

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดตัวอย่าง (sample size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยตัวอย่าง (sample mean)
$S.D.$	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบที (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบเอฟ (F-test)
df	แทน	ชั้นความเป็นอิสระ (degrees of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสอง (mean of squares)
$P^* \leq .05$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$P^{**} \leq .01$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$P^{***} \leq .001$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ เพื่อเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในกาทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแต่ละตอน โดยมีรายละเอียดในการวิเคราะห์และข้อมูลต่าง ๆ ตามรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพทั่วไป

สถานภาพทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (<i>n</i> = 268)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	111	41.4
หญิง	157	58.6
2. อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	30	11.2
20 – 26 ปี	84	31.3
27 – 30 ปี	59	22.1
มากกว่า 30 ปี	95	35.4
3. สถานภาพสมรส		
โสด	97	36.2
สมรส	148	55.2
หม้าย/แยกกันอยู่	14	5.2
หย่า	9	3.4
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับมัธยมศึกษา	137	51.1
ระดับมัธยมศึกษา	115	42.9
ระดับอนุปริญญา	15	5.6
ระดับปริญญาตรี	1	0.4
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	177	66.4
5,000 – 7,000 บาท	81	30.2
มากกว่า 7,000 บาท	9	3.4

ตาราง 2 ต่อ

สถานภาพทั่วไป	ผู้ตอบแบบสอบถาม	
	จำนวน (n= 268)	ร้อยละ
6. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ		
ฝ่ายผลิต	172	64.2
ฝ่ายคลังสินค้า	27	10.1
ฝ่ายวัตถุดิบ	27	10.1
ฝ่ายวางแผนการผลิต	23	8.5
ฝ่ายสนับสนุนการผลิต	19	7.1

จากตาราง 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 268 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.6 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 41.4 ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20-26 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 ด้านสถานภาพสมรส พบว่ามีสถานภาพสมรสเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาเป็นสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 36.2 ด้านการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ในระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.9 ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่ระดับต่ำกว่า 5,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาเป็นรายได้ระหว่าง 5,000 – 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.2 ด้านงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานในฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 64.2 รองลงมาเป็นฝ่ายคลังสินค้าและฝ่ายวัตถุดิบซึ่งมีอัตราเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 10.1

ตอนที่ 2 วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติของผู้ตอบแบบสอบถาม

วิเคราะห์ข้อมูลด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่

1. การจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน
2. การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน
3. การให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร
4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน
5. มีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในที่ทำงาน
6. ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้าน บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังตาราง 3 – 9

ตาราง 3 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร (n= 268)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. พนักงานได้รับรางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงาน	2.49	1.20	น้อย
2. ได้รับความเป็นธรรมในการได้รับรางวัลค่าตอบแทน	2.39	1.14	น้อย
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน	2.46	1.15	น้อย
4. ระยะเวลาในการจ่ายรางวัลค่าตอบแทนมีความเหมาะสมดี	2.54	1.16	ปานกลาง
5. การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด	2.67	1.25	ปานกลาง
6. รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีผลต่อการปฏิบัติงาน	2.71	1.27	ปานกลาง
7. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบค่าตอบแทนที่ควรได้รับ	2.68	1.22	ปานกลาง
8. ผู้บริหารมีการจัดระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่ได้มาตรฐาน	2.64	1.21	ปานกลาง
9. ผู้บริหารมีผลต่อการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน	2.57	1.13	ปานกลาง
10. การได้รับรางวัลค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความมั่นคงในอนาคต	3.12	1.32	ปานกลาง
รวม	2.62	0.91	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$, $S.D. = 0.91$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ อยู่ในระดับปานกลางจำนวน 7 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ การได้รับรางวัลค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความมั่นคงในอนาคต ($\bar{X} = 3.12$, $S.D. = 1.32$) รองลงมาคือ รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีผลต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.71$, $S.D. = 1.27$) และมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ พนักงานได้รับรางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงาน ($\bar{X} = 2.49$, $S.D. = 1.20$) รองลงมาคือผู้บริหารให้ความสำคัญในการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.46$, $S.D. = 1.15$)

