

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม Work Morale of Support Personnel at Rajabhat Maha Sarakham University

วรารพ ลาวงศ์¹ เสาวลักษณ์ นิกอร์พิทยา² และวิทยา เจริญศิริ³

Waraporn Lawong¹, Sauwaluck Nikornpitaya² and Witaya Charoensiri³

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม^{1,2,3}

Public Administration, Faculty Of Political Science And Public Administration,

Rajabhat Maha Sarakham University^{1,2,3}

Corresponding author, E-mail : takwara_l@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2) เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกันและ 3) ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 205 คน ได้มาโดยใช้ตารางของเครชีและมอร์แกนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่มเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.933 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t -test (Independent Sample) และ F -test (One Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนกตามเพศ อายุและอายุงาน พบว่า มีขวัญกำลังใจที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพนักงานสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ รองลงมา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงาน พนักงานสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

แต่ยังต้องการให้ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ในเรื่องของการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการที่ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน เช่น บำนาญ ค่าศึกษาบุตร

คำสำคัญ : ขวัญกำลังใจ ; การปฏิบัติงาน ; พนักงานสายสนับสนุน



ABSTRACT

The research aimed to investigate the morale for job performance of administration support officers of Rajabhat Maha sarakham University, to compare the morale for job performance of the support officers regarding gender, age, educational background and work experience, and to find useful suggestions for the job performance. The samples were 205 administration support officers of Rajabhat Maha Sarakham University. They were selected by the cluster random sampling method. Robert V. Krejcie and Eayle W. Morgan method was employed to calculate sample size. The instrument was a questionnaire with a .933 reliability index. The statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation, the t-test (Independent Sample) and the F-test test (One Way ANOVA) . Content analysis was used for analyzing descriptive data.

Results of the research were as follows:

1. The research findings showed that the overall morale for job performance of the officers was at a high level The five high rated items of the morale were work conditions, personal relationships job satisfaction job security and salary and welfare
2. The findings indicated that the morale of the officers regarding the different educational backgrounds was not significantly different at the .05 level. Whereas, the morale of the officers regarding the different genders, ages, and work experiences was significantly different at the .05 level.
3. Regarding the frequency of suggestion, the most five frequent suggestions are salary and welfare, job security, job satisfaction, personal relationships, and work conditions, Additionally, the officers require absolutely accommodation and education fee of their children.

Keywords : Morale ; Work ; Support Personnel

บทนำ

การบริหารงานในองค์กรการให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนอกจากมีการวางแผนที่ดี และจัดโครงสร้างขององค์กรให้เหมาะสมแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งไปกว่านั้น คือ การจัดบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าไปทำงาน “คน”จึงเป็นปัจจัยในการดำเนินงานที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ถึงแม้ว่าองค์กรจะมีงาน มีงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างมากมายเพียงใด มีวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัย รวมทั้งมีการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพียงใด หากขาดคนหรือคนไม่มีประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่เหมาะสมกับงานการดำเนินงานนั้นก็ไม่ว่าจะดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่กลับยังจะทำให้เกิดความสิ้นเปลืองสูญเสียในการทำงานมากขึ้นการที่บุคคลจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นก็ต่อเมื่อมีขวัญและกำลังใจที่ดี ได้รับการตอบสนอง ด้านความต้องการอย่างเหมาะสม เพราะขวัญกำลังใจย่อมก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงาน [1]

ขวัญและกำลังใจของทุกคนหรือกลุ่มคนในหน่วยงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้งานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยก่อให้เกิดผลประโยชน์ที่เกื้อกูลต่อการปฏิบัติงานหลายประการ คือ มีความสนใจ ศรัทธา และเชื่อมั่นต่อหน่วยงาน มีความเสียสละ และรับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ [2] กล่าวว่าการปฏิบัติงานนั้นตัวแปรสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จหรือมีประสิทธิภาพนั้นคือ ขวัญของบุคคลและหมู่คณะนั่นเอง เพราะว่าขวัญและกำลังใจของบุคคลจะแสดงออกถึงพฤติกรรมในการทำงานว่าพอใจหรือไม่พอใจมีความสุขหรือไม่เพียงใดถ้าขวัญของบุคคลและหมู่คณะสูง ผลงานก็จะสูงตามไปด้วย แต่เมื่อใดบุคคลและหมู่คณะมีขวัญในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผลงานก็จะต่ำและขาดประสิทธิภาพตามไปด้วย แนวความคิดที่เกิดขึ้นจากความเข้าใจเกี่ยวกับบุคลากรซึ่งหมายถึงความเข้าใจเกี่ยวกับคนประการหนึ่งคือ คนมีความต้องการด้านจิตใจและความต้องการด้านสังคม

