

แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
Guidelines Motivation for Creating Research of Support Staffs  
in Faculty of Education Naresuan University

อังคณา แทนอมทอง\*  
Angkana Tanaomtong\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัย 2) ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย และ 3) ศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร จำนวน 41 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์กลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.76$ , S.D. = 1.14) มีการสนับสนุนการทำวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 1.13) และมีแรงจูงใจในการทำวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 1.09) 2) แรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน นั้น ต้องมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัย กระตุ้นให้บุคลากรสามารถพัฒนางานวิจัยให้สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ต้องสนับสนุนงบประมาณและสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย โดยบุคลากรนำผลงานวิจัยมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวาระได้ และ 3) แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย ประกอบด้วย (1) จัดให้มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษางานวิจัย (2) จัดโครงการ/กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งงานที่สูงขึ้น (3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยเป็นทีม (4) สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ทำงานวิจัยสำเร็จ โดยการยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลตอบแทน และ (5) จัดสรรทุนสนับสนุนการทำวิจัยให้บุคลากรเพียงพอกับการทำวิจัย

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ; การพัฒนางานวิจัย; บุคลากรสายสนับสนุน

---

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร, พิษณุโลก 65000  
Faculty of Education, Naresuan University, Phitsanulok, Thailand 65000  
\*Corresponding Author: aor.angpao@gmail.com

## Abstract

This research had as objectives to 1) study the current conditions of research development, 2) study the incentives for research development, and 3) study how to create research motivation among support staff in the Faculty of Education, Naresuan University. Data was obtained from 41 Faculty of Education, Naresuan University support staff personnel. The research instruments consisted of a questionnaire and group structured interview guide. Data were analyzed using percentages, means, and standard deviations.

The research findings revealed as follows: 1) a study of present conditions in research development revealed that support staff personnel's knowledge and research ability is at a moderate level ( $\bar{x} = 2.76$ , S.D. = 1.14), the support for conducting research is generally at a high level ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 1.13), and the level of research motivation was at a high level ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 1.09), 2) the result of studying incentives for research development for support staff personnel found policies should be developed to support research and encourage support staff personnel to develop research successfully and follow the established guidelines. However, budget and other research-related facilities should be provided to support the staff personnel and performance evaluation should also consider the aspect of research. 3) Guidelines for creating incentives and motivating support staff to conduct research should include: (1) providing mentors or research advisors (2) organizing projects/activities that help support personnel to conduct research that can be used in applying for higher positions, (3) promote and support staff personnel to conduct research as a team, (4) Creating morale and encouragement for personnel who complete their research on time by praising or giving rewards and (5) allocate sufficient research funding support staff personnel to conduct research build morale for personnel who complete research according to their goals, and (5) allocate sufficient research funds to enable staff personnel conduct research.

**Keywords:** Motivation; Creating Research; Support Staffs

### หลักการและเหตุผล

แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ได้นำเสนอรูปแบบในการปฏิรูปอุดมศึกษาเพื่อเป็นหัวใจสำคัญของการผลิตและพัฒนากำลังคนสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมขั้นสูง เป็นแหล่งที่สร้างองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาประเทศ เช่นในหลายประเทศทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศที่พัฒนาแล้วจะนำศักยภาพของอุดมศึกษามาเป็นกำลังสำคัญของการขับเคลื่อน

นอกจากนี้ คุณภาพของการอุดมศึกษายังเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของการวัดขีดความสามารถในการแข่งขัน และทุกประเทศในโลกให้ความสำคัญกับการพัฒนาการอุดมศึกษาของประเทศอย่างจริงจัง (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา [อว.], 2561)

จากการประเมินศักยภาพทางการแข่งขันของประเทศไทย มหาวิทยาลัยของไทยในปัจจุบันไม่ติด

อันดับมหาวิทยาลัยชั้นนำทั้งในระดับโลก และในระดับภูมิภาค สะท้อนให้เห็นจากจำนวนบุคลากรด้านวิจัย ผลงานตีพิมพ์ทางวิชาการ การจดสิทธิบัตร รวมไปถึงการลงทุนของภาครัฐทางด้านวิจัย (กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา [สกอ.], 2550) การวิจัยเป็นกระบวนการศึกษาที่มีแบบแผน หากในหน่วยงานมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาจารย์ และบุคลากรในมหาวิทยาลัย ถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีศักยภาพในการทำวิจัย จึงเห็นได้ว่าการวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญ และยังช่วยให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ การศึกษาค้นคว้าจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมให้กับหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผลงานวิจัยจะช่วยสะท้อนคุณภาพของตนเอง นำไปสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (กอแก้ว จันทร์กิงทอง, 2549)

