

การสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการวิจัยสู่การพัฒนาองค์ความรู้เชิงวิชาการ ของบุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

แพรวพรรณ ธาณี¹

ธีทัต ตรีศิริโชติ^{2*}

Received 28 February 2023

Revised 28 April 2023

Accepted 30 April 2023

บทคัดย่อ

ในปัจจุบันรัฐบาลไทยได้ให้ความสำคัญกับการวิจัยและงานวิชาการเป็นอย่างมาก โดยได้มุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบวิจัยและนวัตกรรม ให้เกิดความรู้และการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจ สังคม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ แต่ด้วยปัญหาการลงทุนในงานวิจัยของประเทศไทย อยู่ในระดับต่ำสุดเมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ส่งผลให้นักวิชาการในประเทศไทยขาดแรงจูงใจในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศและองค์การของตนเอง รวมถึงในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.)

บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการดำเนินการวิจัยของบุคลากรในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ซึ่งเริ่มจากการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการพัฒนางานวิจัย โดยนำเอาหลักวิชาการ แนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงตัวอย่างการสร้างแรงจูงใจจากองค์การอื่น มาใช้ในการวางแผนเพื่อดำเนินการทุกขั้นตอน เพื่อนำไปสู่การสร้างงานวิจัยที่มีประโยชน์ต่อองค์การทั้งภายในและภายนอก รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อประเทศ อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้และสร้างศักยภาพให้กับองค์การและประเทศอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: การสร้างแรงจูงใจ การพัฒนาองค์ความรู้ การดำเนินการวิจัย สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

¹ นักวิชาการและแผนงาน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เลขที่ 1 ถนนราชดำเนินนอก แขวงบ้านพานถม เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200
Email: praewpun.th17@gmail.com

² คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี เลขที่ 39 หมู่ที่ 1 ตำบลคลองหก อำเภอธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี 12110

* Corresponding author email: teetut_t@rmutt.ac.th

MOTIVATION FOR CONDUCTING RESEARCH TO DEVELOP THE ACADEMIC KNOWLEDGE OF PERSONNEL IN THE AGRICULTURAL LAND REFORM OFFICE

Praewpun Thanee¹

Teetut Trisirichod^{2*}

Abstract

At present, the Thai government attaches great importance to research and academic work. It has focused on reforming the research and innovation system. It wants to create knowledge and development to strengthen the economy and society and increase the country's competitiveness. However, the problem of investment in research in Thailand is that it is the lowest compared to other countries. As a result, academics in Thailand lack the motivation to conduct research for the development of their own country and organization. Also, in the Agricultural Land Reform Office.

The purpose of this article is to present a guide for creating motivation to conduct research among the staff of the Agricultural Land Reform Office, which begins with setting the organizational goal and objective. In planning each step, scientific principles, concepts, theories, and examples of motivation from other organizations are used. In this way, research is produced that is beneficial to both the internal and external organization, including the benefit to the country, leading to the development of knowledge and the building of sustainable potential for the organization and the country.

Keywords: Motivation, Knowledge Development, Conducting Research, Agricultural Land Reform Office

¹ Academic Affairs and Planning Bureau, Agricultural Land Reform Office, 1 Ratchadamnoen Nok Avenue, Ban Phan Thom, Phra Nakhon, Bangkok, 10200

Email: praewpun.th17@gmail.com

² Faculty of Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi. 39 Moo 1, klong 6, Khlong Luang, Pathum Thani 12110

* Corresponding author email: teetut_t@rmutt.ac.th

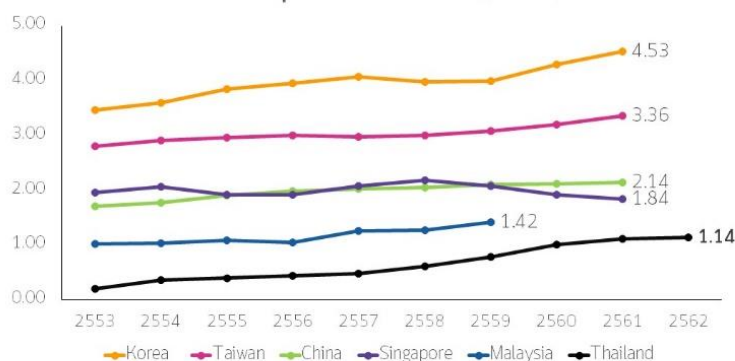
บทนำ

ในปัจจุบัน การวิจัยและงานวิชาการได้เข้ามามีส่วนสำคัญในประเทศ โดยรัฐบาลไทยได้มีนโยบายและให้ความสำคัญในการปรับปรุงโครงสร้างของหน่วยงานภาครัฐเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยมุ่งเน้นให้มีการปฏิรูประบบวิจัยและนวัตกรรมให้เกิดความรู้และการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่เศรษฐกิจ และสังคม และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศและคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 62/2559 เรื่อง การปฏิรูประบบวิจัยและนวัตกรรมของประเทศ (2559) โดยนโยบายนี้ถือเป็นนโยบายหลักของประเทศ จากผลการสำรวจตัวเลขค่าใช้จ่ายการวิจัยและพัฒนาในปี 2562 ที่สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ได้ทำร่วมกับสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) พบว่า มีมูลค่าการลงทุนการวิจัยและพัฒนา (R&D: Research and Development) รวมทั้งสิ้น 193,072 ล้านบาท หรือคิดเป็นร้อยละ 1.14 ของจีดีพี โดยเติบโตขึ้นร้อยละ 5.9 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564)

การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทย



Total expenditure on R&D (%GDP)



ที่มา: IMD World Competitiveness Ranking 2020
© 2562 สำนักงานการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทยโดย วช.

2

ภาพที่ 1 การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศไทย

ที่มา: สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564

จากภาพที่ 1 จะเห็นว่า ถึงแม้มูลค่าการลงทุนมีมูลค่าเพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า แต่เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ประเทศไทยยังคงมีสัดส่วนการลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศเทียบกับผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ (GDP) อยู่ค่อนข้างต่ำ ส่งผลให้การพัฒนาของประเทศไปได้ช้ากว่าประเทศอื่น (สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ, 2564) การลงทุนวิจัยและพัฒนาของไทยในระยะข้างหน้ายังมีความเสี่ยงที่จะปรับตัวลดลง ตามภาวะการชะลอตัวทางเศรษฐกิจในช่วงหลังปี 2562 เนื่องจากปัจจุบันประเทศไทยและนานาประเทศกำลังเผชิญกับปัญหาการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ที่ส่งผลให้เศรษฐกิจ ในปี 2563 หดตัวและส่งผลกระทบเป็นวงกว้างต่อสังคม การศึกษา สาธารณสุข การดำเนินชีวิตของผู้คน สอดคล้องกับการประเมินสถานการณ์การลงทุนวิจัยและพัฒนาของประเทศ

ปี 2563 – 2570 ของสำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) ที่ระบุว่า การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ส่งผลกระทบโดยตรงต่อเศรษฐกิจทั่วโลก ทำให้ภาคเอกชนส่วนใหญ่ จำเป็นต้องลดทอนค่าใช้จ่าย ซึ่งรวมถึงค่าใช้จ่ายด้านการวิจัยและพัฒนาที่ โดยคาดว่าสัดส่วนการลงทุนวิจัย พัฒนาจะลดลงอย่างมากในช่วงปี 2563 – 2565 ก่อนที่จะกลับมาฟื้นตัวได้หลังในปี 2566 คาดการณ์ การลงทุนด้านการวิจัยและพัฒนาของประเทศ ปี 2563 – 2570 นอกจากปัญหาในเรื่องงบประมาณและการลงทุนนั้น ส่งผลให้นักวิชาการในประเทศไทยขาดแรงจูงใจในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศและองค์การของตนเอง

แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการต่าง ๆ ทางร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออก เพื่อที่จะบรรลุจุดมุ่งหมายของเป้าหมายที่ต้องการ (ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์, 2562) โดย Herzberg (1968) กล่าวว่าแรงจูงใจเกิดจากความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์การจัดให้ ซึ่งก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงาน ความเจริญเติบโตในการทำงาน ปัจจัยสุขอนามัย นโยบายและการบริหารงานขององค์การ ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคงในการทำงาน (อ้างถึงใน ปณิตตา ปานะโปย, 2560) สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมจึงควรให้ความสำคัญกับประเด็นเหล่านี้

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักในการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ดำเนินการเพื่อจัดที่ดิน และที่อยู่อาศัยให้เกษตรกร ฟื้นฟูสภาพแวดล้อม และการใช้ทรัพยากรในเขตปฏิรูปที่ดิน พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและส่งเสริมการเรียนรู้ และสนับสนุนเงินทุน เพื่อพัฒนาอาชีพเกษตรกร (จริยา ศรีฟ้า, 2556) โดยสำนักงานควรมีการให้ความสำคัญในประเด็นเหล่านี้ โดยในปัจจุบันได้กำหนดวิสัยทัศน์ตามแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ในการเป็นองค์กรทันสมัยในการจัดการการปฏิรูปที่ดินเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ได้กำหนดแผนราชการที่ 4 เป้าหมายที่ 1 การพัฒนาองค์กร กำหนดแนวทางการพัฒนาที่ 7 สนับสนุนงานวิจัย งานวิชาการขององค์การ โดยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการทำงานวิจัยและงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและนำผลงานไปพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนเองและองค์การ (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2565) โดยปัญหาที่เกิดขึ้นในสำนักงาน คือ มีผู้ที่สนใจการทำวิจัยมีค่อนข้างน้อย จำนวน 2 – 3 เรื่องต่อปี

