

Factors Influencing the Research and Development Performance of Support Staff in the Department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University

Paichit Inpanya^{1*} , Weena Pinichwattana¹, Srinuan Horsakulchai¹, Sutida Tupsuri¹, Kittiphon Nagaviroj¹

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

Abstract

Background: Previous surveys have indicated limited academic output among support staff in the Department of Family Medicine. Accordingly, this study investigates the factors that promote their participation in research and development activities.

Objective: To investigate the factors influencing research and development performance among support staff in the Department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University.

Methods: A mixed methods research study using an explanatory sequential design was conducted. The quantitative phase involved 33 support staff participants who completed a questionnaire. In the qualitative phase, 18 participants were selected through purposive sampling for in-depth interviews. The results were synthesized using qualitative data to support and expand upon the quantitative results.

Results: The study identified factors with a strong influence as follows: 1) individual factors, including time management and attitude toward research and development; 2) motivational factors, such as career advancement and job responsibilities; and 3) facilitating factors, including organizational support, access to equipment and facilities, funding, and a conducive work environment. Qualitative data further revealed additional influencing factors, such as curiosity, responsibility, inspiration from a positive role model, career advancement, increased compensation, challenges, acquisition of new knowledge, work improvement, professional credibility, strong organizational support, access to mentors or advisors, teamwork, work environment, and facilities.

Conclusions: This study demonstrates factors influencing participation in research and development performance, particularly time management, career advancement, and organizational support, including advisors and team collaboration. With appropriate support and encouragement, these factors can enhance academic engagement and productivity among support staff.

Keywords: Factors influencing, Research and development, Support staff, Department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mixed methods research

Citation: Inpanya P, Pinichwattana W, Horsakulchai S, Tupsuri S, Nagaviroj K. Factors influencing the research and development performance of support staff in the department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. *Rama Med J*. 2025; 48(4):e275113. doi:10.33165/rmj.48.04.e275113

* **Corresponding Author:**
paichit.inp@mahidol.ac.th

Received: 29 April 2025
Revised: 22 July 2025
Accepted: 24 July 2025
Published: 10 October 2025



Copyright © 2025 by the Author(s). Licensee RMJ. This article is licensed under the Creative Commons Attribution (CC BY) License.

About the Journal: The Ramathibodi Medical Journal (RMJ) has been operating continuously since 1978. This peer-reviewed journal aims to disseminate research findings, academic progress, and innovations in medicine, biomedical science, public health, and medical education to medical personnel and researchers domestically and abroad. RMJ welcomes various article types, including original research, reviews, and case reports.

Publication Frequency: The journal publishes four issues annually: No.1 in January - March, No.2 in April - June, No.3 in July - September, and No.4 in October - December.

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

ไพจิตร อินปัญญา^{1*}, วัฒนา พินิจวัฒนา¹, ศรีนวล หอสกุลชัย¹, สุริดา ทัพสุริย์¹, กิตติพล นาควิโรจน์¹

¹ ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล กรุงเทพฯ ประเทศไทย

บทคัดย่อ

บทนำ: การสำรวจผลงานวิชาการของสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว ในอดีตพบว่า มีจำนวนน้อย งานวิจัยนี้จึงศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากร

วัตถุประสงค์: เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

วิธีการศึกษา: การวิจัยผสมผสานวิธีเชิงอธิบาย โดยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามในบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 33 คน จากนั้นคัดเลือกแบบเจาะจง จำนวน 18 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับวิจัยเชิงคุณภาพ สรุปผลโดยใช้ข้อมูลเชิงคุณภาพอธิบายเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ผลการศึกษา: ปัจจัยที่มีผลระดับมาก ดังนี้ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ การจัดสรรเวลา ทัศนคติต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา 2) ปัจจัยแรงจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ลักษณะงานที่รับผิดชอบ และ 3) ปัจจัยเอื้อต่อการดำเนินงาน ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงาน อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก เงินทุน และบรรยากาศการทำงาน ข้อมูลเชิงคุณภาพ ระบूपัจจัย เช่น ความอยากรู้ ความรับผิดชอบ แรงบันดาลใจจากแบบอย่างที่ดี ความก้าวหน้า คำตอบแทน ความท้าทาย การได้องค์ความรู้ใหม่ การพัฒนางาน ความน่าเชื่อถือ การสนับสนุนจากหน่วยงาน ที่ปรึกษา ทีมงาน สภาพแวดล้อม และสิ่งอำนวยความสะดวก สรุป: ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา เช่น การจัดสรรเวลา ความก้าวหน้า และการสนับสนุนจากหน่วยงานรวมทั้งที่ปรึกษาและทีม หากได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมทำงานวิชาการของบุคลากรได้

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล งานวิจัยและพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี การวิจัยแบบผสมผสานวิธี

Citation: Inpanya P, Pinichwattana W, Horsakulchai S, Tupsuri S, Nagaviroj K. Factors influencing the research and development performance of support staff in the department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. *Rama Med J*. 2025; 48(4):e275113. doi:10.33165/rmj.48.04.e275113

* Corresponding Author:
paichit.inp@mahidol.ac.th

Received: 29 April 2025
Revised: 22 July 2025
Accepted: 24 July 2025
Published: 10 October 2025



Copyright © 2025 by the Author(s). Licensee RMJ. This article is licensed under the Creative Commons Attribution (CC BY) License.

บทนำ

คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี¹ เป็นคณะหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิดล ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2508 มีพันธกิจ ด้านการศึกษา ด้านการวิจัย ด้านบริการวิชาการ ด้านการดูแลสุขภาพ โดยการทำงานวิจัย เป็นภารกิจในการพัฒนางาน และสร้างองค์ความรู้ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทั้งสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุน ด้วยในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้บุคลากรต้องมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และพัฒนาองค์ความรู้ให้สอดคล้องกับการทำงานตลอดเวลา นำไปสู่การส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยและพัฒนา

Boocha และคณะ² อธิบายถึงความหมายของการวิจัยและพัฒนา (research and development) ว่าเป็นการผานคำกันระหว่าง “การวิจัย” ซึ่งเป็นกระบวนการตรวจสอบยืนยันความถูกต้อง ค้นหาองค์ความรู้ที่มีแต่ยังไม่มีการค้นพบมาก่อน หรือการสร้างนวัตกรรมใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อน ด้วยวิธีทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบ นำเชื่อถือ และ “การพัฒนา” ที่เป็นกระบวนการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น หรือเป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิธีการหรือผลผลิต จนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่เหมาะสมกว่าเดิม ดังนั้น “การวิจัยและพัฒนา” จึงหมายถึง กระบวนการแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนอย่างเป็นระบบ โดยผานระหว่างกระบวนการวิจัยและกระบวนการพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมที่อาจเป็น วัตถุ หลักการ

แนวคิด หรือทฤษฎี ที่สะท้อนให้เห็นถึงกระบวนการ เทคนิค หรือวิธีการปฏิบัติ อันนำไปสู่การพัฒนา ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อบุคคลและสังคมโดยรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว³ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล เดิมเป็นหน่วยเวชศาสตร์ทั่วไป และได้รับการจัดตั้งให้เป็นภาควิชา เมื่อปี พ.ศ. 2536 เพื่อรองรับการขยาย งานด้านการบริการและการศึกษา ตามคำแนะนำของแพทยสภา ปัจจุบันภาควิชามีภารกิจด้านการศึกษาด้านการบริการดูแลสุขภาพ ด้านการวิจัย และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมไทย โครงสร้างของบุคลากรในภาควิชาประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ สายบริการ สายสนับสนุนวิชาการ สายสนับสนุนพันธกิจหลัก และสายสนับสนุนทั่วไป ที่ผ่านมาภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัวมีผลงานวิชาการเผยแพร่หลายประเภท เช่น งานวิจัย บทความวิชาการ หนังสือ ตำรา งานวิเคราะห์ และคู่มือปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ ทั้งนี้การทำผลงานวิชาการของบุคลากรนอกจากจะเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง พัฒนางานประจำที่ทำอยู่ พัฒนางองค์กร และเพื่อเผยแพร่ความรู้สู่สังคมแล้วยังสามารถนำไปใช้เสนอขอความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากรด้วย

จากการสำรวจข้อมูลผลงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัวย้อนหลัง 5 ปี (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2561-2565) พบว่า มีจำนวนค่อนข้างน้อย โดยมีงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์แล้วจำนวน 12 ผลงาน อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย จำนวน 13 ผลงาน และดำเนินการเสร็จแล้วแต่ยังไม่ได้ตีพิมพ์จำนวน 3 ผลงาน งานพัฒนาต่าง ๆ เช่น งานพัฒนาคุณภาพ คู่มือปฏิบัติงาน งานวิเคราะห์ จำนวนอย่างละ 1 ผลงาน และบทความพิมพ์ลงในนิตยสาร จำนวน 2 ผลงาน คณะผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อเป็นข้อมูลในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำผลงานทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น

