

**ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้
สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
Morale in Job Performance of Employees
of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus**

ธีระวัฒน์ เมืองโคตร* และ สุพัตรา จุณณะปิยะ**

Thirawat Muangkot and Supatra Chunnapiya

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับขวัญกำลังใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ตัวอย่าง คือ พนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 263 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอย และการวิเคราะห์ จำแนกพหุ โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่า พิจารณาโดยรวมพนักงานเงินรายได้ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ ด้านความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยด้านงานโดยรวม ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่มีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

คำสำคัญ: ขวัญกำลังใจ, พนักงานเงินรายได้

Abstract

The purpose of this research was to study the level of morale in job performance and factors related to morale in job performance of employees of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. The samples in this study consisted of 263 employees of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were

* นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; E-mail: nbbbeer@hotmail.com

** รองศาสตราจารย์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

percentage, mean, standard deviation, analysis of variance and multiple classification analysis. The level of statistical significance was set at .05. The results of the research showed that the employees had morale in job performance at a moderate level. When each aspect was considered, it was found that the relationship between colleagues aspect was the highest, followed by working environment aspect and working satisfaction aspect, respectively. The hypothesis testing showed that the personal factors such as gender, age, education, department, length of work and monthly income did not significantly correlate with the morale in job performance. Overall work factors such as organizational commitment, working motivation and working happiness significantly correlated with morale in job performance of employees of Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus at .05 level of significance. Besides, it was found that organizational commitment and working happiness significantly correlated with working satisfaction, working environment and relationship between colleagues at .05 level of significance. Working motivation was found significantly correlated with working satisfaction, and working environment but did not correlate with relationship between colleagues.

Key Word: Morale, Employee

บทนำ

ในการบริหารงานของทุกองค์การ ทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นตัวจักรสำคัญ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามนโยบาย ดังนั้น หากองค์การใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและความตั้งใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง ทั้งนี้ บุคลากรจะมีความกระตือรือร้น เอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานได้ก็จะต้องมีขวัญกำลังใจดี กล่าวคือ ขวัญกำลังใจมีลักษณะเป็นนามธรรมเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่ก็สามารถสังเกตได้จากการแสดงออกทางพฤติกรรมของ ผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา คนที่มีขวัญกำลังใจดีก็จะเป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้นในการทำงานมีความมุ่งมั่นเอาใจใส่ รับผิดชอบต่อการกิจหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายอยู่อย่างเต็มที่ รวมทั้งมีความตั้งใจที่จะ ร่วมมือปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การ (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2553: 134-135) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งที่จะทำให้บุคคลทำงานไปได้ด้วยดีเพียงใดหรือไม่ ระดับขวัญกำลังใจของบุคคลในการปฏิบัติงานย่อมมีผลกระทบต่องานในองค์การ การนำองค์การเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยขวัญกำลังใจในการทำงานของบุคลากรเป็นสำคัญ เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนในการผลักดัน ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย และปฏิบัติตามนโยบายที่องค์การได้วางไว้ ดังนั้น องค์การควรต้องทราบถึงความต้องการพื้นฐานของบุคลากร เพื่อที่จะสนองความต้องการของเขาเหล่านั้น ที่จะนำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ และบรรลุตามเป้าหมายขององค์การต่อไป (ศิริวรรณ ฉายศิริ, 2550: 251)

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นองค์การที่ได้รับการยอมรับเรื่องของการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ โดยมีปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์การ สรุปได้ว่า มุ่งเน้นให้การศึกษาอุดมศึกษา สร้างสรรค์และพัฒนาความรู้ให้บริการทางวิชาการเชิงรุกครบวงจร เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยที่ได้มาตรฐานสากล บริหารจัดการเชิงรุกที่เน้นบูรณาการ ทำงานของหน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร และมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน ซึ่งบุคลากรสายต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ หรือบุคลากรสายสนับสนุน ต่างก็มีส่วนช่วยให้มหาวิทยาลัยแห่งนี้บรรลุเป้าหมายทั้งสิ้น พนักงานเงินรายได้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มหนึ่งที่มีจำนวนมากที่สุด อันเป็นผลจากนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ได้ทำการปรับสถานภาพจาก