ในบทความวิชาการนี้จึงมุ่งนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจเพื่อพัฒนาองค์ความรู้เชิงวิชาการของบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นประโยชน์สำนักงานฯ ในการช่วยสร้างและส่งเสริมแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นความสำคัญ และสนใจในการผลิตงานวิจัยภายในหน่วยงานเพิ่มขึ้น

การวิจัยกับการสร้างแรงจูงใจ

การทำวิจัย หมายถึง กระบวนการศึกษา ค้นคว้า เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยมีการตั้งสมมติฐานเบื้องต้น และทำการทดสอบ จนได้คำตอบที่ตอบโจทย์ในสมมติฐานที่ตั้งไว้อย่างเป็นระบบ หรือการต่อยอดองค์ความรู้เก่าที่มีอยู่ให้ก้าวหน้าเป็นองค์ความรู้ใหม่ โดยมีการวิจัยอยู่ในทุกสายอาชีพ เพราะมนุษย์ทุกคนมีความต้องการไม่สิ้นสุด (สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์,

2564) ในปัจจุบันหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยเฉพาะการวิจัยที่นำมาผลใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงาน (ทรงธรรม ชีระกุล, 2558)

ทำไมองค์กรต้องมีการวิจัย งานวิจัยเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยผลักดันให้องค์การไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ซึ่งในองค์กรทั้งเอกชนและภาครัฐ รวมถึงสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมที่เริ่มหันมาสนใจและให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาองค์กรโดยใช้การวิจัยเป็นฐานในการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (ริญาภรณ์ พสิษฐ์กุลเวช สุวัฒน์ ฉิมะสังคนันท์ และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, 2561) โดยประโยชน์ของการวิจัยสามารถสรุปแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ผลประโยชน์ต่อองค์กร และประโยชน์ต่อผู้วิจัยดังนี้

ผลประโยชน์ต่อองค์กร (วรางคณา ผลประเสริฐ, 2552)

1. ทำให้ได้องค์ความรู้ซึ่งนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรหรือองค์กร
2. เกิดวิทยาการใหม่เพิ่มพูนมากยิ่งขึ้นทั้งทางด้านทฤษฎีและปฏิบัติ
3. ช่วยแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ ถูกต้องและยุติธรรม
4. ช่วยให้เข้าใจและทำนายปรากฏการณ์แลพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ดีขึ้น
5. ช่วยในด้านการกำหนดนโยบาย การวางแผนงาน และตัดสินใจปัญหา
6. ตอบคำถามที่ยังคลุมเครือให้กระจ่างชัดขึ้น

ผลประโยชน์ต่อผู้วิจัย

1. ช่วยกระตุ้นผู้วิจัยให้เหตุผล รู้จักคิด และค้นคว้าหาความรู้อยู่เสมอ
2. ให้ผู้วิจัยรู้จักการวางแผนอย่างมีระบบ
3. ช่วยให้ผู้วิจัยมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง

บริบทและปัญหาในการทำวิจัยขององค์กร

ร่างแผนปฏิบัติการราชการของกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มีวิสัยทัศน์ “เกษตรกรรมมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีรายได้เพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่าร้อยละ 10 ต่อปี” โดยมีแผนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย คือ ประเด็นที่ 5 พัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและงานวิจัยด้านการเกษตร โดยพัฒนาระบบการบริหารระบบดิจิทัลรองรับการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็วทันสมัยมากขึ้น ปรับปรุงโครงสร้างและระบบการบริหารงานให้มีความคล่องตัว พัฒนาศูนย์กลางการให้มีความเชี่ยวชาญมีสมรรถนะสูง รวมทั้งปรับปรุงกฎหมายด้านการเกษตรที่เกี่ยวข้องให้ทันสมัยและเอื้อต่อการพัฒนาด้านการเกษตร

สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (ส.ป.ก.) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเพื่อตอบรับกับแผนกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ โดยในแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ในการเป็นองค์กรทันสมัยในการจัดการการปฏิรูปที่ดินเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกร ได้กำหนดแผนราชการที่ 4 เป้าหมายที่ 1 การพัฒนาองค์กร กำหนดแนวทางการพัฒนาที่ 7 สนับสนุนงานวิจัย งานวิชาการขององค์กร โดยส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการทำงานวิจัยและงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและนำผลงานไปพัฒนาคุณภาพการทำงานของตนเองและองค์กร รวมทั้งเชื่อมโยงฐานข้อมูลงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้ความรู้ และนวัตกรรมที่เหมาะสมต่อการปฏิรูปที่ดิน