วิธีการศึกษา

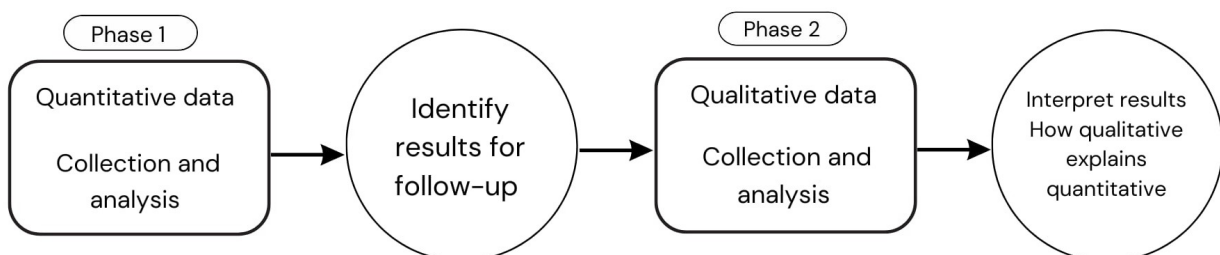
รูปแบบการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (mixed methods research) ที่ผสมผสานข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (qualitative research) เข้าด้วยกัน โดยใช้วิธีการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย (explanatory sequential design) มีการดำเนินการวิจัย 2 ระยะ (two-phase design) คือใช้วิธีเชิงปริมาณก่อน (phase 1) แล้วตามด้วยวิธีเชิงคุณภาพ (phase 2) แล้วจึงนำเอาผลการวิเคราะห์ที่ได้ของข้อมูลเชิงคุณภาพมาอธิบายเสริมผลการวิจัยเชิงปริมาณ⁴ (ภาพที่ 1)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล จำนวน 33 คน ที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยสมัครใจ และสามารถขออนุญาตออกจากโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อหากไม่สะดวกให้ข้อมูลหรือรู้สึกไม่สบายใจในการตอบคำถาม การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 3 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

ภาพที่ 1. แบบแผนการวิจัยแบบขั้นตอนเชิงอธิบาย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา ประเภทของตำแหน่ง สายงาน อายุงาน และตำแหน่งงาน ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานวิจัยและงานพัฒนาที่ผ่านมา และ ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน ประกอบด้วย 3 หัวข้อย่อย ดังนี้ 3.1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ทักษะเชิงวิจัย การจัดสรรเวลา ทศนคติต่อการทำวิจัยและพัฒนา 3.2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่รับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน 3.3) ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา ได้แก่ การสนับสนุนจากหน่วยงาน เงินทุนในการทำงานวิจัยและพัฒนา บรรยากาศการทำงานวิจัยและพัฒนา อุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก และ 3.4) แบบสอบถามปลายเปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนา

แบบสอบถาม ตอนที่ 3.1-3.3 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) มี 5 ระดับ ซึ่งได้ศึกษารวบรวมจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยและงานพัฒนาของบุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการในมหาวิทยาลัยของประเทศไทย⁵⁻⁹ นำมาปรับให้เหมาะสมกับงานวิจัยครั้งนี้ และนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบเนื้อหาและความถูกต้องเหมาะสมก่อนนำมาใช้ในการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก (in-depth interview) โดยเลือกกลุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จากบุคลากรสายสนับสนุนที่เคยมีผลงานและประสบการณ์ในการทำงานวิจัยและพัฒนามาก่อน และกลุ่มที่ไม่เคยมีประสบการณ์ จำนวนเท่า ๆ กัน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation, SD) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Excel 2013 (Microsoft Corp)

การวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลเชิงปริมาณอิงตามการศึกษาของ Onyaem⁶ ที่ใช้การคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้น (interval scale) 5 ระดับ และกำหนดค่าตามแบบ Likert โดยให้คะแนนระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน ไปจนถึง เห็นด้วยมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน การแปลผลมีรายละเอียดดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.80 ระดับน้อยที่สุด คะแนนเฉลี่ย 1.81-2.60 ระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 2.61-3.40 ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 3.41-4.20 ระดับมาก และ คะแนนเฉลี่ย 4.21-5.00 ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหาแบบดั้งเดิม (conventional content analysis) แล้วนำเสนอข้อมูลในรูปแบบความเรียง¹⁰

สรุปผลการวิจัยโดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพมาอธิบายเสริมผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ⁴

ผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว จำนวน 33 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 29 คน (ร้อยละ 87.88) เพศชาย จำนวน 4 คน (ร้อยละ 12.12) ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 18 คน (ร้อยละ 54.55) ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 8 คน (ร้อยละ 24.24) และระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน (ร้อยละ 21.21) ในจำนวนนี้เป็นบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 17 คน (ร้อยละ 51.52) สายสนับสนุนพันธกิจหลัก จำนวน 7 คน (ร้อยละ 21.21) และสายสนับสนุนทั่วไป จำนวน 9 คน (ร้อยละ 27.27) ระยะเวลาการทำงานเฉลี่ย ณ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี เท่ากับ 14 ปี 1 เดือน โดยระยะเวลาการทำงานน้อยที่สุด คือ 5 เดือน และมากที่สุด คือ 33 ปี

จากการสำรวจข้อมูลย้อนหลัง 5 ปี (ปี พ.ศ. 2561-2565) พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน 13 คน (ร้อยละ 39.39) เคยมีประสบการณ์ทำงานวิชาการ โดยมีเหตุผลและปัจจัยที่สนับสนุน 3 ประการ คือ

- 1) ต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ซึ่งบุคลากรต้องการทำผลงานวิชาการเพื่อใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการ 2) เพื่อนำมาใช้ประกอบการทำงานในตำแหน่ง เช่น คู่มือการปฏิบัติงาน และสื่อต่าง ๆ และ 3) ต้องการหารายได้เพิ่ม
- การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนพบว่า มีปัจจัยหลัก 3 ข้อได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (ตารางที่ 1) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (ตารางที่ 2) และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา (ตารางที่ 3) และภาพรวมของปัจจัยทั้งหมด (ตารางที่ 4)

ตารางที่ 1. ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล		
ปัจจัย	Mean (SD)	แปลผล
ปัจจัยด้านทักษะเชิงวิจัย		
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับการคิดหัวข้อเรื่องในการทำวิจัย	2.42 (1.12)	น้อย
ท่านตั้งคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างถูกต้อง	2.33 (1.11)	น้อย
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและนำมาใช้กับงานวิจัยได้อย่างเหมาะสม	2.21 (1.11)	น้อย
ท่านสามารถสืบค้นเอกสาร และงานวิจัยจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง	2.79 (1.36)	ปานกลาง
ท่านสามารถสร้างและเลือกเครื่องมือในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม	2.28 (1.11)	น้อย
ท่านสามารถเลือกและใช้สถิติในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม	2.21 (1.14)	น้อย
ท่านสามารถใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลได้	2.48 (1.33)	น้อย
ท่านสามารถวิเคราะห์ และแปลผลข้อมูลได้อย่างถูกต้อง	2.27 (1.23)	น้อย
ท่านสามารถสรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยได้	2.39 (1.25)	น้อย
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนสนับสนุนการทำวิจัย	2.00 (1.15)	น้อย
ท่านมีความรู้เกี่ยวกับวิธีการเขียนบทความเผยแพร่ผลงานวิจัย/ตีพิมพ์	2.00 (1.00)	น้อย
ท่านมีโอกาสดำเนินเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะจากการทำวิจัย	2.61 (1.34)	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการจัดสรรเวลา		
ท่านสามารถจัดสรรเวลาสำหรับภาระงานประจำและการทำงานวิจัยและพัฒนาได้	2.52 (0.91)	น้อย
ภาควิชามีการจัดสรรเวลาให้ท่านได้ทำงานวิจัยและพัฒนาได้อย่างเหมาะสม	2.36 (1.03)	น้อย
ท่านไม่มีเวลาทำงานวิจัยและพัฒนาเนื่องจากภาระงานประจำและงานอื่นที่ต้องรับผิดชอบ	3.03 (1.36)	ปานกลาง
ท่านสามารถทำงานวิจัยและพัฒนาตามระยะเวลาที่ได้วางแผนไว้	2.56 (0.91)	น้อย
เวลาที่เพียงพอเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพของงานวิจัยและพัฒนา	3.58 (1.17)	มาก
ปัจจัยด้านทัศนคติต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา		
ท่านคิดว่างานวิจัยและพัฒนาเป็นภารกิจที่สำคัญของบุคลากร	3.39 (1.06)	ปานกลาง
การทำงานวิจัยและพัฒนาช่วยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ เพื่อพัฒนาภาควิชาและองค์กร	3.88 (0.93)	มาก
เป้าหมายของการทำงานวิจัยและพัฒนาอยู่ที่ประโยชน์ทางวิชาการมากกว่าเงินตอบแทน	3.24 (0.97)	ปานกลาง
ท่านมีความสุขและรู้สึกสนุกที่ได้ศึกษาค้นคว้างานวิจัยและพัฒนา	2.81 (1.20)	ปานกลาง
การทำงานวิจัยและพัฒนาทำให้ท่านเครียดและเหนื่อยล้า	3.28 (1.05)	ปานกลาง
การทำงานวิจัยและพัฒนาทำให้เสียเวลาและสูญเปล่าเพราะนำไปใช้ประโยชน์ได้น้อย	2.06 (1.12)	น้อย