ที่ต้องมีการตอบสนอง (ซึ่งบางอย่างอาจตอบสนองได้ด้วยเงิน) ควบคู่อยู่ด้วย ความต้องการเหล่านี้มีความสำคัญต่อคนไม่น้อย และเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ [3] ซึ่งหากได้รับการตอบสนองที่เหมาะสมย่อมสร้างความพึงพอใจและขวัญกำลังใจที่ดี การที่บุคคลในองค์กรมีขวัญกำลังใจดีในการทำงาน จะสร้างให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ปฏิบัติตามระเบียบขององค์กร รู้สึกว่าตนเองและองค์กรเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และรู้สึกมีความภาคภูมิใจในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในองค์กร [4] ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคามเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 จนถึงปัจจุบัน [5] จากผลการรายงานการประเมินตนเองของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปีการศึกษา 2556 ซึ่งมีผลการปรับปรุงในเรื่องของการจัดสวัสดิการ โดยจัดตั้งกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมฐานะทางเศรษฐกิจของบุคลากรและเอาใจใส่ดูแลบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน/จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากรเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนด้านค่าใช้จ่ายแก่บุคลากร มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กสจ. มหาวิทยาลัยมีการดำเนินส่งเสริมสุขภาพ และสร้างขวัญกำลังใจให้คณาจารย์และบุคลากรเพื่อจะเป็นตัวช่วยให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข [5] ซึ่งหากองค์กรขาด การสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานก็ส่งผลไปยังความผูกพันขององค์กรได้ซึ่งงานวิจัยของ Phatcharee Srisong. [6] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ได้ทำการศึกษาพบว่า พนักงานสายสนับสนุนส่วนใหญ่ต้องการให้ผู้บริหาร ได้พิจารณาความดี ความชอบ การประเมิน การเลื่อนขั้นเงินเดือน ยังไม่เป็นระบบเปิด ถึงจะมีการประเมินในรูปแบบการจัดทำแบบฟอร์มกรอกข้อมูลตามภาระงานที่ปฏิบัติจริงก็ตาม แต่ไม่มีการจัดประชุมพิจารณาและชี้แจงให้กับพนักงานสายสนับสนุนได้ว่ายึดเกณฑ์ใดในการตัดสินใจในเรื่องการขึ้นเงินเดือน ส่วนในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล จากผลการศึกษาเป็นไปได้อาการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และไม่มีเกณฑ์ในการปรับเงิน

เดือนขึ้นตามวุฒิเมื่อพนักงานสายสนับสนุนมีการศึกษาที่สูงขึ้นก็ตาม ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่า เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนมีจำนวนมาก การที่จะส่งเสริมให้พนักงานเข้าศึกษาต่อทั่วถึงเป็นไปได้ยาก ส่วนในด้านสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลา ยังต้องคำนึงถึงภารกิจหน้าที่ว่าสมควรที่จะมีการจ่ายค่าตอบแทนหรือไม่ โดยต้องดูตามระเบียบของทางราชการ และเชื่อมโยงไปยังงานวิจัยของ Chatree Chaknarrai. [7] พบว่า บุคลากรภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงสุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับคำนิยามขององค์กร รองลงมา คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กรและบุคลากรต้องการให้มีการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีความยุติธรรม และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใส ยุติธรรมควรมีการจัดสรรทุนสำหรับเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยความยุติธรรมควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของบ้านพักสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อบุคลากร และมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้วยความขยัน หมั่นเพียร มหาวิทยาลัยควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมการทำงานโดยการใส่ใจในการทำงานของลูกน้องโดยไม่แบ่งชนชั้น ระหว่างสายสอนกับสายสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของลูกน้องด้วยความจริงใจ ซึ่งไม่ใช่หวังแต่ผลประโยชน์ของตนอย่างเดียวและผู้บังคับบัญชาควรมีการระบาระบารมณีกโรธ และอารมณ์ไม่พอใจที่รุนแรงต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจา หรือกิริยาท่าทาง เพื่อเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการสร้างขวัญกำลังใจการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี



จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาวิจัยกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามซึ่งเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยและปรับปรุงการบริหารงานบุคคลดั่งนั้นเพื่อให้ทราบปัจจัยต่างๆที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนเพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไขปัญหา และเป็นข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและปรับปรุงการบริหารองค์การ หรือพิจารณาแนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดำเนินงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุระดับการศึกษาและอายุงานที่แตกต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความนี้ผู้เขียนได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดโดยเริ่มจากการศึกษาจากปรากฏการณ์ (Phenomena) [8] เป็นการเบื้องต้นของการพัฒนาขอบเขตด้านเนื้อหาสาระหรือกรอบแนวคิด จากนั้น

ทำการพัฒนาด้วยวิธีการ ที่หลากหลายเริ่มต้นจากวิธีการคิดเชิงเหตุผล [9] การศึกษานำร่อง (Pilot study) ซึ่งเป็นการพัฒนากรอบแนวคิดจากทฤษฎีฐานราก [2] การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้มีประสบการณ์ทางการวิจัยและการบริหารงานภาครัฐด้วยวิธีการจัดการความรู้ (KM) [10] ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อหาความลงตัวของกรอบแนวคิดการวิจัยของ Sanya Kenaphoom. [11] และทำการตรวจสอบกรอบแนวคิดการวิจัยให้มีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น โดยวิธีการบูรณาการระเบียบวิธีที่หลากหลาย [12] และผู้วิจัยเขียนกรอบแนวคิดการวิจัยแบบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร [13] ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 436 คน

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 205 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครซีและมอร์แกน

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำนวน 5 ด้าน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอหนังสือแนะนำตัวจากคณะรัฐศาสตร์ และ รัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อขอความร่วมมือไปยังอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อให้บุคลากรตอบแบบสอบถามจากนั้นนำแบบสอบถามและหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เก็บข้อมูลโดยการส่งและเก็บรวบรวมแบบสอบถามผู้วิจัยได้นัดหมายเพื่อเก็บแบบสอบถามคืน โดยดำเนินการขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยแจกแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 205 ชุด และ เก็บคืนได้ 205 ชุดคิดเป็น 100 %

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม การแจกแจงความถี่ค่าร้อยละ

2. การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานโดยการทดสอบค่าที

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพศอายุ ระดับการศึกษา และ อายุงานโดยการทดสอบค่าที

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ อายุงานโดยการทดสอบค่าเอฟแบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีที่ผลการทดสอบมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีดังนี้

ผลการวิจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ปรากฏผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงาน รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานยกย่องและมีความเชื่อความสามารถในการปฏิบัติงานของท่านรองลงมา ท่านได้รับการยอมรับนับถือ

ในความสามารถและผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรในหน่วยงานมีสัมพันธภาพอันดี และบุคลากรในหน่วยงานเคารพนับถือซึ่งกันและกันไว้วางใจกัน

1.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อโดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ ท่านได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองมีความถนัด รองลงมา หลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะในการทำงาน และงานที่ท่านปฏิบัติมีจะประสบความสำเร็จเป็นส่วนใหญ่และเป็นที่น่าภาคภูมิใจ