ตาราง 4 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร (n= 268)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการทำงานและความก้าวหน้า	3.03	1.12	ปานกลาง
2. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.91	1.19	ปานกลาง
3. ผู้บริหารทำการประเมินการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	2.80	1.25	ปานกลาง
4. ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม	2.80	1.29	ปานกลาง
5. การประเมินผลสร้างแรงจูงใจและความสนใจในการทำงาน	2.91	1.24	ปานกลาง
6. พนักงานให้ความสนใจต่อ ผลการประเมินการปฏิบัติงานที่ผู้บริหารจัดทำ	2.99	1.22	ปานกลาง
7. ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.99	1.17	ปานกลาง
8. ผู้บริหารมีความรู้สึก และมีทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.75	1.17	ปานกลาง
9. ผู้บริหารแจ้งผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ทราบทุกครั้ง	2.93	1.18	ปานกลาง
รวม	2.90	0.98	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของผู้ตอบแบบสอบถามใน ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$, $S.D. = 0.98$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการทำงานและความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.03$, $S.D. = 1.12$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.99$, $S.D. = 1.17$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.75$, $S.D. = 1.17$) รองลงมาคือ ผู้บริหารทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.80$, $S.D. = 1.25$)

ตาราง 5 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร (n= 268)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารจัดให้ได้รับการฝึกอบรมและการพัฒนา ในหน้าที่ ที่ได้ปฏิบัติอยู่	2.92	1.13	ปานกลาง
2. ผู้บริหารให้การส่งเสริมต่อการจัดฝึกอบรมและการพัฒนา เพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน	2.96	1.12	ปานกลาง
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดส่งพนักงานเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา	2.90	1.13	ปานกลาง
4. มีการจัดเนื้อหาในการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมต่อการทำงาน	2.79	1.10	ปานกลาง
5. ได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและการพัฒนาอยู่เสมอ	2.74	1.07	ปานกลาง
6. การฝึกอบรมที่ผู้บริหารจัดให้มีความจำเป็นสำหรับนำมาใช้ประโยชน์เพื่อการปฏิบัติงาน	2.93	1.15	ปานกลาง
7. การฝึกอบรมและพัฒนาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้	2.96	1.07	ปานกลาง
8. เข้าใจเนื้อหาสาระละเอียดของการฝึกอบรมและการพัฒนาในแต่ละครั้งเป็นอย่างดี	2.87	1.03	ปานกลาง
9. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	2.85	1.08	ปานกลาง
10. มีความสนใจต่อการฝึกอบรมและการพัฒนาตนเองที่ผู้บริหารจัดให้	2.89	1.09	ปานกลาง
รวม	2.87	0.89	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87, S.D. = 0.89$) และเมื่อพิจารณาแต่ละรายการมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารให้การส่งเสริมต่อการจัดฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ($\bar{X} = 2.96, S.D. = 1.12$) รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการพัฒนาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} =$

2.96, $S.D. = 1.07$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและการพัฒนาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.74$, $S.D. = 1.07$) รองลงมาคือ มีการจัดเนื้อหาของการฝึกอบรมและพัฒนาที่เหมาะสมต่อการทำงาน ($\bar{X} = 2.79$, $S.D. = 1.10$)

