

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่นโปรดักส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่นโปรดักส์ จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานของ บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่นโปรดักส์ จำกัด จำนวน 152 คน เลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (simple random sampling) และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan (1970, p. 608) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ
2. การสร้างขวัญและกำลังใจ แบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ และลักษณะของขวัญและกำลังใจ จำนวน 30 ข้อ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานของ บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่นโปรดักส์ จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน ได้แบบสอบถามคืนมา จำนวน 108 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
3. เปรียบเทียบค่าวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ t-test และ F-test
4. เปรียบเทียบพหุคูณ เพื่อทดสอบค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จากผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนโดยวิธีของ Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.81 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 43.52 รองลงมา 36-45 ปี ร้อยละ 30.56 สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.08 รองลงมา โสด ร้อยละ 37.96 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 35.19 รองลงมา อนุปริญญา ร้อยละ 33.33 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 43.52 รองลงมา ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 37.96

2. วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55-3.89$) จำนวน 8 รายการ 5 อันดับแรก คือ

1. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ
2. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
4. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
5. อิสระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรส การศึกษาอนุปริญญา

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50-3.81$) จำนวน 5 รายการ คือ

1. การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
3. ชั่วโมงการปฏิบัติงานเหมาะสม
4. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
5. ทักษะคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศหญิง อายุ 25-35 ปี สถานภาพโสด

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานมีความคิดเห็น โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62-3.94$) จำนวน 7 รายการ 5 อันดับแรก คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
2. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
3. ความร่าเริงแจ่มใสในการปฏิบัติงาน
4. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
5. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท

ซึ่งมีค่าสอดคล้องกับเพศชาย และเพศหญิง อายุ 25-35 ปี และ 36-45 ปี สถานภาพโสด และสมรส การศึกษาอนุปริญญา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานมีความเชื่อถือวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว

2. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 รายการ คือ

1. อีตระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
3. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข
4. ได้รับการยอมรับในความสามารถ

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 10 รายการ คือ

1. ผู้บริหารวางกฎข้อบังคับละเอียดรัดกุม
2. อีตระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
3. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
4. พนักงานมีความเชื่อถือนวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว
5. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข
6. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
7. ค่าตอบแทนการทำงานเหมาะสมเป็นธรรม
8. มีความก้าวหน้าในอาชีพ
9. ได้รับการยอมรับในความสามารถ
10. สุขภาพจิตของพนักงานมีผลต่อขวัญและกำลังใจ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ
สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งเสริมขวัญและกำลังใจ

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 6 รายการ คือ

1. อีตระในการติดต่อสื่อสารกับผู้บริหาร
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับผู้บริหาร
3. พนักงานมีความเชื่อถือนวางใจผู้บริหารเสมือนคนในครอบครัว
4. ผู้บริหารมีลักษณะเป็นเพื่อนร่วมงานร่วมทุกข์ร่วมสุข
5. ได้รับมอบหมายที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
6. ได้รับการยอมรับในความสามารถ

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีความก้าวหน้าในอาชีพ

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ มีการแข่งขันที่ผู้อื่นไม่สามารถเอาชนะได้

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ ทศนคติทั่วไปของพนักงานที่มีต่อบริษัท

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

พนักงานสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความพึงพอใจในหน้าที่การงานที่ปฏิบัติ
2. ความพึงพอใจที่มีต่อมาตรฐานของงาน

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ ลักษณะท่าทางและบทบาทของผู้บริหารต่อพนักงาน

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 1 รายการ คือ การปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานในบริษัท

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานเพศชาย และเพศหญิง มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. ความจงรักภักดีต่อบริษัท ปกป้องผลประโยชน์ของบริษัท
2. พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานรักษาระเบียบวินัย

พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานรักษาระเบียบวินัย
2. พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท

พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จำนวน 2 รายการ คือ

1. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
2. การพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพแก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง

และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ คือ พนักงานกระตือรือร้นและเต็มใจร่วมแก้ปัญหาบริษัท

พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 รายการ คือ

1. การทุ่มเทความสามารถ กำลังกาย ความคิดเพื่อความเจริญก้าวหน้าของบริษัท
2. พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไฮเทคพรีซิชั่น โปรดักส์ จำกัด ได้ผลการวิจัยที่สามารถนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 64.81 อายุ 25-35 ปี ร้อยละ 43.52 สถานภาพสมรส ร้อยละ 49.08 ระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า ร้อยละ 35.19 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท ร้อยละ 43.52 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อาคม ฉันทเจริญโชค (2545) ศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท ซีพลาอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานฝ่ายผลิตจบการศึกษาระดับ ม.3/ม.6 หรือปวช. เป็นส่วนมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกริกชัย เกิดเสมอ (2546) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจของพนักงาน บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า บริษัท ปูนซีเมนต์นครหลวง จำกัด (มหาชน) มีอายุอยู่ระหว่าง 25-30 ปี จากข้อค้นพบดังกล่าว สภาพทางจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกนึกคิดที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดัน หรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กรที่อยู่รอบตัวเขา และจะมีปฏิกิริยาโต้กลับ คือพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อผลงานของบุคคลนั้น

2. วิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ และลักษณะของขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.58$ และ 3.74 ตามลำดับ) สำหรับองค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ สังคม อ่วมศรี (2546) ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษา สาขาแพชั่นไอซ์แลนด์ ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมพนักงาน บริษัท บิ๊กซี ซูเปอร์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) : กรณีศึกษา สาขาแพชั่นไอซ์แลนด์ มีสภาพขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จากข้อค้นพบดังกล่าว แม้ว่าขวัญและกำลังใจเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นและวัดได้ยากแต่เราก็สามารถรู้สึกและสังเกตได้ นอกจากนี้ ขวัญและกำลังใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารควรรับรู้ เพราะขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคะแนนขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ดังนี้

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

องค์ประกอบสำคัญของขวัญและกำลังใจ พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ

ลักษณะของขวัญและกำลังใจดี พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เกริกชัย เกิดเสมอ (2546) ที่พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน เช่น เพศ อายุ อายุการทำงาน การศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากข้อค้นพบดังกล่าว นอกจากจะให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมแล้ว ยังเน้นให้ทุกคนรู้จักปรับปรุงงานของตนเองเป็นหลัก เพราะผู้ปฏิบัติย่อมรู้ดีว่าปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานเป็นอย่างไร โดยเริ่มจากการสังเกตสภาพแวดล้อมในการทำงานรอบ ๆ ตัวของเราก่อน

ข้อเสนอแนะ

1. จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
2. ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารทำการปรับปรุงและพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามไฮเทคพีริซิ่น โปรดักส์
3. ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือสนใจที่จะศึกษาสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประกอบการพัฒนาการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทอื่น ๆ เพื่อส่งผลให้บริษัทมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
4. จากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความแตกต่างกัน บริษัทฯ ควรทำการพัฒนาและปรับปรุงทางด้านองค์ประกอบและลักษณะสำคัญของขวัญและกำลังใจของพนักงานให้มีความสัมพันธ์กันในด้านต่าง ๆ