ลูกจ้างชั่วคราวของหน่วยงานเป็นพนักงานเงินรายได้ โดยจ่ายค่าตอบแทนจากเงินรายได้ของหน่วยงาน และแต่งตั้งให้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งตามที่กำหนด ด้วยค่าตอบแทนที่ไม่สูง และความรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในการทำงาน เนื่องจากจะต้องทำสัญญาจ้าง ทุก 1 ปี หรือ 3 ปี หรือ 5 ปี ทำให้ขวัญกำลังใจไม่ดี ส่งผลให้พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้เป็นบุคลากรที่มีสถิติการลาออกสูงกว่าบุคลากรประเภทอื่นในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ซึ่งอัตราการลาออก เป็นทั้งข้อมูลและตัวชี้วัดสำคัญที่แสดงว่าองค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเพิ่มขึ้น จากข้อมูลสถิติการลาออกของพนักงานเงินรายได้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในปี พ.ศ.2556 พบว่า มีจำนวนพนักงานเงินรายได้ลาออกจำนวนมากถึง 84 คน นับเป็นจำนวนที่มากที่สุดนับตั้งแต่ปี พ.ศ.2550-พ.ศ.2556 เป็นต้นมา (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน, 2556) ซึ่งแนวโน้มการสูญเสียกำลังคน จากการลาออกของบุคลากร เป็นเหตุทำให้งานหรือโครงการที่กำลังดำเนินการอยู่ต้องล่าช้าออกไป หรืออาจหยุดชะงักลง และหากมีการสูญเสียบุคลากรในลักษณะเช่นนี้เรื่อยไป ย่อมทำให้เกิดความสูญเสียแก่ทางราชการทั้งในด้านค่าใช้จ่ายในการสรรหา และการฝึกอบรมให้บุคลากรใหม่ให้มีความรู้ ความสามารถและความชำนาญ ดังนั้นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยจึงควรหาวิธีการในการรักษามูลค่าของบุคลากรกลุ่มนี้ให้ยังคงปฏิบัติงานอยู่ในมหาวิทยาลัยต่อไป ซึ่งการพัฒนาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าจะทำให้พนักงานเงินรายได้มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนอย่างเต็มความรู้ความสามารถเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการนำมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย ที่วางไว้ในการศึกษาขวัญกำลังใจและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารที่จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาขวัญกำลังใจ และช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเป็นประโยชน์ในด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องนี้มีกรอบแนวคิดที่สร้างจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และรายได้ ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน และตัวแปรตามคือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน โดยผู้วิจัยได้นำแนวความคิดของนักวิชาการ ทั้งไทยและต่างประเทศมากำหนดตัวแปร กรอบแนวคิด และสมมติฐานในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และรายได้ ปรับจากแนวคิดของ นพคุณ (สุขสถาน) นิศาณานิ (2547: 203-207)

