

การศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อสำรวจอุปสรรคและแนวทางส่งเสริมการทำงานวิชาการ ของบุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี

A qualitative study of obstacles and facilitators for enhancing academic
engagement among support staff in the Department of Family Medicine,
Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital

ไพจิตร อินปัญญา^{1*} สุติดา ทัพสุริย์¹ และ กิตติพล นาควิโรจน์¹

Paichit Inpanya^{1*}, Sutida Tupsuri¹ and Kittiphon Nagaviroj¹

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจอุปสรรคในการทำงานวิชาการและแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีส่วนร่วมในการทำงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 18 คน คัดเลือกด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจงจากบุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว ที่มีประสบการณ์ทำงานวิชาการมาก่อนและยังไม่มีเคยมีประสบการณ์ เพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะทำการถอดข้อความแบบคำต่อคำ จากนั้นใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบตั้งเดิมและนำเสนอในรูปแบบความเรียง

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ 1) หักคณัติส่วนบุคคล 2) ไม่มีเวลาสำหรับทำงานวิชาการ 3) ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ 4) ภาระงานประจำหรือมีงานอื่นแทรก 5) ปัจจัยภายในตัวเองและขาดแรงจูงใจ 6) ขาดการสนับสนุนจากครอบครัวหรือหน่วยงาน และอุปสรรคอื่น เช่น ตำแหน่งและลักษณะงานที่รับผิดชอบ ขาดแหล่งสืบค้นข้อมูล ปัญหาในการกำหนดชื่อเรื่องหรือหัวข้อการวิจัย มีการเปลี่ยนภาระงาน และมีภาระส่วนตัว โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้เสนอแนวทางที่จะช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้การทำงานวิชาการประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยง 2) สร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญ 3) สนับสนุนเวลาสำหรับทำงานวิชาการ 4) สร้างทีมเพื่อทำงานวิชาการร่วมกัน รวมถึงการสนับสนุนด้านอื่นที่สำคัญ เช่น อบรมให้ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและปฏิบัติ มีแนวทางสำหรับกำหนดชื่อเรื่องหรือหัวข้อวิจัย เงินทุนสนับสนุน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำงานวิชาการ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก แหล่งค้นคว้าข้อมูลที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์และโปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูล

จากอุปสรรคที่กล่าวมา หากได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนประสบความสำเร็จมากขึ้น เป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อพัฒนาศักยภาพตนเอง พัฒนางานประจำ พัฒนางองค์กร และเพื่อใช้เสนอขอ กำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากรในอนาคต

คำสำคัญ: การศึกษาเชิงคุณภาพ อุปสรรค แนวทางส่งเสริม การทำงานวิชาการ บุคลากรสายสนับสนุน

¹ ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

¹ Department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University

* Corresponding author. E-mail: paichit.inp@mahidol.ac.th

Abstract

This qualitative study aimed to explore the obstacles to academic engagement and identifying strategies to enhance such engagement among support staff in the Department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. Eighteen participants were purposively selected from support staff, both with and without prior experience in academic engagement, for in-depth interviews. All interviews were transcribed verbatim and then analyzed using conventional content analysis, with results presented in narrative form.

The findings revealed that obstacles to academic engagement among support staff included: (1) personal attitudes; (2) limited allocated time for academic activities; (3) insufficient knowledge, skills, and experience; (4) routine workload or additional tasks; (5) internal factors and lack of motivation; and (6) inadequate support from colleagues or the organization. Additional obstacles included job positions and responsibilities, limited access to research resources, difficulties in defining research topics, changes in workload assignments, and personal obligations. Participants suggested that facilitators for enhancing academic engagement included: (1) mentorship or advisory support; (2) fostering motivation and raising awareness of the importance of academic engagement; (3) allocating dedicated time; and (4) establishing collaborative academic teams. Further essential support included theoretical and practical training, guidance on topic selection for academic work, funding support, a conducive environment, adequate facilities and equipment, access to up-to-date information resources, computers, and data analysis software.

The study suggests that addressing these obstacles through the implementation of appropriate facilitators could enhance the academic engagement of support staff, thereby contributing to self-development, improving routine work performance, advancing organizational goals, and providing opportunities for career progression.

Keywords: qualitative study, obstacles, facilitators, academic engagement, support staff

บทนำ

ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีวิสัยทัศน์ในการเป็นสถาบันชั้นนำด้านเวชศาสตร์ครอบครัวของประเทศที่มีคุณภาพในระดับสากล เน้นคนเป็นศูนย์กลาง และเป็นองค์กรแห่งความสุข และมีพันธกิจในด้านการศึกษา การบริการดูแลสุขภาพ การสร้างองค์ความรู้ใหม่และนวัตกรรม การบริการวิชาการสู่สังคม และการพัฒนาคุณภาพคน คุณค่างาน ศักยภาพองค์กร โดยโครงสร้างของบุคลากรในภาควิชาประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ แพทย์สายบริการ และบุคลากรสายสนับสนุน ที่มีทั้งสายสนับสนุนวิชาการสายสนับสนุนพันธกิจหลัก และสายสนับสนุนทั่วไป (Department of Family Medicine, 2025) โดยที่ผ่านมาภาควิชา มีผลงานทางวิชาการหลากหลาย เช่น ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการ หนังสือ ตำรา งานวิเคราะห์ และคู่มือปฏิบัติงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นผลงานวิจัยที่ดำเนินการโดยบุคลากรสายวิชาการหรืออาจารย์แพทย์ และอาจจะมีบุคลากรสายสนับสนุนส่วนหนึ่งที่มีส่วนร่วมในการสนับสนุนการทำงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการด้วย ไม่เพียงแต่การทำงานวิจัยเท่านั้น บุคลากรสายสนับสนุนยังมีส่วนช่วยในการดำเนินงานทุกพันธกิจของภาควิชาเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมาย บุคลากรทุกคนทุกสายงานจึงมีความสำคัญในการช่วยพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป แต่ปัจจุบันยังพบว่า ผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนยังมีจำนวนค่อนข้างน้อย ทั้งนี้การทำงานวิชาการนอกจากจะทำเพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ของบุคลากร พัฒนางานประจำที่ทำอยู่ พัฒนางค์กร และเพื่อเผยแพร่ความรู้สู่สาธารณะสังคมแล้ว ผลงานทางวิชาการยังสามารถนำไปใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากรได้ด้วย

คณะผู้วิจัยได้ทำการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับอุปสรรคในการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ของประเทศไทย พบว่า การศึกษาวิจัยของ Krasaetho (2021) ได้ระบุปัญหาและอุปสรรคใน

การทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่งบประมาณ ทักษะความรู้ การเก็บข้อมูลวิจัยที่ไม่ได้ตามเป้าหมาย ความเกียจคร้านส่วนบุคคล ความเหนื่อยล้าในงานประจำ การคิดหัวข้อวิจัย และภาระงานประจำ Chuairaksa, & Suwanrangsima (2021) แสดงให้เห็นถึงปัญหาการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่ามี 3 ประเด็นหลักคือ 1) ด้านเวลา โดยพบว่าบุคลากรไม่สามารถจัดสรรเวลาได้ เนื่องจากมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมาก และในการทำผลงานทางวิชาการจำเป็นต้องใช้ระยะเวลานาน ทำให้ไม่สามารถทำผลงานทางวิชาการได้ 2) ด้านความรู้ พบว่าปัญหาเกิดจากการขาดความรู้ความเข้าใจในระเบียบวิธีวิจัยและการเขียนผลงานทางวิชาการ การขาดที่ปรึกษาและผู้ให้คำแนะนำในการให้ความรู้ในการทำผลงานทางวิชาการ และ 3) ด้านแรงจูงใจ พบว่าบุคลากรขาดแรงจูงใจ ขาดความมั่นใจในตนเอง ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างาน และขาดเพื่อนร่วมทำผลงานทางวิชาการในทิศทางเดียวกัน บทความวิชาการของ Poolperm (2020) ได้นำเสนอเกี่ยวกับแนวทางการขอตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งรายงานข้อมูลว่าในปี พ.ศ. 2561 มีบุคลากรสายสนับสนุนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเพียงร้อยละ 2.55 เท่านั้น และจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามถึงข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนขอตำแหน่งในจำนวนที่น้อยนี้ก็พบประเด็นสำคัญคือ 1) ลักษณะของงานที่ทำ อาจจะไม่ตรงกับความถนัดของบุคลากร หรือไม่ทราบว่าจะงานที่ทำจะสามารถพัฒนาเป็นผลงานวิชาการประเภทใด 2) ความสนใจส่วนบุคคล เนื่องจากการขอความก้าวหน้าในตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสนใจและสมัครใจของตัวบุคลากรเอง 3) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสนอขอตำแหน่งที่สูงขึ้น 4) ปัจจัยทางสภาพแวดล้อมของบุคลากร 5) ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร และ 6) ขาดทักษะในการเขียนผลงานวิชาการ นอกจากนี้งานวิจัยของ Plumchit, & Youphong (2019) ได้ศึกษาถึงสภาพปัญหาการไม่ต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยพบว่าอุปสรรคคือ ไม่มีเวลา ขาดความรู้และประสบการณ์ ไม่ใช้งานในหน้าที่ และไม่ชอบทำงานวิจัย ยังมีการรายงานอุปสรรคและปัญหาที่ทำให้พนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ไม่ต้องการทำงานวิจัย ได้แก่ มีภาระงานมาก มีความรู้ในการทำวิจัยอยู่ในระดับน้อย รู้สึกว่าการทำวิจัยเป็นเรื่องยาก และไม่ทราบว่าควรจะเริ่มต้นอย่างไร (Onyaem, 2015) เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Wilaem et al. (2014) ที่ได้รายงานปัญหาการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้แก่ เวลาสำหรับทำงานวิจัย การมีภาระงานประจำมาก ไม่ทราบว่าควรเริ่มต้นทำวิจัยอย่างไร เนื่องจากไม่มีความรู้และไม่มีที่ปรึกษา มีทักษะการทำงานวิจัยอยู่ในระดับน้อย รวมถึงขาดแหล่งศึกษาค้นคว้าเอกสารหรือตำราในการทำวิจัย

