



# วารสารวิชาการ อุตสาหกรรมศึกษา

วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (90-95)

## ความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในองค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัทธนบุรี เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด

อภิชัย จักรีมงคล, พงศ์ ทรดาล, สมเดช ฉေးไสย

สาขาวิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม  
39/1 ถ.รัชดาภิเษก แขวงจันทรเกษม เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีจุดประสงค์เพื่อศึกษาระดับความภาคภูมิใจในองค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเปรียบเทียบขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในองค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัทธนบุรี เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด จำนวน 225 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย 1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล 2. ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร 3. ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง พนักงานที่มี เพศ อายุ และสถานภาพสมรส ต่างกัน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวก ( $r = .813$ ) กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ความภาคภูมิใจในองค์กร, ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### Abstract

The purposes of this research were to study the level of organizational pride and work morale of employees. and to compare work morale of employees according to their personal factors; gender, age, marital status, level of education, and years of work, and to investigate the relationship between organizational pride and work morale of employees.

The samples were 225 employees at Thonburi Entertainment Co., Ltd., selected by the proportional stratified random sampling. Data were collected by using questionnaire which had 3 parts: information regarding

อภิชาติ จักรีมงคล, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (90-95)

personal factors, organizational pride, and work morale of employees. Statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results of the study were as follows: Most employees had moderate level of organizational pride. And work morale in high Level. Employees who had different gender, age, and marital status had significant difference of work morale with a statistical significance at .01 level. There were a positive relationship between organizational pride and work morale of employees with a statistical significance at .01 level.

**Keyword:** Organization Pride, Work Morale of Employees.

## ภูมิหลัง

การแข่งขันทางธุรกิจในยุคโลกไร้พรมแดน (Globalization) เป็นการแข่งแบบเสรีที่ทุกธุรกิจทุกประเทศต่างต้องเผชิญเพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้น และเพื่อให้สามารถแข่งขันกับระดับโลกได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ควรสนใจในการพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรส่งผลให้องค์กรได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะนำความเจริญก้าวหน้ามาสู่องค์กร สิ่งหนึ่งที่องค์กรควรคำนึงถึงและตระหนักอยู่เสมอ คือจะพัฒนาอย่างไร เพื่อจูงใจและส่งเสริมให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและก่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร รวมถึงลดการสูญเสียในสิ่งที่อาจเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น

องค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งถ้าคนมีความพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานดีก็จะส่งผลดีในการทำงานและเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของคนรวมถึงผลผลิตใหแก่องค์กรอีกด้วย (ธีรนุช ติระณะประกิจ, 2546) ได้กล่าวว่า ในช่วงศตวรรษที่ 21 ประเทศอุตสาหกรรมต่าง ๆ ได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) มาใช้เป็นครั้งแรกซึ่งเรื่องดังกล่าวจะเน้นในเรื่องการที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งแต่ละประเทศจะใช้วิธีการที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ในยุโรปมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ข้อเรียกร้องทางกฎหมายเกี่ยวกับงาน กล่าวคือ ในยุโรปมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ข้อ

เรียกร้องทางกฎหมายเกี่ยวกับงาน ส่วนในสหรัฐอเมริกามีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานร่วมกันซึ่งจะเห็นได้ชัดเจน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้มองเห็นว่าองค์กรที่จะประสบความสำเร็จในอนาคตจะต้องเป็นองค์กรที่สามารถค้นพบวิธีการสร้างให้พนักงานในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกมีคุณค่าที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานซึ่งจะสามารถส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งคุณภาพชีวิตในการทำงานรวมถึงรูปแบบในการดำเนินชีวิต ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในองค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งผลจากการวิจัยครั้งนี้จะส่งผลให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในองค์กรและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยจะทำการศึกษาพนักงานของบริษัทธนบุรี เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด ซึ่งดำเนินธุรกิจด้านการบันเทิงต่าง ๆ และร้านอาหารต่าง ๆ ด้วยความชำนาญผสมกับประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ จนสามารถสร้างความมั่นใจและความเชื่อถือที่ลูกค้ามีต่อบริษัทฯ ได้ นอกจากนี้บริษัทฯเองมีความต้องการที่พัฒนาองค์กรเพื่อให้ทันต่อการแข่งขันทางด้านการตลาดในปัจจุบัน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่จะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

อภิชัย จักรีมงคล, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (90-95)

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับความภาคภูมิใจในองค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในองค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

### ความสำคัญของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในองค์กรและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
4. สามารถนำผลจากศึกษาวิจัยมาประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. สามารถนำผลจากศึกษาวิจัยมาเป็นแนวทางในการเสริมสร้างและเพิ่มระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัทธนบุรี เอ็นเทอร์เทนเมนท์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 516 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้การวิจัย ผู้วิจัยทำการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการของยามาเน (Yamanec', 1979) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % หลังจากได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน แล้วเลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิในจำนวนที่เป็นสัดส่วนกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มย่อย โดยทำการแบ่งเป็น

สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 225 คน

3. การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความภาคภูมิใจในองค์กรและขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิ่ง (Huse and Cumming. 1985)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน
2. ความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานตัวแปรตาม
  1. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น
    - 1.1 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
    - 1.2 ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่
    - 1.3 ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท
    - 1.4 ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

### สมมติฐานในการวิจัย

1. พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ดังนี้
  - 1.1 พนักงานที่มีเพศต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.2 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
  - 1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- พนักงานที่มีอายุงานต่างกันมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อภิชาติ จักรีมงคล, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เฉยไสย  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (90-95)

2. ความภาคภูมิใจในองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

### สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้อมูลเกี่ยวกับความภาคภูมิใจในองค์กรและข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ได้จากการตอบแบบสอบถาม พบว่า

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และอายุงาน จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1.1 พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.2 พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.3 พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบค่าที (t-test) พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งผลการวิเคราะห์ที่ได้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

1.5 พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันจะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยขออธิบายแยกตามสมมติฐานย่อยดังนี้

2.1 ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ พบว่า ความ

*อภิชัย จักรีมงคล, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย*  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (90-95)

ภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านนโยบายการบริหารของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ความภาคภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูง กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

### อภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงระดับความภาคภูมิใจในองค์กรและระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนบุรี เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างความภาคภูมิใจในองค์กรกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธนบุรี เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด ว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาและส่งเสริมการบริหารจัดการองค์กร อันจะนำมาซึ่งองค์กรที่มีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นสำคัญของผลการวิจัยในครั้งนี้มาอภิปรายผลดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีความเห็นว่าเนื่องจากบริษัทธนบุรี เอ็นเตอร์เทนเมนท์ จำกัด เป็นบริษัทที่ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ทั้งยังมีการนำแนวคิดและเทคนิคการบริหารใหม่ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์กรอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีการจ่ายผลตอบแทนต่อการทำงานที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม รวมถึงบริษัทได้ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้แก่พนักงานเพื่อให้ได้มีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม พนักงานมีการรับรู้ถึงบริษัทในแง่ดี มีความรู้สึกยินดีที่ได้ทำงานในองค์กรนี้ ซึ่งทำให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร และมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก

### ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรมีการจัดให้พนักงานของบริษัทในแต่ละหน่วยงานได้มีโอกาสเข้าร่วมรับการฝึกอบรมตามที่หน่วยงานต่าง ๆ จัดขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และเพื่อให้พนักงานสามารถนำมาปรับปรุงคุณภาพของงานให้ดีเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

2. เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น ควรมีการจัดอบรมให้แก่พนักงานทุกระดับเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงานของบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้ทราบอย่างทั่วถึงกันและจัดกิจกรรมให้พนักงานได้มีโอกาสเสนอแนะข้อคิดเห็นอันจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัท ทั้งนี้อาจมีการจัดอบรมทุก ๆ 3 เดือน เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมและทันต่อความเปลี่ยนแปลง รวมถึงให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร

3. เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ดีขึ้น บริษัทควรจัดให้พนักงานในแต่ละสายงานได้มีการพูดคุยกันในเรื่องเป้าหมายในการทำงานเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

อภิชาติ จักรีมงคล, พงศ์ ทรดาล, สมเดช เจยไสย  
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 มกราคม - มิถุนายน 2553 (90-95)

เพื่อจะได้นำมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพงานให้ดียิ่ง โดยอาจจัดให้พนักงานมีการพบปะกันทุกต้นสัปดาห์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเพิ่มเติม เช่น รายได้ ระดับตำแหน่งหน้าที่ เป็นต้น

2. ควรศึกษากับประชากรในกลุ่มอื่นที่แตกต่างกัน เช่น โรงงานอุตสาหกรรม หน่วยงานราชการหรือรัฐวิสาหกิจ เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้ว่าแตกต่างกันหรือไม่

3. ควรศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการเรียนรู้ความปลอดภัยและพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานในธุรกิจบริการต่างๆ

4. ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลรูปแบบอื่นๆ มาประกอบด้วย เช่น การสัมภาษณ์ ซึ่งจะช่วยให้รับทราบความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทจากพนักงาน

### บรรณานุกรม

- [1.] อีรณัฐ ติระณะประกิจ. (2546). *แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรการคลังในสถาบันอุดมศึกษาสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- [2.] ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อการพิมพ์ กรุงเทพฯ.
- [3.] วิชัย แหวนเพชร. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์ในการบริหารอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมกลม.
- [4.] Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota: West Publishing.