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นหน่วยงานในการดำเนินการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอน การสร้างพื้นฐานและความรู้ให้กับนิสิตปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก มีนโยบายขับเคลื่อนระบบงานวิจัยเชิงรุก เพื่อรองรับการดำเนินการวิจัยที่มีประสิทธิภาพต่อเนื่องและยั่งยืน โดยสนับสนุนการทำวิจัยให้กับบุคลากรทุกระดับ ทั้งคณาจารย์ บุคลากร และนิสิต มีการจัดสรรเงินรายได้ของคณะมาใช้ในการบริหารจัดการด้านการวิจัย และในปี พ.ศ.2564 คณะศึกษาศาสตร์ได้จัดทำประกาศแนวปฏิบัติขอรับทุนอุดหนุนวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิจัยจากงานประจำจนพัฒนาไปสู่การขอตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ (มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะศึกษาศาสตร์, 2565)

กระบวนการส่งเสริมให้มีผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ ยังมีผลงานวิจัยน้อยและไม่ต่อเนื่องทุกปี บางปีก็ไม่มีผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนเผยแพร่ เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของคณะศึกษาศาสตร์ทั้งหมด และจากการสนับสนุนของคณะในทุกด้าน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์มีผลงานวิจัยน้อย อาจจะมาจากการขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย และยังเห็นว่า การทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระในการทำงาน ซึ่งหากมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์สามารถพัฒนางานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกิดผลดีในการพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร ต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับปรัชญาภัทรพิสิษฐ์กุลเวช (2560) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กรโดยรวม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานยังแสดงถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กร ถ้าหากองค์กรใดเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะช่วยให้บุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรที่รับผิดชอบงานวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนคณะศึกษาศาสตร์ให้สามารถทำวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเอง และนำมาประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนา งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจ ในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

## การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาสภาพปัญหา และแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ผู้วิจัยจึงได้มีการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ดังนี้

### 1. ความหมายแรงจูงใจ

Lovell (1980, อ้างถึงใน ภาคิน ศรีสังข์งาม, 2556) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

Domjan (1996, อ้างถึงใน นาริรัตน์ แก้วมณี, 2557) อธิบายว่า การจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรมการกระทำกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ศิริวรรณ ศิริเดชาพันธ์ (2557) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมในตัวบุคคลซึ่งถูกกระตุ้นโดยสิ่งเร้า หรือสิ่งจูงใจ ให้แสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่จะป็นพลังผลักดันให้บุคคลกระทำการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และเมื่อประสบความสำเร็จก็จะรู้สึกภาคภูมิใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้องค์การประสบความสำเร็จต่อไป

วนิดา พิงสระน้อย (2556) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือ

ความปรารถนาให้ภารกิจสำเร็จ ลุล่วงตามมาตรฐานที่ตั้งเอาไว้ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน การให้เกียรติคุณรางวัล และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น

ศรีทวน คำวัตร (2559) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า บังคับส่งเสริมให้บุคคลมีความสนใจในการผลิตผลงานวิจัย เพื่อสนับสนุนงานวิชาการหรืองานในความรับผิดชอบ โดยมีแรงเสริมให้ทำผลงานสำเร็จในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านการเห็นคุณค่าของตนเอง เป็นการประเมินคุณค่าของตนเอง และตามความรู้สึกของบุคคลอื่นทำให้รู้สึกได้รับการยอมรับจากสังคม และจากบุคคลอื่น ๆ

2. ด้านการยอมรับนับถือ เป็นการได้รับการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การยอมรับในความรู้ความสามารถจากผู้ร่วมงาน

3. ด้านงานที่รับผิดชอบ เป็นการทํางานวิจัยในงานที่รับผิดชอบ ประเด็นการปฏิบัติงานท้าทายกับการทำวิจัย และมีอิสระในการทำวิจัยเพื่อนำผลงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญของบุคลากร ซึ่งนำมาสู่การพิจารณาความดีความชอบ ซึ่งเป็นผลจากการทำวิจัย

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปความหมายแรงจูงใจ ได้ว่า แรงจูงใจเกิดจากอิทธิพลของความต้องการภายในของบุคคลหรือมาจากการรับรู้และตอบสนองของบุคคลอันเนื่องมาจากสิ่งเร้าภายนอกอันเป็นสาเหตุให้บุคคลเกิดการแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่ออิทธิพลที่เกิดขึ้นเหล่านั้น กระตุ้นให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ สามารถปฏิบัติภารกิจได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's general theory of human motivation) (Maslow, 1970 อ้างถึงใน สมบัติ อาริยาศาล, 2561) โดยมาสโลว์ มองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

เป็น 5 ลำดับ คือ (1) ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) (2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) (3) ความต้องการทางสังคม (Social or belonging needs) (4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม (Esteem or status needs) และ (5) ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต (Self actualization or self realization) จากทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอ ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว จะมีความต้องการอย่างอื่นเข้ามาแทนที่ ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองนั้นจะเป็นสิ่งจูงใจแทน

ทฤษฎีการจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's motivation theory) (Herzberg et al., 1959 อ้างถึงใน สมบัติ อาริยาศาล, 2561) ได้ศึกษาถึงมูลเหตุในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและได้สร้างทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ซึ่งแนวคิดหลักของทฤษฎีนี้เชื่อว่า ผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพ ย่อมขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ ความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ผลผลิตของงานสูงขึ้นความพึงพอใจ จะเห็นว่า ทฤษฎีสององค์ประกอบ (Two factors theory) ประกอบด้วย 1) ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) เป็นตัวสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จในการทำงานมี 5 ประการ คือ (1) ความสำเร็จของงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงาน (4) ความรับผิดชอบ และ (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) มีลักษณะเป็นปัจจัยที่เป็นสิ่งแวดล้อมในการทำงานมี 11 ประการ คือ (1) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (2) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (3) สถานะของอาชีพ (4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (5) ความสัมพันธ์กับ

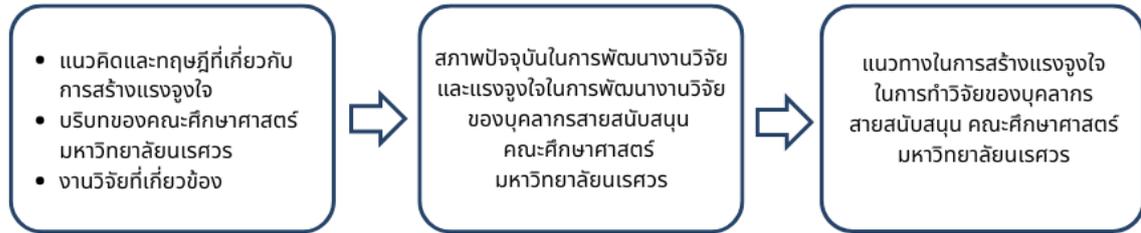
เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานในองค์กร (6) นโยบายและการบริหารงานบริษัท (7) สภาพการทำงาน (8) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (9) ความมั่นคงในงาน (10) วิธีการปกครองบังคับบัญชา และ (11) เงินเดือน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ริญาภัทร์ พลิชฐกุลเวช (2560) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม แบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก และ 2) ปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ดังที่ พลอยภัสสรณ์ สุจันทร์ศรี และพรสวรรค์ ศิริภิญญาภรณ์ (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านรายได้และสวัสดิการที่ได้รับ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย สถานภาพ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางส่งเสริมการปฏิบัติงาน คือ ควรมีการพิจารณาการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน จัดหาสวัสดิการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรสายสนับสนุนควรมีการจัดการศึกษาดูงานของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในและต่างประเทศ บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลาศึกษาต่อได้ และควรเพิ่มเงินเดือนให้ตามวุฒิการศึกษา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาสภาพปัญหาและแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้วิจัยได้ศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจ ศึกษา  
 บริบทของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ และ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้กรอบแนวคิดการวิจัย  
 รายละเอียดดังรูปที่ 1 ดังนี้



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจใน  
 การพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ  
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ  
 ดังนี้

1. ศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนา  
 งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร  
 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา  
 งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน จากนั้นทำการสร้าง  
 เครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น  
 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
 (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (Likert,  
 1975 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) เพื่อสอบถาม  
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนา  
 งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้  
 ความสามารถในการทำวิจัย และ 2) ด้านการสนับสนุน  
 การทำวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์  
 จำนวน 20 ข้อ ซึ่งเครื่องมือที่พัฒนาขึ้นได้ผ่านการ  
 ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญไปหาค่า  
 ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (Item  
 Objective Congruence: IOC) โดยมี ค่าดัชนี IOC  
 เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรสาย  
 สนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

จำนวน 41 คน วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล เพศ  
 อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  
 ประสบการณ์ในการทำงาน กลุ่มงานที่สังกัด และ  
 ประเภทบุคลากร ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้  
 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)  
 ประมวลผลข้อมูลโดยใช้ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน  
 มาตรฐาน (S.D.) แปลความหมายตามเกณฑ์ ตาม  
 แนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553)

2. ศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของ  
 บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
 นครสวรรค์ โดยการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี  
 และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการพัฒนางาน  
 จากนั้นทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวม  
 ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็น  
 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ  
 (Rating scale) ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) (Likert, 1975  
 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2553) เพื่อสอบถามความ  
 คิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสาย  
 สนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์  
 จำนวน 9 ข้อ โดยมีค่าดัชนี IOC เท่ากับ 1.00 ทุกข้อ ผู้ให้  
 ข้อมูล ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จำนวน 41 คน การวิเคราะห์  
 แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ  
 ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ประมวลผลข้อมูลโดย  
 ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จากนั้น

นำคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการทำวิจัย แปลความหมายตามเกณฑ์ ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2553)

3. ศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยใช้การสัมภาษณ์กลุ่ม (Group interview) โดยใช้คำถามที่มีการกำหนดประเด็นหรือวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้เกิดความคิดและการตัดสินใจ ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นหัวหน้างานและหัวหน้าหน่วยงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำวิจัยไม่ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 6 คน ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ใช้การวิเคราะห์

เนื้อหาคำสัมภาษณ์ เพื่อนำข้อมูลมาสรุปผลเป็นข้อเสนอแนะต่อไป

### ผลการศึกษา

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**ตารางที่ 1** เพศ และระดับการศึกษาสูงสุด ของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	25	39.00
หญิง	16	61.00
2. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	5	12.20
ปริญญาตรี	13	31.70
ปริญญาโท	23	56.10

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น 41 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ

61.00 และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 56.10

**ตารางที่ 2** ประเภทบุคลากร และกลุ่มงานที่สังกัดของผู้ตอบแบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการ	2	4.90
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)	21	51.20
พนักงานมหาวิทยาลัย (เงินรายได้)	15	36.60
พนักงานราชการ (เงินแผ่นดิน)	1	2.40
พนักงานราชการ (เงินรายได้)	1	2.40
ลูกจ้างประจำ	1	2.40
4. กลุ่มงานที่สังกัด		

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสำรวจ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานธุรการ	13	31.70
งานการเงินและพัสดุ	5	12.20
งานนโยบายและแผน	4	9.80
งานวิจัยและบริการวิชาการ	2	4.90
งานบริการการศึกษา	6	14.60
งานกิจการนิสิตและศิษย์เก่าสัมพันธ์	2	4.90
ภาควิชาการศึกษา	3	7.30
ภาควิชาบริหาร วิจัยและพัฒนา นวัตกรรมทางการศึกษา	2	4.90
ภาควิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการศึกษา	2	4.90
ภาควิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การออกกำลังกาย	2	4.90

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ตอบแบบสำรวจ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) คิดเป็น ร้อยละ 51.20 และส่วนใหญ่สังกัดกลุ่มงานธุรการ คิดเป็น ร้อยละ 31.70

### ขั้นตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจ ในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1. สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของ บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน) ดังนั้น การทำวิจัยเพิ่มเติมจากภาระงานจึงส่งผลกระทบต่อการศึกษา ปรับเปลี่ยนให้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น และสามารถนำไปสู่การขอตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ อีกทั้งบุคลากร ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท การทำวิจัย จึงเป็นเรื่องใกล้ตัว และจากการสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบัน ในการพัฒนางานวิจัย ทำให้รู้ความเป็นจริงในการพัฒนา งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร มากยิ่งขึ้น สรุปผลดังตารางที่ 3 และ ตารางที่ 4

### ตารางที่ 3 ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การเขียนเค้าโครงการวิจัย	2.83	0.98	ปานกลาง
2. การวิเคราะห์ปัญหาการทำงานเพื่อการทำวิจัย	2.95	0.96	ปานกลาง
3. การกำหนดชื่อเรื่องที่ทำการวิจัย	3.00	1.01	ปานกลาง
4. การกำหนดประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัย	3.08	1.02	ปานกลาง
5. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย	3.05	1.04	ปานกลาง
6. การเขียนนิยามศัพท์เฉพาะที่ทำการวิจัย	2.88	1.04	ปานกลาง
7. การสรุปข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	2.90	1.01	ปานกลาง
8. การออกแบบขั้นตอนและวิธีการวิจัย	2.85	1.05	ปานกลาง
9. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	2.85	1.03	ปานกลาง
10. การเก็บรวบรวมข้อมูล	3.03	1.05	ปานกลาง
11. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป	2.80	1.09	ปานกลาง
12. การนำเสนอผลการวิจัย	2.83	1.06	ปานกลาง

ความรู้ความสามารถในการทำวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
13. การอภิปรายผล	2.83	1.06	ปานกลาง
14. การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่	2.65	1.10	ปานกลาง
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>2.76</b>	<b>1.14</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ โดยภาพรวมมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x} = 2.76$ , S.D. = 1.14) ข้อที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) การกำหนดประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัย ( $\bar{x} = 3.08$ , S.D. = 1.02) 2) การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย ( $\bar{x} =$

3.05, S.D. = 1.04) และ 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล ( $\bar{x} = 3.03$ , S.D. = 1.05) ตามลำดับ ข้อที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ 1) การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ ( $\bar{x} = 2.65$ , S.D. = 1.10) 2) การเขียนเค้าโครงการวิจัย ( $\bar{x} = 2.83$ , S.D. = 0.98) 3) การนำเสนอผลการวิจัย ( $\bar{x} = 2.83$ , S.D. = 1.06) และ 4) การอภิปรายผล ( $\bar{x} = 2.83$ , S.D. = 1.06) ตามลำดับ

