บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาขอนำเสนอสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้สรุปผลการศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการกรอกแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 79.10 รองลงมา คือ จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 11.00 และน้อยที่สุด คือ ประถมศึกษาหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 1.40

อายุงาน ส่วนใหญ่อายุงานอยู่ในระดับ 5 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.5 ปี รองลงมา คือ อายุงาน 1-2 ปี คิดเป็น ร้อยละ 22.30 และน้อยที่สุด คือ อายุงาน 3-4 ปี คิดเป็น ร้อยละ 19.20

ประเภท ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 78.20 รองลงมาคือ ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งประเภทพนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 11.60 และน้อยที่สุด คือ ข้าราชการ(สายสนับสนุน) คิดเป็นร้อยละ 4.20

2. ผลวิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยรวมพบว่ามีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 ลำดับ คือ ความสำเร็จของงาน (μ = 4.13, σ= 0.48) รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา (μ= 4.07, σ= 0.67) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (μ = 3.97, σ = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อ พบว่า

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มากที่สุดคือ พนักงานสายสนับสนุนมีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ (μ = 4.27, σ = 0.59) รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย (μ = 4.19, σ = 0.58) และน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ (μ = 3.90, σ = 0.70)

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือ ในความรู้และความสามารถของพนักงานสายสนับสนุน (μ = 4.03, σ = 0.71) รองลงมา คือ เพื่อร่วมงานยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของงาน (μ = 4.01, σ = 0.74) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของพนักงานสายสนับสนุน (μ = 3.79, σ = 0.91)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ มากที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ (μ = 3.39, σ = 1.19) รองลงมาคือ พนักงานสายสนับสนุนมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (μ = 3.00, σ = 1.26) และน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ (μ = 3.06, σ = 1.29)

2.4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มี

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มากที่สุด คือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.88, \sigma = 0.87$) รองลงมา คือ พนักงานสายสนับสนุนรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\mu = 3.88, \sigma = 0.75$) และน้อยที่สุด คือ พนักงานสายสนับสนุนได้รับมอบหมายให้มีอำนาจในการตัดสินใจใน การปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\mu = 3.63, \sigma = 1.06$)

2.5 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข อยู่ในระดับมากที่สุด คือ งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.00, \sigma = 0.77$) รองลงมา คือ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบอยู่มีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ($\mu = 3.96, \sigma = 0.84$) และน้อยที่สุดคือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.91, \sigma = 0.74$)

2.6 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($\mu = 3.95, \sigma = 0.76$) รองลงมา คือ สายการบังคับบัญชาถูกต้องเหมาะสม ($\mu = 3.92, \sigma = 0.75$) และน้อยที่สุด คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ($\mu = 3.85, \sigma = 0.69$)

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.7 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี ($\mu = 4.15, \sigma = 0.70$) รองลงมา คือผู้บังคับบัญชากล้าตัดสินใจแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง ($\mu = 4.14, \sigma = 0.77$) และน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.99, \sigma = 0.88$)

2.8 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม (μ= 4.06, σ = 0.82) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้บังคับบัญชา (μ= 4.03, σ = 0.85) และน้อยที่สุด คือ เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน (μ= 3.87, σ = 0.90)

2.9 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน (μ = 3.79, σ = 0.95) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานอย่างเป็นสัดส่วน (μ = 3.79, σ = 0.95) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน (μ = 3.75, σ = 1.01)

2.10 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ (μ = 3.39, σ = 1.23) รองลงมา คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานสายสนับสนุนเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ มีความยุติธรรม (μ = 3.25, σ = 1.21) และน้อยที่สุด ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน (μ = 3.04, σ = 1.29)

3. ผลการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจำแนกประเภทของตำแหน่งงาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจำแนกตามประเภทของตำแหน่งงาน จากศึกษาจากรายด้านพบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 3.87, σ = 0.34) รองลงมา คือ พนักงานราชการ (μ = 3.84, σ = 0.55) และน้อยที่สุด พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (μ = 3.81, σ = 0.62) และพบว่าข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุดในด้านการปกครองบังคับบัญชา (μ =