ตาราง 6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ($n = 268$)		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองในการปฏิบัติงาน	3.14	1.21	ปานกลาง
2. เมื่อทำงานร่วมกับผู้บริหาร มีความรู้สึกสบายใจ	2.72	1.09	ปานกลาง
3. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.03	1.11	ปานกลาง
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	2.71	1.14	ปานกลาง
5. ให้การส่งเสริมด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	2.94	1.10	ปานกลาง
6. มีความตั้งใจและทุ่มเทในการทำงานเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร	3.01	1.13	ปานกลาง
7. ผู้บริหารสร้างความรู้สึกที่ดีด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานเสมอ	2.93	1.18	ปานกลาง
8. ผู้บริหารให้การยอมรับในการทำงานของพนักงาน	2.95	1.13	ปานกลาง
9. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพนักงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ	2.90	1.14	ปานกลาง
10. ผู้บริหารให้ความสนใจและดูแลอย่างใกล้ชิดในเรื่องการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน	3.03	1.19	ปานกลาง
รวม	2.93	0.90	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$, $S.D. = 0.90$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตนเองในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.14$, $S.D. = 1.21$) รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสนใจและดูแลอย่างใกล้ชิดในเรื่องการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน ($\bar{X} = 3.03$, $S.D. = 0.90$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่

ผู้บริหารให้ความสำคัญ ต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ($\bar{X} = 2.71$, $S.D. = 1.14$) รองลงมาคือ เมื่อทำงานร่วมกับผู้บริหารมีความรู้สึกสบายใจ ($\bar{X} = 2.72$, $S.D. = 1.09$)

ตาราง 7 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในกาทำงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	ระดับบทบาทหน้าที่ของ ผู้บริหาร ($n = 268$)		
	\bar{X}	$S.D.$	ความหมาย
1. ผู้บริหารสร้างความสามัคคีระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	2.96	1.13	ปานกลาง
2. ผู้บริหารมีเทคนิคและวิธีการในการลดความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี	2.85	1.09	ปานกลาง
3. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างพนักงานผู้บริหารมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาเสมอ	2.89	1.21	ปานกลาง
4. ย่นาจอหน้าที่ของผู้บริหารสามารถลดความขัดแย้งลงได้	2.89	1.22	ปานกลาง
5. ผู้บริหารมีการควบคุมและป้องกันการเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคคล	2.93	1.22	ปานกลาง
6. ความขัดแย้งเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้			
7. ผู้บริหารมีความสามารถในการจัดสรรและกำกับดูแลการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และเป็นธรรมเพื่อป้องกันปัญหาความขัดแย้ง	3.00	1.15	ปานกลาง
	2.95	1.09	ปานกลาง
รวม	2.92	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$, $S.D. = 0.93$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการ พบว่ามีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 7 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ความขัดแย้งเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ ($\bar{X} = 3.00$, $S.D. = 1.15$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความสามัคคีระหว่างบุคคลในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.96$, $S.D. = 1.13$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมีเทคนิค และวิธีการลดความขัดแย้งในการทำงาน ระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 2.85$, $S.D. = 1.09$) รองลงมาคือ เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างพนักงานผู้บริหารมีส่วนช่วย

ในการแก้ไข้ปัญหาเสมอ ($\bar{X} = 2.89$ $S.D. = 1.21$)

ตาราง 8 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้ความสำคัญต่อการแก้ไข้ปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร (n= 268)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. ผู้บริหารมีความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน	3.18	1.15	ปานกลาง
2. จัดให้พนักงานได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุอยู่เสมอ	3.02	1.17	ปานกลาง
3. ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	3.08	1.10	ปานกลาง
4. ผู้บริหารจัดให้มีการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน	3.00	1.21	ปานกลาง
5. ผู้บริหารจัดให้มีการตรวจสอบเครื่องมือเครื่องจักรเพื่อป้องกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน	2.96	1.14	ปานกลาง
6. ผู้บริหารมีการจัดทำสัญลักษณ์แจ้งเตือนเกี่ยวกับอันตรายและความไม่ปลอดภัยในการทำงานในจุดที่อาจเป็นอันตรายให้พนักงานได้ทราบ	2.96	1.19	ปานกลาง
7. พนักงานมีส่วนร่วมในการประชุมหรือเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	2.98	1.19	ปานกลาง
8. จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สามารถป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานให้กับพนักงาน	2.83	1.15	ปานกลาง
9. ผู้บริหารสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานเพื่อให้พนักงานตระหนักถึงความสำคัญ	3.03	1.19	ปานกลาง
รวม	2.99	0.97	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านการให้ความสำคัญต่อการแก้ไข้ปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, $S.D. = 0.97$) เมื่อพิจารณาแต่ละรายการมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 9 รายการ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ผู้ บริหาร

มีความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X} = 3.18, S.D. = 1.15$) รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ($\bar{X} = 3.08, S.D. = 1.10$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ การจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สามารถป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 2.83, S.D. = 1.15$) รองลงมาคือผู้บริหารมีการจัดทำสัญลักษณ์แจ้งเตือนเกี่ยวกับอันตรายและความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ในจุดที่อาจเป็นอันตรายให้กับพนักงานได้ทราบ ($\bar{X} = 2.96, S.D. = 1.19$)

ตาราง 9 สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจพนักงานและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร (n= 268)		
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1. การจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน	2.62	0.91	ปานกลาง
2. การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.90	0.98	ปานกลาง
3. การให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	2.87	0.89	ปานกลาง
4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	2.93	0.90	ปานกลาง
5. มีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน	2.92	0.93	ปานกลาง
6. ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	2.99	0.97	ปานกลาง
ภาพรวม	2.87	0.93	ปานกลาง

จากตาราง 9 พบว่าค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ($\bar{X} = 2.87, S.D. = 0.93$) เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ($\bar{X} = 2.99, S.D. = 0.97$) รองลงมาคือ ด้านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ($\bar{X} = 2.93, S.D. = 0.90$) ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ($\bar{X} = 2.92, S.D. = 0.93$) ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.90, S.D. = 0.98$) ด้านให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 2.87, S.D. = 0.89$) และด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน ($\bar{X} = 2.62, S.D. = 0.91$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตอนที่ 3.1 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ ดังตาราง 10

ตาราง 10 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร				t	p
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน	2.60	0.95	2.64	0.89	0.39	.785
2. การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.82	1.05	2.95	0.92	1.02	.186
3. การให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	2.77	0.90	2.95	0.87	1.57	.912
4. การสร้างความสัมพันธ์ที่ระหว่งผู้บริหารและพนักงาน	2.92	0.95	2.94	0.87	0.20	.091
5. มีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน	2.87	0.90	2.96	0.94	0.76	.503
6. ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	2.96	0.98	3.01	0.96	0.38	.976
ภาพรวม	2.82	0.95	2.91	0.76	0.72	.575

จากตาราง 10 พบว่าผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 6 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3.2 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ดังตาราง 11

ตาราง 11 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การจัดให้มีการจ่ายรางวัล ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	25.61	3	8.53	11.3	.000***
	ภายในกลุ่ม	199.44	264	0.75		
	รวม	225.05	267			
การจัดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	14.38	3	4.79	5.21	.002**
	ภายในกลุ่ม	242.53	264	0.91		
	รวม	256.91	267			
การให้การสนับสนุนด้านการ ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	9.22	3	3.07	4.01	.008**
	ภายในกลุ่ม	202.48	264	0.76		
	รวม	211.71	267			
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	15.59	3	5.19	6.72	.000***
	ภายในกลุ่ม	204.02	264	0.77		
	รวม	219.62	267			
มีความสามารถในการลดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	11.13	3	3.71	4.44	.005**
	ภายในกลุ่ม	220.22	264	0.83		
	รวม	231.36	267			
ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหา และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.29	3	3.09	3.36	.019*
	ภายในกลุ่ม	243.28	264	0.92		
	รวม	252.57	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	11.18	3	3.72	6.25	.000***
	ภายในกลุ่ม	157.40	264	0.59		
	รวม	168.59	267			