จากการศึกษาปัญหาในการทำวิจัย ผู้เขียนพบว่า จากวิจัย เรื่อง แนวทางในการพัฒนาขั้นตอนการทำงานวิจัยของนิสิตวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดสระแก้ว สามารถสรุปได้เป็น 3 ข้อ (กนกอร เวทการ และเสาวคนธ์ ดีด้วยชาติ, 2561) ได้แก่ แนวทางการพัฒนาการขาดความรู้ความเข้าใจในการทำงานวิจัย แต่ละขั้นตอน ระยะเวลาการทำงานวิจัยแต่ละขั้นตอนไม่เพียงพอ ค่าใช้จ่ายในการทำงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง

ปัจจุบันการดำเนินงานวิจัยของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม อยู่ในการดูแลของกลุ่มวิจัยและพัฒนาการปฏิรูปที่ดิน สำนักวิชาการและแผน ทำหน้าที่ วิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับนโยบายระบบงาน การบริหารจัดการและการวิจัยเชิงประเด็นที่เกี่ยวกับการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม การศึกษา วิจัยเพื่อสร้างประสิทธิภาพการคุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรมตลอดจนเพื่อหาแนวทางสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการคุ้มครองที่ดินเพื่อเกษตรกรรม รวมถึงดูแลงานวิจัยของเจ้าหน้าที่ภายใต้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม (สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม, 2565) โดยจะมีการเปิดรับผู้ที่สนใจในงานวิจัยและวิชาการ ทุกปีงบประมาณ ในปัจจุบัน มีผู้ที่สนใจสมัครในการทำวิจัยมีค่อนข้างน้อย จำนวน 2 – 3 เรื่องต่อปี ผู้เขียนสามารถวิเคราะห์โดยศึกษาจากบริบทภายในหน่วยงาน โดยสามารถสรุปปัญหาที่อาจจะทำให้งานวิจัยในหน่วยงานมีไม่เพียงพอ ดังนี้

1. งานในการกิจหลักของเจ้าหน้าที่มีมากเกินไป จนไม่สามารถนำเวลามาทำในส่วนของการวิจัยได้
2. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ขาดความรู้ ประสบการณ์ในการทำวิจัย หรืองานวิชาการ
3. เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่คิดว่างานวิจัย และงานวิชาการเป็นเรื่องที่เข้าใจยาก
4. งานวิจัยที่ผ่านมา ไม่มีการเผยแพร่สู่องค์กรภายนอก ไม่มีการนำมาใช้ หรือไม่สามารถ

ใช้ได้จริงในทางปฏิบัติ

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมา อาจจะขาดปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัย เช่น จากการวิจัย เรื่องแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม พบว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการต่อการทำวิจัย (ริญญาภัทร์ พลสิทธิ์กุลเวช สุวัฒน์ นิเมสังคันทน์ และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย, 2561) ได้แก่ ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน ด้านเงินทุนในการทำวิจัย ด้านสิ่งแวดล้อม วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก เมื่อนำวิเคราะห์ร่วมกับบริบทของสำนักงานฯ

1. บรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย การอำนวยความสะดวกให้กับนักวิจัย เช่น ฐานข้อมูลเพื่อศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของริญญาภัทร์ พลสิทธิ์กุลเวช สุวัฒน์ นิเมสังคันทน์ และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย (2561) กล่าวว่า สิ่งที่เอื้อต่อการทำวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัย อันดับแรกคือ ด้านสิ่งแวดล้อม วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือ และสิ่งอำนวยความสะดวก

2. ด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน นอกจากเงินทุน เช่น การให้คำปรึกษา คำแนะนำระหว่างการทำงานวิจัย การเพิ่มศักยภาพด้านการวิจัย เช่น การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ หรือผู้ผลิตผลงานวิจัยควรได้รับเกียรติจากหน่วยงานด้วยการจัดมอบรางวัล สอดคล้องกับงานวิจัย จำเนียร ชุณหโสภาค (2559)

3. การเชื่อมโยงฐานข้อมูลงานวิจัยกับหน่วยงานภายนอก รวมถึงการเผยแพร่งานวิชาการภายในสำนักงานฯ เพื่อตอบสนองแผนปฏิบัติการสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

การพัฒนาองค์กร (Organization Development: OD)

การพัฒนาองค์กร หมายถึง การทำให้องค์กรนั้นดีขึ้น เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีกว่าเดิม ตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม การปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างองค์กร ไปจนถึงทัศนคติในการทำงาน โดยมีปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนา ดังนี้ (งานวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2563)

1. ด้านโครงสร้างพื้นฐานขององค์กร ตั้งแต่อุปกรณ์เครื่องมือที่จำเป็น ตลอดจนเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ที่ช่วยส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ
2. ด้านระบบการทำงานที่มีมาตรฐาน ชัดเจน มีระบบระเบียบ มีขั้นตอนที่เหมาะสม
3. ด้านเป้าหมายและนโยบาย องค์กรต้องมีเป้าหมายที่ชัดเจน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ตลอดจนมีทิศทางเดินไปสู่จุดหมายให้เห็นเมื่อมีเป้าหมายที่ชัดเจน
4. ด้านทรัพยากรมนุษย์ การที่องค์กรมีพนักงานที่มีศักยภาพในการทำงาน มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและองค์กรตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร จะช่วยส่งเสริมให้องค์กรพัฒนาได้ก้าวไกลและมั่นคง