#### ตารางที่ 4 การสนับสนุนการทำวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

การสนับสนุนการทำวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. มีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัย	4.28	0.85	มาก
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านการทำวิจัย	3.83	0.96	มาก
3. มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย	3.73	0.88	มาก
4. มีการจัดพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน	3.63	0.87	มาก
5. มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย	4.23	0.95	มาก
6. มีการนำผลงานวิจัยของบุคลากรมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวงรอบการประเมิน	4.13	0.91	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>4.03</b>	<b>1.13</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4 พบว่า คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ มีการสนับสนุนการทำวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.03$ , S.D. = 1.13) ข้อที่มีการสนับสนุนการทำวิจัย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัย ( $\bar{x} = 4.28$ , S.D. = 0.85) 2) มีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย ( $\bar{x} = 4.23$ , S.D. = 0.95) และ 3) มีการนำผลงานวิจัยของบุคลากรมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวงรอบการประเมิน ( $\bar{x} = 4.13$ , S.D. = 0.91) ตามลำดับ ข้อที่มีการสนับสนุนการทำวิจัย 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ 1) มีการจัดพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน ( $\bar{x} = 3.63$ , S.D. = 0.87) 2) มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย

( $\bar{x} = 3.73$ , S.D. = 0.88) และ 3) มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านการทำวิจัย ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.96) ตามลำดับ

2. แรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจการพัฒนางานวิจัย ต้องมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัย กระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ ให้สามารถพัฒนางานวิจัยให้สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ คณะศึกษาศาสตร์ต้องสนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย และสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย โดยบุคลากรสามารถนำผลงานวิจัยมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวงรอบ

**ตารางที่ 5** แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

แรงจูงใจในการทำวิจัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. การทำวิจัยส่งเสริมให้มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	3.65	0.86	มาก
2. การทำวิจัยนำมาสู่การแก้ปัญหาในการทำงาน	3.68	0.92	มาก
3. ข้อเสนอจากการทำวิจัยสามารถนำมาใช้ในการอ้างอิงคุณภาพในการทำงาน	3.60	0.90	มาก
4. การทำวิจัยสามารถยื่นขอตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.65	1.08	มาก
5. การทำวิจัยมีผลต่อการได้รับความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.53	0.91	มาก
6. ผลงานวิจัยที่สำเร็จส่งผลต่อความภูมิใจของตนเอง	3.83	0.96	มาก
7. การสนับสนุนงบประมาณเพียงพอต่อการทำวิจัย	3.78	0.89	มาก
8. ความสำเร็จจากการทำวิจัยช่วยสร้างแรงผลักดันให้ทำวิจัยในครั้งต่อไป	3.50	0.91	ปานกลาง
9. ผลงานวิจัยส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง	3.68	0.94	มาก
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>3.54</b>	<b>1.09</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 พบว่า แรงจูงใจการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.54$ , S.D. = 1.09) ข้อที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัย 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ผลงานวิจัยที่สำเร็จส่งผลต่อความภูมิใจของตนเอง ( $\bar{x} = 3.83$ , S.D. = 0.96) 2) การสนับสนุนงบประมาณเพียงพอต่อการทำวิจัย ( $\bar{x} = 3.78$ , S.D. = 0.89) และ 3) ผลงานวิจัยส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ( $\bar{x} = 3.68$ , S.D. = 0.94) ตามลำดับ ข้อที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัย 3 ลำดับสุดท้าย ได้แก่ 1) ความสำเร็จจากการทำวิจัยช่วยสร้างแรงผลักดันให้ทำวิจัยในครั้งต่อไป ( $\bar{x} = 3.50$ , S.D. = 0.91) 2) การทำวิจัยมีผลต่อการได้รับความน่าเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{x} = 3.53$ , S.D. = 0.91) และ 3) ข้อเสนอจากการทำวิจัยสามารถนำมาใช้ในการอ้างอิงคุณภาพในการทำงาน ( $\bar{x} = 3.60$ , S.D. = 0.90) ตามลำดับ

**ขั้นตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**

ข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) หัวหน้ากลุ่มงานคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร

1. หัวหน้ากลุ่มงานมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัย ทุกคนสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโท มีโอกาสทำวิจัยหลังจากสำเร็จการศึกษา

2. เห็นด้วยกับการที่ผู้วิจัยสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรด้านความรู้ความสามารถในการทำวิจัย และครอบคลุมประเด็นการดำเนินการวิจัยครบถ้วน

3. การทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายในการทำวิจัยตามที่กำหนดไว้ มาจากสาเหตุต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ไม่มั่นใจว่าควรจะมีเริ่มต้นกระบวนการทำวิจัยอย่างไร

3.1 ภาระงานอื่น ๆ เยอะส่งผลให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย

3.2 การไม่มุ่งมั่นทำวิจัยตามแผนที่กำหนดไว้

3.3 ไม่มีพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาในการทำวิจัย

4. ส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้การ  
ทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร ผู้รับผิดชอบงานวิจัยของคณะ  
ศึกษาศาสตร์ ควรมีแผนการทำวิจัยของบุคลากรที่  
ชัดเจน และมีกระบวนการติดตาม กำกับดูแล และ  
รายงานความก้าวหน้าในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

5. วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยให้  
บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
นเรศวร สามารถทำวิจัยได้เป็นรายบุคคลหรือเป็นทีม  
วิจัย ควรดำเนินการ ดังต่อไปนี้

5.1 การมีพี่เลี้ยงมาคอยแนะนำในการ  
ทำวิจัย และส่งเสริมให้ทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น  
จากการทำงาน

5.2 มีโครงการ/กิจกรรมสนับสนุนให้  
บุคลากรในตำแหน่งพนักงานทำวิจัย เพื่อใช้ยื่นขอ  
ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

5.3 ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยเป็นทีม

5.4 ยกย่อง/ชมเชย/ให้รางวัลเมื่อ  
บุคลากรทำงานวิจัยสำเร็จตามเป้าหมาย

5.5 พิจารณาการสนับสนุนงบประมาณ  
เพียงพอต่อการทำวิจัย

5.6 การจัดทำโครงการเสริมสร้าง  
แรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลที่คาดว่าจะได้รับ  
จากการดำเนินโครงการ คือ บุคลากรสายสนับสนุน  
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร สามารถทำ  
วิจัยเพื่อแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานประจำ และ  
ทำงานวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และสามารถ  
ยกระดับคุณภาพงานวิจัยโดยการตีพิมพ์ผลงานวิจัยใน  
วารสารระดับชาติ หรือระดับนานาชาติต่อไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาแนวทางใน  
การสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย ของบุคลากรสาย  
สนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร สรุป  
ได้ว่าแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย ต้องใช้การกระตุ้น  
ให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานให้บรรลุผล โดยมีสิ่งตอบแทน  
เมื่อปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดย

มุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สำหรับ  
พนักงานระดับปฏิบัติการมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจนใน  
การขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับบุคลากรใน  
ตำแหน่งอื่น ๆ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร  
มีแรงจูงใจสำหรับการทำวิจัยโดยมีการจัดสรร  
งบประมาณสนับสนุนทุนวิจัย การจัดทำโครงการ  
เสริมสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย อีกทั้งสนับสนุนการ  
พัฒนาตนเองทางการวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการทำ  
วิจัย ทั้งนี้ วิธีเสริมแรงจูงใจของคณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร มีการเสริมแรงจูงใจโดยมีการ  
กำหนดค่าสิ่งมอบหมายงาน ให้บุคลากรตรงตามความรู้  
ความสามารถ และมีวิธีการประเมินผลงานอย่างชัดเจน  
ส่งผลให้บรรยากาศการทำงานดำเนินไปด้วย  
สัมพันธภาพที่ดี จากการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ  
บุคคลส่งผลให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมี  
กระบวนการทำงานเป็นทีมส่งผลให้ภารกิจต่าง ๆ  
สำเร็จลุล่วง

## การสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนา  
งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากการศึกษา พบว่า สภาพปัจจุบันใน  
การพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะ  
ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร โดยภาพรวม  
บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย  
นเรศวร มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในระดับ  
ปานกลาง เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การกำหนด  
ประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัย บุคลากรมีความรู้  
ความสามารถมากที่สุด และการเขียนบทความวิจัย  
ตีพิมพ์เผยแพร่ บุคลากรมีความรู้ความสามารถน้อย  
ที่สุด ซึ่งจากสภาพการทำวิจัยในปัจจุบันเห็นได้ว่า  
บุคลากรยังมีผลงานวิจัยน้อยมาก หากเทียบกันกับ  
นโยบายการให้การสนับสนุนการทำวิจัยของคณะ  
ศึกษาศาสตร์ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่า บุคลากร  
ส่วนใหญ่เห็นว่าการทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระงานจาก

งานที่ทำอยู่ประจำให้มากขึ้น อีกทั้งบุคลากรที่ยังไม่ได้  
รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย (เงินแผ่นดิน)  
เห็นว่า การทำวิจัยไม่สามารถนำไปยื่นขอตำแหน่งงานที่  
สูงขึ้นได้ ซึ่งหากมีการจัดพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือใน  
การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานน่าจะมีผลงานวิจัยเพิ่มมาก  
ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาด้านการสนับสนุน  
การทำวิจัยของคณะศึกษาศาสตร์ โดยภาพรวม  
บุคลากรได้รับการสนับสนุนการทำวิจัยในระดับมาก  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีนโยบายสนับสนุนการ  
ทำวิจัยของบุคลากรได้รับการสนับสนุนมากที่สุด และมี  
การจัดพี่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยเพื่อ  
พัฒนางานของบุคลากรได้รับการสนับสนุนน้อยที่สุด  
เนื่องจากนักวิจัยพี่เลี้ยงไม่มีความเชี่ยวชาญตรงกับ  
สาขาและไม่มีเครือข่ายการวิจัยที่จะช่วยให้การ  
สนับสนุนในด้านพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ คณะ  
ศึกษาศาสตร์ จึงควรจัดหาบุคลากรที่มีความรู้  
ความสามารถเป็นพี่เลี้ยงมาคอยแนะนำในการทำวิจัย  
และควรจัดทำแผนในการสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยที่  
ชัดเจนและมีกระบวนการติดตาม กำกับดูแล และ  
รายงานความก้าวหน้าในการวิจัยอย่างต่อเนื่อง  
สอดคล้องกับ เกียรติชญา ภูมิพิง (2564) ที่เห็นว่า ควร  
จัดอบรม เสวนา หรือให้ความรู้ในการทำวิจัยสถาบันแก่  
บุคลากรอย่างจริงจัง เพื่อพัฒนาความต้องการและสร้าง  
แรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน และสร้างแรงจูงใจใน  
การทำผลงานควรสนับสนุนให้ได้เงินประจำตำแหน่ง  
ชำนาญการ จึงควรมีแนวปฏิบัติหรือนโยบายที่ชัดเจน  
ในการสนับสนุนการทำวิจัยสถาบัน เพื่อนำไปสู่  
ความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน  
วิชาการ

2. การศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนา  
งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยนเรศวร

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มี  
คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีเพียงบางส่วน และ  
บุคลากรส่วนใหญ่มีคุณวุฒิต่ำปริญญาโท ซึ่งมีความรู้

ความสามารถในการทำวิจัยได้เป็นอย่างดี สำหรับ  
บุคลากรระดับปฏิบัติการต้องมีผลงานวิจัยยื่นประกอบ  
คำขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้น ควรมีการ  
สนับสนุนการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโดยมีการ  
จัดสรรงบประมาณสนับสนุนทุนวิจัย และสนับสนุนการ  
พัฒนาตนเองทางการวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการทำ  
วิจัย โดยมุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ซึ่ง  
สอดคล้องกับ ปริญญา งามสุทธิ (2564) ที่เห็นว่า การ  
สร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรควรมี  
การจัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตาม  
ความรู้ความสามารถ โดยกำหนดมีวิธีการประเมินผล  
งานอย่างชัดเจน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับ  
ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล จะส่งผลให้ผล  
การทำงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีกระบวนการทำงาน  
เป็นทีมส่งผลให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นอกจากนี้ คณะศึกษาศาสตร์ยังมีการ  
จัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร โดยมีการจัดสัมมนา  
ประจำปีนอกสถานที่ ซึ่งช่วยให้บุคลากรผ่อนคลาย  
ความเครียดจากการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะ  
พัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนให้บรรลุผล  
ตามที่กำหนดไว้ มีการนำผลงานวิจัยของบุคลากรมา  
เป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการประเมินผลการ  
ปฏิบัติงานในแต่ละวงรอบการประเมิน เพื่อให้บุคลากร  
ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย  
(เงินแผ่นดิน) สามารถได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น  
สอดคล้องกับ พลอยภัสสรณ์ สุจันทร์ศรี และ พรสวรรค์  
ศิริกัญจนภรณ์ (2561) ผลการวิจัย พบว่า ควรมีการ  
พิจารณาการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น  
ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรสาย  
สนับสนุน จัดหาสวัสดิการช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร  
ของบุคลากรสายสนับสนุนควรมีการจัดการศึกษาดูงาน  
ของบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในและต่างประเทศ  
บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลาศึกษาต่อได้ และควร  
เพิ่มเงินเดือนให้ตามวุฒิการศึกษา

3. การศึกษาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์

จากการศึกษา พบว่า ปัญหาที่บุคลากรไม่สามารถทำวิจัยได้ คือ ไม่รู้ว่าควรจะเริ่มต้นทำวิจัยอย่างไร มีภาระหน้าที่รับผิดชอบด้านอื่น ๆ มาก ส่งผลให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ขาดความมุ่งมั่นจึงไม่สามารถทำวิจัยได้ตามแผนที่กำหนดไว้ ขาดคนแนะนำเป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาในการทำวิจัย ดังนั้น วิธีการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยให้บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ สามารถทำวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการ 1) จัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่เล็งมาคอยแนะนำในการทำวิจัย โดยส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานประจำ 2) จัดโครงการ/กิจกรรมที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรทำงานวิจัย เพื่อใช้ประกอบการยื่นขอตำแหน่งงานที่สูงขึ้น 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกันทำวิจัยเป็นทีม 4) สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรที่ทำงานวิจัยสำเร็จตามเป้าหมาย โดยการ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลตอบแทน 5) จัดสรรทุนสนับสนุนการทำวิจัยให้บุคลากรเพียงพอกับการทำวิจัย และ 6) การจัดทำโครงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ผลที่คาดว่าจะได้รับการดำเนินโครงการ คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ สามารถทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาจากการปฏิบัติงานประจำ และทำงานวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และสามารถยกระดับคุณภาพงานวิจัยโดยการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารระดับชาติ หรือระดับนานาชาติต่อไป ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ คณธวัลย์ ศุภรัตนภิรักษ์ (2554) พบว่า การทำวิจัยจนได้ผลงานวิจัยจะก่อให้เกิดความภูมิใจในตนเอง และสามารถนำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้จริงในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรมีความรู้ในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น จะมีแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่

