

แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย
Motivation of Support Staffs in The Office of General Education,
Mahasarakham University for Research Development

ปริญญ์ งามสุทธิ^{1*}
Parin Ngamsutdi^{1*}

บทคัดย่อ

การศึกษามีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัย และแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัย และแบบสำรวจแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.89$) และมีแรงจูงใจในการทำวิจัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=0.86$) 2) แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการทำวิจัยนั้น ต้องใช้การกระตุ้นให้ปฏิบัติงาน โดยมีสิ่งตอบแทนเมื่อปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ งานวิจัย บุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป

Abstract

This study aimed to investigate the current state of research development, and the motivation of support staffs in The Office of General Education, Mahasarakham University (MSU). Research development tools are a questionnaire on the current conditions in the research development, and a questionnaire on the motivation of the support staffs in The Office of General Education, MSU, in research development. The statistics used for data analysis were percentage, mean, and standard deviation. The results of this study showed that, first, an overview of the current condition in research development of the support staffs in The Office of General Education, MSU, the level of research knowledge was moderate ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.89$), while the level of research development was at high ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=0.86$). Second, the support staffs' personal motivations must be implemented by promoting rewards when goals achieved. Thus, the motivations emphasized on creating a stability for their professions.

Keywords: motivation, research, support staffs, The Office of General Education

บทนำ

แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 - 2580 ปฏิรูปประเทศในทุกด้าน โดยมีหลักการพื้นฐานและแนวคิดในการจัดทำแผนที่มุ่งหวังให้ปฏิรูปการอุดมศึกษาทั้งระบบ และสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลงการศึกษาทั้งระบบของประเทศ โดยอุดมศึกษาต้องมุ่งเน้นการคิดวิเคราะห์เชิงรุก สร้างรากฐานการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนชุมชนและสังคมในการพัฒนาประเทศแผนต้องนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง

¹ สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาสารคาม 44150

¹ The Office of General Education, Mahasarakham University, Mahasarakham, 44150

*Corresponding author: e-mail: Domes_2005GE@hotmail.com

Received: June 21, 2021, Accepted: July 6, 2021, Published: August 1, 2021

ระบบอุดมศึกษา ทั้งการปรับโครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, 2561) การวิจัยเป็นกระบวนการศึกษาที่มีแบบแผน หากในหน่วยงานมีการวิจัยอย่างต่อเนื่อง จะสามารถนำไปสู่การพัฒนาในด้านต่าง ๆ อาจารย์และบุคลากรในมหาวิทยาลัยถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีศักยภาพในการทำวิจัย จึงเห็นได้ว่าการวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญ และยังช่วยให้บุคลากรสามารถนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปพัฒนางานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การศึกษาค้นคว้าจะเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาตนเอง ตลอดจนนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ หรือนวัตกรรมให้แก่หน่วยงานด้วย ทั้งนี้ผลการวิจัยยังสามารถใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผลงานวิจัยจะช่วยสะท้อนคุณภาพของตนเอง นำไปสู่ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี (กอแก้ว, 2549)

สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นหน่วยงานกลางในการดำเนินการบริหารจัดการด้านการจัดการเรียนการสอนรายวิชาศึกษาทั่วไป การเผยแพร่วิชาการและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวิชาศึกษาทั่วไป เป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญประการหนึ่งที่ต้องมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จากการทำหน้าที่ที่ผ่านมา เห็นได้ว่า สำนักศึกษาทั่วไปให้ความสำคัญกับงานวิจัย มีการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน และการบริหารจัดการหมวดวิชาศึกษาทั่วไป อีกทั้งเป็นภารกิจสำคัญที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยสำนักศึกษาทั่วไปได้จัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนอาจารย์ บุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม และบุคลากรสำนักศึกษาทั่วไป ให้สามารถทำวิจัยให้สอดคล้องกับการพัฒนาหลักสูตรหมวดวิชาศึกษาทั่วไป และด้านการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