$P^* \leq .05$, $P^{**} \leq .01$, $P^{***} \leq .001$

จากตารางที่ 11 พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่างคะแนนเฉลี่ย ของระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นรายคู่ โดยใช้หลักวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) ได้ผลการทดสอบแสดงตามตาราง 12-18

ตาราง 12 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 26 ปี	27 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		3.45	2.48	2.38	2.64
ต่ำกว่า 20 ปี	3.45	-	0.965***	1.068***	0.806***
20 – 26 ปี	2.48	-	-	0.103	1.586
27 – 30 ปี	2.38	-	-	-	0.261
มากกว่า 30 ปี	2.64	-	-	-	-

$P^{***} \leq .001$

จากตาราง 12 พบว่า การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี พนักงานที่มีอายุ 27-30 ปี และมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 13 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกอายุ ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 26 ปี	27 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		ต่ำกว่า 20 ปี	3.43	-	0.674*
20 – 26 ปี	2.75	-	-	0.926	0.241
27 – 30 ปี	2.66	-	-	-	0.334
มากกว่า 30 ปี	3.00	-	-	-	-

$P^* \leq .05, P^{**} \leq .01$

จากตาราง 13 พบว่าการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 27- 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 14 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 26 ปี	27 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		ต่ำกว่า 20 ปี	3.29	-	0.606*
20 – 26 ปี	2.69	-	-	0.112	0.272
27 – 30 ปี	2.80	-	-	-	0.159
มากกว่า 30 ปี	2.96	-	-	-	-

$P^* \leq .05$

จากตาราง 14 พบว่าการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จำแนกตามอายุด้านให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05

ตาราง 15 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 26 ปี	27 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		3.21	2.66	2.78	3.18
ต่ำกว่า 20 ปี	3.21	-	0.549*	0.423	0.300
20 – 26 ปี	2.66	-	-	0.125	0.519
27 – 30 ปี	2.78	-	-	-	0.393
มากกว่า 30 ปี	3.18	-	-	-	-

$P^* \leq .05$

จากตาราง 15 พบว่า การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปีมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ .05

ตาราง 16 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 26 ปี	27 – 30 ปี	มากกว่า 30 ปี
		3.06	2.67	2.85	3.14
ต่ำกว่า 20 ปี	3.06	-	0.396*	0.214	0.082
20 – 26 ปี	2.67	-	-	0.182	0.478*
27 – 30 ปี	2.85	-	-	-	0.296
มากกว่า 30 ปี	3.14	-	-	-	-

$P^* \leq .05$

จากตาราง 16 พบว่า การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงานพบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุด้านการให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

		ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 26 ปี	27 – 30 ปี	มากกว่า 30ปี
อายุ	\bar{X}	3.16	2.73	3.00	3.16
ต่ำกว่า 20 ปี	3.16	-	0.431	0.162	0.002
20 – 26 ปี	2.73	-	-	0.269	0.429*
27 – 30 ปี	3.00	-	-	-	0.160
มากกว่า 30 ปี	3.16	-	-	-	-

$P^* \leq .05$

จากตาราง 17 พบว่าการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ด้านการให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 -26 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 18 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

อายุ	\bar{X}	ต่ำกว่า 20 ปี	20 – 26 ปี	27 – 30 ปี	มากกว่า 30ปี
		3.27	2.66	2.74	3.04
ต่ำกว่า 20 ปี	3.27	-	0.603**	0.521*	0.253
20 – 26 ปี	2.66	-	-	0.103	0.158*
27 – 30 ปี	2.74	-	-	-	0.261
มากกว่า 30 ปี	3.04	-	-	-	-