โดยในบทความนี้จะเน้นไปที่ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีศักยภาพการทำงานโดยเน้นการทำงานวิจัยเพิ่มขึ้น โดยใช้การสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยเพื่อนำไปสู่พัฒนาองค์กร

ความหมายของแรงจูงใจ (Motivation)

ณรงค์ ศรีเกรียงทอง และประสพชัย พสุนนท์ (2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ ไว้ว่า หมายถึง อิทธิพลของพลังที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมา เพื่อให้บรรลุตามความต้องการของตนเอง โดยพลังที่มีอยู่ในตัวจะเกิดจากการยั่ว และสิ่งล่อใจต่าง ๆ ทำให้เกิดพลังของความต้องการนั้นเองเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า โดยจูงใจให้กระทำหรือดิ้นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่าง ในขณะที่ กมลพร กล้ายณมิตร (2559) ให้ความหมายของแรงจูงใจ ในความหมายทางจิตวิทยา หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยให้บุคคลพยายามทำงานให้เจริญก้าวหน้า

ความสำคัญของแรงจูงใจ

การจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคล เพราะแรงจูงใจเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้การทำงานของแต่ละคนผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการได้ โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ได้ทำงานเต็มความสามารถของตนเอง การจูงใจจะเกิดจากแรงกระตุ้นจากภายใน และสิ่งจูงใจจากภายนอกตัวบุคคล (จตุรภัทร ประทุม, 2559)

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานอย่างมาก เพราะการทำงานโดยอาศัยความสามารถของบุคลากรเพียงอย่างเดียว ไม่สามารถทำให้ได้ผลงานออกมาไม่ได้มากเท่ากับการเพิ่มการเสริมแรงจูงใจ

เพราะสิ่งกระตุ้นภายในทำให้มีความพยายามที่จะทำงานให้ดีขึ้น แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกลอยลางจะทำการอย่างหนึ่งอย่างใด (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559)

การสร้างแรงจูงใจการดำเนินการวิจัยขององค์กร

ตัวอย่างงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างแรงจูงใจ

พงศกร ฐานียการ (2563) ทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธนารักษ์ วิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ข้อเสนอแนะในการวิจัย คือ หน่วยงานควรกำหนดแผนการปฏิบัติงานที่สามารถวัดความสำเร็จของงานได้จริง และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานให้มากยิ่งขึ้น และในด้านการนโยบายควรปรับปรุงผลการปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรและทำการสำรวจความพึงพอใจในการมาใช้บริการอยู่เสมอ

นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำช่อง (2561) ทำวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่เป็นสิ่งเร้าภายนอกและสิ่งเร้าภายในที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุน ในกลุ่ม Generation Y และเพื่อศึกษาถึงแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กร ใช้แนวทางการศึกษาเชิงคุณภาพ ผลการศึกษา พบว่า ประเด็นหลักสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยภายนอก หมายถึง นโยบายการบริหารของผู้บริหาร เงินเดือน และปัจจัยภายนอกเป็นประเด็นรองที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความพอใจในกระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์ในการทำงาน และความก้าวหน้าในงาน แนวทางในการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรในกลุ่ม Generation Y คือ ต้องสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีการบริหารงานที่มีความยุติธรรมจัดให้มีโครงการพัฒนามูลค่า แลกเปลี่ยนความรู้ และกระชับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร

แนวทางการสร้างแรงจูงใจ

สุอังคณา ม่วงยัง และ ศุภโชค มณีมัย (2565) ได้เสนอการส่งเสริมปัจจัยจูงใจ 2 ปัจจัย และการให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานวิจัยของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ดังนี้

1. การส่งเสริมความสามารถทางวิชาการ ควรจัดโครงการอบรมเสริมความรู้ให้อาจารย์ในประเด็นของความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินงานวิจัย เช่น การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การวิเคราะห์สถิติเพื่อการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล โดยต้องมีการฝึกปฏิบัติด้วย
2. การส่งเสริมการให้ความสำคัญต่อการวิจัย โดยหน่วยงานต้องสร้างความชัดเจนและแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของงานวิจัยต่อเส้นทางการทำงาน

3. การส่งเสริมจากหน่วยงาน หน่วยงานต้องส่งเสริมงานวิจัยให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถทำงานวิจัยได้อย่างราบรื่น และลดอุปสรรคที่จะทำให้เจ้าหน้าที่ขาดความต้องการในการทำวิจัย เช่น เวลาในการทำวิจัย

จากผลการพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ในวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร (วาทิต แสงจันทร์ และธรินธร นามวรรณ, 2564) ประกอบด้วย 5 ด้าน ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีการประเมินประสิทธิภาพ หรือสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ก่อนมอบหมายให้ปฏิบัติ นำผลการประเมินมาวางแผนการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เลือกปฏิบัติงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพการทำงาน สนับสนุนอำนวยความสะดวกให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เพื่อให้ได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ กระตุ้นส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

2. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพและจิตวิทยาที่ดี มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการอำนวยความสะดวกจัดการเครื่องมือและอุปกรณ์ให้เพียงพอ เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่มีความต้องการในการปฏิบัติงาน บริหารงานแบบมีส่วนร่วม มีวัฒนธรรมองค์การที่เจ้าหน้าที่ต้องเคารพซึ่งกันและกัน

3. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน ได้แก่ เป็นการกำหนดค่าตอบแทน ทั้งแบบที่เป็นการเลื่อนขั้น หรือเป็นเงิน หรือนอกเหนือจากเงิน เช่น ค่าตอบแทนด้วยขวัญและกำลังใจ ควรมีการยกย่องชมเชย เชิดชูเกียรติเจ้าหน้าที่ที่ทำความดีความชอบในโอกาสที่เหมาะสม มีการให้รางวัล ตลอดจนเจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น ไม่มีวันลา มาตรงเวลา เป็นต้น

4. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้แก่ ผู้บริหารจะต้องมีการบริหารงานสร้างความสัมพันธ์ในการร่วมงานของเจ้าหน้าที่ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ให้คำแนะนำด้วยความเป็นกันเอง มอบหมายงานที่สามารถเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้

5. การเสริมสร้างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ผู้บริหารหรือหัวหน้าต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และความสนใจของเจ้าหน้าที่ให้มีการกำหนดเป้าหมายงานและแผนการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีกระบวนการทำอย่างเป็นระบบ มีการกำกับ ติดตาม และให้อิสระและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

แนวทางการสร้างจูงใจในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

การส่งเสริมให้สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมสนใจทำวิจัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพของงานวิจัยเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรควรพิจารณา โดยสามารถดำเนินการในลักษณะต่อไปนี้ (ทรงธรรม ชีระกุล, 2558)

1. วิจัยเพื่อแก้ปัญหา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ติดตามและปรับเปลี่ยนหาทางแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น เช่น ปัญหาเจ้าหน้าที่ย้ายบ่อย ทำให้ขาดช่วงในการทำงาน ปัญหาการสื่อสารระหว่างสำนัก

2. วิจัยเพื่อการตัดสินใจ เป็นการวิจัยเพื่อผลงานวิจัยที่มีข้อมูลสนับสนุนและยืนยันได้ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในขั้นตอนต่อไป เช่น การกำหนดแผนหรือนโยบายใหม่

3. วิจัยเพื่อวางแผนอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม เช่น แนวโน้มการทำเกษตรของเกษตรกรในอนาคต

4. วิจัยเพื่อการติดตาม เป็นการวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร เช่น ติดตามและประเมินผลโครงการเกษตรแปลงใหญ่ในเขตปฏิรูปที่ดิน

เมื่อกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ในขั้นตอนถัดมา สามารถนำไปสู่การกำหนดแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัยของเจ้าหน้าที่สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยผู้เขียนสามารถแบ่งออกมาได้ 2 ด้านใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ด้านเจ้าหน้าที่

1.1. ควรมีการจัดการอบรมในด้านการเขียนงานวิจัย และงานวิชาการ เพื่ออธิบายถึงจุดเด่นในการทำงานวิจัย และการส่งผลต่อความก้าวหน้าในด้านการงาน รวมถึงเพิ่มหลักสูตรการเขียนงานวิชาการเบื้องต้น เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีความรู้พื้นฐานในการทำงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจารณ์ พานิช (2553) ได้อธิบายว่า มีปัจจัยที่เป็นแรงผลักดันทำให้เกิดการทำวิจัยและการบริหารการทำวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ มีกิจกรรมการพัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัย มีกลยุทธ์ในการบริหารการทำวิจัย เป็นต้น

1.2. การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ในการแนะนำ ให้คำปรึกษาในขั้นตอนการทำวิจัยให้กับผู้ที่มีความสนใจ โดยพี่เลี้ยงจะเป็นผู้ที่คอยช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบความถูกต้องให้กับผู้ทำวิจัยตลอดการเขียนวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการทำวิจัยขั้นเรียนของนักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี (อาฟีฟี ลาเต๊ะ และสุพรรณาสวรรณชาติ, 2564) จากผลการศึกษาพบว่า บทบาทของพี่เลี้ยงเป็นตัวแปรที่มีความสำคัญต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยอยากทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น และช่วยลดความผิดพลาดในการเขียนวิจัยอีกด้วย