กระบวนการส่งเสริมให้มีผลงานวิจัยบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และบุคลากรของสำนักศึกษาทั่วไป จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า บุคลากรสำนักศึกษาทั่วไปยังมีผลงานวิจัยน้อย โดยมีผลงานวิจัยไม่เกิน 3 เรื่อง/ปี หากเทียบกับจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักศึกษาทั่วไป และการสนับสนุนของสำนักศึกษาทั่วไปในทุก ๆ ด้าน ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรสำนักศึกษาทั่วไปมีผลงานวิจัยน้อย อาจจะมาจากการขาดแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย และบุคลากรยังเห็นว่า การทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระในการทำงาน ซึ่งหากมีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถพัฒนางานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเกิดผลดีในการพัฒนาสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามต่อไป

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะผู้รับผิดชอบงานวิจัยของสำนักศึกษาทั่วไป จึงต้องการศึกษาวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถทำวิจัยให้มีคุณภาพ โดยผลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปสู่การเสนอแนวทางให้ผู้บริหารสำนักศึกษาทั่วไป ในการนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดแนวทางการสนับสนุนให้บุคลากร สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม สามารถทำวิจัยที่มีคุณภาพ ทั้งนี้ผลงานวิจัยจะสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตงานวิจัย

ตัวแปรต้นที่ใช้ในการวิจัย คือ ความรู้ในการทำวิจัยของบุคลากร ตัวแปรตาม คือ การพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่ปฏิบัติงานระหว่างวันที่ 1 มกราคม – 31 มีนาคม 2562 มีจำนวนทั้งสิ้น 45 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (สุ่มทนาย และวรพจน์, 2553) ผู้วิจัยดำเนินการในแต่ละระยะ มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทั่วไปในการทำวิจัยรูปแบบการทำวิจัย และปัญหาอุปสรรคในการทำวิจัย

2) รวบรวมสรุปข้อมูลเพื่อให้ได้แนวทางการทำวิจัย ที่มาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าก่อนหน้านี้แล้ว

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำแบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการทำวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) จัดทำแบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการทำวิจัย โดยผู้วิจัยกำหนดประเด็นคำถามจากการให้การสนับสนุนการทำวิจัยของผู้บริหาร สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2) เสนอผู้เชี่ยวชาญ 1 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ขั้นตอนที่ 3 สอบถามบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ประสานงานบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 45 คนตอบแบบสอบถาม

2) จัดส่งแบบสอบถามให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 2 ศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัยมี 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย

2) รวบรวมสรุปข้อมูล เพื่อให้ได้แนวทางการทำวิจัย ที่มาจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาค้นคว้าก่อนหน้านี้แล้ว

ขั้นตอนที่ 2 จัดทำแบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) จัดทำแบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย

2) เสนอผู้เชี่ยวชาญ 1 คน ตรวจสอบความเหมาะสมของแบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย และปรับแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 3 สอบถามแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยดำเนินการประสานบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 45 คน ตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้สำหรับการสอบถามความคิดเห็นบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ได้แก่

1. แบบสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อสอบถามสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

2. แบบสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) เพื่อสอบถามแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการทำวิจัย

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อสอบถามข้อเสนอแนะในแนวทางสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย

ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ กอแก้ว (2549) และรุ่งนภา (2551) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดหลักการและวิธีการสร้างแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า
2. ร่างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด โดยออกแบบคำถามตามแนวทางการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยของผู้บริหารสำนักศึกษาทั่วไป
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ 1 คน และปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
4. จัดพิมพ์แบบสอบถามเพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บข้อมูล

การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ประสานกับบุคลากรสายสนับสนุนสำนักศึกษาทั่วไป ขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง
2. ส่งแบบสอบถามให้บุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามด้วยตนเอง ทั้ง 2 ชุด ชุดละ 45 ฉบับ โดยผู้วิจัยให้บุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามคืนให้ผู้วิจัยหลังจากได้รับแบบสอบถาม 1 สัปดาห์

การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแต่ละฉบับเลือกเฉพาะฉบับที่มีความสมบูรณ์
2. ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์โดยสภาพการทำวิจัย/การสนับสนุนมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ให้คะแนน 5, 4, 3, 2 และ 1
3. วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และแปลผลค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ต่อไปนี้ (Best, 1997; Daniel, 1995; อ้างถึงใน สุมัทนา และวรพจน์, 2553) ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00, 3.41–4.20, 2.61–3.40, 1.81–2.60 และ 1.00–1.80 ความหมาย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด
4. ข้อมูลเชิงคุณภาพในส่วนข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะวิเคราะห์ข้อมูลโดยการสรุปจากการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย

สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม บุคลากรสำนักศึกษาทั่วไปส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างชั่วคราวทำสัญญาจ้างรายปี ดังนั้นการทำวิจัยเพิ่มเติมจากภาระงานจึงเป็นการเพิ่มภาระ และไม่ได้ส่งผลต่อการพิจารณาปรับเปลี่ยนให้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งบุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาโท การทำวิจัยจึงเป็นเรื่องไกลตัว และจากการสำรวจข้อมูลสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัย ทำให้รับรู้ความเป็นจริงในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามมากยิ่งขึ้น

บุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมมีสภาพปัจจุบันในการทำวิจัยในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.89$) ข้อที่มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย 3 ลำดับแรกคือข้อ 1. การกำหนดชื่อเรื่องที่ทำการวิจัย ($\bar{X}=3.52$, $S.D.=0.86$) ข้อ 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล ($\bar{X}=3.50$, $S.D.=0.94$) ข้อ 3.การกำหนดประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัย ($\bar{X}=3.50$, $S.D.=0.83$) และข้อ 4. การวิเคราะห์ปัญหาการทำงานเพื่อการทำวิจัย ($\bar{X}=3.45$, $S.D.=0.83$) ตามลำดับ ข้อที่มีสภาพปัจจุบันในการทำวิจัย 3 ลำดับสุดท้าย คือข้อ 14. การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ ($\bar{X}=3.12$, $S.D.=1.02$)ข้อ 13. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ($\bar{X}=3.14$, $S.D.=0.75$) และข้อ 12.การอภิปรายผล ($\bar{X}=3.19$, $S.D.=1.02$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สภาพปัจจุบันการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

สภาพปัจจุบันในการทำวิจัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การกำหนดชื่อเรื่องที่ทำการวิจัย	3.52	0.86	มาก
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล	3.50	0.94	มาก
3. การกำหนดประเด็นปัญหาที่ทำการวิจัย	3.50	0.83	มาก
4. การวิเคราะห์ปัญหาการทำงานเพื่อการทำวิจัย	3.45	0.83	มาก
5. การสรุปข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	3.43	1.04	มาก
6. การกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย	3.43	0.86	มาก
7. การนำเสนอผลการวิจัย	3.38	0.94	ปานกลาง
8. การเขียนเค้าโครงการวิจัย	3.36	0.85	ปานกลาง
9. การออกแบบขั้นตอนและวิธีการวิจัย	3.31	0.87	ปานกลาง
10. การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	3.29	0.86	ปานกลาง
11. การเขียนนิยามศัพท์เฉพาะที่ทำการวิจัย	3.21	0.84	ปานกลาง
12. การอภิปรายผล	3.19	1.02	ปานกลาง
13. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป	3.14	0.75	ปานกลาง
14. การเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่	3.12	1.02	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.35	0.89	ปานกลาง

แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัยแรงจูงใจการพัฒนางานวิจัย ต้องใช้การกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ให้สามารถพัฒนางานวิจัยให้สำเร็จตามแนวทางที่กำหนดไว้ โดยพิจารณาในการจัดหาสิ่งตอบแทนเมื่อทำงานวิจัยได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้สำนักศึกษาทั่วไป สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย และสนับสนุนปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย โดยบุคลากรสามารถนำผลงานวิจัยมาประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวาระ

แรงจูงใจการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=0.86$) ข้อที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3 ลำดับแรก คือ ข้อ 1. มีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัย ($\bar{X}=3.86$, $S.D.=0.93$) ข้อ 2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านการทำวิจัย ($\bar{X}=3.83$, $S.D.=0.70$) และข้อ 3. มีการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการทำวิจัย ($\bar{X}=3.74$, $S.D.=0.66$) ตามลำดับ ข้อที่มีแรงจูงใจในการทำวิจัยของสำนักศึกษาทั่วไป