$P^* \leq .05, P^{**} \leq .01$

จากตาราง 18 พบว่าการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความ พึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 27-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 3.3 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพสมรส ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การจัดให้มีการจ่ายรางวัล ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	4.37	3	1.45	1.74	.159
	ภายในกลุ่ม	220.68	264	0.83		
	รวม	225.05	267			
การจัดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9.153	3	3.05	3.25	.022*
	ภายในกลุ่ม	247.76	264	0.93		
	รวม	256.91	267			
การให้การสนับสนุนด้านการ ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	13.88	3	4.62	6.17	.000***
	ภายในกลุ่ม	197.83	264	0.74		
	รวม	211.71	267			
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	21.71	3	7.23	9.65	.000***
	ภายในกลุ่ม	197.90	264	0.75		
	รวม	219.62	267			
มีความสามารถในการลดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.32	3	2.77	3.28	.021*
	ภายในกลุ่ม	223.04	264	0.84		
	รวม	231.36	267			
ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหา และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.79	3	5.59	6.26	.000***
	ภายในกลุ่ม	235.77	264	0.89		
	รวม	252.57	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	10.67	3	3.55	5.94	.001**
	ภายในกลุ่ม	157.92	264	0.59		
	รวม	168.59	267			

$P^* \leq .05$, $P^{**} \leq .01$, $P^{***} \leq .001$

จากตาราง 19 พบว่าผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparisons) เพื่อหาความแตกต่าง คะแนนเฉลี่ยของระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายคู่ โดยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe's method) ซึ่งได้ผลการทดสอบ ดังตาราง 20-25

ตาราง 20 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

		โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่	หม้าย
สถานภาพสมรส	\bar{X}	2.87	3.58	2.82	3.33
โสด	2.87	-	0.042	0.716	0.462
สมรส	3.58	-	-	0.759*	0.505
หย่า/แยกกันอยู่	2.82	-	-	-	0.253
หม้าย	3.33	-	-	-	-

$P^* \leq .05$

จากตาราง 20 พบว่าการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 21 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่	หม้าย
		2.87	3.77	2.77	3.21
โสด	2.87	-	0.100	0.901**	0.333
สมรส	3.77	-	-	1.002***	0.434
หย่า/แยกกันอยู่	2.77	-	-	-	0.567
หม้าย	3.21	-	-	-	-

$P^{**} \leq .01, P^{***} \leq .001$

จากตาราง 21 พบว่า การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานสมรส ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 22 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพสมรส ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

สถานภาพสมรส	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่	หม้าย
		2.86	3.82	2.83	3.92
โสด	2.86	-	0.264	0.958**	1.059**
สมรส	3.82	-	-	0.984***	1.085**
หย่า/แยกกันอยู่	2.83	-	-	-	0.100
หม้าย	3.92	-	-	-	-

$P^{**} \leq .01, P^{***} \leq .001$

จากตาราง 22 พบว่า การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่และพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจใน

การทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีระดับความกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 23 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรสด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน

		โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่	หม้าย
สถานภาพสมรส	\bar{X}	2.83	3.41	2.89	3.58
โสด	2.83	-	0.068	0.587	0.756*
สมรส	3.41	-	-	0.519	0.688
หย่า/แยกกันอยู่	2.89	-	-	-	0.168
หม้าย	3.58	-	-	-	-

$P^* \leq .05$

จากตาราง 23 พบว่า การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

		โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่	หม้าย
สถานภาพสมรส	\bar{X}	2.85	3.64	2.96	3.98
โสด	2.85	-	0.113	0.789*	1.133**
สมรส	3.64	-	-	0.676	1.019*
หย่า/แยกกันอยู่	2.96	-	-	-	0.343
หม้าย	3.98	-	-	-	-

$P^* \leq .05, P^{**} \leq .01$

จากตาราง 24 พบว่าการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่ของ
ผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพสม ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการ
ทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด โดยมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการ
ทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.05 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตก
ต่างกับ พนักงานที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีสถานภาพ
โสดมี ระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพ
หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 25 การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้าง
ขวัญและกำลังใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามรวม จำแนกตามสถานภาพ
สมรส ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน

		โสด	สมรส	หย่า/แยกกันอยู่	หม้าย
สถานภาพสมรส	\bar{X}	2.82	2.80	3.48	3.55
โสด	2.82	-	0.109	0.186*	0.427**
สมรส	2.80	-	-	0.295	0.537
หย่า/แยกกันอยู่	3.48	-	-	-	0.241
หม้าย	3.55	-	-	-	-

$P^* \leq .05, P^{**} \leq .01$

จากตาราง 25 พบว่าการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ระดับบทบาทหน้าที่
ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพสม คำนภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับ
ขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยก
กันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีสถานภาพโสดมีระดับขวัญกำลังใจ
และความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญที่
ระดับ.01

ตอนที่ 3.4 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การจัดให้มีการจ่ายรางวัล ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.19	3	1.06	1.26	.286
	ภายในกลุ่ม	221.8	264	0.840		
	รวม	225.0	267			
การจัดให้มีการประเมินผลกา ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.59	6	1.53	1.60	.189
	ภายในกลุ่ม	252.32	264	0.95		
	รวม	256.91	267			
การให้การสนับสนุนด้านการ ฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	7.47	6	2.49	3.21	.123
	ภายในกลุ่ม	204.24	264	0.77		
	รวม	211.71	267			
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.75	3	2.91	3.65	.213
	ภายในกลุ่ม	210.86	264	0.79		
	รวม	219.62	267			
มีความสามารถในการลดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.189	3	2.73	3.22	.073
	ภายในกลุ่ม	223.17	264	0.84		
	รวม	231.36	267			
ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหา และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	16.61	3	5.56	6.19	.210
	ภายในกลุ่ม	223.17	264	0.84		
	รวม	231	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	6.40	3	2.13	3.47	.174
	ภายในกลุ่ม	162.18	264	0.61		
	รวม	168.59	267			

จากตาราง 26 พบว่าผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมทั้ง 6 ด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3.5 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การจัดให้มีการจ่ายรางวัล ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	3.62	4	0.90	1.07	.369
	ภายในกลุ่ม	221.43	263	0.84		
	รวม	225.05	267			
การจัดให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.20	4	0.30	0.30	.872
	ภายในกลุ่ม	255.71	263	0.97		
	รวม	256.91	267			
การให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.61	4	0.15	0.19	.943
	ภายในกลุ่ม	211.09	263	0.80		
	รวม	211.71	267			
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.12	4	0.53	0.64	.634
	ภายในกลุ่ม	217.50	263	0.82		
	รวม	219.62	267			
มีความสามารถในการลดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.70	4	0.17	0.20	.937
	ภายในกลุ่ม	230.65	263	0.87		
	รวม	231.36	267			
ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหา และป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	8.35	4	2.08	2.25	.064
	ภายในกลุ่ม	244.21	263	0.92		
	รวม	252.57	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.61	4	0.15	0.24	.916
	ภายในกลุ่ม	167.98	263	0.63		
	รวม	168.59	267			

จากตาราง 27 พบว่าผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 3.6 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
การจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	5.16	4	1.29	1.54	.190
	ภายในกลุ่ม	219.89	263	0.83		
	รวม	225.05	267			
การจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.61	4	0.90	0.93	.442
	ภายในกลุ่ม	253.29	263	0.96		
	รวม	256.91	267			
การให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.24	4	0.56	0.70	.590
	ภายในกลุ่ม	209.47	263	0.79		
	รวม	211.71	267			
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.68	4	0.17	0.20	.935
	ภายในกลุ่ม	218.93	263	0.83		
	รวม	219.62	267			
มีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.41	4	0.35	0.40	.804
	ภายในกลุ่ม	229.94	263	0.87		
	รวม	231.36	267			
ให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.76	4	0.44	0.46	.762
	ภายในกลุ่ม	250.80	263	0.95		
	รวม	252.57	267			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.24	4	1.31	0.20	.936
	ภายในกลุ่ม	168.07	263	0.63		
	รวม	1168.59	267			

จากตาราง 28 พบว่าผลการเปรียบเทียบบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05