ตารางที่ 2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานวิจัยและพัฒนา		
ปัจจัย	Mean (SD)	แปลผล
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ		
การทำงานวิจัยและพัฒนาท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	3.61 (1.06)	มาก
หน้าที่ของท่านต้องทำงานวิจัยและพัฒนา	2.48 (1.12)	น้อย
งานประจำที่ดีต้องอาศัยผลงานวิจัยและพัฒนาประกอบด้วย	2.94 (1.17)	ปานกลาง
งานที่ท่านปฏิบัติมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนประสบการณ์และทักษะในการทำงานวิจัยและพัฒนา	3.30 (1.07)	ปานกลาง
ความรู้และความสามารถที่ท่านมี ทำให้ท่านสามารถทำงานวิจัยและพัฒนาได้	3.24 (1.20)	ปานกลาง
ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานวิจัยและพัฒนาอย่างเต็มที่	2.88 (1.22)	ปานกลาง
ท่านมีอิสระในการทำงานวิจัยและพัฒนา	3.38 (1.21)	ปานกลาง
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน		
ท่านจะทำงานวิจัยและพัฒนาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.76 (1.23)	มาก
การทำงานวิจัยและพัฒนาทำให้ได้รับองค์ความรู้ใหม่ ๆ และประสบการณ์เพิ่มขึ้น	3.79 (1.08)	มาก
ตำแหน่งงานเป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.82 (1.26)	มาก

ตารางที่ 3. ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา		
ปัจจัย	Mean (SD)	แปลผล
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงาน		
ภาควิชามีนโยบายสนับสนุนการทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากรอย่างชัดเจน	3.82 (0.92)	มาก
การทำงานวิจัยและพัฒนาของท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมจากผู้บริหาร	3.82 (1.07)	มาก
บุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ช่วยสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.73 (1.31)	มาก
ภาควิชานำผลงานวิจัยและพัฒนาไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น	3.56 (1.24)	มาก
การมีวารสารวิจัยของหน่วยงาน เพื่อนำผลการวิจัยไปเผยแพร่ช่วยส่งเสริมการทำงานวิจัยและพัฒนา	3.63 (1.07)	มาก
ปัจจัยด้านเงินทุนในการทำงานวิจัยและพัฒนา		
คณะฯ จัดเงินอุดหนุนการวิจัยและพัฒนาให้เพียงพอและเหมาะสม	3.40 (1.00)	ปานกลาง
ระบบการขอเงินสนับสนุนการทำงานวิจัยและพัฒนาขึ้นตอนมากและยุ่งยาก	3.50 (1.07)	มาก
ระเบียบการเบิกจ่ายเงินในการทำงานวิจัยและพัฒนามีความยุ่งยากและล่าช้า	3.57 (1.07)	มาก
การสนับสนุนเงินทุนช่วยให้ทำงานวิจัยและพัฒนามากขึ้น	4.03 (1.03)	มาก
รางวัลสนับสนุนการตีพิมพ์บทความวิจัยทำให้มีการทำงานวิจัยและพัฒนามากขึ้น	3.90 (1.03)	มาก
ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานวิจัยและพัฒนา		
สภาพแวดล้อมในที่ทำงานของท่านเอื้อต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา	3.30 (1.24)	ปานกลาง
ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานวิจัยและพัฒนา จากภาควิชาและฝ่ายต่าง ๆ ของคณะฯ	3.30 (1.21)	ปานกลาง
การจัดประชุมสัมมนาวิชาการ และการนำเสนอผลงานวิชาการของคณะฯ ช่วยส่งเสริมการทำงานวิจัยและพัฒนา	3.45 (1.28)	มาก
ภาควิชามีการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสาร ด้านการวิจัยและพัฒนา	3.64 (1.08)	มาก
ในหน่วยงานของท่านมีการรวมกลุ่มการทำงานวิจัยและพัฒนา	3.42 (1.25)	มาก
ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก		
ระบบฐานข้อมูลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานวิจัยและพัฒนา เช่น การบริการสืบค้นข้อมูล	3.74 (1.03)	มาก
งานวิจัยจากห้องสมุด		