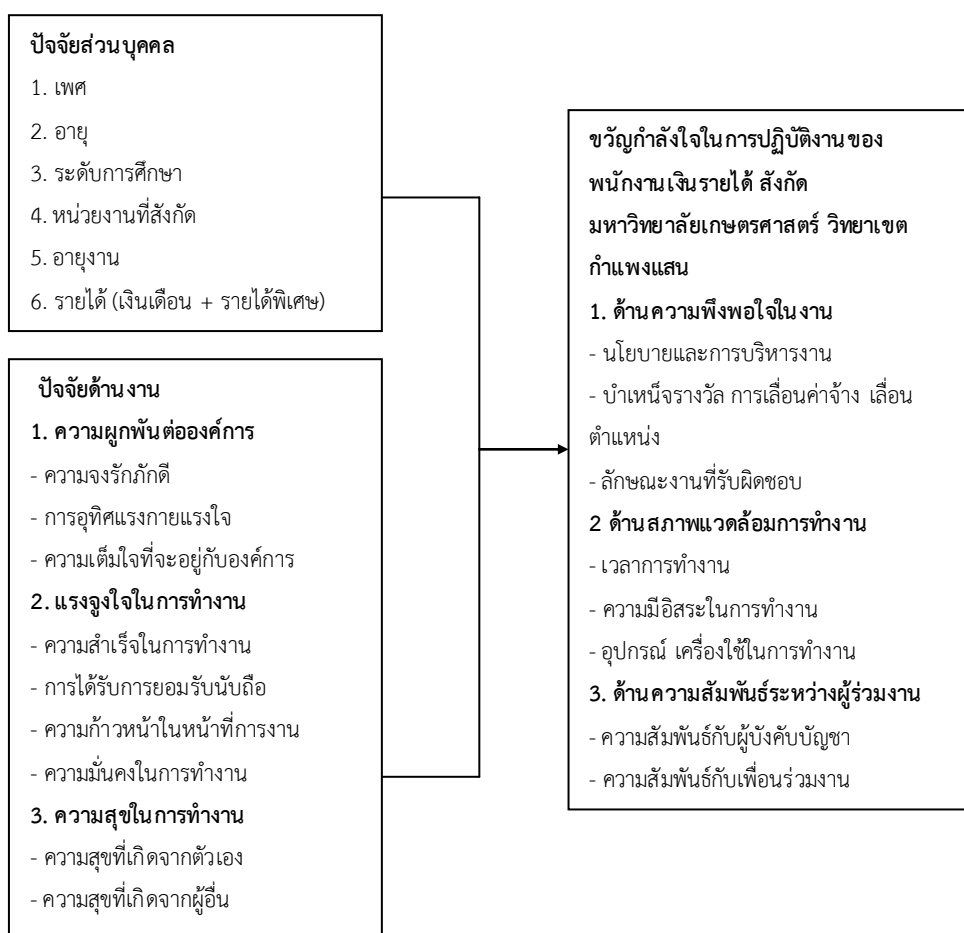
ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ปรับจากแนวคิดของ ธงชัย สมบูรณ์ (2549: 200-203) Porter and Others (1974 อ้างใน ชูลิพร ชัยมา, 2550: 17) Steers (1977 อ้างใน ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551: 105) และ Buchanan (1974 อ้างใน สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ, 2547: 11)

แรงจูงใจในการทำงาน ปรับจากแนวคิดของ คณะกรรมการวิจัยมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดกาญจนบุรี (2553) Herzberg (1959, อ้างใน บุญเลิศ สิริภทรวณิช, 2541: 148-150) ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Hertzberg's Two Factor Theory)

ความสุขในการทำงาน ปรับจากแนวคิดของ สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้ (2556) ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ (2556: 60-62)

ตัวแปรตาม ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ประกอบด้วย

1. ด้านความพึงพอใจในงาน ปรับจากแนวคิดของ นพคุณ (สุขสถาน) นิสามณี (2547: 203-207)
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับจากแนวคิดของ นพคุณ (สุขสถาน) นิสามณี (2547: 231-240)
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ปรับจากแนวคิดของ อำนวย แสงสว่าง (2540: 101-110) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553: 102)



สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และโดยรวม

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และโดยรวม

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเอกสาร ทบทวนวรรณกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องทุกชนิด หลังจากที่ได้กรอบแนวคิดทฤษฎี และทำการตั้งสมมติฐานของงานวิจัยแล้ว ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) สำหรับประชากรและตัวอย่างคือ พนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 11 หน่วยงาน ใช้การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ได้จำนวนตัวอย่าง 263 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งเป็นชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ตามหน่วยงาน (สุพัตรา จุณณะปิยะ, 2551: 119) ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนประชากรและตัวอย่างจำแนกสัดส่วนตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประชากร	ตัวอย่าง
คณะเกษตร กำแพงแสน	42	14
คณะวิศวกรรมศาสตร์ กำแพงแสน	50	17
คณะวิทยาศาสตร์การกีฬา	6	2
คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	99	34
คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์	37	13
คณะสัตวแพทยศาสตร์	143	49
สถาบันวิจัยและพัฒนา กำแพงแสน	2	1
สถาบันสุวรรณวาลกกลีเกีย	72	25
สำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน	243	83
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน	58	20
สำนักหอสมุด กำแพงแสน	14	5
รวม	766	263

ที่มา: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (2556)

ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ทดแทน (Without Replacement) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างเท่ากับจำนวนที่กำหนดไว้ในตารางที่ 1 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ซึ่งผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .8583