จากการศึกษาอุปสรรคต่าง ๆ ที่มีผลต่อการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย ผลการวิจัยรายงานถึงอุปสรรคของการทำงานวิชาการ เช่น ยากที่จะทำ เนื่องจากบุคลากรขาดความรู้ทักษะ และประสบการณ์ในขั้นตอนกระบวนการดำเนินงาน ซึ่งเป็นเหตุให้ไม่ทราบว่าควรจะเริ่มต้นอย่างไร รวมทั้งการคิดหัวข้อหรือปัญหาการวิจัย และการเขียนผลงานทางวิชาการ นอกจากนี้ยังพบอุปสรรคในเรื่องของการจัดสรรเวลา เพราะการที่บุคลากรมีภาระงานประจำต้องรับผิดชอบอยู่แล้วทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับทำงานวิชาการ อุปสรรคที่สำคัญอีกอย่างคือขาดแรงจูงใจและขาดการสนับสนุน ไม่ว่าจะเป็นขาดที่ปรึกษาหรือผู้ให้คำแนะนำ รวมถึงเพื่อนร่วมงานที่จะทำงานวิชาการในทิศทางเดียวกัน และขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือผู้บริหาร จากข้อมูลที่ได้และกรณีที่พบในบริบทของภาควิชาภาควิชาวิทยาศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ทำให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจที่จะทำการสำรวจอุปสรรคในการทำงานวิชาการรวมถึงแนวทางการส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาวิทยาศาสตร์ครอบครัว มีส่วนร่วมในการทำผลงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาตัวองค์กรรวมทั้งงานประจำที่ทออยู่ และเพื่อพัฒนาองค์กร รวมถึงสามารถนำไปใช้ในการเสนอขอกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต ตามกรอบแนวคิดการวิจัย (Figure 1)

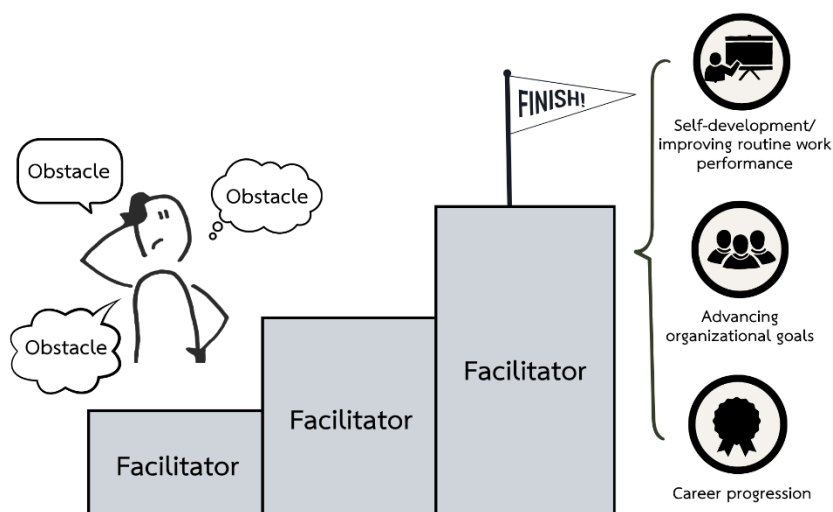


Figure 1 The research concept.

วิธีการศึกษา

1. รูปแบบการศึกษาและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล

การศึกษาเชิงคุณภาพโครงการนี้ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม พ.ศ. 2566 เลขที่ MURA2023/634

ผู้ให้ข้อมูลในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี จำนวน 18 คน ทำการคัดเลือกด้วยวิธีสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จากบุคลากรสายสนับสนุนที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานวิชาการและบุคลากรที่ยังไม่เคยมีประสบการณ์ เพื่อให้ได้ตัวอย่างข้อมูลที่เหมาะสม เพียงพอ (data sufficiency) และมีความน่าเชื่อถือ ในการสัมภาษณ์ข้อมูลเชิงลึก (in-depth interview) โดยใช้คำถามแบบมีแนวทางการสัมภาษณ์ (interview guide approach) ซึ่งได้มีการนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ก่อนนำมาใช้ในการวิจัย ทั้งนี้ขนาดจำนวนของผู้ให้ข้อมูลหรือเพื่อการสัมภาษณ์เชิงลึกในการเก็บรวบรวมข้อมูลงานวิจัยเชิงคุณภาพนั้นไม่ได้มีการกำหนดไว้แน่นอน ขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์หรือเป็นไปตามเงื่อนไขของการวิจัยนั้น แต่ไม่ควรมีขนาดใหญ่หรือเล็กเกินไป โดยจากแนวทางของ Nastasi, & Schensul (2005) ได้ระบุจำนวนไว้คร่าว ๆ ประมาณ 5-30 บุคคล (Sutheewasinon, & Pasunon, 2016) และพบว่าถ้าผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนตั้งแต่ 17 คนขึ้นไป อัตราความคลาดเคลื่อนของการวิจัยจะลดลงน้อยมากจนคงที่ (Rathachatrannon, 2019; Phunthai, 2022) ก่อนการสัมภาษณ์ได้ทำการกำหนดรหัสของผู้เข้าร่วมวิจัยเป็นรหัส V01-V18 โดยผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคนยินยอมเข้าร่วมโครงการด้วยความสมัครใจ และสามารถขอถอนตัวออกจากโครงการวิจัยได้ตลอดเวลาหากไม่สะดวกให้ข้อมูลหรือรู้สึกไม่สบายใจในการตอบคำถาม ระยะเวลาดำเนินการเก็บข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

2. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจะถูกถอดจากข้อความเสียงเป็นความเรียงในรูปแบบข้อความแบบคำต่อคำ (verbatim transcript) และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหาแบบดั้งเดิม (conventional

content analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง (Joungtrakul, & Wongprasit, 2019) โดยทีมผู้วิจัยได้ร่วมกันทำการวิเคราะห์และหาข้อสรุปเพื่อลดอคติในการนำเสนอผลการวิจัย

ขั้นตอนการวิเคราะห์เนื้อหาแบบดั้งเดิมประกอบด้วย 4 ขั้นตอนที่สำคัญ คือ 1) การกำหนดรหัส (codes) 2) การจัดหมวดหมู่ของรหัส (category) 3) การกำหนดแก่นสารของข้อมูลหลักหรือแนวคิด (themes/concepts) และ 4) การรายงานยืนยันข้อค้นพบจากการวิจัย (assertions/theory) (Joungtrakul et al., 2024) คณะผู้วิจัยได้แสดงเป็นรูปภาพ ตาม (Figure 2)

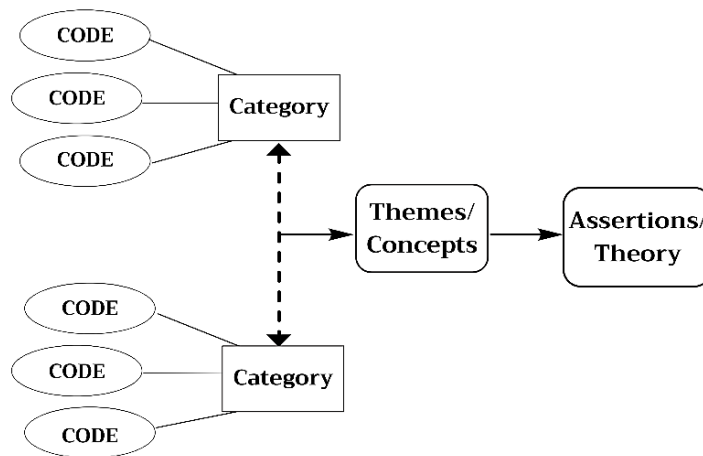


Figure 2 Procedures of conventional content analysis.

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้เข้าร่วมวิจัย

ผู้เข้าร่วมวิจัยจำนวน 18 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 88.89 เพศชาย ร้อยละ 11.11 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.89 มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 37 ปี 4 เดือน อายุน้อยที่สุด 26 ปี และอายุมากที่สุด 60 ปี ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.67 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการมากที่สุด ร้อยละ 83.33 ระดับชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 11.11 และระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 5.56 มีสายงานเป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ร้อยละ 55.56 สายสนับสนุนพันธกิจหลักและสายสนับสนุนทั่วไป จำนวนร้อยละ 22.22 เท่ากัน โดยส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานที่คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี อยู่ระหว่าง 11-20 ปี ในจำนวนนี้เป็นบุคลากรที่เคยมีประสบการณ์ในการทำงานวิชาการ ร้อยละ 55.56 ส่วนอีกร้อยละ 44.44 ยังไม่เคยมีประสบการณ์ ดังแสดงใน (Table 1)

Table 1 Characteristics of participants.

characteristic		n=18	
		frequency	percentage (%)
gender	male	2	11.11
	female	16	88.89
age (years)	≤30	5	27.78

Table 1 Characteristics of participants (continue).

characteristic		n=18	
		frequency	percentage (%)
age (years)	31-40	7	38.89
	41-50	5	27.78
	51-60	1	5.56
educational qualification	associate's degree	1	5.56
	bachelor's degree	12	66.67
	master' degree	5	27.78
academic ranks	assistant-to-practitioner	1	5.56
	practitioner	15	83.33
	senior professional	2	11.11
academic qualification	academic support staff	10	55.56
	core mission support staff	4	22.22
	general support staff	4	22.22
job experience (years)	≤5	6	33.33
	6-10	1	5.56
	11-15	4	22.22
	16-20	6	33.33
	21-25	1	5.56
academic experience	yes	10	55.56
	no	8	44.44

2. ผลการสัมภาษณ์: ปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิชาการ

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิชาการ คือ เพื่อพัฒนาตัวเองและงานประจำที่ทำอยู่ เพื่อพัฒนาองค์กร และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็น ดังนี้

V02: “...ก็คือในเชิงขององค์กรเนี่ย ก็จะได้บุคลากรที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาทิศทางองค์กรให้ดีขึ้นได้...”

V05: “...ได้เอางานที่ทำประจำมาวิเคราะห์อีกทีหนึ่ง ว่างานที่เราทำเนี่ยมันมีอะไรที่ทำแล้วดีกว่านี้มั๊ย จะเพิ่มขึ้นตอน หรือว่างานที่ทำมันซ้ำซ้อนจะได้ลดขั้นตอน...”

V07: “...เพราะว่ามันจะทำให้ตัวเราได้เกิดการเรียนรู้ แล้วก็มีการพัฒนาตัวเองขึ้น...”

V09: “...ถ้าพูดถึงเรื่องของการเอามาขอความก้าวหน้า เอออันเนี่ยมันสอดคล้องกัน มันต้องทำ...”

3. ผลการสัมภาษณ์: อุปสรรคในการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

จากการสัมภาษณ์สำรวจถึงอุปสรรคในการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน พบปัจจัยเกี่ยวข้องที่ทำให้บุคลากรยังทำงานวิชาการไม่ประสบความสำเร็จ สรุปเป็นประเด็นหลัก ได้ 6 ประเด็น ดังนี้

- 1) *ทัศนคติส่วนบุคคล* เป็นอุปสรรคที่สำคัญในการทำงานวิชาการ โดยบุคลากรสายสนับสนุนมีทัศนคติต่อการทำงานวิจัยและงานวิชาการ เช่น การมองว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำ มีขั้นตอนที่ยุงยาก ไม่ชอบ และไม่ชอบทำ ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

V01: “...ทำแล้วขั้นตอนการทำอะมันยาก ก็เลยยากที่จะคิดที่จะทำเองอะไรอย่างเนี่ย เริ่มทำอย่างเนี่ยค่ะ...”

V04: “...อะไรเป็นเหตุที่ทำให้เขาไม่ทำ อาจจะส่วนหนึ่งคือคนไม่ชอบทำงานวิจัยมันก็มี ไม่ชอบที่จะคิดอะไรอย่างเนี่ย...”

V06: “...มันเป็นเรื่องที่เขาถึงยาก ทำยาก มันเป็นค่านิยม มันเป็นทัศนคติ ทัศนคติที่มองว่างานวิจัยเป็นเรื่องที่ยาก หลายขั้นตอน...”

V09: “...มันเป็นเรื่องของบุคคล ไม่อยากทำ สมมุติไม่อยากทำ ทำแล้วยาก ทำแล้วนาน ทำแล้วไม่ชอบ...”

- 2) *ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์* เช่น ไม่ทราบว่าจะต้องเริ่มต้นอย่างไร ขาดองค์ความรู้ในกระบวนการทำงานวิจัยและสถิติที่ใช้ในการวิจัย รวมทั้งไม่มีทักษะในการเขียนงานวิชาการ และไม่มีประสบการณ์ในการทำงานวิชาการ ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนยังไม่สามารถทำงานวิชาการได้ ผู้เข้าร่วมวิจัยแสดงความคิดเห็น ดังนี้

V01: “...อันดับแรกที่สุดเลยก็คือทำไม่เป็น พอทำไม่เป็นปุ๊บไม่รู้จะเริ่มยังไง... มันก็จะมีอุปสรรคในการเขียนไม่เป็น เขียนไม่ได้ ไม่รู้จะเขียนยังไง...”

V04: “...ถ้าเราเก็บรวบรวมข้อมูลมาแล้วเราต้องใช้สถิติอะไร แล้วเราต้องคิดยังไง ต้องไปให้คนอื่นเขาคีย์ไหม หรือทำเองได้อะไรอย่างเนี่ย ถ้าเกิดว่าเขาไม่ได้ทำอะไรพวกนี้มาก่อนนะก็จะเป็นปัญหา...”

V05: “...ก็คือตอนแรกที่จะไม่ทำเลย อันแรกเลยก็คือ หนึ่งก็คือไม่รู้มันจะเริ่มยังไง อันนี้เป็นข้อแรกที่ไม่ได้ทำก็คือไม่รู้กระบวนการ...”

V13: “...ตอนแรกไม่ทำเพราะว่ามันไม่รู้ว่ามันจะไปทางไหนก่อน มันไม่รู้ว่าจะสตาร์ทตรงไหน ปัจจัยที่ยังไม่ทำหลัก ๆ ก็เพราะว่าไม่รู้ว่าจะเริ่มต้นตรงไหน เพราะเราไม่รู้ process ว่าการทำวิจัยหนึ่งเรื่องเนี่ยมันต้องทำอะไรก่อนแล้วอะไรไล่ตามมา คือเราไม่รู้เลยว่ามันทำยังไง...”

V15: “...เรื่องประสบการณ์ด้วย เพราะว่าสำหรับคนที่ไม่เคยผ่านปริญญาโทมา หรือไม่เคยผ่านหลักสูตรที่ทำงานวิชาการมา หลายคนเขาไม่ได้เคยผ่านการศึกษาก็จบด้วยวิจัยมา เขาไม่รู้ บางคนอยากทำแต่ไม่รู้จะเริ่มยังไงก็มี...”

- 3) *ไม่มีเวลาสำหรับทำงานวิชาการ* ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความเห็นว่า ปัจจุบันยังไม่มีชั่วโมงเวลาเฉพาะสำหรับการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งในกระบวนการทำงานจำเป็นต้องใช้เวลาสำหรับการคิดหรือการลงมือทำในขั้นตอนต่าง ๆ ตามความคิดเห็น ดังนี้

V03: “...ส่วนหนึ่งรวมถึงเรื่องของเวลาด้วย ยังไม่ค่อยมีเวลาที่เพียงพอในการที่เราจะใช้เวลาค้นหาข้อมูลเพิ่มเติม...”

V09: “...แม้กระทั่งอยากทำแต่ไม่มีเวลา ไม่รู้จะหา slot เวลาไหนไปทำ...”

V14: “...แล้วก็อีกอย่างหนึ่งคือเวลา บางทีคือเราอยากทำนะ บางทีอันนี้ถ้ามีหัวข้อแล้วอะ ที่ยังไม่ได้ทำบางทีเวลามันไม่ได้...”

V15: “...ขาดเวลาที่มากเพียงพอในการที่จะทำ อันนี้เรื่องหนึ่งที่หนึ่งก่อนคือตารางเวลามันไม่เอื้อ เราไม่มีเวลาในการทำวิจัย...”

- 4) *ภาระงานประจำหรือมีงานอื่นที่แทรกเข้ามา* โดยผู้เข้าร่วมวิจัยแสดงความคิดเห็นว่า การที่มีภาระงานเต็มเวลาแล้วและยังมีงานอื่น ๆ แทรกเข้ามาให้ทำเพิ่ม ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาสำหรับทำงานวิชาการได้ ตัวอย่างเช่น

V03: “...บางทีมันก็จะมึนงานที่แทรกเข้ามาหรือว่ามีภาระงานที่อาจจะเพิ่มขึ้น หรือมันก็จะมึนงาน routine ที่จะต้องทำเป็นประจำอยู่แล้ว...”

V08: “...ด้วยภาระงานที่มันเพิ่มขึ้นมันเลยทำให้เราไม่มีเวลาว่าง ส่วนใหญ่ที่ยังไม่ทำกันเพราะว่าภาระงานมันทำให้ไม่สามารถปลีกตัวไปทำอย่างอื่นได้เลย...”

V16: “...ปัจจัยของหนูคือไม่มีเวลาจะเนื่องจากภาระงาน เพราะว่าปัญหามันมีหน้างานทุกวันเลยอะ เนี่ยสมมุติวันนี้เราแพลนจะทำอันนี้ เช้าเรามีเรื่องนี้เราก็กต้องไปทำเรื่องที่ด่วนก่อนอะใช้อย่างเนี่ย...”

V18: “...เพราะเหมือนตอนนี้ก็เวลาทำงานมันก็แน่นงานทุกวัน ก็เลยไม่รู้จะเจียดเวลาอย่างไร...”

5) ปัจจัยภายในตัวเองและการขาดแรงจูงใจ เช่น ความเหนื่อย ความเครียด ความท้อ ความเกียจคร้าน และต้องใช้ความคิด รวมทั้งขาดแรงจูงใจภายในตัวเอง ซึ่งเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ตามความคิดเห็น ดังนี้

V02: “...อันหนึ่งสุดท้ายมันเริ่มออกแนว spirit นิดหนึ่ง คืออารมณ์ในการเขียน มันจะมีช่วงอารมณ์ที่ทำให้เราสมองแล่นกับช่วงอารมณ์ที่เราหวั่นตื้อ...”

V05: “...ทำไปแล้วก็รู้สึกเครียดเหมือนกันเวลาที่ไม่ออก คิดไม่ออกว่าจะสรุปยังไง จะไปทางไหนต่ออะไรอย่างเนี่ย...”

V06: “...เพราะอะไรเป็นอุปสรรคอะไรอย่างเนี่ย คือขาดแรงจูงใจนั่นเอง หมายถึงว่ายังไม่ได้มีแรงจูงใจจริง ๆ ที่อยากจะทำ แล้วข้อเสียก็คือ เครียด ทำให้เวลาส่วนตัวฉุนหายไป จะเที่ยวก็ไม่ได้เที่ยว จะนอนก็ไม่ได้นอน คีย์ข้อมูลตีหนึ่งตีสองอะไรอย่างเนี่ย แล้วใครอยากจะทำ...”

V11: “...บางทีถ้ามันเกิดเหนื่อยล้าหรือแบบว่าซีเกียจ หรือแบบไม่อยากทำอะไรอย่างเนี่ย มันก็ไม่ทำ...”

V17: “...รู้สึกว่าเตรียมเอกสารหรือการทำเอกสารชิ้นหนึ่งขึ้นมาอย่างนี้ก็ค่อนข้างใช้ความคิดเยอะ...”

6) ขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้างหรือหน่วยงาน เป็นอุปสรรคที่ส่งผลให้บุคลากรยังไม่พร้อมทำงานวิชาการหรือยังทำไม่ประสบความสำเร็จ เช่น ไม่มีทีม ไม่มีที่ปรึกษาหรือคนคอยช่วยแนะนำ รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงานยังมีไม่มากพอ ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

V02: “...เพราะว่าบางที หนึ่ง เราไม่มีทีม เราจะต้องทำคนเดียวอย่างเนี่ย...”

V03: “...ถ้าสมมุติจากภาควิชา ก็คิดว่าแรงสนับสนุนของภาควิชา ของอาจารย์ในภาคหรือของหัวหน้าเนี่ย มันยังไม่ค่อยมีเท่าไร...”

V13: “...ถ้าเหตุผลที่ไม่ทำ ไม่มีเพื่อนทำ เหมือนไม่รู้ว่ที่เราเขียนไว้มันถูกผิดยังไง มีใครที่สามารถช่วยเช็คให้หรือว่าช่วยแนะนำไ้หน่อยว่าควรจะมีเพิ่มเติมหรือลดตรงไหนอะไรอย่างเนี่ยคะ...”

V15: “...ทรัพยากรบางส่วนไม่เอื้อ เช่น การขอคำปรึกษา อะไรก็ตามแต่ที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานวิจัย ใน in house ของเราเอง...”

V17: “...ที่ปรึกษาก็ด้วย แบบว่าเหมือนตอนนี้ใช้ที่ปรึกษาโดยการรู้จักส่วนตัว ไม่ได้มีเป็นที่ปรึกษากลาง แบบว่านี่คือคิวของคนนี้ได้อะไรอย่างเนี่ย แต่เป็นการรู้จักส่วนตัว ถ้าเราไม่รู้จักใครเราก็กองใจที่จะไปขอความช่วยเหลือขอคำปรึกษาอะไรอย่างนี้...”

นอกจากประเด็นที่ได้กล่าวมาแล้วยังมีอุปสรรคอื่น ๆ ที่มีผลต่อการทำงานวิชาการของบุคลากร เช่น ตำแหน่งและลักษณะงานที่รับผิดชอบยังไม่เจอปัญหาหรือไม่สามารถจะนำไปพัฒนาเป็นประเด็นที่เหมาะสมในการทำงานวิชาการได้ รวมถึงเป็นตำแหน่งงานใหม่ส่งผลให้ยังไม่มีตัวอย่างหรือต้นแบบ แหล่งสืบค้นข้อมูลยังมีไม่เพียงพอ การกำหนดชื่อเรื่องหรือหัวข้อและปัญหาการวิจัย การเปลี่ยนภาระงานบ่อย ๆ และมีภาระส่วนตัวต้องรับผิดชอบ ตามความคิดเห็น ดังนี้

V03: “...ตำแหน่งงานมันยังไม่ค่อยมีคนทำ มันแบบว่าจับทางไม่ถูกไม่รู้ว่าจะต้องทำไปในลักษณะไหน มันยังไม่ค่อยมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเท่าไหร่อะไรอย่างเนี่ยค่ะ เหมือนไม่ค่อยมีต้นแบบหรือไม่ค่อยมีให้ดูว่าแนวทางของเรามันควรจะเป็นในแนวไหน...ไม่มีแหล่งสืบค้น ก็คือถ้าสมมติว่าไม่มีตัวอย่าง ก็คือเหมือนแบบไม่มีแหล่งหาข้อมูล...”

V08: “...มันยังไม่เจอปัญหาที่คิดว่ามันต้องไปทำวิจัยเพื่อเอามาแก้ปัญหาอะไรอย่างนั้นนะคะ...”

V09: “...แล้วลักษณะงานด้วย คือถ้ามันเป็นงานธุรการที่มันเป็นธุรการที่มันเกี่ยวกับงานบุคคล งานเอกสารเข้า-ออกอะไรอย่างเนี่ย แต่หน้างานของตัวเองอะ มันไม่สามารถเอามาทำเป็นวิจัยได้ขนาดนั้น...”

V13: “...บางคนนอกจากเวลางานแล้ว อาจจะที่บ้านอาจจะมีการกิจ มีธุระที่อาจจะทำให้ไม่สามารถคิดเรื่องอื่นหรือว่าทำงานเพิ่มเติมได้...”

V14: “...นึกหัวข้อไม่ออกเนื่องด้วยงานที่เราทำ บางทีเราอยู่กับมันมานาน เพราะฉะนั้นมันก็เลยอาจจะยากในการนึก ที่ติดแล้วทำไม่ได้อะ หนึ่งคือบางทีเรานึกหัวข้อไม่ออกเลย...”

V16: “...พอเราเปลี่ยนงานบ่อย ๆ เราจับจุดสิ่งที่เราอยากจะทำมาทำคู่มือไม่ได้เลย...”

4. ผลการสัมภาษณ์: แนวทางสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน

เมื่อทำการสัมภาษณ์ถามไปถึงแนวทางหรือสิ่งที่บุคลากรต้องการได้รับการสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้การทำงานวิชาการประสบความสำเร็จมากขึ้น โดยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ 4 ประเด็น ดังนี้

1) *มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงให้คำแนะนำ* การมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำในทุกขั้นตอนอย่างต่อเนื่องจะเป็นส่วนช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิชาการได้ประสบความสำเร็จมากขึ้น ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็น เช่น

V03: “...มันอาจจำเป็นที่จะต้องได้รับคำแนะนำจากอาจารย์หรือว่าคนที่จะสามารถมาช่วย เหมือนเป็น mentor เรา อะไรอย่างเนี่ยค่ะ คิดว่าถ้ามันมีคนที่เป็น mentor ที่มัน stand by ไว้แล้ว ถ้าสมมุติมีคนอยากทำอะไรได้เข้าไปปรึกษาก็คิดว่าน่าจะดี...”

V12: “...ที่สำคัญเลยคือต้องการที่ปรึกษาเลยคะ ที่ปรึกษาที่เราสามารถสอบถามได้บ่อย ๆ แล้วยิ่งถ้าเป็นที่ปรึกษาเป็นคนใกล้ชิดตัวมันก็จะยิ่งดี...”

V13: “...คิดว่าหลัก ๆ ก็น่าจะมีคนให้คำปรึกษาอันนี้น่าจะสำคัญที่สุด ถ้าสมมุติว่ามีใครสักคนที่สามารถให้คำปรึกษาได้อะไรอย่างเนี่ยก็น่าจะดี และทำให้มีคนน่าจะสนใจมากขึ้น...”

2) *การสร้างแรงจูงใจและการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญ* เป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิชาการเพิ่มมากขึ้น เช่น การกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการทำงานวิชาการเพื่อความก้าวหน้าทางตำแหน่งงานของบุคลากร รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจระหว่างทางของการทำงาน เช่น การให้กำลังใจ การให้รางวัล หรือการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือน ตามความคิดเห็น ดังนี้

V05: “...อยากให้ในภาควิชาหรือว่าเพื่อนร่วมงานกระตุ้นกันทำงานหรือว่าช่วยกันทำ ให้คนที่ทำแล้วมาแนะนำความสำเร็จแล้วก็กระตุ้นเรื่องตำแหน่งและเงินที่ได้มา กระตุ้นให้บุคลากรเริ่มทำ...”

V09: “...คุยสะท้อนให้เห็นความสำคัญ เริ่มกระตุ้นจากการที่ว่าเริ่มคุยกันละสื่อสารกันแล้วว่าอันนี้มีความสำคัญอีกอันหนึ่งก็คือ built ตัวเองใหม่อะ คือถ้าสมมุติว่ามันเป็นงานของเราที่มันต้องเริ่มจากเราด้วยเหมือนกัน อะไรอย่างเนี่ยต้องสร้างอารมณ์ให้ตัวเอง...”

V11: “...ก็น่าจะมีให้แรงจูงใจจากภาควิชา แบบว่าทำงานวิจัยตีพิมพ์ได้ ให้เท่านี้ ให้เงินเพิ่มเท่านี้ อาจจะเป็นเงินรางวัลเนี่ย หรืออาจจะเป็นเปอร์เซ็นต์ในการพิจารณาเงินเดือนของปีนั้นที่เยอะขึ้นหน่อยอย่างเนี่ย...”

V15: “...รู้เลยว่ามันต้องการแรงขับเคลื่อนส่วนบุคคลและแรงขับเคลื่อนอื่นในการช่วยเหลือที่จะประคองต่อ กำลังใจ motivation pier support อะมันช่วยนะคะ มันช่วยมาก ๆ ในเรื่องของ psychological emotional release ในการที่จะให้กำลังใจให้ motivation...”

3) สนับสนุนเวลาสำหรับทำงานวิชาการ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรมีการจัดตารางเวลาสำหรับการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้มีชั่วโมงเวลาที่สามารถทำงานวิชาการได้นอกเหนือจากงานประจำ ดังความคิดเห็น เช่น

V11: “...ก็อาจจะมีการกำหนดช่วงเวลาให้ เช่น เหมือนมีเวลานี้ที่มันเป็นเวลาที่เป็นคาบที่จะให้คุณไปจัดการเรื่องงานวิจัยเต็มที่ โดยที่ไม่เอาเวลานี้ไปยุ่งเกี่ยวกับการจะต้องไปประชุม จะต้องไป conference จะต้องไปอะไรเป็นคาบหนึ่งเลยที่แบบว่าให้อย่างนี้...”

V16: “...อยากได้เวลา ถ้าเหมือนเรามีชั่วโมงเนี้ย คนที่ดูแลเราเขาก็จะเตรียมเวลาไว้ให้เราโดยที่เราไม่ต้องไปยุ่งกับเวลาส่วนตัวเวลางานเขาอย่างเนี้ย...”

V18: “...ถ้ามีตารางซักชั่วโมงหนึ่ง บ่าย 3 ถึง 4 โมงอะไรอย่างเนี้ย นั่งทำอะไรอย่างเนี้ยก็อาจจะดีขึ้น...”

4) การสร้างทีมเพื่อทำงานวิชาการร่วมกัน ผู้เข้าร่วมวิจัยได้เสนอความคิดเห็นว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมหรือการรวมกลุ่มบุคลากรที่มีวัตถุประสงค์ในการทำงานวิชาการร่วมกัน จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิชาการประสบความสำเร็จได้มากขึ้น ดังความคิดเห็นต่อไปนี้

V11: “...บางคนทำเป็นคู่กันอย่างเนี้ย มันก็ทำให้สมมติว่าถ้ามีคนทำคู่กัน มันก็อาจจะช่วยแบ่งเบาในการที่เราจะต้องแบบทำงานวิจัยนี้คนเดียว...”

V15: “...แล้วก็ทีมในการช่วยสนับสนุนงานเราบ้าง เพราะตอนนี้เราทำงานหัวเดียวกระเทียมลีบ มันเป็นอุปสรรคอย่างมากในการที่จะต้องทำ research...”

V18: “...ทำเป็นกลุ่มได้มากขึ้นก็อาจจะดีขึ้น รู้สึกว่ามีคนทำด้วยเพราะไม่จั่งถ้าทำคนเดียวมันจะไม่อยากทำ มันจะช้า...”

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมวิจัยได้ให้ความคิดเห็นว่าต้องการได้รับปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติ มีทีมสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการบริหารจัดการในขั้นตอนดำเนินงาน มีแนวทางสำหรับการกำหนดชื่อเรื่องหรือหัวข้อและปัญหาการวิจัย เงินทุนหรืองบประมาณสนับสนุนที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานวิชาการ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก รวมถึงมีแหล่งสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย มีคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูล ตามความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมวิจัย ดังนี้

V01: “...อยากให้คณะฯ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการเขียนจริง ๆ จัง ๆ ซัก 2 วันก็ได้ เต็มวัน-2 วัน สมมุติวันแรกเราทำบทที่ 1-บทที่ 2 ว่าเริ่มยังไงดี อะไรอย่างเนี้ย...”

V02: “...ในเรื่องของคนเก็บข้อมูลกลางก็คือพวก case manager หรือ team manager อันเนี้ยที่หนึ่ง...”

V03: “...อยากได้ resource อื่น ๆ เพิ่มเติม ถ้าสมมุติเราต้องการข้อมูลอันนี้ เราติดต่อที่หน่วยไหนได้ หรือเขาสามารถให้ข้อมูลอะไรได้ไหม คือประมาณเนี้ยให้เราได้รู้ว่าจะไปขอข้อมูลเพิ่มเติมที่ไหน ได้จากใคร อะไรอย่างเนี้ยก็คิดว่าน่าจะเป็นข้อมูลในส่วนที่เป็นประโยชน์คะ...”

V04: “...ถ้ามีคนทีไ่ก่ให้รู้ตรงนี้ แนวการเขียน หลักการเขียนด้วยก็จะดี แล้วมีโปรแกรมสำเร็จรูปอยู่ในระบบคอมฯ เอออย่างนั้นนะ โปรแกรมที่ใช้วิเคราะห์...”

V08: “...คิดว่าถ้าได้รับการ scope ถึงประเด็นหัวข้อเกี่ยวกับงานวิจัยที่มันเกี่ยวข้องกับหน่วยการศึกษาอะไรอย่างเนี้ย เราจะทำในประเด็นไหน แล้วแบบว่ามีหัวข้อ list ให้อะไรอย่างเนี้ย ให้เราเลือกมา มันอาจจะช่วยให้เราตัดสินใจได้ง่ายขึ้น...”

V10: “...คอมพิวเตอร์ของคณะฯ thump drive ในการเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเนี้ย ถ้าสมมุติว่าเราเอาไปทำที่บ้านหรืออะไรอย่างเนี้ย อาจจะใช้ทรัพยากรของคณะฯ ที่เราสามารถเบิกได้ อะไรที่มันเกี่ยวกับที่ใช้ทำกับวิจัยอันเนี้ย...”

V15: “...แต่ขอให้มีพื้นที่สำหรับคนที่ทำเนี้ย เราเชื่อว่าถ้ามันมี outsource เป็นกิจจะลักษณะมันจะมีคนอยากทำมากขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมให้มันมีพื้นที่ที่จะทำคะ...”

V16: “...อาจจะเป็นเรื่องการสนับสนุนเงิน อาจจะเป็นซอฟต์แวร์เรื่องเงินหรือสิ่งของที่เรจะต้องเอามาใช้...”

อภิปรายผล

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิชาการ คือ เพื่อการพัฒนาตนเองและงานประจำ พัฒนางองค์กร และเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับหลายการศึกษาที่รายงานว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นแรงจูงใจในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา (Poompeng, 2022) และเป็นปัจจัยจูงใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Wechakama, 2021) การศึกษาของ Krasaetho (2021) พบว่าปัจจัยที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิจัยสถาบัน เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพตัวเอง และพัฒนางาน นอกจากนี้การศึกษาของ Plumchit, & Youphong (2019) รายงานว่าสาเหตุความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงใช้แก้ปัญหาและพัฒนางานที่ทำ และจากการสัมภาษณ์พนักงานวิทยาลัณนาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่มีประสบการณ์ในการทำงานวิจัย พบว่าเหตุผลที่พนักงานทำงานวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนางานและพัฒนาตนเอง (Onyaem, 2015)

ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงอุปสรรคที่สำคัญ 6 ประเด็น ที่มีผลต่อการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คือ 1) ทักษะคนส่วนบุคคล โดยมองว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำ มีขั้นตอนกระบวนการที่ยุ่งยาก ไม่ชอบ และไม่ยอมทำ 2) ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ จึงทำให้ไม่ทราบว่าต้องเริ่มต้นทำอะไร ขาดองค์ความรู้ในกระบวนการและสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย รวมทั้งขาดทักษะในการเขียนงานวิชาการ 3) ไม่มีเวลาสำหรับทำงานวิชาการ 4) มีภาระงานประจำหรืองานอื่นที่เพิ่มเข้ามา ทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาสำหรับทำงานวิชาการได้ 5) ปัจจัยภายในตัวเองและการขาดแรงจูงใจ เช่น ความเหนื่อย ความเครียด ความท้อ และความเกียจคร้าน 6) ขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้าง เช่น ขาดที่ปรึกษาหรือคนคอยให้คำแนะนำ ขาดทีมหรือเพื่อนร่วมทำงานวิชาการ และการสนับสนุนจากหน่วยงานที่ยังมีไม่มากพอ รวมทั้งอุปสรรคอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งหรือลักษณะงานที่รับผิดชอบยังไม่เจอปัญหาหรือไม่สามารถจะพัฒนาไปเป็นประเด็นที่เหมาะสมในการทำงานวิชาการได้ ไม่มีตัวอย่างหรือต้นแบบที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน รวมถึงแหล่งสืบค้นข้อมูลที่ยังมีไม่เพียงพอ ปัญหาในการกำหนดชื่อเรื่องหรือหัวข้อการวิจัย การเปลี่ยนภาระงาน และมีภาระส่วนตัว ซึ่งมีความสอดคล้องกับหลายงานวิจัยที่ได้ทำการศึกษาท่อนหน้า เช่น Krasaetho (2021) รายงานอุปสรรคการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน พบปัญหาในผู้เข้าร่วมวิจัยทุกคน คือ มีทักษะความรู้การทำวิจัยในระดับน้อย มีภาระงานประจำมาก และหลายคนมีปัญหาเรื่องความเหนื่อยล้าจากงานประจำหรือมีภาระงานที่เพิ่มเข้ามา รวมถึงการคิดหัวข้อวิจัย และความเกียจคร้านส่วนบุคคล งานวิจัยของ Chuairaksa, & Suwanrangsima (2021) รายงานปัญหาการทำผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ มีภาระหน้าที่รับผิดชอบมาก ไม่สามารถจัดสรรเวลาได้เพราะในการทำผลงานวิชาการต้องใช้ระยะเวลานาน ไม่มีความรู้ในระเบียบวิธีการวิจัยและการเขียนผลงานทางวิชาการ ขาดที่ปรึกษาหรือผู้ให้คำแนะนำ รวมถึงขาดแรงจูงใจและความมั่นใจในตนเอง ขาดการสนับสนุนจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมทำผลงานทางวิชาการ Plumchit, & Youphong (2019) พบว่าอุปสรรคในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คือ ไม่มีเวลา ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย

ไม่ชอบทำงานวิจัย ไม่ได้รับการส่งเสริมจากหน่วยงาน รวมถึงบุคลากรมีทักษะการทำวิจัยและความรู้ในการเขียนรายงานสรุปผลการวิจัยอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ Ruensaeng, & Samosornsuk (2016) กล่าวว่าอุปสรรคของการดำเนินโครงการวิจัยของบุคลากรโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ได้แก่ การขาดทักษะความรู้ความเข้าใจในการทำวิจัย อย่างเช่น ระเบียบวิธีวิจัย และความรู้ทางสถิติ ปัญหาในการเก็บข้อมูล/การวิเคราะห์ข้อมูล มีภาระงานประจำมาก รู้สึกว่าการทำวิจัยทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้า อีกทั้งความทู่เข้และความมุ่งมั่นในการทำวิจัยยังมีไม่มากพอ รวมถึงแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูลก็ยังไม่สะดวกเพียงพอ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Onyaem (2015) รายงานว่าอุปสรรคที่ทำให้พนักงานไม่ต้องการทำงานวิจัยเพราะมีความรู้ด้านการวิจัยในระดับน้อยโดยเฉพาะการใช้สถิติ รู้สึกว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำ ไม่ทราบว่าจะเริ่มอย่างไร และพบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีและไม่เคยเรียนรู้วิธีการทำวิจัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ Wilaem et al. (2014) ที่รายงานว่าบุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งไม่ได้เรียนเกี่ยวกับการทำวิจัย ทำให้มีทักษะด้านการวิจัยอยู่ในระดับน้อย นอกจากนี้ยังพบอุปสรรคที่สำคัญ เช่น เวลาสำหรับทำวิจัย มีภาระงานประจำมากทำให้ไม่สามารถจัดสรรเวลาไปทำวิจัยได้ รวมถึงไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นทำวิจัยอย่างไร เนื่องจากไม่มีความรู้ ไม่มีที่ปรึกษา อีกทั้งแหล่งศึกษาค้นคว้าเอกสาร/ตำราในการทำวิจัยยังมีไม่เพียงพอ โดยจากข้อมูลการสัมภาษณ์ได้มีความคิดเห็นในประเด็นของระบบการศึกษาที่ผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่ไม่ได้ผ่านหลักสูตรการศึกษาที่ทำงานวิชาการหรือการทำวิจัยมาก่อน ทำให้ขาดประสบการณ์ในส่วนนี้ รวมถึงไม่มีองค์ความรู้และทักษะในการนำมาต่อยอด จึงทำให้บุคลากรสายสนับสนุนหลายคนที่ต้องการทำงานวิชาการแต่ยังไม่สามารถจะทำได้ เพราะไม่ทราบรายละเอียดขั้นตอนกระบวนการว่าจะต้องเริ่มต้นอย่างไร

จากการค้นคว้างานวิจัยต่างประเทศพบว่ามีหลายการศึกษาที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ โดยการศึกษาของ Tuan et al. (2022) ได้รายงานอุปสรรคการทำวิจัยของบุคลากรใน Vietnam National University ได้แก่ การมีทรัพยากรที่ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย เช่น อุปกรณ์ รวมทั้งสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสำหรับทำงานวิจัย ห้องสมุดดิจิทัลและแหล่งข้อมูล รวมถึงนโยบายด้านภาระงานที่ไม่มีความยืดหยุ่น และการขาดแรงจูงใจ นอกจากนี้ยังมีรายงานอุปสรรคด้านข้อจำกัดของเวลา การมีภาระงานมาก ขาดประสบการณ์ในการเขียนงานวิชาการ ขาดแรงจูงใจจากสถาบัน และขาดแรงจูงใจในตัวเองที่จะทำงานวิจัย ซึ่งเป็นอุปสรรคทำให้การทำงานวิจัยของบุคลากรใน University of Jordan เกิดความล่าช้า ไม่เสร็จสมบูรณ์ตามเวลาที่กำหนด (Farah et al., 2021) และยังมีรายงานแสดงให้เห็นอุปสรรคในการทำวิจัยของนักวิชาการรุ่นใหม่ ได้แก่ ระบบการศึกษาที่ไม่เน้นการทำวิจัย ขาดคำแนะนำในการทำวิจัย ขาดความรู้ มีทรัพยากรที่จำกัด การเข้าถึงแหล่งศึกษาเรียนรู้ทำได้ยาก ขาดวัฒนธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัย ขาดการติดตามผล การให้กำลังใจ หรือการให้ทิศทางในการทำงานวิจัยอย่างสม่ำเสมอ (Pervez et al., 2016)

การสำรวจแนวทางสนับสนุนที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิชาการประสบความสำเร็จมากขึ้น สรุปได้ 4 ประเด็นหลัก คือ 1) มีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำในทุกขั้นตอนสำหรับบุคลากรที่ต้องการเริ่มต้นทำงานวิชาการ 2) การสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการทำงานวิชาการ เช่น การให้กำลังใจ ให้รางวัลหรือเพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากรที่มีผลงานวิชาการ 3) สนับสนุนเวลาเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานวิชาการควบคู่ไปกับงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4) สร้างทีมเพื่อทำงานวิชาการร่วมกัน จะช่วยลดภาระงานที่ต้องทำคนเดียวและเป็นการแบ่งปันประสบการณ์ รวมถึงการสนับสนุนด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น จัดอบรมให้ความรู้ทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มทักษะพื้นฐานในการทำงานวิชาการให้กับบุคลากร มีทีมสนับสนุนช่วยบริหารจัดการขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ มีแนวทางสำหรับกำหนดชื่อเรื่องหรือหัวข้อการวิจัย เงินทุนหรืองบประมาณสนับสนุน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการทำงานวิชาการ แหล่งสืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำหรับใช้วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งสอดคล้องกับหลายการศึกษา เช่น งานวิจัยของ Krasaetho (2021) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำ มีการจัดอบรม เช่น การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การวิเคราะห์ทางสถิติ เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ และเผยแพร่ เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะความรู้ให้บุคลากรสายสนับสนุน และควรมีคลินิกวิจัยเพื่อสนับสนุนให้มีบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการทำวิจัย เช่นเดียวกับการศึกษาของ Wechakama (2021) ได้เสนอแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิจัยมากขึ้น เช่น จัดอบรมให้ความรู้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง สนับสนุนให้มีความยืดหยุ่นในการทำงานประจำและให้สามารถทำงานวิจัยควบคู่กันได้ จัดสรรงบประมาณให้เหมาะสม รวมทั้งจัดให้มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านหรืออาจารย์คอยให้คำปรึกษาในการทำวิจัย และสนับสนุนให้คณาจารย์ในหน่วยงานสามารถเป็นทั้งปราชญ์ในการทำวิจัยได้ รวมถึงสนับสนุนแหล่งศึกษาค้นคว้าข้อมูล เครือข่ายอินเทอร์เน็ต และเครื่องมืออุปกรณ์ด้านเทคโนโลยี เนื่องจากในการทำงานวิชาการจำเป็นต้องมีการศึกษางานที่เกี่ยวข้องเพื่อจะได้ใช้เป็นข้อมูลอ้างอิง จึงทำให้แหล่งค้นคว้าข้อมูลมีความสำคัญต่อการทำงานวิชาการอย่างมาก Poolperm (2020) เสนอแนวทางส่งเสริมการทำผลงานวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ได้แก่ จัดอบรมเรียนรู้ขั้นตอน กระบวนการ ระเบียบวิธีวิจัย เพื่อให้ความรู้สม่ำเสมอและต่อเนื่อง พัฒนาและนำระบบที่เอื้อมาช่วยวางแผนให้บุคลากรสายสนับสนุนที่สนใจทำผลงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลจากการสัมภาษณ์ที่ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็นว่า การมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงคอยให้คำแนะนำเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการช่วยสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทำงานวิชาการประสบความสำเร็จ รวมไปถึงการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการทำงานวิจัยและฝึกทักษะการเขียนงานวิชาการ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานวิชาการ นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมวิจัยเสนอว่าถ้าหากได้รับการสนับสนุนด้านเวลาและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมก็จะยิ่งช่วยส่งเสริมการทำงานวิชาการของบุคลากรได้ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Plumchit, & Youphong (2019) ที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยให้ทำงานวิจัยมากขึ้น เช่น จัดสรรเวลาสำหรับภาระงานประจำและการทำงานวิจัย อบรมให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีศูนย์ให้คำปรึกษาด้านงานวิจัยและมีพี่เลี้ยงนักวิจัย สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัย มีการระดมหัวข้องานวิจัยไว้ล่วงหน้าเพื่อเป็นแนวทางสำหรับบุคลากรที่กำลังหาหัวข้องานวิจัย สร้างแรงจูงใจจากบุคลากรที่ทำงานวิชาการประสบความสำเร็จแล้ว รวมทั้งควรมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง การศึกษาของ Phasitkunlawet (2017) ได้เสนอแนวทางส่งเสริมการทำงานประจำสู่งานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ซึ่งประกอบด้วย การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทักษะในการทำวิจัยอย่างสม่ำเสมอ สนับสนุนให้มีคลินิกวิจัย มีพี่เลี้ยงหรือที่ปรึกษางานวิจัย เพิ่มทัศนคติที่ดีในการทำวิจัย เช่น การเชิดชู ชื่นชม หรือให้รางวัลแก่พนักงานที่ทำงานวิจัยประสบความสำเร็จ รวมถึงสนับสนุนทุนวิจัยและประชาสัมพันธ์แหล่งทุนอย่างทั่วถึง และตามที่ Ruensaeng, & Samosornsuk (2016) เสนอให้สร้างระบบพี่เลี้ยงสำหรับนักวิจัยรุ่นใหม่ มีการจัดอบรมอย่างต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย และสร้างเครือข่ายวิจัยในองค์กร นอกจากนี้ Onyaem (2015) ได้เสนอว่า ควรกระตุ้นให้พนักงานเห็นความสำคัญของการทำวิจัย และสามารถนำผลงานมาเป็นตัวเพิ่มคะแนนในการประเมินงาน เลื่อนระดับขั้น หรือปรับเงินเดือน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ และจากการศึกษางานวิจัยต่างประเทศพบว่ามีงานวิจัยในประเทศเวียดนาม โดย Bui et al. (2022) รายงานถึงปัจจัยที่จะช่วยส่งเสริมการทำผลงานวิจัยของบุคลากรในสถาบัน University of Social Sciences and Humanities ได้แก่ การได้รับคำแนะนำจากนักวิจัยที่มีประสบการณ์ การสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน/ผู้ร่วมวิจัย การสนับสนุนชั่วโมงเวลาสำหรับทำงานวิจัย และการสร้างแรงจูงใจ เช่น การสนับสนุนทุนวิจัยที่เหมาะสม ให้เงินรางวัลแก่ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ที่ผู้เข้าร่วมวิจัยได้แสดงความคิดเห็นว่า การกระตุ้นให้เห็นความสำคัญและความสำเร็จจากการทำงานวิชาการต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมทั้งการให้กำลังใจและการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เช่น การให้เงินรางวัลแก่ผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ รวมถึงการนำผลงานมาใช้เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินปรับเพิ่มเงินเดือน เป็นแนวทางการสนับสนุนที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมเพื่อให้ความตั้งใจในการทำงานวิชาการของบุคลากรมีอยู่ตลอดเวลา และส่งผลให้บุคลากรทำผลงานทางวิชาการประสบความสำเร็จเพิ่มขึ้น

นอกจากปัจจัยสนับสนุนที่กล่าวมาแล้ว ผู้เข้าร่วมวิจัยบางคนได้ให้ความคิดเห็นว่า ตัวของบุคลากรเองต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจและเห็นคุณค่าในตัวเองที่จะทำงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จด้วย ตัวอย่างเช่น

V04: “...แต่คือเราก็ต้องมีความตั้งใจด้วยอะ ถ้าเกิดเราไม่มุ่งมั่นตั้งใจนะ ยังไงมันก็ไม่สำเร็จหรอก...”

V15: “...เรามีทักษะที่ว่าการทำงานคือคุณค่าของคนชนิดหนึ่ง หรือการทำอะไรให้ดีที่สุด การประสบความสำเร็จในสิ่งที่เรามุ่งหวังตั้งใจ มันเป็นคุณค่าของเราแบบหนึ่ง...”

สอดคล้องกับหลายการศึกษาที่กล่าวถึงประเด็นของการเห็นคุณค่าในตนเองและการรับรู้ความสามารถของตนเองว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำผลงานวิชาการประสบความสำเร็จได้ เช่น งานวิจัยของ Rojkunyaporn et al. (2022) แสดงให้เห็นว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเข้าสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน โดยถ้าหากบุคลากรมีความเชื่อมั่นในทักษะความเชี่ยวชาญและไม่คิดว่ายากเกินความสามารถของตนเอง จะสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้โดยไม่ย่อท้อ และตามที่ Heng et al. (2020) กล่าวว่า นักวิชาการที่มีผลงานวิจัยจำนวนมากมักจะเป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองด้านการวิจัยในระดับสูง รวมถึงการศึกษาของ Pingsanoi, & Prontadavit (2014) ได้รายงานว่าการเห็นคุณค่าในตัวเองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากร

นอกจากนี้ยังพบว่ามีผลสอดคล้องกับทฤษฎีการกำหนดตนเอง หรือ self-determination theory (SDT) (Ryan, & Deci, 2000; Deci, & Ryan, 2008) ซึ่งกล่าวถึงแรงจูงใจของมนุษย์ 2 ประเภท คือ แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เป็นการทำกิจกรรมที่ผู้กระทำมีความสนใจหรือให้ความพึงพอใจ เช่น ความสนุก ความอยากรู้ ต้องการพัฒนาตัวเอง และแรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) ที่เป็นการทำสิ่งต่าง ๆ เพราะต้องการผลลัพธ์จากภายนอก เช่น รางวัล หรือการยอมรับจากสังคม โดยแนวคิดหลักของทฤษฎีได้เสนอว่า มนุษย์มีความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ 1) ความสามารถ (competence) คือการรู้สึกว่าคุณมีความสามารถและสามารถทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จได้ 2) ความสัมพันธ์ (relatedness) เป็นการรู้สึกได้รับการยอมรับ การเชื่อมโยงกับผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และ 3) อิสรภาพในการเลือก (autonomy) คือการรู้สึกว่าคุณเป็นผู้เลือก มีเสรีภาพในการตัดสินใจ และควบคุมการกระทำของตนเอง โดยทฤษฎีการกำหนดตนเองได้อธิบายถึงการสร้างให้เกิดแรงจูงใจทั้ง 2 ประเภทว่า การสนับสนุนหรือทำให้เกิดการตอบสนองต่อความต้องการทางจิตวิทยาขั้นพื้นฐานเหล่านี้จะนำไปสู่แรงจูงใจแบบอิสระ มีการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ มีความเป็นอยู่ที่ดีทั้งทางจิตใจและสังคม ซึ่งจากผลการวิจัยจะพบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยได้กล่าวถึงแรงจูงใจจากทั้งภายในตัวเอง เช่น ทักษะส่วนบุคคล ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และแรงจูงใจภายนอก เช่น เวลา ที่ปรึกษา เพื่อนร่วมงาน หน่วยงาน ตำแหน่งและลักษณะงานที่รับผิดชอบ เงินรางวัล เงินเดือน ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ซึ่งถ้าหากสิ่งเหล่านี้ได้รับการตอบสนองหรือสนับสนุนและส่งเสริมอย่างเหมาะสม จะช่วยให้บุคลากรทำงานวิชาการได้จนประสบความสำเร็จ

งานวิจัยนี้เป็นการเก็บข้อมูลในช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น ผลการศึกษาอาจจะท้อสภาพการณ์เฉพาะช่วงเวลานั้น ซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงได้ในอนาคต และแม้ว่างานวิจัยนี้จะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมเพียงพอแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีข้อจำกัดคือ กลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยมีขอบเขตจำกัดเฉพาะพนักงานสายสนับสนุนในภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษาไม่สามารถอ้างอิงถึงบริบทของภาควิชาอื่นได้ทั้งหมด เนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานและโครงสร้างองค์กรอาจแตกต่างกัน

สรุป

การศึกษาเชิงคุณภาพนี้ แสดงให้เห็นถึงปัญหาและอุปสรรคที่ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มีผลงานทางวิชาการที่ค่อนข้างน้อย โดยพบว่าอุปสรรคที่สำคัญที่

ทำให้การทำงานวิชาการของบุคลากรยังไม่ประสบความสำเร็จ คือ ทักษะคนส่วนบุคคลที่มีต่อการทำงานวิชาการ การขาดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ ไม่มีชั่วโมงเวลาสำหรับทำงานวิชาการ มีภาระงานประจำที่ต้องรับผิดชอบและงานอื่นที่แทรกมาเพิ่ม ปัจจัยภายในตัวเองรวมถึงการขาดแรงจูงใจ และขาดการสนับสนุนจากคนรอบข้างหรือหน่วยงาน โดยพบว่าปัจจัยที่บุคลากรต้องการได้รับสนับสนุนมากที่สุดคือ การมีที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำในทุกขั้นตอน รวมถึงการสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้เห็นความสำคัญของการทำงานวิชาการ การสนับสนุนด้านเวลา และการสร้างทีมเพื่อให้บุคลากรได้ทำงานวิชาการร่วมกัน จากอุปสรรคที่กล่าวมา หากได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสมจะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนให้ประสบความสำเร็จมากขึ้น สามารถนำเอาความรู้ ประสบการณ์ และผลงานที่ได้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง พัฒนางานประจำ พัฒนางองค์กร และเพื่อเสนอข้อกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานของบุคลากร คณะผู้วิจัยได้จัดทำเป็นรูปภาพสรุปเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างอุปสรรคต่าง ๆ และปัจจัยหรือสิ่งที่จะช่วยสนับสนุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานวิชาการประสบความสำเร็จมากขึ้น (Figure 3)

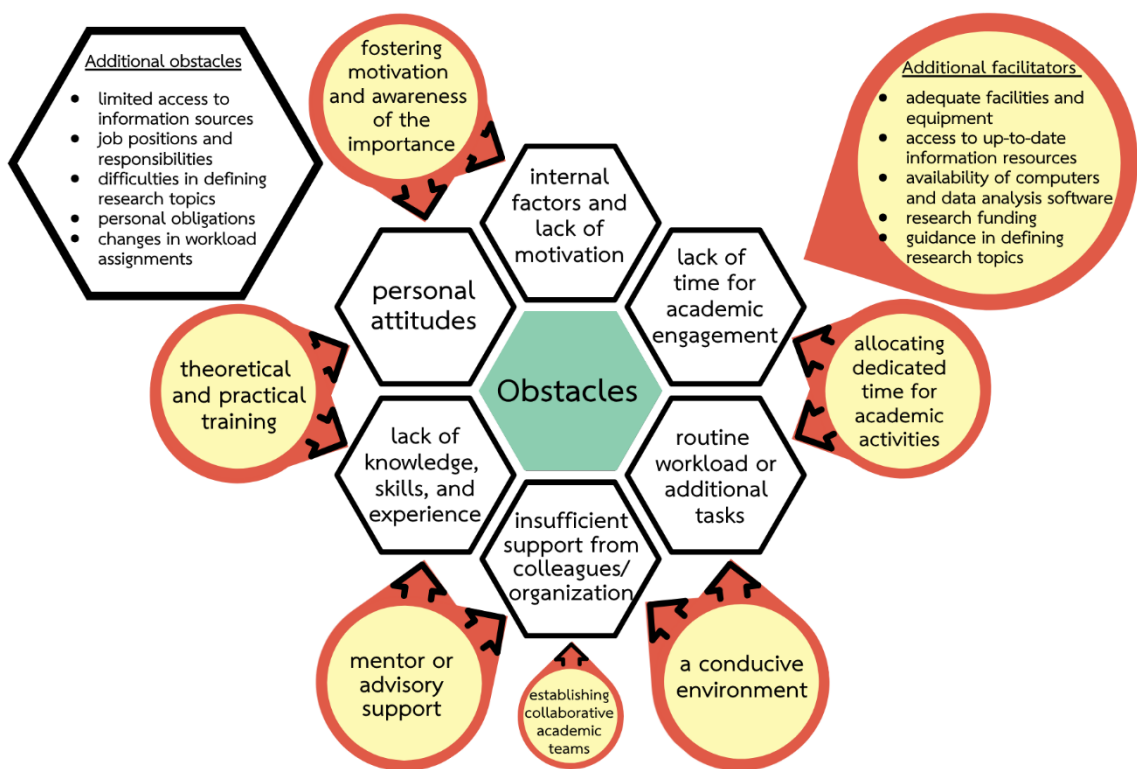


Figure 3 Obstacles and facilitators for enhancing academic engagement among support staff.

ข้อเสนอแนะ

1) การมีที่ปรึกษาหรือระบบพี่เลี้ยงที่คอยให้คำแนะนำในทุกขั้นตอนของการทำงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนด้านความรู้ เพิ่มทักษะและประสบการณ์ได้โดยตรง

2) การสร้างแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานวิชาการ โดยให้เห็นถึงความสำคัญและประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับ หลังจากทำผลงานวิชาการประสบความสำเร็จแล้ว

3) การจัดสรรชั่วโมงเวลาสำหรับทำงานวิชาการนอกเหนือจากเวลางานประจำ เพื่อให้มีเวลาเฉพาะสำหรับทำงานวิชาการและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความรู้ หรือปรึกษาปัญหา จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานวิชาการของบุคลากร

4) การสร้างทีมเพื่อให้มีการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มหรือร่วมทีมกันทำงานวิชาการ รวมถึงมีทีมงานสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับการบริหารจัดการวิธีดำเนินการหรือการเก็บข้อมูลที่จำเป็นต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยลดภาระการทำงาน ความเครียด ความท้อ และความเหนื่อยในการทำงานวิชาการของบุคลากร

5) การจัดอบรมทั้งทางทฤษฎีและทางปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมทั้งจะช่วยเพิ่มความมั่นใจและความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการทำงานวิชาการ

6) การสนับสนุนทางสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานวิชาการ รวมถึงสนับสนุนเงินทุนหรืองบประมาณที่จำเป็น อำนวยความสะดวกในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ กำหนดขอบเขตถึงประเด็นหรือหัวข้อที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นงานวิชาการ รวมทั้งการกำหนดกรอบเวลาและติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้บุคลากรมีความสนใจและต้องการที่จะเริ่มต้นทำงานทางวิชาการเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบระบบที่ปรึกษาหรือพี่เลี้ยงเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยศึกษาผลลัพธ์ทางด้านทักษะ ความมั่นใจ และผลงานทางวิชาการที่เกิดขึ้นหลังได้รับคำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง

2) ควรทำการศึกษาแนวทางในการทำให้งานประจำของบุคลากรสายสนับสนุนสามารถเชื่อมโยงหรือพัฒนาเป็นงานวิจัยหรืองานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำขอบคุณ

ขอขอบคุณ บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาในการเข้าร่วมโครงการวิจัย จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงด้วยดี

ขอขอบคุณ คุณวิณา พินิจวัฒนา สำหรับการให้คำแนะนำในการดำเนินโครงการวิจัย อาจารย์ นายแพทย์วีรชัย สัจจเทพ อาจารย์ประจำภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภาวิทวีพัฒน์ บุญมานันท์ และ รองศาสตราจารย์ เกสร์กรหญิง ดร.อรลักษณ์ พัฒนาประทีป อาจารย์ประจำภาควิชาโรคพยาธิวิทยาคลินิกและชีวสถิติ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี ที่ให้ความกรุณาในการตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมของแบบสัมภาษณ์งานวิจัยนี้

โครงการวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจาก ทุนอุดหนุนงานวิจัยและนวัตกรรมจากเงินรายได้คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี (ทุนอุดหนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย-R2R) ปี 2567 เลขที่โครงการ วป 67003

เอกสารอ้างอิง

Bui, H. P., Duong, T. P. C., Duong, M. Q., Bui, N. Q., & Bui, T. T. D. (2022). Factors influencing the research productivity among the academic staff: A case study at the University of Social Sciences and Humanities, Vietnam. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities*, 14(3), 1-13. <https://doi.org/10.21659/rupkatha.v14n3.21>

- Chuaiaksa, W., & Suwanrangsima, I. (2021). Challenge of requesting positions of educational support staff: The comprehensive study on Faculty of Engineering, Mahidol University. *Mahidol R2R e-Journal*, 8(3), 171-184. <https://doi.org/10.14456/jmu.2021.45> (in Thai)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/ Psychologie Canadienne*, 49(3), 182-185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Department of Family Medicine. (2025). *Mission/Vision*. Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. <https://www.rama.mahidol.ac.th/fammed/th/aboutus/visionth> (in Thai)
- Farah, R., Aldeen AlRyalat, S., Aburumman, W., Sakaji, D., Alhusban, M., Hamasha, R., Alkharrissat, M., Qablawi, M., & Alni'mat, A. (2021). Obstacles to health care research projects at the University of Jordan: a cross-sectional survey. *European Science Editing*, 47, e61658. <https://doi.org/10.3897/ese.2021.e61658>
- Heng, K., Hamid, M. O., & Khan, A. (2020). Factors influencing academics' research engagement and productivity: A developing countries perspective. *Educational Research*, 30(3), 965-987. <https://www.iier.org.au/iier30/heng.pdf>
- Joungtrakul, J., & Wongprasit, N. (2019). Content analysis for data analysis in qualitative research. *Public Administration Association of Thailand Journal*, 2(2), 1-14. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paatj/article/download/285/233> (in Thai)
- Joungtrakul, J., Bunsin, O., Udanont, J., & Someran, L. (2024). Thematic analysis in qualitative research: A practical guide for novice researchers. *Public Administration Association of Thailand Journal*, 6(2), 15-29. <https://so10.tci-thaijo.org/index.php/paatj/article/view/1177> (in Thai)
- Krasaetho, N. (2021). Factors affecting institutional research of supporting staff, Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University. *MBU Roi Et Journal of Global Education Review*, 1(3), 43-53. <http://202.29.86.169/index.php/RJGE/article/view/1776> (in Thai)
- Nastasi, B. K., & Schensul, S. L. (2005). Contributions of qualitative research to the validity of intervention research. *Journal of School Psychology*, 43(3), 177-195. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.04.003>
- Onyaem, W. (2015). The factors affecting development of routine to research potentials. *Mahidol R2R e-Journal*, 2(1), 15-26. <https://doi.org/10.14456/jmu.2015.2> (in Thai)
- Pervez, W., Thakur, M., & Farhan, M. (2016). Obstacles in research for new scholars. *International Journal of Academic Research and Development*, 3(6), 86-89. <https://allstudiesjournal.com/assets/archives/2018/vol3issue6/3-5-88-143.pdf>
- Phasitkunlawet, R. (2017). Guidelines for development of routine to research motivation of university supporting staff in Nakhon Pathom Rajabhat University. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University*, 4(2), 89-104. <https://doi.org/10.14456/jmsnpur.2017.19> (in Thai)
- Phunthai, B. (2022). Delphi technique. *Doctor of Philosophy in Social Sciences Journal*, 1(1), 8-22. <https://so08.tci-thaijo.org/index.php/dpssj/article/download/645/468> (in Thai)
- Pingsanoi, W., & Prontadavit, N. (2014). Factors influencing the research performance of academic staff in health science at Thammasat University. *Thammasat Medical Journal*, 14(3), 387-396. <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/tmj/article/view/21809/18806> (in Thai)
- Plumchit, W., & Youphong, S. (2019). The current state of conducting research and needs of the academic support staff at King Mongkut's University of Technology North Bangkok. *The Journal of Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok*, 12(1), 91-106. <https://doi.org/10.14416/j.faa.2019.08.008> (in Thai)
- Poolperm, S. (2020). Guideline for rank promotion position of supporting staffs of Mahidol University. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 14(2), 164-175. https://www.thonburi-u.ac.th/Journal/Document/14-2/Journal14_2_15.pdf (in Thai)
- Poompeng, K. (2022). A study of needs and motivation for routine to research development of academic supporting staff in Faculty of Science Burapha University. *CUAST Journal*, 11(2), 52-61. <https://www.council-uast.com/journal/dl-file.php?id=290> (in Thai)

- Rathachatranon, W. (2019). Future research using Delphi technique. *Journal of Interdisciplinary Research: Graduate Studies*, 8(2), 1-10. <https://ssrn.com/abstract=3461240> (in Thai)
- Rojkunyaporn, R., Ruensook, P., Amsa-ard, P., Suppraser, T., & Duansuksang, M. (2022). Commitment to develop career effect to accomplishment for having higher position of support field personnel Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi. *Journal of Nakhon Ratchasima College Humanities and Social Sciences*, 17(1), 67-80. <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/hsjournalnmc/article/view/264301> (in Thai)
- Ruensaeng, N., & Samosornsuk, W. (2016). The problems barrier and guidelines encouragement to operation of research projects on funded by Thammasat University Hospital. *Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn*, 11(3), 207-218. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/73528/59184> (in Thai)
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *The American psychologist*, 55(1), 68-78. <https://doi.org/10.1037//0003-066x.55.1.68>
- Sutheewasinnon, P., & Pasunon, P. (2016). Sampling strategies for qualitative research. *Parichart Journal*, 29(2), 31-48. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/parichartjournal/article/view/69461> (in Thai)
- Tuan, N. A., Hue, T. T., Lien, L. T., Van, L. H., Tuyet Nhung, H. T., & Dat, L. Q. (2022). Management factors influencing lecturers' research productivity in Vietnam National University, Hanoi, Vietnam: A structural equation modeling analysis. *Heliyon*, 8(9), e10510. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e10510>
- Wechakama, T. (2021). Factors affecting in conducting research by support staff at Mahasarakham University (MSU). *Sarakham Journal*, 12(2), 71-100. <https://skjournal.msu.ac.th/pdfsplit.php?p=MTY0Mjk5Nzc0NS5wZGZ8ODAtMTA5> (in Thai)
- Wilaem, W., Phumsamrith, S., & Wannachot, Y. (2014). State, problems and needs for institutional action research of personnel supporting teaching and learning at Thammasat University. *Thammasat Journal*, 33(3), 73-103. <https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tujo/article/view/32705> (in Thai)