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 3 ลำดับสุดท้าย คือ ข้อ 6. มีการนำผลงานวิจัยของบุคลากรมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวงรอบการประเมิน ($\bar{X}=3.07$, $S.D.=1.07$) ข้อ 5. มีการจัดที่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน ($\bar{X}=3.26$, $S.D.=1.04$) และข้อ 4. มีการจัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย ($\bar{X}=3.57$, $S.D.=0.74$) ตามลำดับดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย

การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. มีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัย	3.86	0.93	มาก
2. มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้ด้านการทำวิจัย	3.83	0.70	มาก
3. มีการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ในการทำวิจัย	3.74	0.66	มาก
4. มีการจัดงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัย	3.57	0.74	มาก
5. มีการจัดที่เลี้ยงให้ความช่วยเหลือในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน	3.26	1.04	ปานกลาง
6. มีการนำผลงานวิจัยของบุคลากรมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวงรอบการประเมิน	3.07	1.07	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.56	0.86	มาก

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการพัฒนางานวิจัย ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมมีความรู้ความสามารถในการทำวิจัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.35$, $S.D.=0.89$) แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ในการพัฒนางานวิจัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.56$, $S.D.=0.86$) การจะสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามทำวิจัยต้องใช้การกระตุ้นให้ปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีสิ่งตอบแทนเมื่อปฏิบัติได้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้เป็นการมุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การอภิปรายผลการวิจัยที่ได้ศึกษาการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผู้วิจัยได้แบ่งประเด็นการอภิปรายเป็น 2 ประเด็น ได้แก่

1. การศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จากการศึกษาสภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า สภาพปัจจุบันในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม โดยภาพรวมบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีความรู้ความสามารถในการทำวิจัยในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าการกำหนดข้อเรื่องที่ทำวิจัย บุคลากรมีความรู้ความสามารถมากที่สุด และการเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ บุคลากรมีความรู้ความสามารถน้อยที่สุด ซึ่งจากสภาพการทำวิจัยในปัจจุบันเห็นได้ว่า บุคลากรสำนักศึกษาทั่วไปยังมีผลงานวิจัยน้อยมาก หากเทียบกับกับนโยบายของสำนักศึกษาทั่วไป และการให้การสนับสนุนการทำวิจัยของหน่วยงาน ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่า บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาโท อีกทั้งทำงานในตำแหน่งพนักงานจ้างตามภารกิจที่มีสัญญาการจ้างรายปี ส่งผลให้บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย และยังเห็นว่าการทำวิจัยเป็นการเพิ่มภาระงานให้มากขึ้น อีกทั้งบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยยังเห็นว่า เมื่อทำวิจัยแล้วค่าตอบแทนยังได้รับเท่าเดิม และยังคงต้องทำสัญญาจ้างเป็นรายปีเช่นเดิม ซึ่งหากมีที่เลี้ยงในการทำวิจัยบุคลากรน่าจะมีผลงานวิจัยเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้เมื่อพิจารณาด้านการสนับสนุนการทำวิจัยของสำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามโดยภาพรวมบุคลากรได้รับการสนับสนุนการทำวิจัยในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การมีนโยบายสนับสนุนการทำวิจัยบุคลากรได้รับการสนับสนุนมากที่สุด และการนำผลงานวิจัยของบุคลากรมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละวงรอบการประเมิน บุคลากรได้รับการสนับสนุนน้อย