ตารางที่ 3. ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา (ต่อ)

ปัจจัย	Mean (SD)	แปลผล
ระบบเทคโนโลยี สารสนเทศทันสมัย ก้าวหน้าพร้อมที่จะศึกษาข้อมูลได้อย่างกว้างขวาง	4.00 (0.97)	มาก
มีห้องทำงานและห้องปฏิบัติการที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา	3.40 (1.19)	ปานกลาง
มีวัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานวิจัยและพัฒนาอย่างเพียงพอ	3.55 (1.09)	มาก
มีศูนย์บริการด้านจัดพิมพ์และจัดทำเอกสารสำหรับงานวิจัยอย่างเพียงพอ	3.42 (1.06)	มาก
ภาควิชามีผู้เชี่ยวชาญและชำนาญการให้คำปรึกษาการทำงานวิจัยและพัฒนา	3.69 (1.06)	มาก

ตารางที่ 4. ภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดที่มีผลต่อการทำงานวิจัยและงานพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัย	Mean (SD)	แปลผล
ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล		
ปัจจัยด้านเวลาที่มีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.91 (1.13)	มาก
ปัจจัยด้านทัศนคติฯ มีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.48 (1.12)	มาก
ปัจจัยด้านทักษะเชิงวิจัยมีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.00 (1.46)	ปานกลาง
ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานวิจัยและพัฒนา		
ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.94 (1.27)	มาก
ปัจจัยด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.64 (1.17)	มาก
ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา		
ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากหน่วยงานมีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.94 (1.11)	มาก
ปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและสิ่งอำนวยความสะดวก มีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.74 (1.06)	มาก
ปัจจัยด้านเงินทุนมีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.67 (1.24)	มาก
ปัจจัยด้านบรรยากาศการทำงานวิจัยมีผลกับการตัดสินใจทำงานวิจัยและพัฒนาของท่าน	3.64 (1.22)	มาก

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกต่อผู้เข้าร่วมวิจัย 18 คน โดยวิธีเลือกสุ่มแบบเจาะจง รวมเวลาสัมภาษณ์ทั้งหมด 414 นาที ระยะเวลาต่อคนที่ใช้เวลามากที่สุดเท่ากับ 38 นาที และน้อยที่สุดเท่ากับ 12 นาที พบประเด็นสำคัญที่มีผลต่อการทำงานวิจัยและพัฒนา 2 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นที่ 1 ปัจจัยภายในตัวบุคคล สรุปเป็นประเด็นย่อย 2 ประเด็น คือ

1.1) ด้านทัศนคติส่วนบุคคล ได้แก่ ความชอบ รู้สึกสนุกที่ได้ทำ ต้องการเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง และความอยากรู้ ตัวอย่างเช่น “เป็นการเพิ่มพูนความรู้ เพิ่มพูนความเข้าใจในเชิงลึกขึ้น” (V002) “ความชอบ ความรู้สึกของแต่ละคน” “ก็ถ้ามีเวลาทำ มันก็สนุกดีนะ เพราะว่าเราจะได้ความรู้” (V004) “เป็นความอยากรู้ อยากเห็น” (V007) “มีใจรักในการทำวิจัยอยู่แล้ว รู้สึกสนุกในการทำกับมัน อะไรอย่างนี้” (V013) “รู้สึกสนุกกับการทำวิจัยและงานวิชาการ รู้สึกสนุกกับการเขียน” (V015) “อยากรู้สาเหตุของสิ่งนั้น” (V017)

