

## ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน\*

### Factors Affecting the Morale of Support Personal at Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus

|           |          |          |
|-----------|----------|----------|
| Received: | October  | 31, 2018 |
| Revised:  | February | 18, 2019 |
| Accepted: | February | 28, 2019 |

จุฬาลักษณ์ เจริญสุข (Juraluck Chalamsuk)\*\*

ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (Supharuk Aticomsuwan)\*\*\*

วรรณิ เนียมหอม (Wannee Niamhom)\*\*\*

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 2.ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน 3.เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 510 คน ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1.ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 2.ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มีดังนี้ 2.1ปัจจัยจิตใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว และด้านลักษณะงาน ตามลำดับ 2.2 ปัจจัยสุขอนามัยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

\* บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

(This article is the part of the master's thesis : Factors Affecting the Morale of Support Personal at Kasetsart University Kamphaeng Saen Campus)  
\*\*นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน  
\*\*\* นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Undergraduate Master of Arts Program Department of Human and Community Resource Development.  
Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University Kamphaeng saen campus. ,E-mail :  
Kpsjuc@ku.ac.th, Tel: 098-8317941

\*\*\* อาจารย์ ดร. และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักและร่วม ภาควิชาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

Dr. and Assistant Professor Dr. The thesis advisor, Department of Human and Community Resources Development, Faculty of Education and Development Sciences, Kasetsart University, Kamphaeng Saen Cam pus..  
,E-mail fedusrat@ku.ac.th Tel: 086-9952125 and E-mail : feduvna@ku.ac.th .Tel:086-1719192

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ 3.ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ( $X_1$ )ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในงาน( $X_9$ ) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน( $X_3$ ) ปัจจัยสุขอนามัยด้านการบังคับบัญชา( $X_8$ ) ปัจจัยสุขอนามัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน( $X_{12}$ ) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการมอบหมายงาน ( $X_5$ )ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าส่วนตัว( $X_2$ ) และปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร( $X_7$ ) สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 62.4

**คำสำคัญ :** ขวัญและกำลังใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยสุขอนามัย

### Abstract

This research Objectives to study 1. the level of the morale of the support personnel Kasetsart University kamphaengsaen campus 2. the level of factors affecting the morale of support personnel Kasetsart University kamphaengsaen campus 3. the factors affecting the morale of the support personnel Kasetsart University kamphaengsaen campus . The used research sample were 510 support staff. Using simple random sampling. There were. The statistical data analysis were frequencies, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The research result was found that the overall morale of the workforce was in the high level. Factors affecting the morale of the support personnel The overall motivation factor was high. On the other hand, it was found that the highest mean was the success of the work, followed by personal advancement. And the characteristics of the job. The overall hygiene factors were at a moderate level. When considering each aspect, it was found that the highest mean was the working environment, followed by the relationship with colleagues. And job security, respectively, and factors affecting the morale of the support personnel. The researcher determined the variables affecting the morale of all 13 supportive personnel. There were 8 variables, namely career progression security in the job, success in the job command relationships with colleagues, the task has been assigned, personal progress and policy and organizational management, respectively, affecting the morale of the support personnel. These factors were predictors explaining 62.4 percent of variance at 0.05 statistically significant level as the prediction.

**Keywords:** The Morale of Support Personal, motivation factor, hygiene factors

## บทนำ

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่เปิดสอนหลักสูตรทางการเกษตรแห่งแรกของประเทศไทย มีประวัติความเป็นมาอย่างยาวนาน ตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยถือกำเนิดมาจากโรงเรียนช่างไหม ในปีพุทธศักราช 2447 ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนการเพาะปลูก หลังจากนั้นรวมเข้ากับโรงเรียนแผนที่และโรงเรียนกรมคลอง โดยใช้ชื่อว่าโรงเรียนกระทรวงเกษตรธิการ ต่อมาได้มีการก่อตั้งโรงเรียนด้านการเกษตร โดยสังกัดกระทรวงเกษตรธิการขึ้นในนามโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรมเมื่อพ.ศ. 2460 และได้ยกฐานะขึ้นเป็นวิทยาลัยเกษตรศาสตร์จนกระทั่งก่อตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐโดยพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2486 เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2486 ต่อมาได้มีการจัดตั้งทบวงมหาวิทยาลัย เมื่อวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2515 ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการและกำกับการศึกษาของรัฐในระดับอุดมศึกษา เพื่อให้เกิดความสะดวกทั้งทางด้านการบริหารงานและด้านวิชาการมากขึ้น และเมื่อมีการประกาศพระราชบัญญัติระเบียบการบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 ทำให้ทบวงมหาวิทยาลัยเปลี่ยนเป็นสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์อยู่ในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการ แต่อย่างไรก็ตามมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายและระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ซึ่งทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงานจึงได้มีความพยายามที่จะให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ออกนอกระบบราชการไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เพื่อมีความเป็นอิสระในการปกครองตนเอง โดยมหาวิทยาลัยสามารถบริหารงบประมาณได้เองและมีเสรีภาพทางวิชาการในการถ่ายทอดและแสวงหาความรู้โดยถือหลักความเป็นเลิศทางวิชาการ (วิจิตร ประยูรวงษ์, 2559)

จากการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตั้งแต่แรกเริ่มโดยมีแนวคิดในการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยของรัฐ ให้เป็นมหาวิทยาลัยภายใต้การกำกับดูแลของรัฐบาล หรือเรียกว่ามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งการบริหารมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีลักษณะเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถปกครองตนเองภายใต้การกำกับของรัฐ กล่าวคือ มหาวิทยาลัยสามารถดูแลตนเองทั้งทางด้านวิชาการ งานวิจัย งานทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ของมหาวิทยาลัย บุคลากรและการเงิน ตลอดจนการบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย เบ็ดเสร็จ มหาวิทยาลัยในกำกับจะต้องสนองนโยบายรัฐและสามารถตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สินจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตามหลักของธรรมาภิบาล มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐสามารถปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนได้ด้วยตนเอง ด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยสามารถจัดระบบการบริหารจัดการทางด้านบุคคลรวมถึงความเป็นอิสระทางด้านการบริหารงานบุคคลการประเมินผลการปฏิบัติงานและอาจมีการกลั่นแกล้งกันในระบบของการทำงาน ทางด้านการเงิน มหาวิทยาลัยสามารถจัดระบบบริหารการเงินและกำหนดวิธีการจัดสรรงบประมาณ รวมถึงการกำหนดตารางเงินเดือนได้ด้วยตนเอง โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้ดูแลการทำงานของมหาวิทยาลัยในเรื่องดังกล่าวทั้งหมด (มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2558)