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามจะถูกนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นหลัก โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายข้อมูลปัจจัยด้านบุคคลของตัวอย่าง ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายปัจจัยด้านงาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ

พนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน การวิเคราะห์ความผันแปร (Analysis of Variance: ANOVA) ใช้เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ส่วนการจำแนกหมู่ (Multiple Classification Analysis: MCA) เพื่อใช้ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

สรุปผลการวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน เป็นรายด้าน

(n=263)

ปัจจัยด้านงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ความผูกพันต่อองค์กร	3.95	.48	สูง
แรงจูงใจในการทำงาน	3.52	.48	ปานกลาง
ความสุขในการทำงาน	3.62	.55	ปานกลาง
รวม	3.69	.42	สูง

พิจารณาโดยรวม ตัวอย่างมีความเห็นว่าปัจจัยด้านงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ยรวม 3.69 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นต่อด้านความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด โดยอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.95 รองลงมา คือ ด้านความสุขในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.62 และด้านแรงจูงใจในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.52 โดยอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เป็นรายด้าน

(n=263)

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.35	.57	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	3.63	.52	ปานกลาง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.74	.48	ดี
รวม	3.57	.44	ปานกลาง

พิจารณาโดยรวม ตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยรวม 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทั้ง 3 ด้าน กลุ่มตัวอย่างมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.74 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.63 และด้านความพึงพอใจ ในงานน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.35

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

ตัวแปรอิสระ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยรวม		
	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	.392		✓
1.1 เพศ	.484		✓
1.2 อายุ	.698		✓
1.3 ระดับการศึกษา	.127		✓
1.4 หน่วยงานที่สังกัด	.799		✓
1.5 อายุงาน	.727		✓
1.6 รายได้ต่อเดือน	.057		✓
2. ปัจจัยด้านงาน	.000*	✓	
2.1 ความผูกพันต่อองค์กร	.000*	✓	
2.2 แรงจูงใจในการทำงาน	.000*	✓	
2.3 ความสุขในการทำงาน	.000*	✓	

ตารางที่ 5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรอิสระ	ด้านความพึงพอใจในงาน		
	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	.659		✓
1.1 เพศ	.642		✓
1.2 อายุ	.736		✓
1.3 ระดับการศึกษา	.249		✓
1.4 หน่วยงานที่สังกัด	.799		✓
1.5 อายุงาน	.868		✓
1.6 รายได้ต่อเดือน	.098		✓
2. ปัจจัยด้านงาน	.000*	✓	
2.1 ความผูกพันต่อองค์กร	.000*	✓	
2.2 แรงจูงใจในการทำงาน	.000*	✓	
2.3 ความสุขในการทำงาน	.000*	✓	

ตารางที่ 6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน		
	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	.688		✓
1.1 เพศ	.704		✓
1.2 อายุ	.997		✓
1.3 ระดับการศึกษา	.195		✓
1.4 หน่วยงานที่สังกัด	.929		✓
1.5 อายุงาน	.297		✓
1.6 รายได้ต่อเดือน	.178		✓
2. ปัจจัยด้านงาน	.000*	✓	
2.1 ความผูกพันต่อองค์กร	.000*	✓	
2.2 แรงจูงใจในการทำงาน	.000*	✓	
2.3 ความสุขในการทำงาน	.000*	✓	

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ตัวแปรอิสระ	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน		
	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. ปัจจัยส่วนบุคคล	.219		✓
1.1 เพศ	.344		✓
1.2 อายุ	.209		✓
1.3 ระดับการศึกษา	.163		✓
1.4 หน่วยงานที่สังกัด	.626		✓
1.5 อายุงาน	.711		✓
1.6 รายได้ต่อเดือน	.075		✓
2. ปัจจัยด้านงาน	.000*	✓	
2.1 ความผูกพันต่อองค์กร	.000*	✓	
2.2 แรงจูงใจในการทำงาน	.393		✓
2.3 ความสุขในการทำงาน	.000*	✓	

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนแรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุป จากผลการทดสอบสมมติฐาน มีประเด็นที่น่าสนใจเกิดขึ้น