1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 4 ข้อโดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือ งานที่ปฏิบัติถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติและภูมิใจ รองลงมางานที่ปฏิบัติมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการกำหนดตำแหน่งเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงานของพนักงานในแผนอัตราค่าจ้าง 3 ปี) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือตำแหน่งที่ท่านครองอยู่สามารถเลื่อนระดับได้สูงขึ้น รองลงมามีความเสมอภาคในการพิจารณาแต่งตั้งโอน (ย้าย) และการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนระดับมีระบบอุปถัมภ์ (ระบบพรรคพวก)

1.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือผู้บริหารมีความเอื้ออาทรต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน รองลงมาเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้รถยนต์ของสำนักงานในการเดินทางไปติดต่อราชการ และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ตามลำดับอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ข้อหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานสายสนับสนุน ได้ศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปีและการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตรค่าเช่าที่พักมีความเหมาะสมและรวดเร็ว

1.5 ด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ 3 ลำดับคือท่านมีอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย รองลงมาท่านทำงาน



ภายในอาคาร และห้องทำงานที่สะดวกสบาย และท่านมีภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนกตามเพศอายุระดับการศึกษา พบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.1 จำแนกตามเพศโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยรวมมีขวัญกำลังใจที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่ามีนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.2 จำแนกตามอายุ โดยรวมและรายด้านพบว่าพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีขวัญกำลังใจไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.3 จำแนกตามระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านพบว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่มีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความพึงพอใจในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2.4 จำแนกตามอายุงานโดยรวมและรายด้านพบว่าพนักงานสายสนับสนุนที่มีอายุงานแตกต่างกันมีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่สถิติที่ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน คือด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามพบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการรองลงมา ด้านความมั่นคงในการทำงานด้าน

ความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานและด้านสภาพการทำงานเมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน คือ มหาวิทยาลัยควรมีการจัดโครงการสำหรับพนักงานมีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีสำหรับเพื่อนร่วมงานรองลงมาผู้บังคับบัญชาควรดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้หลักประชาธิปไตยและผู้บังคับบัญชาควรให้คำปรึกษาแนะนำและคอยช่วยเหลือแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรมีการถ่ายทอดการปฏิบัติงานสม่ำเสมอรองลงมา ควรมีแนวทางและนโยบายสำหรับการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และมหาวิทยาลัยควรหาขบวนการขั้นตอนสำหรับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

3.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน คือ มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนระดับให้ชัดเจน รองลงมา ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสความก้าวหน้าของพนักงานเท่าเทียมกับข้าราชการประเภทอื่นและมหาวิทยาลัยควรเสมอภาคในการพิจารณาแต่งตั้งโอน (ย้าย)

3.4 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการคือ ควรมีสวัสดิการสำหรับการเบิกจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตรค่าเช่าที่พักสำหรับพนักงานสายสนับสนุนรองลงมา มหาวิทยาลัยควรมีการงบประมาณสำหรับการให้ทุนศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทให้เพียงพอต่อพนักงานสายสนับสนุน และหน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานสายสนับสนุนได้ทัศนศึกษาดูงานเป็นประจำทุกปี

3.5 ด้านสภาพการทำงานคือ ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีการแสดงความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติงานได้ รองลงมา หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมสำหรับการสร้างความสุขกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตน และควรมีการกำหนดสำหรับภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติให้ชัดเจน

สรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาสรุปผลและอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสาย

สนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับความสำคัญค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ด้านสภาพการทำงาน รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการอาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารได้เร่งเห็นความสำคัญของพนักงานสายสนับสนุนให้ขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงานในเรื่องของการปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในสำนักงานและมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว ด้านของการจัดอุปกรณ์สำหรับการปฏิบัติงานที่ทันสมัยอยู่เสมอ ง่ายต่อการปฏิบัติงาน เช่น การนำโปรแกรมสำเร็จรูปช่วยในการปฏิบัติงาน การแบ่งภาระงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงส่งผลให้พนักงานสายสนับสนุนมีความสุขต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jessadam Ranong. [14] ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันราชภัฏสวนสุนันทาในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยแรงจูงใจภายในมากเป็นอันดับที่ 1 โดยเฉพาะพบว่าแรงจูงใจระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จส่วนแรงจูงใจภายนอกมากเป็นอันดับที่ 2 โดยเฉพาะพบว่าแรงจูงใจระดับมากเป็นอันดับแรกคือตั้งใจทำงานและสอดคล้อง มณีรัตน์ แสงกล้า [5] ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมพบว่ามีความจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่ามีความจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้ง 10 ข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับคือลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รองลงมา ความสำเร็จของงานและการปกครองบังคับบัญชามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chatree Chaknarriai. [7] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับระดับปานกลาง สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสูงที่สุดโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและยอมรับค่านิยมขององค์กรรองลงมา คือความเต็มใจที่จะทุ่มเท ความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็น

