บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยลำดับการเสนอหัวขอดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายในการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะทั่วไป
7. ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

ความมุ่งหมายในการวิจัย

1. เพื่อศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เมื่อจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

สมมติฐานการวิจัย

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี มีผลแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัดจังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีวิธีดำเนินการ สรุปดังนี้

1. ประชากรและขนาดตัวอย่างประชากร ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี ซึ่งมีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 810 คน ใช้หลักการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและใช้การคำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane method) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมให้มีความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดตัวอย่าง 268 คน โดยคิดเป็นสัดส่วนของขนาดตัวอย่างตามงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ บริษัทผลิภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ซึ่งใช้วัดระดับ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบสำรวจรายการ (check list) สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามซึ่งเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด (close – end questionnaires) ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) แบบสเกลตัวเลข (numerical scale) มีค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามจำนวน 268 ชุดให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำนวน 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิต ฝ่ายคลังสินค้า ฝ่ายวัตถุดิบ ฝ่ายวางแผนการผลิต และฝ่ายสนับสนุนการผลิต โดยได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับมาทำการวิเคราะห์ จำนวน 268 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. วิเคราะห์ข้อมูลและความแปรปรวน ด้วยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยนเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่างคะแนนเฉลี่ย ระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดย ใช้สถิติทดสอบที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (multiple comparision) เพื่อหาค่าความแตกต่าง ของคะแนนเฉลี่ยระดับ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 58.6 และเพศชายคิดเป็นร้อยละ 41.4 อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด มีอายุมากกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.4 รองลงมาคืออายุระหว่าง 20 – 26 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาคิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคือ ระดับมัธยมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 42.9 สถานภาพสมรสผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุด คือ สมรส คิดเป็นร้อยละ 55.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 36.2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนผู้ตอบแบบสอบถาม มากที่สุดคือ ระดับต่ำกว่า 5,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 66.0 รองลงมาคือ ระหว่าง 5,000 – 7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.2 และเมื่อพิจารณางานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมาก ที่สุดคือฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 64.2 และรองลงมาเป็นฝ่ายคลังสินค้าและฝ่ายวัตถุดิบซึ่งมีอัตราเท่ากันคิดเป็นร้อยละ 10.1

2. วิเคราะห์บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยน้อยไปหามากที่สุด ได้แก่ ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน ด้านการให้การสนับสนุกด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และ ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ตามลำดับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลเป็นดังนี้

2.1 ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีพิจารณาแต่ละรายการ พบว่า มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ การได้รับรางวัลค่าตอบแทนมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและความมั่นคงในอนาคต รองลงมาคือ รางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสมมีผลต่อการปฏิบัติงาน และมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยจำนวน 3 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ พนักงานได้รับรางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสมในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน

2.2 ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงานมีผลต่อการทำงานและความก้าวหน้า รองลงมาคือ ผู้บริหารมีหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมในการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารทำการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

2.3 ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้การส่งเสริมต่อการจัดฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน รองลงมาคือ การฝึกอบรมและการพัฒนาสามารถนำมาใช้ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานได้ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ได้รับโอกาสเข้าร่วมการฝึกอบรมและการพัฒนาอยู่เสมอ รองลงมาคือ มีการจัดเนื้อหาของการฝึกอบรมและการพัฒนาที่เหมาะสมต่อการทำงาน

2.4 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ความสนใจและดูแลอย่างใกล้ชิดในเรื่องการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงาน และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้บริหารและพนักงาน รองลงมาคือ เมื่อทำงานร่วมกับผู้บริหารมีความรู้สึกสบายใจ

2.5 ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานโดย รวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 7 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ความขัดแย้งเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ รองลงมาคือ ผู้บริหารสร้างความสามัคคีระหว่างบุคคลในการทำงานอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีเทคนิคและวิธีการลดความขัดแย้งในการทำงานระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ เมื่อเกิดความขัดแย้งระหว่างพนักงานผู้บริหารมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหาเสมอ

2.6 ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถาม มีระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้ง 9 รายการ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ดูแลป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ได้แก่ จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่สามารถป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานให้กับพนักงาน และรองลงมาคือ ผู้บริหารจัดทำสัญลักษณ์แจ้งเตือนเกี่ยวกับอันตรายและความไม่ปลอดภัยในการทำงานในจุดที่อาจเป็นอันตรายให้กับพนักงานได้ทราบ

3. การเปรียบเทียบ บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ เป็นรายด้าน จำนวน 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ผลการเปรียบเทียบ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามเพศ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.2 ผลการเปรียบเทียบ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามอายุ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้ง ระหว่างบุคคลในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