2. ด้านนโยบาย

2.1. การกำหนดนโยบาย องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายจูงใจให้เกิดการวิจัย เช่น เพื่อความก้าวหน้าในสายงาน หรือกำหนดนโยบายให้ทุกสำนัก/กองผลิตงานวิจัยหรือวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง/ปี ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Frederick Herzberg ที่แบ่งปัจจัยเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูง โดยการกำหนดนโยบายจะหนึ่งในปัจจัยค่าจูง เป็นปัจจัยที่จะค่าจูงแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่อยู่ตลอดเวลา (ณรงค์ ศรีเกียรติทอง และพิทักษ์ ศิริวงศ์, 2558)

2.2. การนำระบบ R2R (Routine to Research) มาใช้ในการทำวิจัยในหน่วยงาน โดย R2R (Routine to Research) หมายถึง การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ผลลัพธ์ของ R2R (Routine to Research) ไม่ได้หวังเพียงได้ผลงานวิจัย (โครงการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยระดับประเทศ, 2565) แต่มีเป้าหมายเพื่อนำผลงานวิจัยไปใช้พัฒนางานประจำนั้น ๆ R2R (Routine to Research) จึงเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน เพื่อพัฒนางาน ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

2.3. สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเผยแพร่สู่สาธารณะ เช่น การตีพิมพ์ในวารสาร หรือการจัดประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงาน

2.4. ควรจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้วิจัย เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการในการทำงานวิจัย และมีความพร้อม สอดคล้องกับงานวิจัย วาทิต แสงจันทร์ และธรินธร นามวรรณ (2564) ที่ได้การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจว่าควรเสริมสร้างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเพื่อทางกายภาพและจิตวิทยาที่ดี

สรุป

บทความนี้ได้นำเสนอ แนวทางการสร้างแรงจูงใจการทำงานวิจัยของบุคลากรภายในสำนักงานการปฏิรูปเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นการวางแผนในการดำเนินการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร เพื่อหาแนวทางวิชาการ องค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาปรับใช้ในสำนักงานฯ บทความนี้จะช่วยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องที่รับผิดชอบโดยตรง โดยเฉพาะผู้บริหาร รวมถึงสำนักงานฯ ที่กำกับดูแลนโยบาย ดูแลเรื่องงานวิจัยและงานวิชาการในองค์กร ซึ่งสามารถนำไปสู่การพัฒนาระยะยาวของสำนักงานตามแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี ซึ่งจากปัจจุบันภายในองค์กรขาดการผลิตงานวิชาการออกมา จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ

ผู้เขียนได้นำตัวอย่างการสร้างแรงจูงใจจากองค์กรอื่น ๆ รวมถึงแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เข้ามาร่วมวิเคราะห์ และประยุกต์เข้ากับบริบทสถานการณ์กับสำนักงานฯ บทความนี้ได้ โดยเริ่มจากการกำหนดเป้าหมายในการทำวิจัย ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้ 1) วิจัยเพื่อแก้ปัญหา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการตัดสินใจ ติดตามและปรับเปลี่ยนหาทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น 2) วิจัยเพื่อการตัดสินใจ เป็นการวิจัยเพื่อผลงานวิจัยที่มีข้อมูลสนับสนุนและยืนยันได้ เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในขั้นตอนต่อไป 3) วิจัยเพื่อวางแผนอนาคตเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม 4) วิจัยเพื่อการติดตาม เป็นการวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลโครงการการดำเนินการต่าง ๆ ในองค์กร เมื่อสามารถกำหนดเป้าหมายในการทำวิจัยแล้ว บทความนี้ได้นำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย โดยแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านเจ้าหน้าที่ ควรมีการจัดการอบรมในด้านการเขียนงานวิจัย และงานวิชาการ เพื่ออธิบายถึงจุดเด่นในการทำงานวิจัย และการส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในด้านการทำงาน การใช้ระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ในการแนะนำ ให้คำปรึกษา ในขั้นตอนการทำวิจัยให้กับผู้ที่มีความสนใจ และ 2) ด้านนโยบาย ควรมีการกำหนดนโยบาย องค์กรควรมีการกำหนดนโยบายจูงใจให้เกิดการวิจัย การนำระบบ R2R (Routine to Research) มาใช้ในการทำวิจัยในหน่วยงาน สนับสนุนการเผยแพร่ผลงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งในเผยแพร่สู่สาธารณะ เช่น การตีพิมพ์ในวารสาร หรือการจัดประชุมวิชาการเพื่อเผยแพร่ผลงาน และควรจัดสภาพแวดล้อม อุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้วิจัย เพื่อกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ที่มีความต้องการในการทำงานวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร เวทการ และเสาวคนธ์ ดีด้วยชาติ. (2561). แนวทางในการพัฒนาขั้นตอนการทำงานวิจัยของนิสิต
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดสระแก้ว. **วารสารชุมชนวิจัย**, 12(1), 154-168.
- กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**
(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 6(3), 175-183.
- คณะรักษาความสงบแห่งชาติ. (2559 ตุลาคม 6). คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 62/2559.
กรุงเทพมหานคร, กรุงเทพมหานคร, ไทย.
- โครงการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยระดับประเทศ. (2565). R2R (Routine to Research).
สืบค้นจาก <http://www.r2rthailand.org/faq>
- งานวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ สำนักงานประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2563). การพัฒนา
องค์การ (Organization Development: OD) ให้ก้าวสู่ความสำเร็จ. **QA.KU News จดหมายข่าว**
สำนักงานประกันคุณภาพ, 8(7), 1-5.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- จริยา ศรีฟ้า. (2556). ศึกษาการดำเนินงานพัฒนาชุมชน ของปราชญ์เกษตรเศรษฐกิจพอเพียงในเขตปฏิรูป
ที่ดินเพื่อขับเคลื่อนชุมชน ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: สำนักงาน
การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม.
- จำเนียร ชุณหโสภาค. (2559). กลยุทธ์การส่งเสริมให้มีการสร้างงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ของมหาวิทยาลัย
รามคำแหง. **วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)**, 6(1), 20-30.
- รัตน์รงค์ ศรีเกียงทอง และพิทักษ์ ศิริวงศ์. (2558). สภาพปัญหา ความต้องการของแรงจูงใจภายใน/ภายนอก
และสวัสดิการของพนักงานที่ปฏิบัติงานขาย PC และพนักงานที่ศึกษาด้านความงาม BA ของ
บริษัทโมเดิร์นสโตร์เนชั่นแนลคอสเมติกส์จำกัด. **วารสารอิเล็กทรอนิกส์ Veridian**
มหาวิทยาลัยศิลปากร สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 8(2), 1923-1938.
- ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. **วารสารวไลยอลงกรณ์**
ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 9(2), 161 - 171.
- ทรงธรรม ชีระกุล. (2558). **การวิจัยและพัฒนาองค์การ**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นันทนพ เข้มเพชร และพบสุข ชำของ. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม
Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. **วารสารการเมืองการปกครอง**, 8(1), 35 - 58.
- พงศกร ฐานีการ. (2563). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมธนารักษ์.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- ปณิตตา ปานะโปย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเมืองตลุงพิทยาสรรพ์ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 32. **วารสารออนไลน์บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัย**
รามคำแหง, 1-12. เข้าถึงได้จาก <http://www.swk.ac.th/stech/picturesupload/LANG52.pdf>.

- ริญญาภัทร์ พลสิทธิ์กุลเวช สุวัฒน์ ฉิมะสังคนันท์ และวิศิษฐ์ ฤทธิบุญไชย. (2561). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. ใน **งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 10 มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม** (น. 772 - 780). นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรารณณา ผลประเสริฐ. (2552). **มุขวิจัย ทำไมต้องทำวิจัย**. จุลสาร สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพออนไลน์ ฉบับที่ 2 ปี 2552 สืบค้นจาก https://www.stou.ac.th/Schools/Shs/booklet/2_2552/Index252.htm
- วาทีต แสงจันทร์ และธรินธร นามวรรณ. (2564). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. **วารสารพุทธปรัชญาวิวัฒน์**, 5(2), 61-74.
- วิจารณ์ พาณิช. (2553). **การบริหารงานวิจัยแนวคิดจากประสบการณ์** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.
- สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. (2565). **แผนปฏิบัติการราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม.
- สำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. (2564). **การเขียนรายงานวิจัย**. สืบค้นจาก https://www.nrct.go.th/download/doc/research/Research_Report_Writing.pdf
- สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ. (23 มิถุนายน 2564). **สอวช. เผยผลการลงทุน R&D ไทยปี 62 มูลค่า 193,072 ล้านบาท คิดเป็น 1.14% ของจีดีพี คาดจะลดลงต่ำกว่า 1% เล็กน้อย ในปี 63-65 จากผลกระทบของโควิด-19 ยันตั้งเป้าเดิมแตะ 2% ในปี 70 ด้วยมาตรการส่งเสริมจากภาครัฐ**. สืบค้นจาก <https://www.nxpo.or.th/th/7929/>
- สุอังคณา ม่วงยัง และศุภโชค มณีชัย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. **วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**, 6(1), 162-178.
- อาฟีฟี ลาเต๊ะ และสุพรรณษา สุวรรณชาติ. (2564). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อทักษะการทำวิจัยขั้นเรียนของนักศึกษาฝึกปฏิบัติการสอนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี. **วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา**, 16(1), 11-21.
- Herzberg, F. (1968). One More Time: How Do You Motivate Employees?. **Harvard Business Review**, 46(1), 53-62.