1.2) ปัจจัยอื่นๆ ภายในตัวบุคคล เช่น การเห็นตัวอย่างที่ดี การได้เป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบ ต่อตนเอง การเห็นคุณค่าในตัวเอง มีความรู้และประสบการณ์ และแรงจูงใจภายในตัวเอง ตัวอย่างเช่น “เราก็รู้สึกว่าคุณอื่นเขาก็มีการพัฒนา เราก็คิดว่ามันก็อาจจะเป็นช่วงเวลาแล้วไหม หรือ ถึงเวลาที่เราก็คควรจะทำได้เหมือนกัน อะไรอย่างเนี้ยคะ” (V003) “เหมือนกับเราเป็นตัวอย่างที่ดี เขาก็จะเอาชื่อเราไป แล้วก็เหมือนกับไปรวบรวมไว้” (V004) “เห็นคนอื่นทำ แล้วทำได้ ก็คิดว่าเราก็น่าจะทำได้” (V005) “ตัวเอนี้แหละจะต้องสร้างแรงจูงใจให้มากขึ้น” (V006) “แล้วก็แรงจูงใจข้างใน” (V009) “มันอยู่ที่ใจเรานี้แหละ” (V010) “คือถ้าเห็นเพื่อนร่วมงานบางคนทำอย่างเนี้ย เรารู้สึกว่า ก็อยากทำ” (V011) “มีประสบการณ์ในการทำ ก็จะทำให้เหมือนเขาเห็นแนวทาง แล้วเหมือนทำให้งานวิจัยเขา มันดูง่ายกว่า คนที่ยังไม่เคยทำ” (V013) “เป็นความรับผิดชอบ และคุณธรรมที่เราพึงทำต่อหน้าที่ของเรา” (V015)

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยภายนอก (ปัจจัยจิตใจและปัจจัยสนับสนุน) สรุปเป็นประเด็นย่อย 4 ประเด็น คือ

2.1) ความต้องการก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นแรงจูงใจที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น “งานวิจัยเนี่ย มันมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพมาก ๆ เลย เพราะว่า ถ้าพูดกันง่าย ๆ ในเรื่องของ การขอความก้าวหน้าทางตำแหน่งวิชาการ อันนี้จำเป็นต้องมีงานวิจัย ที่จะเป็นตัวที่จะประกอบให้ได้ ประกอบ การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น” (V006) “อยากก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ความก้าวหน้าเนี่ย ก็เลยมีแรงจูงใจ ในการทำ” (V008) “หลัก ๆ ที่ทำงานวิจัย ก็เพื่ออยากจะขอตำแหน่ง” (V013) “ใช่ จริง ๆ เพื่อความก้าวหน้า ในตำแหน่ง เลยนะ” (V014) “ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตัวเอง” (V017)

2.2) ความต้องการเงินค่าตอบแทน การได้รับเงินค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นเป็นปัจจัย จูงใจที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น “มันจะสามารถมีเงินประจำตำแหน่ง อะไรอย่างเนี่ย เพิ่มขึ้น” (V003) “เพราะว่า มันจะทำให้เงินเราเพิ่มขึ้น” (V004) “ในมุมมองส่วนตัวก็คือ ทำเพื่อหารายได้เพิ่มเติม” (V005) “ปัจจัยแรก ก็อาจจะเป็นเรื่องเงิน หมายถึงแรงจูงใจ ที่เป็นเงินประจำตำแหน่ง” (V010) “ทำให้เราได้รับ เขาเรียกว่า เงินเดือนค่าตอบแทนที่มากขึ้น” (V011) “เงิน ค่าตอบแทนที่จะได้” (V012) “ที่เราอยากทำเพราะว่ามันเป็น เรื่องของค่าตอบแทน” (V016) “มันก็มีแรงจูงใจ ที่มันได้ตามมา ได้เงินเพิ่ม ใช่ค่ะ” (V018)