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ยังคงมีสถานภาพเป็นหน่วยงานของรัฐแต่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ เป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับของรัฐ โดยทบวงมหาวิทยาลัยฯ และเป็นหน่วยงานของรัฐที่ยังคงได้รับการจัดสรรงบประมาณจากงบประมาณแผ่นดินตามพระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณอย่างเพียงพอ ที่จะประกันคุณภาพการศึกษาไว้ได้การบริหารงานต่างๆ จะสิ้นสุดที่สภามหาวิทยาลัยเป็นส่วนใหญ่และมีความเป็นอิสระในการบริหารงานด้านต่างๆทั้งการบริหารงานบุคคลบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน และบริหารวิชาการ

โดยสรุปดังนี้ 1) การบริหารงานบุคคล สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดระบบบริหารงานบุคคลซึ่งรวมถึง การสรรหา การบรรจุแต่งตั้ง การพ้นจากตำแหน่ง การได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เงินเดือนและ ค่าตอบแทน การวางแผนกำลังคน การพัฒนาบุคลากร และอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการบริหารงานบุคคล 2) การบริหารงบประมาณและทรัพย์สิน สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการกำหนดระบบบริหารการเงิน การงบประมาณ และทรัพย์สิน ซึ่งรวมถึงการวางแผน การจัดหา การจัดสรร และการใช้ทรัพยากร กำหนด ระเบียบวิธีและกฎเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการจัดหา จัดสรร และการใช้ทรัพยากร ทั้งจากงบประมาณแผ่นดิน และ เงินได้จากแหล่งต่างๆ 3) การบริหารวิชาการ สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจในการอนุมัติหลักสูตร การเปิดสอน หลักสูตร การจัดตั้ง ยุบ เลิก หน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัย การพัฒนากระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา และการดำเนินการทางวิชาการอื่นๆ ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามหลักเสรีภาพทางวิชาการ และต้องสอดคล้องกับนโยบาย และมาตรฐานวิชาการของหน่วยงาน(สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา , 2558)

การปรับโครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีการเพิ่มหรือยุบหน่วยงาน บางหน่วยงาน ซึ่งการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารงานใหม่ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เป็นการสนับสนุนการบริหารงานตามนโยบายของผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ และยังสนับสนุนด้านการเรียนการสอน และที่สำคัญการมีบุคลากรที่มีความชำนาญ เชี่ยวชาญ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และมีศักยภาพหลากหลาย ทำให้การทำงานบรรลุตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และจากการปรับเปลี่ยนสถานภาพของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ ทั้งนี้การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีผลทำให้รูปแบบการบริหารจัดการภายในองค์กรและการบริหารจัดการบุคลากร เปลี่ยนแปลงไป เนื่องจากรูปแบบในการบริหารงานอาจจะส่งผลกระทบต่อบุคลากรที่เปิดโอกาสในการเรียนรู้สิ่ง ใหม่ และบุคลากรอาจจะต้องเรียนรู้กับบทบาทหน้าที่ใหม่ที่พึงจะได้รับที่เกิดขึ้น อาทิ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าส่วนตัว ความสำเร็จในงานการได้รับการมอบหมายงาน นโยบายและการบริหารองค์กร การบังคับ บัญชา ลักษณะงาน และ ค่าตอบแทน เป็นต้น และด้วยการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงไปอาจจะส่งผลกระทบต่อ บุคลากรที่ได้รับบทบาทหรือมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ใหม่ที่เพิ่มขึ้นซึ่งอาจจะเป็นสาเหตุของการทำให้ขวัญและ กำลังใจของบุคลากรลดน้อยลงโดยเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุนที่มีหน้าที่ช่วยสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน และปรับตัวให้มีความพร้อมต่อการเป็นมหาวิทยาลัยใน กำกับของรัฐ ซึ่งงานวิจัยของ (เสาวลักษณ์ รักการไพศาลวงศ์,2549) กล่าวว่า บุคลากรที่มีระดับขวัญในการ ทำงานสูง จะมีระดับของความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากขวัญในการทำงานความรู้สึก และอารมณ์ทางด้าน จิตใจของบุคลากรที่สามารถแสดงทัศนคติและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยบุคลากรที่มีขวัญในการทำงาน ดีมักจะมีแนวโน้มในการมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ดังนั้น ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนจะ ส่งผลดีต่อบุคลากรก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้การดำเนินงาน ของมหาวิทยาลัยฯเป็นไปด้วยความเรียบร้อย และบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งบุคลากรที่มีขวัญและกำลังใจดีจะมี ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีกัน ภายในมหาวิทยาลัยฯ ผู้วิจัยซึ่งปฏิบัติงาน เป็นบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เล็งเห็นถึงความสำคัญของการ สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เพราะในปัจจุบันได้มีการเปลี่ยนแปลงสภาพจากมหาวิทยาลัยของรัฐเป็น

มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ซึ่งส่งผลกระทบต่อตัวบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เนื่องจากการปรับโครงสร้างภายในของมหาวิทยาลัย ฯ โดยมีการเพิ่ม หรือยุบหน่วยงาน บางหน่วยงาน การโยกย้ายบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งอื่นแทน เพื่อให้สอดคล้องกับความเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และสามารถนำเอาข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง แก้ไข เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา บุคลากรภายในหน่วยงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

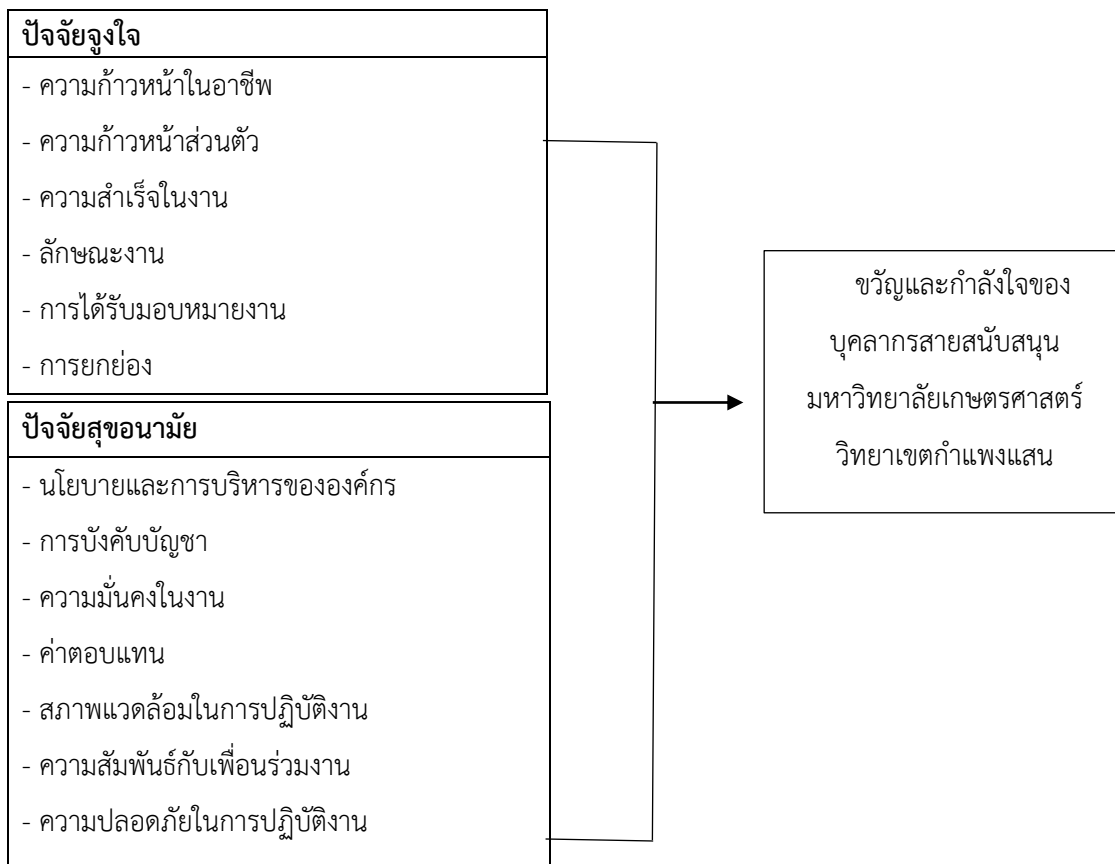
1. เพื่อศึกษาระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

### สมมติฐานในการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ผู้ศึกษาได้กำหนดสมมติฐานในการศึกษาไว้ ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยสุขอนามัย อย่างน้อย 1 ตัวแปร มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

### กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จำนวน 1,221 คน (ข้อมูลจากงานการเจ้าหน้าที่ กองบริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ณ วันที่ 11 มกราคม 2560) กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane, 1967) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 510 คน

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบสำรวจรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

### **ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป

ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพ ประเภอบุคลากร หน่วยงานต้นสังกัด เงินเดือน/เดือน ประสบการณ์ทำงานในมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบกำหนดคำตอบให้เลือกตอบ

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยโดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วน

### **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย**

ผู้วิจัยตรวจสอบเครื่องมือวิจัยด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านทำการตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหาและสำนวนภาษาที่ใช้โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1 หลังจากนั้นทำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบัคได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน ตามหน่วยงาน/คณะ/สำนัก ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ด้วยตนเองโดยมีการกำหนดระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 2 สัปดาห์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นความจริงมากที่สุด และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองรวมทั้งให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถส่งแบบสอบถามกลับคืนมายังหน่วยงานของผู้วิจัยที่ระบุไว้ในแบบสอบถาม

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับขวัญและกำลังใจและระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $S.D.$ )
3. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยใช้วิธีการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### **ผลการวิจัย**

#### **1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี วุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า สถานภาพสมรส ประเภอบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย หน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักงานวิทยาเขตกำแพงแสน เงินเดือน / เดือน มีรายได้ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 21 ปีขึ้นไป



## 2. ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.59, S.D. = 0.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X}=4.24, S.D.=0.55$ ) รองลงมา คือ บุคลากรสายสนับสนุน ให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้งอย่างเต็มความสามารถ ( $\bar{X}=4.18, S.D.=0.53$ ) และบุคลากรสายสนับสนุนยินดีปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ของหน่วยงาน/องค์กร ( $\bar{X}=3.99, S.D.=0.63$ ) ตามลำดับ รายละเอียดรายข้อแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (n = 510)

| ขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน                                                                                             | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับขวัญและกำลังใจ | อันดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------------|--------|
| 1. ท่านอยากมาปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ                                                                                            | 3.80      | 0.78 | สูง                 | 8      |
| 2. ท่านรู้สึกเบื่อหน่าย ที่จะต้องมาปฏิบัติงาน                                                                                   | 2.54      | 0.95 | ปานกลาง             | 16     |
| 3. ท่านมีความกระตือรือร้นในการทำงานอยู่เสมอ                                                                                     | 3.91      | 0.55 | สูง                 | 5      |
| 4. ท่านพยายามคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ อยู่เสมอ                                                                                     | 3.83      | 0.69 | สูง                 | 7      |
| 5. ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงาน/องค์กร                                                             | 4.00      | 0.63 | สูง                 | 4      |
| 6. ท่านให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง อย่างเต็มความสามารถ                                         | 4.18      | 0.54 | สูง                 | 2      |
| 7. เมื่อท่านมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องหยุดงาน ท่านรู้สึกเป็นห่วงและกังวลเกี่ยวกับงานของท่าน เช่น งานไม่สำเร็จตรงตามที่กำหนด | 3.79      | 0.94 | สูง                 | 9      |
| 8. ท่านมักลาป่วย / ลาพัก / ลาพักผ่อน เป็นประจำ                                                                                  | 4.13      | 0.92 | สูง                 | 3      |
| 9. ท่านมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ                                                            | 4.25      | 0.55 | สูง                 | 1      |
| 10. เมื่อหน่วยงานของท่านมีปัญหา ท่านจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหานั้นอย่างเต็มที่                                           | 3.62      | 0.74 | สูง                 | 13     |
| 11. ท่านมักจะมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อพัฒนาและปรับปรุงองค์กรอยู่เสมอ                                                  | 3.19      | 0.92 | ปานกลาง             | 15     |



### ตารางที่ 1 (ต่อ)

| ขวัญและกำลังใจของบุคลากร<br>สายสนับสนุน                                                          | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับขวัญและกำลังใจ | อันดับ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------------------|--------|
| 12. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมาย เช่น<br>การดำเนินงานกิจกรรมของส่วนกลาง  |           |      | 3.61 0.72 สูง       | 14     |
| 13. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน                                         | 3.90      | 0.75 | สูง                 | 6      |
| 14. ท่านจะพยายามอธิบายและชี้แจงให้ข้อมูลเพื่อให้บุคคลนั้นมีความ<br>เข้าใจที่ดีต่อองค์กรมากที่สุด | 3.69      | 0.76 | สูง                 | 11     |
| 15. ท่านมักจะกล่าวชื่นชมองค์กรให้ผู้อื่นได้ยินอยู่เสมอ                                           | 3.63      | 0.76 | สูง                 | 12     |
| 16. ท่านมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่                                         | 3.77      | 0.78 | สูง                 | 10     |
| รวม                                                                                              | 3.60      | 0.38 | สูง                 |        |

### 3.ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

3.1 ระดับปัจจัยใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง( $\bar{X}$ =3.53,S.D.=0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัย  
ใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับคือ ปัจจัยใจด้านความสำเร็จในงาน ( $\bar{X}$ =3.87,S.D.=0.54) รองลงมาคือ ปัจจัย  
ใจด้านความก้าวหน้าส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และปัจจัยใจด้านลักษณะงาน( $\bar{X}$ =3.78,S.D.=0.52)  
ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับปัจจัยใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน (n= 510)

| ปัจจัยใจ                            | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
|-------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ( $X_1$ )    | 2.99      | 0.79 | ปานกลาง | 6      |
| ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ( $X_2$ )   | 3.83      | 0.62 | สูง     | 2      |
| ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_3$ )       | 3.87      | 0.54 | สูง     | 1      |
| ด้านลักษณะงาน ( $X_4$ )             | 3.78      | 0.52 | สูง     | 3      |
| ด้านการได้รับการมอบหมายงาน( $X_5$ ) | 3.50      | 0.82 | สูง     | 4      |
| ด้านการยกย่อง ( $X_6$ )             | 3.08      | 0.84 | ปานกลาง | 5      |
| รวม                                 | 3.53      | 0.54 | สูง     |        |

3.2 ระดับปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.34, S.D.=0.56$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\bar{X}=3.84, S.D.=0.84$ ) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X}=3.58, S.D.=0.52$ ) และด้านความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=3.51, S.D.=0.73$ ) ตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 3

| ตารางที่ 3 ปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน (n = 510) |           |      |         |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|--------|
| ปัจจัยสุขอนามัย                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ   | อันดับ |
| ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ( $X_7$ )                                            | 3.12      | 1.07 | ปานกลาง | 6      |
| ด้านการบังคับบัญชา ( $X_8$ )                                                      | 3.25      | 0.82 | ปานกลาง | 4      |
| ด้านความมั่นคงในงาน ( $X_9$ )                                                     | 3.51      | 0.73 | สูง     | 3      |
| ด้านค่าตอบแทน ( $X_{10}$ )                                                        | 2.89      | 0.74 | ปานกลาง | 7      |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_{11}$ )                                            | 3.84      | 0.84 | สูง     | 1      |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ )                                     | 3.58      | 0.52 | สูง     | 2      |
| ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ( $X_{13}$ )                                            | 3.25      | 0.78 | ปานกลาง | 5      |
| รวม                                                                               | 3.34      | 0.56 | ปานกลาง |        |

การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ เพื่อให้การวิเคราะห์มีความน่าเชื่อถือจึงได้มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยใช้วิธีการหาความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) เพื่อป้องกันตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง (Multicollinearity) เกินกว่าค่าที่ยอมรับได้ คือ 0.80 (ทรงศักดิ์ ภูสีนิล.2554 : 289) เพราะหากพบตัวแปรที่มีค่าสัมพันธ์กันสูงอาจจะส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม ซึ่งจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายสูงตามไปด้วย และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าไม่เกิน 0.80 จึงเป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านการยกย่องกับการได้รับการมอบหมายงาน (0.79) ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรกับการได้รับการมอบหมายงาน (0.76) และด้านการบังคับบัญชา กับด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (0.74) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดังกล่าว เป็นค่าที่ยอมรับได้ จึงนำตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าสู่การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise – Multiple Regression Analysis) แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4

| ตัวแปร          | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | X <sub>7</sub> | X <sub>8</sub> | X <sub>9</sub> | X <sub>10</sub> | X <sub>11</sub> | X <sub>12</sub> | X <sub>13</sub> | Y |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|-----------------|-----------------|---|
| X <sub>1</sub>  | 1              |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>2</sub>  | .473**         | 1              |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>3</sub>  | .516**         | .668**         | 1              |                |                |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>4</sub>  | .549**         | .496**         | .515**         | 1              |                |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>5</sub>  | .564**         | .579**         | .724**         | .651**         | 1              |                |                |                |                |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>6</sub>  | .678**         | .534**         | .610**         | .630**         | .793**         | 1              |                |                |                |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>7</sub>  | .554**         | .392**         | .646**         | .472**         | .760**         | .720**         | 1              |                |                |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>8</sub>  | .350**         | .431**         | .559**         | .485**         | .690**         | .637**         | .742**         | 1              |                |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>9</sub>  | .678**         | .352**         | .553**         | .582**         | .674**         | .697**         | .717**         | .638**         | 1              |                 |                 |                 |                 |   |
| X <sub>10</sub> | .284**         | .391**         | .397**         | .216**         | .405**         | .358**         | .427**         | .490**         | .330**         | 1               |                 |                 |                 |   |
| X <sub>11</sub> | .185**         | .363**         | .369**         | .278**         | .406**         | .281**         | .352**         | .530**         | .387**         | .342**          | 1               |                 |                 |   |
| X <sub>12</sub> | .382**         | .146**         | .125**         | .342**         | .209**         | .433**         | .259**         | .255**         | .501**         | -.50**          | .142**          | 1               |                 |   |
| X <sub>13</sub> | .205**         | .392**         | .420**         | .353**         | .505**         | .457**         | .520**         | .649**         | .387**         | .418**          | .540**          | .210**          | 1               |   |
| Y               | .667**         | .450**         | .532**         | .441**         | .414**         | .501**         | .473**         | .266**         | .621**         | .176**          | .214**          | .455**          | .215**          | 1 |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 4. ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (X<sub>1</sub>) ด้านความมั่นคงในงาน (X<sub>9</sub>) ด้านความสำเร็จในงาน (X<sub>3</sub>) ด้านการบังคับบัญชา (X<sub>8</sub>) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>12</sub>) ด้านการได้รับการมอบหมายงาน (X<sub>5</sub>) ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว (X<sub>2</sub>) และด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (X<sub>7</sub>) โดยปัจจัยทั้ง 5 สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 62.4 ดังตารางที่ 4

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{Y} = 2.07 + .13X_1 + .18X_9 + .20X_3 + (-.14)X_8 + .14X_{12} + .13X_5 + .12X_2 + .07X_7$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_y = .27 X_1 + .35 X_9 + .29 X_3 + (-.30 X_8) + (-.20) X_{12} + (-.27) X_5 + .19 X_2 + .18 X_7$$

แสดงผลการวิเคราะห์ดังตารางที่ 4

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสมการทำนายปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (n = 510)

| ตัวแปรพยากรณ์                                       | R <sup>2</sup> | F      | R <sup>2</sup> | b    | Beta | t     | อันดับ |
|-----------------------------------------------------|----------------|--------|----------------|------|------|-------|--------|
| change                                              |                |        |                |      |      |       |        |
| ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ(X <sub>1</sub> )            | .45            | 408.20 | .45            | .13  | .27  | 6.27  | 4      |
| ด้านความมั่นคงในงาน(X <sub>9</sub> )                | .50            | 251.39 | .05            | .18  | .35  | 6.67  | 1      |
| ด้านความสำเร็จในงาน(X <sub>3</sub> )                | .52            | 183.71 | .02            | .20  | .29  | 6.18  | 3      |
| ด้านการบังคับบัญชา(X <sub>8</sub> )                 | .56            | 159.36 | .04            | -.14 | -.30 | -6.37 | 2      |
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>12</sub> ) | .60            | 146.27 | .03            | .14  | .20  | 5.91  | 6      |
| ด้านการได้รับการมอบหมายงาน (X <sub>5</sub> )        | .60            | 127.31 | .01            | -.13 | -.27 | -5.23 | 5      |
| ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว (X <sub>2</sub> )           | .61            | 114.24 | .01            | .12  | .19  | 4.63  | 7      |
| ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร (X <sub>7</sub> )      | .62            | 103.77 | .01            | .07  | .18  | 3.52  | 8      |

ค่าคงที่ (a) = 1.52 R = .618 ,R<sup>2</sup> =.624

\*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

**1. ระดับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน** พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และบุคลากรให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากขวัญและกำลังใจเป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสภาพแวดล้อมซึ่งสอดคล้องกับปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554:138) ซึ่งกล่าวว่า ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีสังเกตได้จากความกระตือรือร้นในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร มีระเบียบวินัยและความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ มีแรงจูงใจและความสนใจในงานเป็นอย่างมาก มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานอย่างเต็มความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่มีขวัญและกำลังใจไม่ดี จะมีความท้อแท้ เบื่อหน่าย ขาดความเต็มใจที่จะทำงาน ขาดงาน ความไม่รับผิดชอบต่องานที่พึงปฏิบัติอยู่จึงแสดงได้ว่าบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

**2.ระดับปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน** โดยปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงานตามลำดับ และระดับปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน

ร่วมงาน และด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมภพ แสงจันทร์และคณะ (2555) พบว่าระดับปัจจัยจิตใจและระดับปัจจัยคำจูน ที่มีสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม พบว่าปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรภาณูจน์ นีตเสน และอดุล นาคะโร (2557) พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานครูสังกัดเทศบาลนครภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้นจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจิตใจที่เป็นปัจจัยภายในของบุคลากรที่มีความต้องการความมั่นคงในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ความก้าวหน้าส่วนตัว ความสำเร็จในงาน และการได้รับการมอบหมายงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยสุขอนามัยที่เป็นตัวส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรสายสนับสนุน เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพมาปฏิบัติงานเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยฯ ญัฐวรท ผ่องสุวรรณ อ้างถึงพีเตอร์สัน และพลาวแมน (petersin & Plowman ในคชาวุธ พรหมยาน, 2545 : 9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิตและในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุดก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่าประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน(Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการ (Method) ในการผลิต

**3.ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน** พบว่ามี 8 ตัวแปร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ( $X_1$ ) ด้านความมั่นคงในงาน( $X_2$ ) ด้านความสำเร็จในงาน ( $X_3$ ) ด้านการบังคับบัญชา( $X_4$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $X_{12}$ ) ด้านการได้รับการมอบหมายงาน ( $X_5$ ) ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว( $X_2$ ) และด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ( $X_7$ ) เป็นตัวพยากรณ์ทำนายที่ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ได้ร้อยละ 62.4 ( $R^2 = 62.4$ ) สามารถอธิบายผลโดยเรียงลำดับจากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยสูงที่สุด 8 อันดับ ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ( $Beta = .35$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมจิตร ไช้มุก (2554) ได้ศึกษาความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโรงเรียน สังกัดเทศบาลเมืองสระบุรี จังหวัดสระบุรี ที่พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อขวัญและกำลังใจด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด และงานวิจัยของ นวรัตน์ พิงโพธิ์สก (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ที่พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเองเพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านความมั่นคงในงาน การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับการยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการบังคับบัญชา ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ( $Beta = -.30$ ) อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโชค ประยูรยวง (2558) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านการปกครองและการควบคุมบังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมือง จันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ แสดงว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความต้องการให้ผู้บังคับบัญชามีภาวะความเป็นผู้นำ มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน กล้าคิด กล้าตัดสินใจ วางแผนในการบริหารจัดการภายในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างกระบวนการเรียนรู้ในการทำงานเป็นทีม เพื่อพัฒนาให้องค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น และปัจจัยด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Beta = .29) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ระโส (2555) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ที่พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และเชมิกา กิตติพงศ์ (2558) ได้ศึกษา ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทกรุงไทยธุรกิจบริการ จำกัด สำนักงานใหญ่ อาคารสุขุมวิท ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Beta = .27) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิโรจน์ วงศ์ใจ (2545) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในวิทยาลัยพลศึกษา พบว่า ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง มีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับมาก และฐิติมา เสริมวิวัฒนวงศ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีและการเงิน บริษัทแห่งหนึ่งในกลุ่มธุรกิจพลังงาน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายบัญชีการเงินกลุ่มธุรกิจพลังงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนมักได้รับการประเมินความรู้ความสามารถที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นประจำทุกปี และมีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อนำความรู้มาพัฒนาองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีโอกาสนำความรู้ในวิชาชีพของตนเอง ปัจจัยด้านการได้รับการมอบหมายงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Beta = -.27) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมะลิวรรณ ศรีโพธา (2554) ได้ศึกษาปัจจัยการเสริมสร้างขวัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการครูวิทยาลัยในสังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดพิจิตร พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านให้งานที่เหมาะสม และ ศิตา ปิ่นทองคำ (2556) ได้ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสามพราน ด้านการมอบหมายหมายงาน อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Beta = .20) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสมบัติ ปัญญาจิรพงศ์(2556) ได้

ศึกษา ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวนพลทหารและอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของ กองบัญชาการป้องกันชายแดนจันทบุรี พบว่า มีขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับ มาก และธีระวัฒน์ เมืองโคตร(2557) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน พบว่า พนักงานเงินรายได้มีขวัญและกำลังใจด้านความสัมพันธ์ ระหว่างผู้ร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในแต่ละหน่วยงานต้อง พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน การให้โอกาสและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันภายในองค์กร ปัจจัยด้านความก้าวหน้า ส่วนตัว ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Beta = .19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเนตรนภิส เลิศเดชาพันธ์(2554) ได้ศึกษา ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า ระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง. และปฐมวงศ์ สีหาเสนา(2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน ต้องการพัฒนาศักยภาพการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรมเป็นประจำ สนใจศึกษาดูงานเพื่อเปิดรับมุมมองและประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอ การเปิดโอกาสให้ตนเองได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ นอกจากงานประจำและปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสาย สนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน (Beta = .18) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยปฐมวงศ์ สีหาเสนา(2557) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานนโยบาย และการบริหาร อยู่ในระดับมากและนาระรัตน์ พิงโพธิ์สก(2552) ได้ศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ธารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจาก บุคลากรสายสนับสนุนเป็นหน่วยงานที่มีนโยบายด้านการปฏิบัติงานที่ ชัดเจน. มีการสำรวจและตรวจสอบเป็นประจำทุกปีเพื่อนำมาพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นไปตาม มาตรฐานที่กำหนดไว้

อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน นอกเหนือจากด้านความมั่นคงในงานแล้ว ยังมีความจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ ปัจจัยทั้ง 7 ด้านได้แก่ ด้านการบังคับบัญชา ด้านการได้รับการมอบหมายงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว และด้านนโยบาย และการบริหารองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น วิริยะ อุตสาหะ มีความเพียรพยายามปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จ โดยไม่ย่อท้อต่อความ ยากลำบาก มีการวางแผนในการปฏิบัติงานอย่างละเอียด รอบคอบ ในการปฏิบัติงานและมีแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเอง และมีการปรับปรุงแก้ไขการทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวไว้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อ แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานที่แสดงถึงความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2



ประเภท ได้แก่ ปัจจัยจูงใจเป็นตัวที่ทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะสนับสนุนให้บุคคลปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น อันเนื่องมาจากแรงจูงใจภายในที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการทำงานของบุคคล และปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยค้ำจุน บางครั้งอาจจะใช้คำว่าปัจจัยการธำรงรักษา เป็นตัวป้องกันไม่ให้นักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ให้มีขวัญและกำลังใจที่ดี ซึ่งผู้ที่มีขวัญและกำลังใจที่ดีนั้นจะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับธีระวัฒน์ เมืองโคตร (2557) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ที่พบว่า พนักงานเงินรายได้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน และความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเงินรายได้ สังกัดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะจากการทำวิจัยครั้งนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว ด้านลักษณะงาน ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยฯ ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ให้มีโอกาสเกิดความสำเร็จในงานมากยิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยสุขอนามัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง 3 อันดับแรกคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ดังนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรมีการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น

#### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาการงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน ในเชิงลึกต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน โดยการศึกษาความคิดเห็นจากผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องใน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

## References

- Arunsawat,A.(2010)“QuankapkhwāmphukphantoṅgkānkhōṅgbuklākōṅSangkatsamnakngān‘athi  
kānboḍiMahawitthayalaikasetsat”.Kānsuksākḥonkhwaīsara.Sinlapasatsatōmahābānthits  
ākharatthasat,Mahawitthayalaikasetsat[“Quankapkhwāmphukphantoṅgkankhōṅgbukl  
akōṅ Sangkatsamnakngan athikanboḍi Mahawitthayalaikasetsat”].
- Bunyaphithak,P.,IWongthongdi.(2015). “Khunnaphapchiwitkānthamngānkapkānraksākhwāmphuk  
phantongkānkhōṅgbuklākōṅtāngwai:Kranisuksābuklākōṅnaisamnakngānpalatkrasuāng  
mahattḥai.”. Wānsānratthasatprithan Mahawitthayalaikasetsat,pīthi Sōṅ Chabapthi  
Song (julyDecember)[Khunnaphapchiwitkānthamngānkapkānraksākhwāmphukphanto  
ongkankhōṅgbuklakontāngwaiKranisuksābuklakonnaisamnakngānpalatkrasuāngmahatt  
hai”].
- Ingneknan, N.(1991). “Patchaithimiittipoltōchētkhatinaikānprakopāchīpisarakhōṅgnisit Chanpīthi  
Si Mahawitthayalaikasetsat”. WitthayaniphonSākḥāChitwitthayakānsuksālākānānāo  
,Mahawitthayalaikasetsat.“SongphanharoisamsipsiPatchaithimiittipoltōchetkhatinaikan  
prakop achīpisarakhōṅgnisit Chanpithi Si Mahawitthayalaikasetsat”].
- Kanthakan,C.(2009).“QuanlækamlangchāinaikānpatibatngānkhōṅgphanakngānboḍisatSiamhaithe  
kphrisisanprodakChamkat.”KānkhonkhwaīsaraSākḥāwīchabōḍihānthurakit(kānchātkaṅth  
ūapai),mahawitthayalaīratthapḥatthonburi[“Quanlækamlangchāinaikanpatibatngānkh  
ōṅgphanakngānboḍisat Siamhaithekphrisisanprodak Chamkat”].
- Løetdechanon,N.(2011). “QuankamlangchāinaikānpatibatngānkhōṅgbuklākōṅSamnakngānkhētpḥ  
ūnthikānsuksāprathomsuksānarāthiwaṭKhetSong.”.Witthayaniphonboḍihānthurakitmah  
ābānthitSākḥāwīchākānchātkaṅthurakit,Mahawitthayalaīthaksin[Quankamlangchāinaika  
npatibatngānkhōṅgbuklakōṅSamnakngānkhētpḥunthikānsuksāprathomsuksānarāthiwa  
t Khet Song”].

- Loetsuwanseri, P. (2012) “KhwāmphungphoḥchainaikaṇpatibatngāṇkhōṅgbuklakōṇwitthayaṭairāṭchaphrukPrachampikāṇsukṣa2555” .Rāiṅāṇkāṇwīchāi, Witthayaṭairāṭchaphruk[“ khwāmphungphoḥchainaikaṇpatibatngāṇkhōṅgbuklakonwitthayaṭairāṭchaphrukPrachampikāṇsukṣa”].
- Liphaicharoen, R. (2013) “Pāṭṭhāiṭhīsongphontoḥkhwāmphungphoḥchainaikaṇpatibatngāṇkhōṅgphanakngāṇkhaprotbanthuknaichangwatsaburi. ParinyaniphonborihānthurakitmahābānthitSākhāwīchāṇkāṇṭhatkāṇ.[“ Pāṭṭhāiṭhīsongphontokhwāmphungphoḥchainaikaṇpatibatngāṇkhōṅgphanakngāṇkhaprotbanthuknaichangwatsaburi”].
- Muangkhot, T. (2014). “QuankamlangḥchainaikaṇpatibatngāṇkhōṅgphanakngāṇngōēṇrāidaiSangkatmahāwitthayaṭaikasēṭṣat Witthayaḥkhetkamphāēṇgsaen.” Wāṇsāṇsahawitthayaḥkāṇwīchāi. ChabapbunditsukṣaPīthīSāmChabapthī2. (JulyDecember). [“ QuankamlangḥchainaikaṇpatibatngāṇkhōṅgphanakngāṇngōēṇrāidaiSangkatmahawitthayaṭaikasēṭṣatWitthayaḥkhetkamphāēṇgsaen.”].
- Molek, P. (2016). “Khwān lāe kamlangḥchai nai kāṇ patibat ngāṇ khōṅg khru sāṅkat ‘ōṅkōṇ pokkhroṅg sūān thoṅgthīn ‘amphōē muāṅ ḥchangwat ya lā.” kharusāṭ mahābandit (sākhā wīchāṇ bōrihāṇ kāṇsukṣa ) , mahāwitthayaṭairāṭchaphatyālā .[“khwān lāe kamlangḥchai nai kan patibat ngan khong khru sangkat ōṅkōṇ pokkhroṅg suān thoṅgthīn amphōē muang changwat ya la”].
- Nuangnara, J. (2013). “Quanlækamlangḥchainaikaṇpatibatngāṇkhōṅgphanakngāṇ ‘ōṅkōṇpokkhroṅg sūānthongthīnnaikhēt ‘amphōēphatoḥChangwachumpon.” PanhāpisetRatprasāṭsanasāṭ mahābānthit(sākhāṇkāṇbōrihāṇthūāpai), mahāwitthayaṭaibūraphā[“ QuanlækamlangḥchainaikaṇpatibatngāṇkhōṅgphanakngāṇōṅkōṇpokkhroṅgsuānthongthīnnaikhētamphōēphatoChangwatkittanut”].
- Onwongsupthats, C. ( 2 0 1 1 ) . “ Tritsatikhunnaphapkanhaibōrikan.(‘ōṅlāi)” Khaothungdaichāk [http://www.tpa.orth/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?pageid=si&bookID=nungphansōṅngroṇpāṭṣipha&read=true&count=true\(wanthīkhaothungkhōṇmūn Sōṅg Tulākhom 2018 \)](http://www.tpa.orth/writer/read_this_book_topic.php?pageid=si&bookID=nungphansōṅngroṇpāṭṣipha&read=true&count=true(wanthīkhaothungkhōṇmūn Sōṅg Tulākhom 2018 )). [“Tritsatikhunnaphapkanhaibōrikan.(online)”].

- Phungphosop,N.(2009)“RængchũngchainaikanpatibatngānkhōṅghanakngānboṛisatThanārakphatthanāwīnsapChamkat” phākniphonsinlapasātsatoṇmahābānthit(phatthanāsāngkhom)Sathābanbuditphatthanaboṛihānsāt[“ RængchungchainaikanpatibatngankhōṅghanaknganboṛisatThanarakphatthanawinsap Chamkat”].
- Phulaphatna, A. (2011). “Quanlækamlangchainaikanpatibatngānkhōṅghanakngānboṛisat Mālē ‘Enchinkhōṇ Prathedthai Chamkat”. Sānniphonparinyaboṛihānthurakitmahābānthit Sākḥāwichakānchatkān,[“ Quanlækamlangchainaikanpatibatngankhōṅghanaknganboṛisat Male Enchinkhōṇ Prathedthai Chamkat”].
- Phanomsai,P.(2012)“Patchaithīmīphontoṭkhwāmphungphoṭchainaikanthamngānkhōṅghanakngānprachamsamnakngānyainaiboṛisatthurakitran‘āhānboṛikānduānhængnung.” SānniphonparinyaboṛihānthurakitmahābānthitSākḥāwichakānchatkān,[“ Patchaithimiphontoṭkhwāmphungphochainaikanthamngankhōṅghanaknganprachamsamnaknganyainaiboṛisatthurakitran ahanboṛikanduanhængnung”] .
- Pinthongkham,S.(2013)“Quanlækamlangchainaikanpatibatnāthīkhōṅghayābānwichāchīprōṅghayābānsāmphrān‘amphoēsāmphrānChangwatnakhōṇpathom.,rōṅghayābānsāmphrān‘AmphoēsāmphrānChangwatnakhōṇpathom.Rōṅghayābānsāmphrān‘AmphoēsāmphrānChangwatnakhōṇpathom[“ Quanlækamlangchainaikanpatibatnāthīkhōṅghayābānwichāchīprōṅghayābānsāmphrān‘amphoēsāmphrānChangwatnakhōṇpathom.,rōṅghayābānsāmphrān ‘Amphoēsāmphrān Changwatnakhōṇpathom”].
- Phayungphonchaisan,Y.&Khumphun,S.(2015).“QuanlækamlangchainaikanpatibatngānkhōṅghanakngāntōṇrapbonkhrūāngbinBoṛisatkānbīnthaiChamkat(Mahāchon)” Wānsānmahāwitthayaīlāitatchaphatlampāṅ,mahāwitthayaīlāitatchaphatlampāṅ[“Quanlækamlangchainaikanpatibatngankhōṅghanakngantonrapbonkhrūāngbin Boṛisatkānbīnthai Chamkat (Mahachon)”].

- Prayunyuang,S.(2015). “ Quankamlangchainaikaṇpatibatngāṅkhōṅgbuklakōṅ ‘Ingkānboṛihānsuānta mbonchangwatsakæo” Ngānniphonratprasātsatōṅmahābānthit(sākhāwichākānmuāṅgk āṇpōkkhōṅg),mahāwitthayalāibūraphā[“Quankamlangchainaikaṇpatibatngāṅkhōṅgbuk lakōṅ ‘Ingkānboṛihānsuāntambonchangwatsakæo”]
- Prayunwong, W. (2016). “Phraratchabanyatmahāwitthayalāikasetsat Phutthasakkarat 2015” SamnakngāṇlēkhāthikānwuthisaphāPatibatnāthīsāmnakngāṇlēkhāthikānsaphānitibanya thāēṅgchāt,samnakkotmai[“Phraratchabanyatmahawitthayalāikasetsat Phutthasakkarat 2015”].
- Phongsuwan,N.(2016). “Prasitthiphāpnaikaṇpatibatngāṅkhōṅgphanakngāṇratchakānsuāṅklāṅghōṅ ngkrompōṅgkanlāebanthaosāthāranaphai” Laksūtratprasātsanasāt mahābānthit,mahāvit thayasīpathum[“Prasitthiphapnaikanpatibatngāṅkhongphanaknganratchakansuanklang khongkrompongkanlāebanthaosatharanaphai”].
- Sakunrotchanaprawat,R.(1998). “Patchāithimīkhwāmsamphāṅkphkhwāmphungphoṅchainaikaṇpati batngāṅkhōṅgBuklakōṅsaisānapsanunMahāwitthayalāirāmkhāmhaēṅ” Parinyakānsuksā mahābānthitWichā ēkkān ‘udomsuksāMahawitthayalaiSinakhariwirotprasarnmit[“ Patch aithimikhwamsamphāṅkphkhwāmphungphochainaikanpatibatngāṅkhōṅgBuklakōṅsaisa napsanun Mahawitthayalairāmkhāmhaēṅ”].
- Siphotha,M.(2011)“Patchaikānsōmsāṅgquanthīsōṅphontōkāṇpatibatngāṅkhōṅgharatchakāṅkh rūwitthayalāināisāṅkat ‘āchiwasuksāChangwatphichit.” KāṅkhonkhwāisaraBoṛihānthura kitmahābānthitsākhākāṇchatkāṇthūāpai,Mahāwitthayalāitheknōlōyirātmongkolthanbur ī[“Patchaikānsōmsāṅgquanthīsōṅphontōkāṇpatibatngāṅkhōṅgharatchakāṅkhruwitth ayalāināisāṅkat āchiwasuksa Changwatphichit”].
- Samitthikai,C.(2011). “Chitwitthaya utsahakamlæ ‘ongkān2554.” Samnakphimhāēṅgchulāongkōṅ m ahāwitthayalāi [“Chitwitthaya utsahakamlæongkan 2014”].

- Sangchun,S.,Isonpreeda,P.,Thongpradit,S.(2012)“Paṭcḥaicḥuṅg̣cḥaipaṭcḥaikhamcḥuntḥiṣamphank  
ap̣quankamlang̣cḥainaikaṅpatibatng̣aṅkhōṅgbuklakōṅnairōṅgphayab̄anchumchonsang  
katsamnaknḡaṅs̄ath̄aṅanasuk̄changwatnakornphanom.” W̄aṅs̄aṅmah̄awitthayaṅl̄ainakorn  
phanomP̄ith̄iS̄ōṅg̣Chabapth̄iS̄ōṅg̣[Paṭcḥaicḥuṅg̣cḥaipaṭcḥaikhamcḥuntḥiṣamphankap̣qu  
ankamlang̣cḥainaikaṅpatibatng̣aṅkhōṅgbuklakōṅnairōṅgphayab̄anchumchonsanḡkatsa  
mnaknḡaṅs̄ath̄aṅanasuk̄changwatnakornphanom”].
- SombatPanyachiraphong,S.(2013).“Quanl̄ækamlang̣cḥainaikaṅpatibatng̣aṅkhōṅgkamlang̣polchan  
prathuāṅPolthahanl̄æ‘āṣ̄asamakNaiphunth̄ipatibatng̣aṅkhōṅgkōṅgbanchak̄aṅpōṅgkanc  
h̄aid̄aṅch̄anthaburil̄ætrat̄.” Ph̄ak̄niphons̄akh̄aṅbōṛih̄anthurakit,Mah̄awitthayaṅl̄air̄atch  
aphatramphaip̄hannī.[“ Quanl̄ækamlang̣cḥainaikaṅpatibatng̣aṅkhōṅgkamlang̣polchanp  
rathuanPolthahanl̄æṣ̄asamakNaiphunth̄ipatibatng̣aṅkhōṅgkōṅgbanchakanpongkanch  
aid̄aṅch̄anthaburil̄ætrat”].
- Sihasena, P. (2014).“R̄æṅg̣cḥuṅg̣cḥainaikaṅpatibatng̣aṅkhōṅgbuklakōṅthetb̄ankh̄ais̄uṅḡnoṅwong  
Tambonb̄āṅḡkacha ‘Amphoṅm̄uāṅg̣ch̄anthaburī Ḃ̄angwatCh̄anthaburī” Nḡaṅniphon  
Ratpras̄ats̄anas̄atmah̄ab̄anthitS̄akh̄aṅch̄atkaṅph̄akratl̄æ‘ēkkachon(witthayaṅl̄aikaṅbōṛi  
h̄aṅratkit),mah̄awitthayaṅl̄aibur̄aph̄a.[“R̄æṅg̣cḥuṅg̣cḥainaikaṅpatibatng̣aṅkhōṅgbuklakōṅ  
thetb̄ankh̄ais̄uṅḡnoṅwongTambonb̄āṅḡkachaAmphoṅmuāṅg̣ch̄anthaburīCh̄angwatjant  
ornburi”]
- Suksom,S.(2016),&Phūwitthayaṅthōṅ.andLimk̄aṅch̄anawat.A(2016).“Khwaṅs̄amphanraw̄āṅḡkhunn  
aph̄ap̄ch̄iwiṅk̄anthamnḡaṅkapprasitthip̄h̄ap̄k̄anthamnḡaṅkhōṅgphanaknḡaṅthan̄ak̄h̄aṅp  
h̄aṅith̄æṅḡnung” w̄aṅs̄aṅwitthayaṅl̄aiph̄aṅitchayas̄atbur̄aph̄aparitas,p̄ith̄iS̄ip‘etChabapth̄i  
S̄ōṅg̣ ( july -Demcember Thanw̄akhom): Nungrōṛiȳis̄ipk̄ao :129 -  
140.[“ khwamsamphanrawangkhunnaphapchiwitkanthamngankapprasitthiphapkantha  
mngankhōṅgphanaknganthanakhaphanithæṅgung”].
- Thaiwi, C. (2006). “Paṭcḥaith̄is̄ongphontoṅk̄aṅphatthan̄aṅon‘ēṅḡkhōṅgphanaknḡaṅbōṛikaṅlukk̄h̄a  
Bōṛisat‘æt̄w̄aṅ‘InfoS̄oewitCh̄amkat(Mah̄achon)” WitthayaṅniphonWitthayaṅs̄atmah̄ab̄anth  
it(ch̄itwitthayaṅl̄uts̄ah̄akam),mah̄awitthayaṅl̄aikas̄ets̄at[“ Paṭcḥaith̄is̄ongphontoṅk̄aṅphatth  
anatonengkhōṅgphanaknganbōṛikanlukk̄h̄aBōṛisatæt̄wanInfoS̄oewitCh̄amkat  
(Mah̄achon)”].

- Thianthai,C.(2010).“Maṇusayawitthayaṭhurakit2010.”Samnakphimhæṅchulālongkōṇmahāwitthayaṭlai[“Manusayawitthayathurakit 2010.”]
- Thongsen,N.læPojanaphisutthiphong,N.(2016).“Patchaithīsongphontoṇprasitthiphāpkānthamṅāṇkhōṅphanakṅāṇklumthurakitphalitkhruāṅsam‘āṅnaikhēṭchangwatpathumthānī.” Wānsānwichākāṇmahāwitthayaṭlai‘Ētthoēn‘ēchiāChabapsāṅkhomsātṭāmanutsayasāt, pīthīHokChabapthīSōṅg(phrutsaphākṅhomSinghākṅhom):121132.[“Patchaithīsongphontoṇprasitthiphapkanthamṅāṇkhongphanakṅāṇklumthurakitphalitkhruāṅsamāṅnaikhetchangwatpathumthani”]
- Wonganutro,P.(1996).“ChitwitthayaṭkāṇbōrihāṇṅāṇbukkṅonKrungthēpmahānakhōṇ.”Sūsongsōēmkrungthēp.[“Chitwitthayakanborihanṅāṇbukkṅon Krungthēpmahanakhon”].
- Wongjai, W.(2002).“Khwan læ kamlangchai nai kāṇ patibat ṅāṇ khōṅ kharāṭchakan naiwitthayaṭlai phalasuksā”. parinya niphon kāṇsuksā mahābandit. ( phalasuksā ) Krung ThēpMahā Nakhōṇ , mahāwitthayaṭlai sī nakharin wirot[“Khwan læ kamlangchai nai kanpatibat ṅāṇ khōṅ kharatchakan nai witthayaṭlai phalasuksā”].





