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ ๐.๐๑ ตามลำดับ ส่วนงานอื่น ๆ นั้นมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำเช่นกัน แต่ไม่อยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2. อำนาจในการมีความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อแยกตามลักษณะงาน ปรากฏว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ได้อยู่ในระดับต่ำและไม่อยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. อำนาจตามบทบาทปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ และไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า ทุกงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางบวกและทางลบอยู่ในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

4. อำนาจโดยการอ้างอิงมีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ และเป็นค่าในทางลบแต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามลักษณะของงาน ปรากฏว่า ทุกงานมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ มีทั้งทางบวกและทางลบ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเช่นกัน

5. อำนาจในการบีบบังคับมีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับต่ำ มีค่าในทางลบ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อจำแนกพิจารณาตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปรากฏว่า มีเพียงงานวิชาการเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทางลบที่ .3361 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ๐.๐๑ นอกนั้นมีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากค่าความสัมพันธ์ที่ได้ สรุปได้ว่า อำนาจในการให้รางวัลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารในระดับค่อนข้างต่ำ โดยเฉพาะในงานวิชาการค่าความสัมพันธ์ที่ได้อยู่ในระดับปานกลาง และงานบริการอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ซึ่งแสดงว่าถ้าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการให้รางวัลมากจะทำให้เกิดความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารมากขึ้น ตามด้วย ส่วนอำนาจในการบีบบังคับมีความสัมพันธ์ในทางลบกับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสาร ซึ่งหมายความว่า ซึ่งผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการบีบบังคับมากเท่าไรความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารก็จะลดลงมากขึ้น

อำนาจของผู้บังคับบัญชากับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสาร

	Multiple R	R ²	Beta
อำนาจในการให้รางวัล	.23426	.05488	.23426

จากตารางการหาความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรตาม นั้น ปรากฏว่า อำนาจในการให้รางวัลเป็นอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ซึ่งมีค่าความสัมพันธ์ .2343 และมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 5.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จากความสัมพันธ์นี้สรุปได้ว่า อำนาจในการให้รางวัลเป็นอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถพยากรณ์หรืออธิบายความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารได้ร้อยละ 5.5 ส่วนอำนาจอื่น ๆ นั้น ไม่มีผลต่อการพยากรณ์หรืออธิบายความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารได้

งานวิชาการ

ตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสาร ในงานวิชาการ

	Multiple R	R ²	Beta
อำนาจในการให้รางวัล	.41965	.17610	.38978
อำนาจในการบีบบังคับ	.51278	.26294	-.29624

จากตารางการหาความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้น ปรากฏว่า ในงาน

วิชาการนั้นอำนาจที่มีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารซึ่งเป็นตัวแปรตามมากที่สุดคือ อำนาจในการให้รางวัลซึ่งมีความสัมพันธ์ $.4196$ และมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 17.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อำนาจในการบีบบังคับเป็นอำนาจที่มีความสัมพันธ์รองลงมาในการอธิบายตัวแปรตาม ซึ่งเมื่อนำเข้ามาร่วมอธิบายจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์เพิ่มขึ้นเป็น $.5128$ และมีค่าพยากรณ์เพิ่มขึ้นเป็น ร้อยละ 26.3 แต่ค่าความสัมพันธ์ที่ได้นี้เป็นค่าในทางลบ จากความสัมพันธ์นี้สรุปได้ว่า ในงานวิชาการนี้อำนาจในการให้รางวัลเป็นอำนาจที่มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสามารถพยากรณ์และอธิบายความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารได้ร้อยละ 17.2 และเมื่อเพิ่มอำนาจในการบีบบังคับเข้ามาทำให้ค่าความสัมพันธ์เพิ่มขึ้นเป็น $.5128$ และค่าที่เพิ่มนี้เป็นค่าในทางลบ คือ ถ้าหากมีการให้รางวัลกับอำนาจในการบีบบังคับเข้ามาร่วมกันเพื่อพยากรณ์หรืออธิบายความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้น สามารถอธิบายได้ร้อยละ 26.3 ส่วนอำนาจอื่น ๆ ไม่มีผลต่อการพยากรณ์หรืออธิบายความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาได้

บริการ

ตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชากับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารในงานบริการ

	Multiple R	R ²	Beta
อำนาจในการให้รางวัล	.26783	.07173	.26783

จากตารางแสดงความสัมพันธ์แบบถดถอยพหุคูณระหว่างอำนาจของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรต้นกับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นตัวแปรตามนั้น ปรากฏว่า ในงานบริการ อำนาจที่มีความสัมพันธ์กับความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชามากที่สุดคือ อำนาจในการให้รางวัล ซึ่งมีความสัมพันธ์ $.2678$ และมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 7.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งจากความสัมพันธ์นี้สรุปได้ว่า ในงานบริการนี้อำนาจในการให้รางวัลเป็นอำนาจที่มีความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารมากที่สุด และสามารถพยากรณ์หรืออธิบายความบ่อยครั้งในการติดต่อสื่อสารของผู้

บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ร้อยละ 7.2 ส่วนอำนาจอื่น ๆ นั้น ไม่มีผลต่อการพยากรณ์หรืออธิบายความแตกต่างของตัวแปรตามได้