

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. วิธีดำเนินการวิจัย
3. สรุปผลการวิจัย
4. อภิปรายผล
5. ข้อเสนอแนะ
  - 5.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้
  - 5.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์
2. เพื่อนำผลการวิจัยได้เสนอต่อผู้รับผิดชอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อไปกำหนดนโยบายและจัดวางแผนพัฒนาให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถาบันให้ดียิ่งขึ้นไป

#### วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ จำนวน 224 คน ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างประจำ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำในการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9086

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ ถึงอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาตรวจสอบหาความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม แบบสอบถามจำนวน 224 ฉบับ เก็บรวบรวมมาได้ 224 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยการแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ แล้วนำเสนอข้อมูลเป็นตารางแสดงจำนวนและร้อยละ

4.2 ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ วิเคราะห์ด้วยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบ คำบรรยาย

4.3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นคำถามปลายเปิด นำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาโดยจัดคำตอบเข้าประเด็นเดียวกัน แล้วแจกแจงความถี่หาและค่าร้อยละ นำเสนอข้อมูลเป็นตารางประกอบคำบรรยาย

## สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.75$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านความพอใจในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.82$ ) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.57$ ) และด้านความเพียงพอของรายได้ ( $\bar{X} = 3.56$ ) ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนสูงที่สุด คือ ควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ร่องลงมา คือ การกำหนดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยควรให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร และบุคลากรในหน่วยงานควรมีความสามัคคีกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตามลำดับ

## อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน ทำให้ทราบถึงระดับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางที่จะส่งเสริมและจัดวางแผนพัฒนาให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในสถาบันให้ดียิ่งขึ้นไป และมีประเด็นที่ค้นพบอันจะเป็นข้อมูลให้มหาวิทยาลัยอื่น ๆ นำไปใช้วางแผนและพัฒนาให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร ซึ่งสามารถอภิปรายผลดังนี้

1. จากการศึกษปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ทั้ง 6 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า

บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ส่วนใหญ่ มีความพอใจต่อรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการกิจและบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน สวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีโอกาสได้ศึกษาต่อ มีวุฒิการศึกษาสูงขึ้น ได้รับการอบรม การฝึกทักษะเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า มีการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนตำแหน่งแก่บุคลากรให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมสนับสนุนเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คอยแนะนำช่วยเหลือแก้ไขปัญหาและดูแลเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ขอมรับฟังความคิดเห็น ให้ความยุติธรรมกับบุคลากรเท่าเทียมกัน เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเสียสละ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกันอย่างดี มีการส่งเสริมให้บุคลากรใช้ความคิด ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีการมอบหมายงานในหน้าที่ตามที่รับผิดชอบไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึที่ดีต่อองค์กร ต่อผู้บังคับบัญชาและต่อเพื่อนร่วมงาน การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเหตุผลดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา วัฒนโอฬาร (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี ใน 6 ด้าน คือ ด้านความเพียงพอของรายได้ ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และด้านความพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

## 2. เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากผลการวิจัย ด้านความเพียงพอของรายได้ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับงาน เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น สวัสดิการอื่น ๆ ที่ท่านได้รับช่วยให้รายได้เพียงพอสำหรับการดำรงชีพ ไม่จำเป็นต้องหารายได้พิเศษนอกเหนือจากเวลางานปกติ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ตะวัน ศิลป์ประกอบ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอ

เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพึงพอใจของรายได้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.2 จากผลการวิจัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ให้ความสำคัญด้านส่งเสริมและสนับสนุนให้เรียนต่อในระดับสูงขึ้นไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติมีโอกาสได้แสดงผลการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา ส่งเสริมให้ฝึกอบรมหรือดูงาน เพื่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา และได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉันทธา กริทธิชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.3 จากผลการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เป็นกันเองมีความสัมพันธ์ภาพอันดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน คอยดูแลเอาใจใส่ ช่วยเหลือแก้ปัญหาเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ให้เกียรติและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานจนเต็มความสามารถ ให้ความยุติธรรมให้การสนับสนุนและส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างยุติธรรมและเท่าเทียมกัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ คทายุทธ์ วิรุณพันธ์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแถมพัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.4 จากผลการวิจัย ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี คอยให้ความช่วยเหลือกันซึ่งกันและกันในการแก้ปัญหาของงานในหน้าที่ ให้เกียรติในการแสดงความคิดเห็นและรับฟังเหตุผลซึ่งกันและกัน ให้ความช่วยเหลือในกรณีที่เพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน ยินดีสละเวลาให้เพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการ ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทองสุข เป็งไชโย (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