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

4.28, σ = 0.64)รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน (μ= 4.21, σ = 0.50) และน้อยที่สุดด้านความรับผิดชอบ (μ= 3.57, σ = 0.73) ลูกจ้างประจำพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุดในด้านความสำเร็จของงาน (μ = 4.06, σ = 0.39) รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (μ = 4.00, σ = 0.65) และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (μ = 3.55, σ = 0.67) พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาพบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุดในด้านความสำเร็จของงาน (μ = 4.15, σ = 0.50) รองลงมา ด้านการปกครองบังคับบัญชา (μ = 4.06, σ = 0.67) และน้อยที่สุด ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (μ = 3.25, σ = 1.20) พนักงานราชการ พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากที่สุดในด้านการปกครองบังคับบัญชา (μ = 4.10, σ = 0.62) รองลงมา ด้านความสำเร็จของงาน (μ = 4.09, σ = 0.53) และน้อยที่สุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (μ = 3.26, σ = 0.99)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน ควรปรับเพิ่มเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิการศึกษาที่จบและควรมีการจัดสวัสดิการให้เหมาะสมเพียงพอต่อการดำรงชีวิตของพนักงานสายสนับสนุนซึ่งเป็นพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนที่น้อยกว่าพนักงานสายวิชาการ ควรเปิดโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นอย่างยุติธรรม ควรมีการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานหน้าที่ เพื่อความปลอดภัยของพนักงานทุกคนเพื่อความรวดเร็วของการให้บริหารและประทับใจต่อผู้รับบริการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

อภิปรายผล

ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ในครั้งนี้มีประเด็นที่สำคัญควรแก่การนำอภิปรายผล ดังนี้

1. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อย 10 ลำดับ ดังนี้ ความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ การปกครองบังคับบัญชาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จะเห็นได้ว่าด้านที่มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ความสำเร็จของงาน เนื่องจากการบรรจุปฏิบัติงานแต่ละครั้งมีการสอบเข้ามาเพื่อปฏิบัติงานตามความถนัดของตน รวมทั้งงานที่ปฏิบัตินั้นต้องทำอยู่ทุกวัน จึงทำให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วจึงส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก อุมาภรณ์ คำศิลา (2554 : 56) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ ซึ่งมีผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคำใหญ่ อำเภอห้วยเม็ก จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก

ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม น้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุน ต้องการเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานล่วงเวลา และสวัสดิการบ้านพัก เพื่อสามารถรองรับกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก สุนันทา พงศ์ประเสริฐศรี (2550 : 91 – 94) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 10 ด้าน ส่วนแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และระดับแรงจูงใจน้อยที่สุด คือ ความรับผิดชอบ

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จำแนกประเภทของตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด เนื่องจากในเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทนที่สูง รวมถึงสวัสดิการที่ดีและสวัสดิการเอื้อถึงบิดา มารดา และบุตร น้อยที่สุดคือ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยที่สุดเนื่องจากเงินเดือน ค่าตอบแทนขาดสวัสดิการใน เรื่องที่พักค่าศึกษาบุตรที่ไม่สามารถยกหย่อน และไม่สามารถลดกึ่งหนึ่งได้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

3. พนักงานสายสนับสนุน จำนวน 354 คน มีข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุน พบว่า ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล มีผู้เสนอแนะมากที่สุด พนักงานสายสนับสนุนต้องการเงินเดือนที่สูงเท่ากับวุฒิการศึกษา ค่าตอบแทนล่วงเวลา รวมทั้งสวัสดิการ และข้อเสนอแนะน้อยที่สุดเป็นด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งนั้นต้องมีการสอบเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถของผู้สมัครที่จะปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นไม่มีปัญหา ส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

ในการศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ทำให้ผู้ศึกษาได้ข้อเสนอแนะที่จะได้นำเสนอให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทราบ เพื่อนำไปใช้ปรับปรุง ส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมากขึ้น ดังนี้

1.1 การบริหารงานที่มุ่งหวังความสำเร็จ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจให้พนักงานสายสนับสนุนทุกคนปฏิบัติงานให้มีความสุข เพื่อให้ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ ตลอดจนมีการร่วมมือประสานงานที่ดีต่อกัน มีทัศนคติ ท่าที ความรู้สึกที่ดีในการทำงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1.2 เนื่องจากพนักงานสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินประจำตำแหน่ง เพื่อให้พนักงานสายสนับสนุนมีรายได้เพียงพอในการดำรงชีพ ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ เกี่ยวกับการเงิน จะช่วยลดปัญหาการทุจริตหรือประพฤติมิชอบได้

1.3 ส่งเสริมให้พนักงานสายสนับสนุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นกว่าเดิม โดยจัดทุนการศึกษาเพิ่มให้ทั่วถึง อันเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และนำความรู้เข้ากลับมาใช้เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน

1.4 เพิ่มงบประมาณในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร น้ำมันเชื้อเพลิงในการเดินทางติดต่อประสานงาน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ การงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY