

**แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัย
ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น***
**GUIDELINES FOR PROMOTING MOTIVATION FOR SUPPORT STAFF TO
SHIFT FROM ROUTINE WORK TO RESEARCH FACULTY OF HUMANITIES
AND SOCIAL SCIENCES, KHON KAEN UNIVERSITY**

ขวัญนคร มุงคำภา¹

Kwannakorn Mungkampa¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University¹

Email : kwanso@kku.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 35 คน โดยใช้แบบสอบถามแบ่งได้เป็น 3 ส่วน คือ ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัย และแบบสอบถามปลายเปิด ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ (1) บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในระดับมากในประเด็นนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยสถาบัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (S.D. = 0.89) (2) ประสิทธิภาพทักษะในการทำวิจัยสถาบันทำให้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 (S.D. = 0.79) (3) การเพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการทำวิจัยสถาบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 (S.D. = 0.55) 2. แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัณฐานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ (1) จัดอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน (2) สนับสนุนทุนวิจัยอย่างเท่าเทียมเพื่อสร้างแรงจูงใจ (3) มีระบบพี่เลี้ยงลักษณะ "รุ่นพี่ช่วยรุ่นน้อง" ให้คำปรึกษาและกระตุ้นการทำวิจัย (4) สนับสนุนงบประมาณจากผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเพื่อให้บุคลากรได้รับโอกาสส่งเสริมการทำวิจัยที่เพียงพอ การสร้างแรงจูงใจผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัยทั้งในและนอกหน่วยงาน

คำสำคัญ : การส่งเสริมแรงจูงใจ; แรงจูงใจในการทำงาน; การทำงานประจำสัณฐานวิจัย

ABSTRACT

This research article aimed (1) to study the factors influencing research motivation among the support staff at the Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University, and (2) to develop guidelines for promoting their motivation to transition from routine work to research. The sample consisted of 35 university employees in support staff positions. Data were collected using a three-part questionnaire covering general characteristics, an analysis of motivation for integrating routine work into research, and open-ended questions. Descriptive statistics (percentage, mean, and standard deviation) were used for data analysis.

The key research findings are as follows: 1. Factors influencing research motivation were: (1) Institutional policies promoting institutional research, where staff showed the highest motivation (Mean = 3.09, S.D. = 0.89); (2) Experience and skills in conducting institutional research (Mean = 2.97, S.D. = 0.79); and (3) Enhanced knowledge in analyzing or defining institutional research problems (Mean = 2.63, S.D. = 0.55). 2. Guidelines for promoting motivation to integrate routine work into research included: (1) Organizing training to build knowledge and understanding of institutional research; (2) Providing equitable research funding; (3) Implementing a mentoring system (a "senior-junior support" model) for guidance and encouragement; and (4) Allocating sufficient budgetary support from administrators and supervisors to ensure adequate opportunities. Furthermore, motivation can be strengthened through knowledge-sharing activities and study visits to help staff recognize the importance and benefits of research both internally and externally.

Keywords : Motivation Promotion; Work Motivation; Routine Work to Research

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้ความสำคัญกับการวิจัย โดยมีการจัดสรรทุนสนับสนุนการทำวิจัยจากเงินรายได้ โดยกำหนดให้การวิจัยเป็นภารกิจที่สำคัญประการหนึ่งของคณะ โดยกำหนดไว้ในประเด็นยุทธศาสตร์ของคณะ คือ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2: ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัยเพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างนวัตกรรม และนำผลงานไปใช้ประโยชน์ (Research Transformation) กลยุทธ์ที่ 2.5 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จากประเด็นยุทธศาสตร์ดังกล่าว คณะได้เล็งเห็นความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เพื่อสนับสนุนการวิจัยให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน เป็นการส่งเสริมสนับสนุนหรือกระตุ้นให้บุคลากรสายสนับสนุนผลิตผลงานวิจัยสถาบัน (R2R) และนำผลงานวิจัยมาช่วยแก้ปัญหา พัฒนาการปฏิบัติงาน และวางแผนการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 14/2566

เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น กำหนดให้มีผลงานที่แสดงให้เห็นถึงความชำนาญการสำหรับประกอบการยื่นขอกำหนดตำแหน่ง ได้แก่ คู่มือการปฏิบัติงาน งานเชิงวิเคราะห์หรืองานสังเคราะห์ หรืองานวิจัย ซึ่งงานวิจัยสถาบัน (R2R) เป็นผลงานที่สามารถขอตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับชำนาญการขึ้นไปได้ (กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2566) คณะจึงมีนโยบายส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรทุกระดับเพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนที่มีคุณภาพและทักษะที่หลากหลาย แต่ยังพบว่าบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ยังไม่ได้มีผลิตผลด้านงานวิจัย ซึ่งอาจจะเป็นเพราะ ขาดแรงจูงใจในการริเริ่มเขียนโครงการวิจัย ขาดความมั่นใจในการดำเนินการ และไม่สามารถเชื่อมโยงงานวิจัยกับงานประจำได้อย่างชัดเจน หรืออาจจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมทางการบริหาร การสนับสนุนจากผู้บริหาร และโอกาสในการพัฒนา ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนในการทำวิจัย

ดังนั้น งานประจำสู่งานวิจัย คือ การนำกระบวนการจัดการความรู้มาบูรณาการผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีทีมงานที่ดี มีพี่เลี้ยงที่มีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในหน่วยงานที่ต้องการพัฒนา มีเวทีการนำเสนอเมื่อโครงการสำเร็จ และมีการสร้างแรงจูงใจภายนอกสู่แรงจูงใจภายในด้วยการตอบสนองความต้องการภายในตั้งแต่ระดับพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งต้องมีการพัฒนาในด้านต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนางานวิจัยจากงานประจำ (ริญญาภรณ์ พลสิทธิ์กุลเวช, 2560) จากบทบาทหน้าที่ของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนที่กล่าวมาแล้วนั้น จึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าบุคลากรสายวิชาการ หากพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมีศักยภาพจากพัฒนางานประจำด้วยการวิจัยมากขึ้น มีความรู้มากขึ้น นั้นหมายถึงการขับเคลื่อนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จะเป็นไปได้อย่างรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ และมีความยั่งยืนโดยมีส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งทางวิชาการ

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน สังกัดคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความสนใจศึกษาการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งสายงานที่ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเป็นประโยชน์ในการพิจารณาแนวทางที่เหมาะสมใน การส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น รวมทั้ง นำผลการศึกษาดังกล่าวเสนอต่อผู้บริหาร คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการเป็นแนวทางสร้างแรงจูงใจให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน เห็นความสำคัญ เห็นประโยชน์ของการทำวิจัยสถาบันในการทำงานประจำสู่งานวิจัยเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายและวางแผนพัฒนาบุคลากรของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองต่อเป้าหมายของการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในระยะยาว สร้างสังคมของบุคลากรยุคใหม่ร่วมกัน พัฒนางานประจำให้ก้าวหน้าพัฒนาทั้งคนทำวิจัย ทั้งงานที่รับผิดชอบ และพัฒนาองค์กรไปด้วย

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2 เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.2 ได้แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเป็นการวิจัยแบบการสำรวจ (Survey Research) ซึ่งเป็นการวิจัยที่ใช้ข้อมูลที่เป็นตัวเลขในการวิเคราะห์ เพื่อหาข้อเท็จจริงหรือข้อสรุป ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยดังนี้

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 35 คน โดยมีสถานะเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น (กลุ่มแผนและคุณภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2564)

4.2 เครื่องมือการวิจัย

แนวทางหลักในการทำวิจัยสำหรับแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัย แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 5 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 41 ข้อ โดยได้กำหนดการแปลผลค่าเฉลี่ยไว้ ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2546)

ค่าเฉลี่ย 3.26 - 4.00 หมายถึง มีแรงจูงใจการทำงานประจำสำนักงานวิจัยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.25 หมายถึง มีแรงจูงใจการทำงานประจำสำนักงานวิจัยมาก

ค่าเฉลี่ย 1.76 - 2.50 หมายถึง มีแรงจูงใจการทำงานประจำสำนักงานวิจัยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.75 หมายถึง มีแรงจูงใจการทำงานประจำสำนักงานวิจัยน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาการส่งเสริมที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.3.1 แหล่งข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มการศึกษาจากการเก็บข้อมูลรวบรวมค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น งานวิจัย วิทยานิพนธ์และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานประจำและแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษารวมถึงพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัย หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำนวน 35 ท่าน ทั้งนี้เก็บข้อมูลโดยวิธีการตอบแบบสอบถามและได้ข้อมูลตอบกลับมา จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0

4.3.2 เก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด โดยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยขอความร่วมมือจากจากบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สะดวกและเต็มใจในการให้ข้อมูล ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย 10 เดือน ตั้งแต่ เดือนเมษายน พ.ศ.2568 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2569

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน คือ

4.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิ การศึกษาสูงสุด สังกัด และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

4.4.2 วิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย 8 ด้าน คือ

4.4.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

4.4.2.2 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

4.4.2.3 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

4.4.2.4 ด้านตำแหน่งและความก้าวหน้าในอาชีพ

4.4.2.5 ด้านความมั่นคงในอาชีพ

4.4.2.6 ด้านการยอมรับนับถือ

4.4.2.7 ด้านความพึงพอใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

4.4.2.8 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานประจำสู่งานวิจัย

4.4.3 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานประจำสู่งานวิจัย รายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในระดับมากในประเด็นรับทราบว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 8) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (S.D. = 0.89) รองลงมาคือ คิดว่าประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันทำให้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย (ข้อ 7) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 (S.D. = 0.79) และประเด็นเพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 (S.D. = 0.55) ในขณะที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการเพิ่มพูนความรู้ใน

การสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 5) ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 (S.D. = 0.61) รองลงมาคือ มีแรงจูงใจน้อยในการเพิ่มพูนความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยสถาบัน (ข้อ 4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (S.D. = 0.61) (ตารางที่ 1) ในส่วนนี้คณะมนุษยศาสตร์ฯ อาจดำเนินการเพิ่มเติมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในส่วนของระเบียบวิธีวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในรูปแบบต่างๆ อาทิ การจัดอบรม เพื่อนำไปสู่การดำเนินการวิจัยได้มากยิ่งขึ้น

ตารางที่ 1 ร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการทำงานประจำสัปดาห์
 ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานประจำสัปดาห์ รายข้อ

n = 35

ด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานประจำสัปดาห์	ระดับแรงจูงใจ				$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานวิจัยสถาบัน	2.86 (1)	51.43 (18)	42.86 (15)	2.86 (1)	2.54	0.61	มาก
2. เพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการทำวิจัยสถาบัน	2.86 (1)	57.14 (20)	40.00 (14)	0.00 (0)	2.63	0.55	มาก
3. เพิ่มพูนความรู้ในการศึกษาเอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยสถาบัน	5.71 (2)	42.86 (15)	45.71 (16)	5.71 (2)	2.49	0.70	น้อย
4. เพิ่มพูนความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยสถาบัน	2.86 (1)	42.86 (15)	51.43 (18)	2.86 (1)	2.46	0.61	น้อย
5. เพิ่มพูนความรู้ในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการทำวิจัยสถาบัน	2.86 (1)	40.00 (14)	54.29 (19)	2.86 (1)	2.43	0.61	น้อย
6. เพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนอภิปรายผล และสรุปผลการวิจัยสถาบัน	5.71 (2)	40.00 (14)	51.43 (18)	2.86 (1)	2.49	0.66	น้อย
7. คิดว่าประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันทำให้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย	28.57 (10)	40.00 (14)	31.43 (11)	0.00 (0)	2.97	0.79	มาก
8. รับทราบว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยสถาบัน	34.29 (12)	48.57 (17)	8.57 (3)	8.57 (3)	3.09	0.89	มาก

5.2 ผลการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสัปดาห์ ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานประจำสัปดาห์ของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถแบ่งได้เป็น 4 แนวทาง ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

5.2.1 แนวทางการจัดอบรมให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติในด้านการทำวิจัย โดยบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่ให้ความเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน ครอบคลุมหลายประเด็น ได้แก่ (1) การจัดอบรม ให้ความรู้ เพิ่มทักษะ หรือฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับการวิจัยสถาบัน เพื่อพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดประโยชน์ และสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาองค์กร หรือสร้างนวัตกรรมเพื่อใช้ในการพัฒนางานประจำได้ (2) การจัดโครงการอบรมส่งเสริมการค้นหาหัวข้อวิจัยจากงานประจำ เพื่อช่วยให้อาจารย์สามารถพัฒนาหัวข้อวิจัยเกี่ยวกับงานประจำที่รับผิดชอบอยู่ได้ และ (3) การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการกำหนดปัญหาการวิจัย การออกแบบการวิจัย การสร้างเครื่องมือการวิจัย รวมถึงการวิเคราะห์ผลการวิจัย โดยผู้เชี่ยวชาญในด้านการวิจัย ทั้งนี้ควรใช้วิธีนำตัวอย่างงานวิจัยหรือประเด็นวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานประจำมาเผยแพร่ เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถประยุกต์ใช้ในการกำหนดหัวข้อวิจัยของตนเองได้มากขึ้น

5.2.2 การสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันเพิ่มมากขึ้น ในส่วนนี้บุคลากรสายสนับสนุนมีความเห็นว่า ควรมีการสนับสนุนทุนวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในทุกกลุ่มงานอย่างเท่าเทียม โดยครอบคลุม (1) การเพิ่มเติมงบประมาณสนับสนุนการวิจัยสถาบัน หรือค่าตอบแทนการทำวิจัยที่เป็นประโยชน์ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความสนใจในการทำวิจัยเพิ่มมากขึ้น และ (2) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรส่งเสริมการให้ข้อมูลหรือประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนอย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าถึงทุนวิจัยอย่างเท่าเทียม

5.2.3 การจัดหาระบบพี่เลี้ยงในการทำงานประจำสัปดาห์ ซึ่งจากความเห็นของบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนเห็นว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงโดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัย ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำแนะนำกับบุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน ในลักษณะ “รุ่นพี่ช่วยรุ่นน้อง” เช่น การให้คำแนะนำเกี่ยวกับการนำข้อมูลงานประจำมาสู่การกำหนดหัวข้อวิจัย โดยอาจจัดให้มีช่วงเวลาในการเข้ารับคำแนะนำ เช่น การจัดให้มีชั่วโมง Routine to Research หรือ R2R สัปดาห์ละ 2 ชั่วโมง เพื่อใช้เป็นเวทีในการพูดคุยหรือปรึกษาหารือ หรือสอบถาม รวมถึงกระตุ้นการทำวิจัยจากพี่เลี้ยงให้กับรุ่นน้อง ทั้งนี้ควรดำเนินการในลักษณะที่ไม่เป็นทางการมากนัก แต่ควรสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย เพื่อกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ และลดความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการขอคำแนะนำ เป็นต้น

5.2.4 การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำวิจัย โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีข้อเสนอแนะว่าควรสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรสายสนับสนุนมีความสนใจหรือต้องการที่จะทำวิจัยสถาบันเพิ่มมากขึ้น ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ได้แก่ (1) ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรสนับสนุนและ

ส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนหรือผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม และมีความยุติธรรม (2) ส่งเสริมการบูรณาการวิจัยสถาบันข้ามกลุ่มงานหรือเป็นคณะวิจัย และ (3) สร้างแรงจูงใจในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงาน และเปิดโลกทัศน์ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน ได้ให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ของการทำวิจัย ทั้งในหน่วยงานของตนเอง และหน่วยงานอื่นๆ

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้วิจัยนำมาสรุปผลการวิจัยดังนี้

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีภาพรวมระดับแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในระดับมากในประเด็นรับทราบว่าคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีนโยบายส่งเสริมให้ทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 8) โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 (S.D. = 0.89) รองลงมาคือ คิดว่าประสบการณ์หรือทักษะในการทำวิจัยสถาบันทำให้มีแรงจูงใจในการทำวิจัย (ข้อ 7) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 (S.D. = 0.79) และประเด็นเพิ่มพูนความรู้ในการวิเคราะห์หรือกำหนดประเด็นปัญหาในการทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.63 (S.D. = 0.55) ในขณะที่พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีแรงจูงใจในการเพิ่มพูนความรู้ในการสร้างและเลือกใช้เครื่องมือในการทำวิจัยสถาบัน (ข้อ 5) ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 (S.D. = 0.61) รองลงมาคือ มีแรงจูงใจน้อยในการเพิ่มพูนความรู้ในการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยสถาบัน (ข้อ 4) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.46 (S.D. = 0.61) ที่เป็นเช่นนี้เพราะ แรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนในการทำวิจัยแตกต่างกันตามระดับความชำนาญงานและความคุ้นเคยต่อกระบวนการทำวิจัย โดยมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ นโยบาย การรับรู้การสนับสนุนจากคณะ และประสบการณ์เดิมที่มีอยู่ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจสูง ในขณะที่ประเด็นที่ต้องใช้ความรู้เชิงเทคนิค เช่น การสร้างเครื่องมือวิจัย และการกำหนดประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ทำให้เกิดแรงจูงใจน้อย เนื่องจากมีความซับซ้อน และบุคลากรขาดความมั่นใจ จึงทำให้แรงจูงใจในส่วนนี้ลดลงสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐฉิณันท์ ศรีนุกูล และคณะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ผลวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้า ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสถานะ ของอาชีพ และด้านการได้รับการพัฒนา มีอิทธิพลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร

6.2 แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยพิจารณาจากข้อเสนอแนะและแนวทางการส่งเสริมที่ตรงกับแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สามารถแบ่งได้เป็น 4 แนวทาง คือ

6.2.1 แนวทางการจัดอบรม ให้ความรู้ และฝึกปฏิบัติในด้านการทำวิจัย โดยภาพรวมพบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย สถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุนของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาสกร บุญคุ้ม และพลอยชมพู สุค์สถิตย์ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ผลการวิจัยพบว่า การจัดอบรมเพิ่มความรู้และความเข้าใจในแนวคิด R2R และตามด้วยแนวคิดกระบวนการวิจัย เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้สามารถนำแนวคิดไปใช้เป็นวัฒนธรรมการเรียนรู้ในงานประจำ เพราะความสำเร็จของความพยายามพัฒนางาน R2R จะเป็นแรงจูงใจ อย่างหนึ่งให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

6.2.2 การสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันเพิ่มมากขึ้น โดยภาพรวมพบว่า ควรมีการสนับสนุนทุนวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในทุกกลุ่มงานอย่างเท่าเทียม โดยครอบคลุม การเพิ่มเติมงบประมาณสนับสนุนการวิจัยสถาบัน หรือค่าตอบแทนการทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา แทนอมทอง (2568) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรโดยมีการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนทุนวิจัย และสนับสนุนการพัฒนาตนเองทางการวิจัย เพื่อเพิ่มศักยภาพด้านการทำวิจัย โดยมุ่งเน้นให้เกิดความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

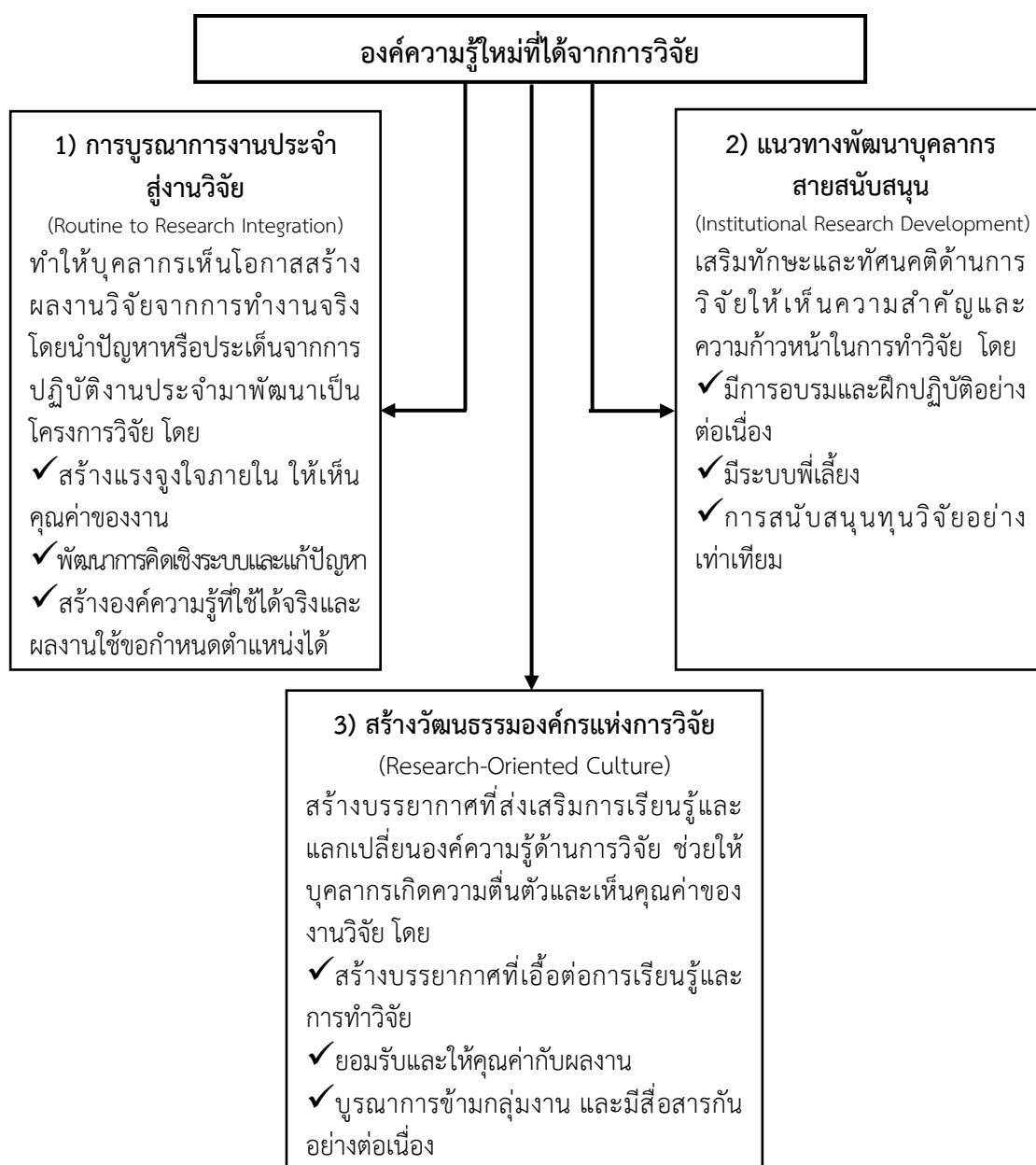
6.2.3 การจัดทำระบบพี่เลี้ยงในการทำงานประจำสู่งานวิจัย โดยภาพรวมพบว่า คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่หรือบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัย ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงหรือผู้ให้คำแนะนำกับบุคลากรอื่นๆ เกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญ์ งามสุทธ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลวิจัยพบว่า การมีระบบพี่เลี้ยงวิจัยคอยให้คำแนะนำในการทำวิจัย เป็นแนวทางที่ช่วยสร้างทักษะและความมั่นใจ ทำให้บุคลากรสามารถเขียนข้อเสนอโครงการได้มากยิ่งขึ้น

6.2.4 การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นการทำวิจัย โดยภาพรวมพบว่า ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารควรสนับสนุนและส่งเสริมการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรสายสนับสนุน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญญ์ งามสุทธิ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน สำนักศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากผู้บริหาร ทั้งในด้านนโยบาย งบประมาณ และการจัดโครงการอบรม ส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จของการทำวิจัย

7. องค์ความรู้ใหม่

จากการวิจัยนี้ ก่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากกระบวนการวิจัย คือ 1) การบูรณาการงานประจำสู่งานวิจัย โดยทำให้บุคลากรเห็นโอกาสสร้างผลงานวิจัยจากการทำงานจริง ซึ่งเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนเห็นโอกาสในการสร้างผลงานวิจัยจากการทำงานจริง

2) แนวทางพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในการทำวิจัยสถาบัน ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มุ่งเสริมทักษะและทัศนคติด้านการวิจัยให้เห็นความสำคัญและความก้าวหน้าในด้านการทำวิจัย 3) สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการวิจัย โดยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้วิจัยและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านการวิจัย จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดความตื่นตัว สนใจ และเห็นคุณค่าของงานวิจัยสถาบันมากขึ้น ซึ่งองค์ความรู้ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาอื่น ๆ ได้ โดยเฉพาะการสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการทำวิจัย ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรและคุณภาพการบริการในภาพรวม รวมถึงการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรและการสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันของสถาบันในระยะยาว ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่จากแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

8. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาแนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น สรุปข้อเสนอแนะได้ดังนี้

8.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

8.1.1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรให้ความสำคัญกับการจัดอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบันให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

8.1.2 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรมีการสนับสนุนทุนวิจัยให้กับบุคลากรสายสนับสนุนในทุกกลุ่มงานอย่างเท่าเทียมกัน

8.1.3 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ควรจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านการวิจัยสถาบัน

8.1.4 ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนในระดับทำวิจัยสถาบัน

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับปฏิบัติ

8.2.1 มีการจัดอบรมและจัดโครงการเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเขียนโครงการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล และการเผยแพร่ผลงานวิจัย ให้กับบุคลากรสายสนับสนุน

8.2.2 ให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำวิจัยร่วมกับอาจารย์ในคณะ เพื่อเรียนรู้จากการปฏิบัติจริงและสร้างเครือข่ายทางวิชาการ

8.2.3 ให้บุคลากรที่ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยนำเสนอผลงานวิจัยในเวทีวิชาการระดับชาติ หรือระดับนานาชาติ โดยสนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัย เพื่อเพิ่มความภาคภูมิใจและแรงจูงใจ

8.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

8.3.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน เพื่อนำปัจจัยที่ค้นพบมาพัฒนาเป็นนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนเกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบัน

8.3.2 ควรศึกษากระบวนการเสริมสร้างแรงจูงใจของบุคลากรสายสนับสนุนทำวิจัยสถาบันด้วยตนเอง

8.3.3 ควรมีการนำผลการวิจัย แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย ของบุคลากรสายสนับสนุน ใช้ในแก้ปัญหาการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรในทุกกลุ่มงาน เพื่อนำผลของการวิจัยมาพัฒนาและปรับปรุงต่อไป

9. บรรณานุกรม

กลุ่มแผนและคุณภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2564).

แผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4 ปี (พ.ศ. 2564 - 2567). ขอนแก่น :

กลุ่มแผนและคุณภาพ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น. (2566). ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 14/2566 เรื่อง คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการ
แต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ประกาศ ณ วันที่ 25 กันยายน
พ.ศ.2566). ขอนแก่น : กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐนันท์ ศรีนุกุล, สามารถ อัยกร และชาติชัย อุดมกิจมงคล. (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผล
ต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดกระทรวงแรงงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ตอนบน 2. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ. 2(5). 253–272.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปริญญ์ งามสุทธิ. (2563). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสาย
สนับสนุน สำนัการศึกษาทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. มหาสารคาม : สำนัการศึกษาทั่วไป
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภาสกร บุญคุ้ม และ พลอยชมพู สุค์สถิตย์. (2566). ความต้องการ แรงจูงใจ อุปสรรค และการส่งเสริม
สนับสนุนการพัฒนางานประจำ สู่งานวิจัย (R2R): กรณีศึกษาสถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการ ปชมท. 12(2). 67-80.
- ริญญาภัทร์ พสิษฐ์กุลเวช. (2560). แนวทางการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานประจำสื่องานวิจัยของ
พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม. Journal of
Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University. 4(2). 89-104.
- อังคณา แทนอมทอง. (2568). แนวทางการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยของบุคลากรสาย
สนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์. วารสาร Mahidol R2R e-Journal.
12(3). 146-160.