3.3 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน

3.4 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.5 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

3.6 ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

4. การเปรียบเทียบเชิงซ้อน เพื่อหาความแตกต่าง ของระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นรายคู่จำแนกตาม อายุ และ สถานภาพสมรส

4.1 ผลการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามอายุ ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการจัดให้มีการประเมินการปฏิบัติ พบว่าพนักงาน ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแตกต่างกับพนักงานที่ มีอายุ 27-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ด้านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่อายุ 20-26 ปี และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาพรวมพบทั้ง 6 ด้านว่าพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า20 ปีมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันพนักงานที่มีอายุ 27-30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุ 20-26 ปี มีระดับขวัญ

กำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 20-26ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

4.2 ผลการทดสอบ ความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ ของระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของผู้ตอบแบบสอบถามเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่าด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ และพนักงานที่มีสถานภาพหม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน พบว่า พนักงานที่สถานภาพโสด มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่สถานภาพหม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านภาพรวมทั้ง 6 ด้าน พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีสถานภาพหย่าหรือแยกกันอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 และพนักงานที่มีสถานภาพโสด มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพหม้ายอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย ได้สรุปข้ออภิปรายผลดังนี้

1. การวิจัยเรื่อง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี โดยสรุปมีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 6 ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ อรัญญา เจริญกุญ (2546, บทคัดย่อ) ที่ ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ให้ความสำคัญแก่ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานและความปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี โดยภาพรวมมีระดับปานกลาง เนื่องจากผู้บริหารให้ความสำคัญต่อด้าน การแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านมากที่สุด จึงทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานให้กับองค์การด้วยความมั่นใจ

1.1 ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี มีระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารมีความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุและความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้อง ผลงานวิจัยของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง โดยในความสำคัญในระดับ ปานกลาง ในเรื่องสภาพการทำงานและความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จึงมีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานในระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ให้กับองค์การ

1.2 ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน พบว่ามีระดับบทบาทหน้าที่ผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จงกลนี เจริญสุข (2541, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของหัวหน้าในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสายบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสายบริหารทางวิชาการในสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ระดับขวัญในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยงานเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานให้ความสำคัญต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ค่าเฉลี่ยมีระดับมาก แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุดม สาระรัตน์ (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้บริหารที่มีผลต่อสภาพขวัญกำลังใจ ของข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสายสนับสนุนการสอน ในมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น มีขวัญกำลังใจอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรีจึงมีความรู้สึกสบายใจและพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ให้กับบริษัทและมองว่าผู้บริหารให้ความสำคัญ ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงานทำให้การทำงานประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง

1.3 ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงานพบว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการ ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ความขัดแย้งเป็นปัญหาที่สามารถแก้ไขได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ กมลพรรณ ฉริยะพงศ์พันธุ์ (2544, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของนักบริหารมีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย โดยทำการศึกษาจากสาขา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน 3 จังหวัดชายแดนทางภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่ามีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมาก ดังนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จึงไม่มีความกังวลต่อปัญหาดังกล่าวทำให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บริหารและสามรถทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของแต่ละตัวบุคคล

1.4 ด้านจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง โดยรายการ

ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานศึกษาวิจัยของ อาคม ฉันทเจริญโชค (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานฝ่ายผลิต ของบริษัท ซีพลาส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ผลการวิจัย พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน พนักงานมีโอกาสในเรื่องความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ให้สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง และ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องงานของนักบริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไท แอร์โรว์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา สาขาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญและกำลังใจอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหาเพื่อ สุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จึงให้ความสำคัญเรื่องโอกาสในความก้าวหน้าของตนที่มีผลมาจากประเมินผลการปฏิบัติงาน และมองว่าหากตนเองทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะได้รับการประเมินผลงานที่ดีนำไปสู่ความภาคภูมิใจในการทำงาน

1.5 ด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร พบว่าระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจ ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารให้การส่งเสริมต่อการจัดฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้มากขึ้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลพรรณ ฉริยะพงศ์พันธุ์ (2544,บทคัดย่อ)ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของนักบริหารที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานธนาคารกรุงไทย ศึกษาจากสาขาธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับน้อย ด้านการส่งเสริมต่อการจัดฝึกอบรมและพัฒนาเพิ่มประสิทธิ์ภาพในการทำงาน การเปลี่ยนระบบงานใหม่ จึงเป็นเหตุทำให้พนักงานขาดความเข้าใจในการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ต่างๆ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงกล สุทธิอภิรักษ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามระบบปฏิรูปการศึกษา ของครูสำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ในเขตจังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก การฝึกอบรม และการพัฒนา นำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาด้านการปฏิรูป ครูและบุคลากรทางการศึกษา ด้านการปฏิรูปการเรียนการสอน ด้านการปฏิรูประบบการบริหารและจัดการทั่วไป ดังนั้น พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี มองว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความมั่นใจ ในความสามารถของตนเพื่อผลประโยชน์ของบริษัท และถือว่าเป็นการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานด้วย