สมาชิกภาพในองค์กร

2. ผลการเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนกตามเพศอายุและอายุงาน พบว่า มีขวัญกำลังใจที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมพนักงานสายสนับสนุนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่มีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าขวัญกำลังใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานด้านความพึงพอใจในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการความแตกต่างระหว่างเพศ อายุ และอายุงาน นั้นเป็นสิ่งที่ส่งผลให้พนักงานสายสนับสนุนมีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความไม่เข้าใจการสั่งการของผู้บังคับบัญชา และการรับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ตรงกัน จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่สอดคล้องกันอีกทั้งในเรื่องของอายุงาน พนักงานที่มีอายุงานมากในการปฏิบัติงานค่อนข้างมีปัญหาหน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Jessadam Ranong. [14] ได้ศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สาย ข และสาย ค. และพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการในกลุ่มสาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ผลการเปรียบเทียบที่จำแนกตาม เพศระดับการศึกษาสถานภาพการสมรสอายุจริง ในปัจจุบันอายุการทำงาน คณะที่สังกัดสายงาน ระดับตำแหน่ง ลักษณะตำแหน่งงาน และเงินเดือน พบว่า มีขวัญกำลังใจที่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sunantha Phongprasertsri. [15] ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคามการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจังหวัดมหาสารคามที่มีระดับการศึกษาตำแหน่งและเงินเดือนต่างกันมีความจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามพบว่า พนักงานสายสนับสนุนมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการรองลงมา ด้านความมั่นคงใน



การทำงานด้านความพึงพอใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านสภาพการทำงานพนักงานสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังต้องการให้ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมและปรับปรุงแก้ไขให้ดียิ่งขึ้น ในเรื่องของการเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการที่ยังไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน เช่น บ้านพัก ค่าศึกษาบุตร ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับเรื่องของการพักอาศัยจึงได้มีการเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยได้ทำการก่อสร้างเพิ่มให้เพียงพอต่อการให้บริการสำหรับพนักงานสายสนับสนุนทุกคน ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถให้พนักงานได้ลดค่าใช้จ่ายได้เป็นอย่างมาก อีกทั้งในเรื่องของการสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับพนักงานสายสนับสนุนต้องการเรียนที่สูงขึ้นจนถึงในระดับปริญญาเอก เพื่อเป็นการเพิ่มให้พนักงานได้มีความรู้ และสร้างคุณภาพให้การปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chatree Chaknarriai. [7] ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากร ต้องการให้มหาวิทยาลัยมีความยุติธรรม และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนให้มีความโปร่งใส ยุติธรรม ควรมีการจัดสรรทุนสำหรับเรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นด้วยความยุติธรรมควรมีการเพิ่มสวัสดิการในเรื่องของบ้านพักสำหรับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอต่อบุคลากร และมหาวิทยาลัยควรเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อสภาคณาจารย์ และข้าราชการด้านความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยควรมีการมอบรางวัลสำหรับบุคลากรที่ทำหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ มหวิทยาลัยควรมีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริมการทำงานโดยการใส่ใจในการทำงานของลูกน้องโดยไม่แบ่งชนชั้น ระหว่างสายสอน กับสายสนับสนุน ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและเข้าใจในการทำงานของลูกน้องด้วยความจริงใจ ซึ่งไม่ใช่หวังแต่ผลประโยชน์ของตนเองอย่างเดียว และผู้บังคับบัญชาควรมีการรับทราบอารมณ์โกรธ และอารมณ์ไม่พอใจที่รุนแรงต่อการทำงานของลูกน้อง ไม่ว่าจะด้วยวาจา