ที่สุด ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เนื่องมาจากบุคลากรส่วนมากยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน ซึ่งพนักงานจะมีสัญญาจ้างถาวร หากผ่านการประเมินตามช่วงเวลาที่มีมหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และหากมีการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน จะเป็นผลดีต่อหน่วยงานในการนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนการทำงาน และป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับ อรวรรณ (2549) และอดุลย์ (2556) ที่เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรกระตุ้นให้เกิดการสนใจอยากเรียนรู้ โดยจัดสภาพแวดล้อมที่ดี ให้ความรู้เรื่องความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และพยายามตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน การให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานเป็นการช่วยสร้างความเชื่อมั่นในการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถไว้ในองค์กร และการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานเต็มศักยภาพเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้หากบุคลากรมีความสุข องค์กรก็สามารถมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบงานวิจัยที่หลากหลายขึ้น ทั้งนี้จะเกิดประโยชน์ต่าง ๆ กับองค์กรอย่างมาก สอดคล้องกับ ยุทธพงษ์ (2543) และรุ่งนภา (2551) ที่ให้แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยสามารถใช้ในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง และยุติธรรมและยังช่วยให้เข้าใจปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ดีขึ้น สามารถใช้ทำนายปรากฏการณ์และพฤติกรรมต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และมีประสิทธิภาพมากกว่าการคาดคะเน โดยไม่ได้มีการศึกษาอ้างอิงที่ชัดเจน สอดคล้องกับ วรณีย์ (2551) ที่เห็นว่าการวิจัยประยุกต์เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นในการตอบประเด็นปัญหาการดำเนินงาน ผลการวิจัยสามารถนำไปแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที อันจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงานต่อไป สอดคล้องกับ สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยพายัพ (2559) ซึ่งเห็นว่าการวิจัยประยุกต์เป็นการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่แล้วมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการใช้ประโยชน์หรือการต่อยอดสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อเชื่อมโยงสู่การประยุกต์ใช้หรือการวิจัยที่มีกระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้เกิดงานวิจัยที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน การบริการวิชาการสู่ชุมชนและพัฒนาประเทศต่อไป

2. แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัยบุคลากรที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีบางส่วน และบุคลากรส่วนใหญ่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนั้นการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรต้องใช้การกระตุ้น โดยการช่วยเหลือให้บุคลากรทำวิจัยให้สำเร็จตามแผนการวิจัยที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และมีความสุขที่จะปฏิบัติงาน โดยสำนักศึกษาทั่วไปสามารถปรับเปลี่ยนพนักงานจ้างตามภารกิจให้เป็นพนักงานประจำได้ ภายใต้เงื่อนไขการประเมินสมรรถนะเพื่อประกอบการพิจารณาต่อสัญญาจ้าง ทั้งนี้สำหรับพนักงานปฏิบัติการมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งต้องมีผลงานวิจัยยื่นประกอบการพิจารณาอย่างน้อย 1 เรื่อง สำนักศึกษาทั่วไปมีการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโดยมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทุนวิจัย และสนับสนุนการพัฒนาตนเองทางการวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการทำวิจัย ทั้งนี้บุคลากรยังไม่ได้ทำวิจัยกันเท่าที่ควร การสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรตรงตามความรู้ความสามารถ โดยกำหนดวิธีการประเมินผลงานอย่างชัดเจน การมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล จะส่งผลให้ผลการทำงานมีประสิทธิภาพ อีกทั้งมีกระบวนการทำงานเป็นทีมส่งผลให้ภารกิจต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นอกจากนี้สำนักศึกษาทั่วไปยังมีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร โดยมีการจัดสัมมนาประจำปีนอกสถานที่ ซึ่งช่วยให้บุคลากรผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนางานวิจัยให้บรรลุผลตามที่กำหนดไว้ ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้เพราะว่าการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรยังไม่นำการทำงานวิจัยมาเป็นส่วนหนึ่งของการประเมิน และการที่บุคลากรที่ได้รับการบรรจุในตำแหน่งพนักงานยังสามารถได้รับเงินค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น โดยจะไม่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเมื่อเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามบัญชีเงินเดือนที่มหาวิทยาลัยกำหนด บุคลากรจึงยังไม่มีแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัย สอดคล้องกับ ราตรี (2544) ที่เห็นว่าการกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาอย่างมีจุดหมาย เพื่อไปสู่จุดหมายที่ตนเองต้องการ สอดคล้องกับ รัฐนิวัฒน์ (2545) ที่เห็นว่าแนวทางการสร้างแรงจูงใจจากความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก โดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี และให้ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน สอดคล้องกับ หลุย (2545) ที่เห็นว่าแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านงาน เป็นการเสริมแรงจูงใจลักษณะส่วนตัวที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานน่าสนใจ ทำท่าย มีโอกาสใน