พนักงานส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอนาเชือก จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.5 จากผลการวิจัย ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันมีเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของงานที่ทำอยู่ เป็นงานที่มีความถนัดสามารถใช้ความรู้ความสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ และมีอิสระสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ และความคิดเห็นที่เสนอได้รับการยอมรับที่ควรจึงนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตกร ชลวิสุทธ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการบิน โรงเรียนการบิน กองทัพอากาศ ผลการศึกษาพบว่า ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

2.6 จากผลการวิจัย ด้านความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าการบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถส่วนตัวในการบริหารงาน ได้ทำงานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ท้าทายก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำพอกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ ปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอเหมาะไม่น้อยเกินไป และพอใจในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ จรรยา โพธิ์ทอง (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลสำโรง อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีจำนวนมาก คือ ควรพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในส่วนการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส ซึ่งบุคลากรมีความรู้สึกว่าจะยังไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะมาจากความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนปฏิบัติแต่คนที่ได้รับความดีความชอบกลับเป็นคนอื่นซึ่งไม่ใช่ตนเอง ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนในการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะได้ไม่ให้เกิดการลาออกหรือย้ายงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร รวมถึงการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใสให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อันจะทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและมั่นคง ผลการวิจัยสอดคล้องกับงานวิจัยของ กทายุทธ์ วิรุณพันธุ์

(2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลยายแ้ววัฒนา อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในสังกัดมีข้อเสนอแนะว่าควรพิจารณาให้ความเป็นธรรมในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

### ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปประเด็นปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น ดังต่อไปนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 จากการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความพอใจในการทำงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมอบหมายงานให้ผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม เมื่อบุคลากรมีความพอใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรเป็นหลัก และควรมีการกระจายงานในมหาวิทยาลัยให้บุคลากรอย่างชัดเจน มหาวิทยาลัยควรดำเนินการส่งเสริมความพึงพอใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือประสบการณ์ในการทำงานร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีความผูกพันเป็นมิตรที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถส่วนตัวในการบริหารงาน ก่อให้เกิดแรงบันดาลใจให้อยากทำงานและพอใจกับงานที่ทำอยู่ขณะนี้ ส่วนปริมาณงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบพอเหมาะไม่น้อยเกินไป และพอใจในความรู้ความสามารถของเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอเมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความพอเพียงของรายได้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยและผู้ที่เกี่ยวข้องควรมีการปรับปรุงฐานเงินเดือนตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งเงินเดือนที่ได้รับก็ยังน้อยเกินไป บุคลากรบางคน

จบการศึกษาระดับปริญญาตรี แต่ได้รับเงินเดือนของวุฒิการศึกษาระดับ ปว.ช. ปว.ส. ทำให้รายได้ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน เพราะเมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เพียงพอสำหรับการดำรงชีพเท่านั้น ถึงแม้จะมีสวัสดิการต่าง ๆ ให้ เช่น เบิกค่าเล่าเรียนบุตร หรือค่ารักษาพยาบาล ก็ยังไม่สามารถแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในครอบครัวได้ทั้งหมด เพื่อให้สภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับที่สูงขึ้น ควรมีระบบการบริหารและจัดการบุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ โดยเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วย เช่น ระบบการจัดการบุคลากร ระบบการจัดสรรเงินเดือนและเงินรางวัลเพิ่มเติมตามผลงานหรือปริมาณงานที่ได้รับ ระบบการฝึกอบรมและพัฒนา ระบบสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นและจูงใจบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยได้วางไว้

1.3 ข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิด พบว่า ที่มีจำนวนสูงที่สุด คือ ควรพิจารณาความคิดความชอบด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในส่วนการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใส ซึ่งบุคลากรมีความรู้สึกว่าจะยังไม่ได้รับความยุติธรรมเท่าที่ควร ซึ่งอาจจะมาจากความรู้สึกที่ตนเองเป็นคนปฏิบัติแต่คนที่ได้รับความดีความชอบกลับเป็นคนอื่น ซึ่งไม่ใช่ตนเอง ฉะนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผนในการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะได้ไม่ให้เกิดการลาออกหรือย้ายงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความมั่นคงขององค์กร รวมถึงการพิจารณาความคิดความชอบอย่างยุติธรรม โปร่งใสให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน อันจะทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็งและมั่นคง

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ หรือจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรมีการวิจัยถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์และมหาวิทยาลัยใกล้เคียง

2.3 ควรมีการประเมินผลหลังจากการที่ได้มีการนำเอาแนวคิดขวัญและกำลังใจมาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องทุกระยะเพื่อ ไปกำหนดนโยบายและจัดวางแผนพัฒนาให้ขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในมหาวิทยาลัยให้ดียิ่งขึ้นไป