ของตนได้ ควรให้การสนับสนุนในการอบรมให้ความรู้ด้านการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง สร้างเครือข่ายพี่เลี้ยงในการวิจัย โดยให้ผู้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยให้คำแนะนำ หรือทำวิจัยร่วมกันกับผู้ที่ยังไม่เคยทำวิจัย และสอดคล้องกับ ศรีทวน คำวัตร (2559) ที่พบว่า การจะทำวิจัยควรได้รับการสนับสนุนในด้านงบประมาณ มีการเพิ่มระยะเวลาในการทำวิจัย การจัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำวิจัย ลดขั้นตอนการพิจารณาขอทุน ผลงานวิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเปิดโอกาสให้ทำงานวิจัยตามความสามารถของแต่ละบุคคล การสร้างเครือข่ายการทำวิจัย และการสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ในการทำวิจัย

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนางานวิจัยให้มากขึ้น นอกจากนี้จะมีความรู้ความสามารถที่จะทำงานวิจัยที่มีความถูกต้องเหมาะสมในระเบียบวิธีวิจัยแล้ว ยังต้องมีความรู้ความสามารถในการเขียนบทความตีพิมพ์และเผยแพร่ด้วย ซึ่งจะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของการทำงานวิจัย และเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของผลงานวิจัยได้เป็นอย่างดี

1.2 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ควรจัดสร้างเครือข่ายพี่เลี้ยงในการวิจัย โดยให้ผู้มีประสบการณ์ในการทำวิจัยให้คำแนะนำ หรือทำวิจัยร่วมกันกับผู้ที่ยังไม่เคยทำวิจัย รวมถึงผู้บริหารควรกำหนดผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรให้ความสนใจในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น

1.3 ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนในการอบรม ให้ความรู้ด้านการทำวิจัยอย่างเป็นระบบ สม่่าเสมอและต่อเนื่อง ทั้งนี้ ควรจัดทำแผนในการสนับสนุนให้บุคลากรทำวิจัยที่ชัดเจนและมีกระบวนการติดตาม กำกับดูแล และรายงานความก้าวหน้าในการ

วิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัย และพัฒนารูปแบบการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรนำข้อค้นพบที่ได้ไปต่อยอดองค์ความรู้ โดเมนการศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรทุกประเภท เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการวิจัยควบคู่กับภาระงานด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรทุกระดับ

## กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุนอุดหนุนการวิจัย จากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ที่สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยในครั้งนี้ อีกทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีส่วนช่วยให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

## เอกสารอ้างอิง

กอแก้ว จันทร์กึ่งทอง. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา*. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

เกียรติชญา ภูมิเพ็ง. (2564). *การศึกษาความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

คณิตวัลย์ ศุภรัตนารักษ์. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]*.

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. (2565).

*ประเภทของงานวิจัยสถาบัน คณะศึกษาศาสตร์*. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์.

นาริรัตน์ แก้วมณี. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองไม้แดง อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี*. มหาวิทยาลัยบูรพา.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 8). สุวีริยาสาส์น.

ปริญญาญ์ งามสุทธิ. (2564). *แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย*. *วารสารวิชาการ ปชมท.*, 10(3), 66-73.

พลอยภัสสรณ์ สุจันทร์ศรี และ พรสวรรค์ ศิริกัญญาภรณ์. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย*, 13(46), 45-54.

ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). *แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก]*.

ปริญญาภัทร์ พลิชู้กุลเวช. (2560). *แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*, 4(2), 89-104.

วนิดา พิงสระน้อย. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี]*.

ศรันทน คำวัตร. (2559). *การศึกษารูปแบบการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). *การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา: ศูนย์ปฏิบัติการสินเชื่อ ธนาकारพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง*. มหาวิทยาลัยเนชั่น.

สมบัติ อาริยาศาล. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา*. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 33-46.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา  
กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551-2565)*. ภาพพิมพ์.

สำนักนโยบายและแผนการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2561). *แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580*. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.