1.6 ด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน พบว่า ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับปานกลาง รายการที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ การได้รับ รางวัลค่าตอบแทนมีความสำคัญทางการปฏิบัติงานและความมั่นคงในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของอรัญญา เจริญกุล (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สาขาในอำเภอเมือง ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โสภิตา เฟื่องทอง (2545, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง ผลการวิจัยพบว่า พนักงานให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานและด้านค่าตอบ แทนอยู่ในระดับปานกลาง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญาภรณ์ ศรีสุข (2542, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมาก โดยพนักงานให้ความสำคัญต่อค่าตอบแทนและความมั่นคงในการทำงาน มีความสำคัญต่ออนาคตในการทำงาน ดังนั้นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จึงให้ความสำคัญในเรื่องการจัดให้มีการจ่ายรางวัล ค่าตอบแทนเพราะถือเป็นสิ่งที่สำคัญ มีผลต่อการดำรงชีพความอยู่รอดของตน หากพนักงานมีความพึงพอใจในรางวัลค่าตอบแทนที่ได้รับ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบริษัทอย่างเป็นที่และทุ่มเทให้กับงานที่ตนปฏิบัติอยู่

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ

2.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer, 1998 p.19) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐไอโอวาจากการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุ๊ก (Cook, 1990, p. 2839-A) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู ที่มีผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนรัฐบาลในรัฐนอร์ทแคโรไลนา ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า ครูเพศหญิงมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าครูเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งระดับความกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาระดับปฏิบัติการบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี ภาพรวม 6 ด้าน มีระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานไม่

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 เนื่องจากพนักงานเพศหญิง และเพศชาย มีจำนวนใกล้เคียงกัน จึงทำให้ระดับขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ของลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องงานของนักบริหารในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทไทยแอโรว์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา และ ในสาขาพิษณุโลก จากผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของเทียบ ทานกระโทก (2550, กุมภาพันธ์ 21) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องสายการบังคับบัญชา ที่มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบขอมณฑลทหารบทที่ 23 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบทที่ 23 ทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน จำแนกตามอายุ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

2.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ สุรางคพาณิชย์ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับพนักงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ โดยผลการวิจัยพบว่า สถานภาพสมรสไม่ได้มีความสัมพันธ์กันกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p.19) ที่ได้ทำ การวิจัยเรื่องขวัญของครูชั้นพิเศษ ในรัฐไอโอวาจากการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุรักษ์ สุรางคพาณิชย์ (2546, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ของผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัย ของลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง นักบริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทไทยแอโรว์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา และ ในสาขาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทียบ ทานกระโทก (2550, กุมภาพันธ 21) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สายการบังคับบัญชา ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบทที่ 23ผลการวิจัยพบว่าระดับขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดีภายในใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบทที่ 23 ทั้งนายทหารสัญญาบัตรและนายทหารประทวน จำแนกตามระดับการศึกษา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ไม่สอดคล้องสมมติฐาน แต่สอดคล้องกับงานวิจัย ของลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องงานของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยแอโรว์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา และ สาขาพิษณุโลก ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านรายได้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเทียบ ทานกระโทก (2550, กุมภาพันธ 21) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง สายการบังคับบัญชา ที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบทที่ 23 ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจของทหารสายงานสัสดีภายใต้ความรับผิดชอบของมณฑลทหารบทที่ 23 ทั้งนายทหารสัญญาบัตร และนายทหารประทวนด้านเงินเดือนและเงินเพิ่มพิเศษอื่นๆต่อเดือนไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p.19) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐไอโอวา จากการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี จำแนกตามงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติ พบว่า มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องสมมติฐาน และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อนุรักษ์ สุรางคพาณิชย์ (2546,