1. ความสุขในการทำงาน เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 อาจเป็นเพราะ พนักงานเงินรายได้ มีความสุขจากการที่ได้ทำงานที่ชอบและตรงกับความสนใจ รวมทั้งมีความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน เนื่องจากการจราจรที่ไม่ติดขัด ไม่ก่อให้เกิดความเครียด และได้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี บรรยากาศร่มรื่น รวมทั้งบรรยากาศการทำงานที่มีแต่ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือกัน ส่งผลให้พนักงานเงินรายได้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งในด้านความพึงพอใจในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน อันเนื่องมาจากมีความสุขในการทำงาน

2. แรงจูงใจในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน เพียงด้านเดียวเท่านั้น อาจเป็นเพราะพนักงานเงินรายได้ มุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องของงานที่รับผิดชอบว่ามีความท้าทาย น่าสนใจ และเปิดโอกาสให้สามารถนำความรู้มาใช้ได้อย่างเต็มที่ รวมถึงการให้ความสำคัญกับองค์การที่สังกัดคือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำให้พนักงาน เกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประเด็นดังกล่าวนี้ เป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานให้ความสำคัญมากกว่าเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน

3. ความผูกพันต่อองค์กร เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าแรงจูงใจในการทำงานเฉพาะด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานเพียงด้านเดียวเท่านั้น อาจเป็นเพราะพนักงานเงินรายได้ มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง มีความภาคภูมิใจในชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความเจริญก้าวหน้า ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญในภาพรวมขององค์กร คือมหาวิทยาลัยมากกว่าที่จะให้ความสำคัญในเรื่องของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน อันเป็นรายละเอียดปลีกย่อย

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยด้านงาน

ด้าน ความผูกพันต่อองค์กร ตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูงเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวอย่างใช้ความพยายามทุ่มเทในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความเจริญก้าวหน้ามากที่สุด แสดงให้เห็นว่า ตัวอย่างมีความผูกพันต่อองค์กรสูง มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน และมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เลือกทำงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นอย่างมาก ส่งผลให้เกิดความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้ภารกิจของมหาวิทยาลัยฯ บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดที่ว่า เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กร ผลที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพขององค์กร นั่นคือ คนในองค์กรที่มีความรู้สึกผูกพันอย่างแท้จริง จะมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรอยู่ในระดับสูง และคนในองค์กร

ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันอย่างสูง มักมีความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงอยู่ในองค์กรต่อไป เพื่อทำงานองค์การให้บรรลุเป้าหมาย เมื่อบุคคลมีความผูกพันต่อองค์กรและเลื่อมใสศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร ก็มีความผูกพันอย่างมากต่องาน เพราะเห็นว่าการงานคือหนทางซึ่งตนสามารถทำประโยชน์ให้กับองค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายได้สำเร็จ (ธงชัย สมบูรณ์, 2549: 200-230)

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน ตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวอย่างมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เข้ามาทำงานให้กับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเป็นเกียรติแก่ตนเองและครอบครัวมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เป็นหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาของสังคมภายนอก ทำให้ผู้เข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับ คณะกรรมการการวิจัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดกาญจนบุรี (2553) ที่ได้สรุปแนวคิดไว้ว่า องค์การใดถ้าผู้ปฏิบัติงาน มีความพอใจในการปฏิบัติงาน จะก่อให้เกิดความพร้อมของบุคคลที่ทำงาน ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความศรัทธาและเชื่อมั่นในงานที่ทำนั้น ก็สามารถดำเนินงานไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสุขในการทำงาน ตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสุขในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวอย่างมีความสุขในการเดินทางมาทำงานมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก โดยส่วนใหญ่แล้ว พนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีภูมิลำเนาอยู่ในเขตจังหวัดนครปฐม และจังหวัดใกล้เคียง ได้แก่ สุพรรณบุรี กาญจนบุรี การเดินทางมาทำงานมีความสุข การจราจรไม่ติดขัด ไม่ก่อให้เกิดความเครียด ไม่ต้องประสบกับมลภาวะที่ไม่ดี ทำให้เกิดความสุขในการมาทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของสถาบันส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้ (2556) ที่ได้กล่าวว่า สถานที่ทำงานเป็นสิ่งประกอบที่ทำให้การทำงานมีความสุข เพราะสถานที่ทำงานสามารถบ่งบอกถึงภารกิจและความมั่นคงของหน่วยงาน

ปัจจัยขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ด้านความพึงพอใจในงาน ตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับ ปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีนโยบายการบริหารงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถรวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ที่มีอยู่อย่างเต็มที่ในการทำงาน เพื่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอย่างสูงสุด อันจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นพคุณ (สุขสถาน) นิศามณี (2547: 203-207) ที่กล่าวไว้ว่า ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถของบุคคลกับความพึงพอใจในการทำงานพบว่า ความสามารถของบุคคลจะเป็นตัวกำหนด การปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ถ้าความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ตรงกับความต้องการที่ใช้กับงานในองค์กรนั้นๆ จะทำให้บุคคลพอใจกับการทำงานมากกว่าความสามารถที่มีอยู่แต่ใช้กับงานนั้นไม่ได้

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ภูมิทัศน์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีความน่าอยู่มากที่สุด โดยกลุ่มตัวอย่างพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เนื่องจากบรรยากาศภายในมหาวิทยาลัยมีความน่าอยู่ มีบรรยากาศที่ร่มรื่น สวยงาม ปราศจากมลภาวะที่เป็นพิษ ส่งผลให้พนักงานมีสุขภาพจิตดี ซึ่งส่งผลทำให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ นพคุณ (สุขสถาน) นิศามณี (2547: 231-240) ที่กล่าวไว้ว่า สภาพทางกายภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่อาจบันดาลให้บุคคลเกิดความพอใจ หรือความเบื่อหน่ายในการทำงานได้เสมอ ได้แก่ พื้นที่และที่ตั้ง พื้นที่บริเวณภายใน สภาพแวดล้อมภายในห้องทำงาน เสียงดนตรี แสงสว่าง สี การถ่ายเทอากาศ การหยุดพักระหว่างเวลางาน ความกดดันจากสภาพแวดล้อมอื่นๆ รวมถึงเครื่องมือและเครื่องจักร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตัวอย่างให้เกียรติและเคารพนับถือผู้บังคับบัญชาอย่างจริงจังมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพนับถือ และให้ความร่วมมือสนับสนุน รวมทั้งสนองนโยบายในการทำงานของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความร่วมมือร่วมใจกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อำนวนย แสงสว่าง (2540: 105-107) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องให้เกียรติผู้บังคับบัญชาโดยการให้ความเคารพนับถือ ให้การยกย่องสรรเสริญผู้บังคับบัญชา ไม่นินทาผู้บังคับบัญชาลับหลัง ให้ความร่วมมือสนับสนุนการทำงาน สอนนโยบาย แผนงาน และแนวทางในการทำงาน โดยใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

ข้อเสนอแนะของการวิจัย

ผลการวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่อาจเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสนดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยด้านงาน

1. ความผูกพันต่อองค์กร ควรมีนโยบายสนับสนุนความมั่นคงในสถานภาพการทำงาน ความก้าวหน้าในงาน และนโยบายการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมเสมอภาคแก่พนักงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานเงินรายได้ให้พร้อมที่จะทำงานให้กับมหาวิทยาลัยอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ โดยการพิจารณาปรับปรุงในเรื่องสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ
2. แรงจูงใจในการทำงาน ควรกำหนดให้มีนโยบายส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้กับพนักงานเงินรายได้ โดยการสนับสนุนให้พนักงานมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมถึงการส่งพนักงานเข้ารับการอบรม สัมมนา ดูงาน ในโอกาสอันเหมาะสม เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้และทักษะในตำแหน่งหน้าที่ และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยมีการปรับค่าจ้างให้กับพนักงานที่ได้รับวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานอีกทางหนึ่ง
3. ความสุขในการทำงาน ควรมีการพิจารณาทบทวนถึงนโยบายในการกำหนดอัตราค่าจ้างของพนักงานเงินรายได้ให้มีความแตกต่างกับพนักงาน เงินงบประมาณให้น้อยลงกว่าในปัจจุบัน จะส่งผลให้พนักงานเงินรายได้เกิดความสุขในการทำงานมากขึ้น เนื่องจากมีรายได้ที่เหมาะสมและเพียงพอแก่การดำรงชีพ