การเรียนรู้ มีโอกาสในการทำงานที่จะประสบความสำเร็จ และความสะดวกในการทำงาน สอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (2547) ที่เสนอแนวทางที่จะทำให้บุคลากรร่วมมือทำงาน ผู้บริหารควรมีเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาช่วย โดยการกำหนดหน้าที่ และลักษณะของการทำงานให้ถูกต้องชัดเจน ควรมีการแบ่งงานให้เหมาะสม และควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. สำนักศึกษาทั่วไปควรมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งมีความสามารถในการพัฒนางานวิจัยให้มากขึ้นโดยเฉพาะการเขียนบทความวิจัยตีพิมพ์เผยแพร่ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงคุณภาพของผลงานวิจัยได้เป็นอย่างดี

2. การสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคามในการพัฒนางานวิจัย ควรจัดบุคลากรของสำนักศึกษาทั่วไปที่มีความรู้ความสามารถทำหน้าที่ช่วยเหลือบุคลากรในการวิจัย รวมถึงผู้บริหารควรกำหนดผลงานวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรให้ความสนใจในการทำวิจัยมากยิ่งขึ้น

3. การสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยในส่วนอื่น ๆ ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนที่เพียงพอ โดยพิจารณาตามกระบวนการวิจัยที่มีความแตกต่างกัน ทั้งนี้ควรกำกับติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้ต่อไป

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. นำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรทุกประเภท เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการวิจัย ควบคู่กับภาระงานด้านอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การศึกษาวิจัยด้านกลยุทธ์ในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อให้การพัฒนางานวิจัยสอดคล้องตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

เอกสารอ้างอิง

- กอแก้ว จันทร์กิ่งทอง. 2549. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา. รายงานการวิจัย ฉบับสมบูรณ์. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สงขลา. 143 หน้า.
- ฐิติวรรณ วุฒิวិทยการ. 2545. มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน. ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ. กรุงเทพมหานคร. 179 หน้า.
- ยุทธพงษ์ โขยวรรณ. 2543. พื้นฐานการวิจัย. สุวีริยาสาส์น. กรุงเทพมหานคร. 207 หน้า.
- ราตรี พัฒนรังสรรค์. 2544. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน .คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏจันทรเกษม. กรุงเทพมหานคร. 119 หน้า.
- รุ่งนภา อินทวา. 2551. การศึกษาแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยรามคำแหง. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยรามคำแหง. กรุงเทพมหานคร.
- วรรณ แกมเกตุ. 2551. วิจัยวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร. 218 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2547. หลักเทคนิคการบริหารและการวางแผน. ภาพพิมพ์. กรุงเทพมหานคร. 168 หน้า.
- สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา. 2561. แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 พ.ศ. 2561-2580. ภาพพิมพ์. กรุงเทพมหานคร. 154 หน้า.
- สำนักวิจัย มหาวิทยาลัยพายัพ . 2559. คู่มือการขอทุนอุดหนุนการวิจัย มหาวิทยาลัยพายัพ (ฉบับปรับปรุง ปีการศึกษา 2559). มหาวิทยาลัยพายัพ. เชียงใหม่. 149 หน้า.
- สมัทนา กลางคาร และวราพจน์ พรหมสัถยพรต. 2553. หลักการวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 6. สารคามการพิมพ์. มหาสารคาม. 186 หน้า.
- หลุย จำปาเทศ. 2545. จิตวิทยาการจูงใจ. ภาควิชาจิตวิทยา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. สถาบันการบริหารและจิตวิทยา. ปทุมธานี. 167 หน้า.
- อดุลย์ ทองจำรูญ. 2556. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเขตพื้นที่อำเภอแก่งคร้อ จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี. นครราชสีมา. 362 หน้า.
- อรวรรณ ตั้งจิตพิทักษ์. 2549. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.ชลบุรี. 337 หน้า.