บทคัดย่อ) ซึ่งที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ผลการวิจัยพบว่า แผนกที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ จงกล สุทธิอภิรักษ์ (2547, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องหน้าที่ของผู้บริหารต่อขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า ครูที่อยู่ในโรงเรียนสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี และ อยู่ในประเภทโรงเรียนที่แตกต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามระบบปฏิรูปการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของลัดดา แสงเมือง (2548, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องงานของนักบริหารในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทไทยแอโรว์ จำกัด สาขาบางพลี สาขาฉะเชิงเทรา และ สาขาพิษณุโลก ผลจากการวิจัย พบว่าระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านสาขาการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เวเลซ (Velez, 2000, p. 36) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง องค์ประกอบที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโทรศัพท์ต่อผู้บริหารและการทำงานในประเทศมาเลเซีย ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เปลี่ยนแปลงไปตามตำแหน่งหน้าที่การงานและระดับงานที่ปฏิบัติอยู่ แต่สอดคล้องกับสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ แฮมเมอร์ (Hammer, 1998, p.19) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องขวัญของครูชั้นพิเศษในรัฐไอโอวาจากการบริหารงาน ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลต่อระดับขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะทั่วไปสำหรับใช้เป็นแนวทางเพื่อนำไปพัฒนาองค์การ ดังนี้

1. ในด้านการจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน ผู้บริหารควรต้องให้ความสำคัญมากขึ้นเนื่องจากมีผลต่อขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานเพื่อให้พนักงานได้รับรางวัลค่าตอบแทนที่เหมาะสมต่อการดำรงชีวิต ในสภาวะปัจจุบันที่สภาพเศรษฐกิจ มีค่าครองชีพสูงขึ้นในขณะที่พนักงานยังมีรายได้คงเดิมอยู่ทำให้ไม่เพียงพอต่อรายจ่ายที่มีอยู่ ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นเหตุให้พนักงานไม่พึงพอใจในการทำงานมีการหยุดบ่อยขึ้นและเป็นสาเหตุให้ลาออกจากงานไปในที่สุด

2. ในด้านการให้การสนับสนุนด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรให้ความสนใจต่อการจัดการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรอย่างเต็มที่ เนื่องจากผลของการฝึก

อบรมและพัฒนาบุคลากรจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการ ที่ได้มีโอกาสเข้ารับการฝึก อบรมในงานที่เกี่ยวข้อง มีความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถในการพัฒนางานได้ และจะตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นความสามารถ ทำให้บริษัทได้พัฒนาศักยภาพของพนักงานและเป็นผลดีต่อการบริหารงานของบริษัทต่อไป

3. ด้านการจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานถือเป็นงานสำคัญในการบริหารงานบุคคลเป็นการบอกถึงศักยภาพในการทำงานของพนักงาน และยังสามารถกำหนดถึงทิศทางในการเลือกงานที่จะให้พนักงานทำได้อย่างเหมาะสมและตรงตามเป้าหมายที่บริษัทกำหนด

4. ด้านมีความสามารถในการลดความขัดแย้งระหว่างบุคคลในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการทำงาน หากเกิดความขัดแย้งในการทำงาน ไม่ว่าอยู่ในระดับพนักงานด้วยกัน หรือจากผู้บริหารกับพนักงานเองจะทำให้งานประสบปัญหาและไม่สามารถดำเนินไปได้ตามปกติผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญและจัดให้มีวิธีการต่างๆ ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา

5. ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงานเป็นการสร้างในด้านมนุษยสัมพันธ์ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อน และจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิ์ภาพสูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับความร่วมมือกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานทุกคน

6. ด้านให้ความสำคัญต่อการแก้ไขปัญหาและป้องกันอุบัติเหตุในการทำงานเป็นการลดความสูญเสียของทรัพย์สิน และบุคลากรซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญซึ่งผู้บริหารต้องให้ความใส่ใจและดำเนินการด้วยหลักและเหตุผลที่สามารถนำมาเป็นปฏิบัติได้ โดยให้ได้ผลเป็นไปอย่างรูปธรรม สามารถลดปัญหาด้านอุบัติเหตุได้จริง และสร้างเสริมวิสัยทัศน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติ ให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานอย่างถูกต้อง

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพจำกัด จังหวัดลพบุรี มีข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ผลจากการศึกษาและวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ ของบริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด มีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานน้อยที่สุดคือ ด้านจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทนดังนั้นควรศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญกำลังใจและความพอใจในการทำงานในด้านจัดให้มีการจ่ายรางวัลค่าตอบแทน ซึ่งถือเป็นบทบาทหน้าที่อย่างหนึ่งของผู้บริหารเพื่อการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบ ระดับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในการสร้างขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทในสาขาอื่นๆทุกจังหวัดทั่วไประเทศเพื่อให้ได้ผลการวิจัยครอบคลุมทั่วทั้ง บริษัทผลิตภัณฑ์อาหารเพื่อสุขภาพ จำกัด