หรือกิริยาท่าทาง

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1. มหาวิทยาลัยฯ ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับการจัดโครงการสำหรับพนักงานจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีสำหรับเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยลดปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้เป็นอย่างดี
2. ผู้บังคับบัญชาควรมีการถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ กฎ ข้อบังคับสำหรับการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ
3. มหาวิทยาลัยฯ ควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการ กฎ กติกา สำหรับการส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนมีการส่งตัวเองเพื่อเข้ารับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนระดับขึ้นสำหรับการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
4. มหาวิทยาลัยฯ ควรจัดสวัสดิการในเรื่องการจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตรค่าเช่าที่พักให้เพียงพอต่อพนักงานสายสนับสนุน
5. ผู้บริหารควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสายสนับสนุนกล้าคิด และแสดงความคิดเห็นและมีข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติงานได้ตามเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

- [1] Office of Standards and Quality Assurance. (2013). **Self Assessment Report**. Mahasarakham : Office of Standards and Quality Assurance, Rajabhat Maha sarakham University.
- [2] Sanya Kenaphoom. (2015). "The Research Conceptual Framework Establishment by the Grounded Theory". **VRU Research and Development Journal, Humanities and Social Science**, 10 (3), September-December.
- [3] Thongchai Santiwong. (1996). **Personnel management**. Bangkok: Thai WattanaPanich
- [4] Preeyaporn Wonganutrohd. (1998). **Psychology of Human Resource Management**. Bangkok : Media

- Center.
- [5] Maneerat Seangklar. (2013). **A Motivation to Happy-Working Performance of the Rajabhat Mahasarakham's Staffs**. Master of Political Science Independent Study :RajabhatMahasarakham University.
 - [6] Phatcharee Srisong. (1991). **Mental health problems in the organization**. Bangkok : Prasarnmid Printing house
 - [7] Chatree Chaknarriai. (2015). **Factors influencing organizational engagement of personnel, Rajabhat Mahasarakham University**. Master of Public Administration Thesis : Rajabhat Mahasarakham University.
 - [8] Sanya Kenaphoom. (2014A). "Research Philosophy; Qualitative : Quantitative". **Journal of Political Science and Law Kalasin Rajabhat University**, 3 (2), 49-51.
 - [9] Sanya Kenaphoom. (2014B). "**Establish the Research Conceptual Framework in Public Administration by the Rational Conceptual thinking**", 16 (1), 1-9.
 - [10] Sanya Kenaphoom. (2014C). "A Creation of a Research Conceptual Framework for Public Administration by Knowledge Management Methodology" **Journal of Humanities and Social Sciences, Ubon Ratchathani University**, 5 (2) , 13-32.
 - [11] Sanya Kenaphoom. (2014D). "The creating of Quantitative Research Conceptual Framework of Public Administration by Literature Review". **UdonthaniRajabhat University Journal of Humanities and Social Science**, 3 (1): January-June 2014.
 - [12] Sanya Kenaphoom. (2013). **The Creating Of The Survey Research Conceptual Framework On Public Administration**. ValayaAlongkorn Review, 3 (2) : July-December 2013, 3 (2), 169-185
 - [13] Sanya Kenaphoom. (2014จ). The Writing Format of Research Conceptual Frameworks on Management. **Rajabhat Maha Sarakham University Journal (Humanities and Social Sciences)**, 8(3) : September-December 2014, 33-34.
 - [14] Jessadarn Ranong. (2006). **Expected roles and actual roles of Advisors as perceived by under graduate students, Faculty of Political Science, Thammasat University**. Bangkok : Thammasat University.
 - [15] SunanthaPhongprasertsri. (2007). **Working Incentives of Supportive Personnel at Rajabhat Maha Sarakham University Mahasarakham Province**. Master of Public Administration Thesis : Rajabhat Maha Sarakham University.