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานเงินรายได้

1. ด้านความพึงพอใจในงาน ควรพิจารณาความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในการปรับปรุงอัตราค่าจ้างของพนักงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และประสบการณ์ในการทำงาน นอกจากนี้ ควรกำหนดหลักเกณฑ์การปรับอัตราค่าจ้างโดยพิจารณาจากอายุงานและประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานเงินรายได้
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ควรทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อลดขั้นตอนในการทำงานให้น้อยลง ควบคู่กับการจัดหาหรือเกลี่ยอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมในหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้มีผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ควรมีนโยบายส่งเสริมการจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อให้พนักงานได้สร้างความคุ้นเคยกัน มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ควรสนับสนุนให้พนักงานที่ทำงานมานานและสร้างคุณค่าให้แก่มหาวิทยาลัยด้วยการมอบรางวัลและเกียรติบัตรเพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและรักองค์กร

ข้อเสนอแนะจากผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ควรมีนโยบายด้านการสร้างความมั่นคงในอาชีพและหน้าที่การงานให้แก่พนักงานเงินรายได้โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ระยะเวลาการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน เช่น พนักงานเงินรายได้มีอายุการทำงานมาแล้ว 5 ปี และมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมาโดยตลอดควรปรับสถานภาพให้เป็นพนักงานเงินงบประมาณ เป็นต้น
2. ควรพิจารณาให้พนักงานเงินรายได้ได้รับโอกาสในการปรับฐานค่าจ้างให้ทัดเทียมกันและเป็นธรรมมีมาตรฐานที่ชัดเจนเช่นเดียวกันกับพนักงานเงินงบประมาณ
3. ควรมีนโยบายที่สนับสนุนให้พนักงานเงินรายได้สามารถเข้ารับการศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การศึกษาดูงาน การอบรมสัมมนา หรือการเข้ารับการศึกษาค้นคว้าในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้นเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในอาชีพ

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่นๆ นอกจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง ในการนำผลการศึกษาไปพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. ควรทำการวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตอื่น ๆ ได้แก่ วิทยาเขตบางเขน วิทยาเขตศรีราชา และวิทยาเขตเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสกลนคร เพื่อนำมาใช้เปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้
3. ควรทำการวิจัยเรื่องขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้

เอกสารอ้างอิง

- ชลีพร ชัยมา. 2550. **ความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่สำนักทะเบียนและประมวลผล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีระดับแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551. **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดเคชั่น.
- ธงชัย สมบูรณ์. 2549. **การบริหารและจัดการมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ปรากฏสยาม.
- นพคุณ (สุขสถาน) นิศาณณ. 2547. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ผลิตตำราเรียน สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- บุญเลิศ สิริภักทวนิช. 2541. **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่ทำงานกับคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ . 2553. **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน. 2556. **ข้อมูลการลาออก**. งานการเจ้าหน้าที่ กองธุรการ (กำแพงแสน).

- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. 2556. **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมดา เพรส.
- ศิริวรรณ ฉายศิริ. 2551. “ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในการทำงาน.” **วารสารเศรษฐศาสตร์อุตสาหกรรม** 7 (1): 251.
- สถาบันส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้. 2556. **สิ่งประกอบสำคัญที่ทำให้การทำงานมีความสุข**. สืบค้นวันที่ 7 พฤศจิกายน 2556, จาก dnfe5.nfe.go.th/.
- สุทธิพงษ์ เอี่ยมศิริ. 2547. **ความผูกพันของลูกจ้างรับเหมาค่าแรงต่อองค์กรผู้ว่าจ้าง: ศึกษากรณีบริษัทอีโนมอเตอร์สเมนูแพคเจอร้ง (ประเทศไทย) จำกัด**. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพัตรา จุณณะปิยะ. 2551. **คู่มือการวิจัยทางรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อำนวย แสงสว่าง. 2540. **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ.
- Yamane, T. 1973. **Statistic: An Introductory Analysis**. 3rd ed. New York: Harper and Row.