2.3) ตำแหน่งงานและลักษณะงานที่รับผิดชอบ เช่น ความท้าทาย ได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการรับทราบ ข้อมูลที่ทันสมัยเพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน ได้งานที่มีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ สามารถนำไปให้คำปรึกษา แนะนำ หรือเผยแพร่ความรู้ได้ ตัวอย่างเช่น “ได้บุคลากรที่มีคุณภาพ แล้วก็จะ ได้งานที่น่าเชื่อถือ ก็จะเหมือนกับเป็นความมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน” (V002) “ที่บอกว่าเป็นงานใหม่ แล้วเราก็คืออยากทำ เราเหมือนมีแรงจูงใจที่จะทำ เป็นแรงผลักดันให้ทำ” (V003) “แล้วเราก็ได้นำไปใช้กับคนไข้ ที่เราให้คำแนะนำ อะไรอย่างเนี่ย มีอะไรที่จะไปคุยหรืออัปเดตข้อมูลให้กับคนไข้ มันเอามาใช้ เอามาปรับปรุง กับงานที่เราทำ” (V004) “มันจะทำให้สิ่งที่เรารู้มา มันน่าเชื่อถือ แล้วก็ 1) ก็คือได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ 2) ได้นวัตกรรมใหม่ ๆ” (V005) “ถ้ามีสหวิชาชีพหรือว่าคนในทีมทำงานวิจัยกันมากขึ้น มันก็จะเป็นองค์ความรู้ ยิ่งทำร่วมกัน ก็ยิ่งเป็นองค์ความรู้และมันจะทำให้กลายเป็นแหล่งเรียนรู้” (V006) “ทำให้ มีการอัปเดต อะไรใหม่ ๆ แล้วก็มาแชร์กันในหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานมันดีขึ้น สร้างองค์ความรู้ ทำเพื่อพัฒนา” “ด้วยความที่เป็นคนชอบความท้าทายมั้งคะ ก็เลยแบบ มันจะยากขนาดไหน อะไรอย่างเนี่ยคะ” (V007) “เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ดีขึ้น” (V009) “เหมือนตัววิชาชีพมีความน่าเชื่อถือ ว่าสิ่งที่ฉันทำ มันก็ช่วยทำให้ คนไข้ดีขึ้นนะ” (V011) “เหมือนยืนยันว่าสิ่งที่เราทำอยู่ มันมีหลักฐาน มีประสิทธิภาพ” (V012) “ทำให้เกิด องค์ความรู้ ที่เป็นหลักฐาน เป็นเชิงประจักษ์” (V014) “การทำงานวิจัยทางคลินิก เป็นการยืนยัน practice ของเรา ว่ามันมีความปลอดภัย มันจะพัฒนาคุณภาพชีวิต และตัวโรคของคุณได้จริง ๆ” (V015) “มันก็จะเกิด ความชำนาญกับตัวเราเอง แล้วพอเราชำนาญเราก็จะสามารถให้คำปรึกษา” (V017)

2.4) การได้รับการสนับสนุนจากบุคคลรอบข้าง เช่น การมีที่ปรึกษา เพื่อนร่วมงาน ทีม และได้รับการ สนับสนุนส่งเสริมจากหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น “มีทีมที่ดี มีความรู้ความสามารถที่ดี” (V002) “ก็คิดว่า เพื่อนร่วมงานก็มีส่วน เพราะว่าถ้าสมมติว่าคนแต่ละคน เขาเรียกว่า ทำไปพร้อม ๆ กัน ที่เห็นชัด ๆ ก็คือ ถ้าสมมติว่ามีหลาย ๆ คนทำพร้อมกัน จะพัฒนาพร้อมกัน มันก็เหมือนเป็นแรงผลักดันส่วนหนึ่งให้เรา ก็จะได้ทำ” (V003) “ทางคณะฯ เขาก็มีเจ้าหน้าที่ที่เขาให้คำแนะนำเรา แล้วไปปรึกษาเขาได้” (V004) “ผู้บริหาร อยากให้บุคลากรทำเพื่อพัฒนางานตัวเอง เพื่อที่จะได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ อะไรต่าง ๆ ที่พูดไปแล้ว ก็คือองค์กร push ให้เราทำ แล้วก็อีกอันหนึ่งที่มีส่วนตัดสินใจทำ เพื่อนร่วมทีม ในการทำงาน” (V005) “ภาควิชาสนับสนุน ให้ต้องมีการอบรม R2R ให้ได้เรียน ก็เป็นครั้งแรกที่รู้จัก R2R แล้วก็ได้มีโอกาสได้ลองทำ แล้วก็ติดตามกันมา อันนั้นก็เกิดจากการที่มีแรงผลักดันให้ทำ” (V006) “คิดว่านะ คู่ buddy ของการทำวิจัยด้วย ส่วนหนึ่ง ทีมของเขา คู่ buddy ของเขา อีกอันหนึ่งก็คือ ทีม mentor ที่ปรึกษา” (V009) “แล้วก็แรงจูงใจจาก เขาเรียก อะไรนะ คนที่ซัพพอร์ตอะ ที่ปรึกษา ทีมอะไรอย่างเนี่ย” (V010) “ทำวิจัยก็เพราะว่ามีเพื่อนทำ ตอนแรกคือ ไม่มีใครทำ ก็รู้สึกว่ามันไม่รู้จะไปทางไหน” (V013) “ที่ปรึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้เราอยากทำ” (V016)

อภิปรายผล

จากการศึกษานี้ผลสรุปในภาพรวมของปัจจัยทั้งหมดพบว่า เกือบทุกปัจจัยมีผลในระดับมาก ยกเว้นด้านทักษะเชิงวิจัยที่มีอยู่ในระดับปานกลาง แม้ข้อมูลที่ได้แสดงให้เห็นว่าผู้เข้าร่วมวิจัยส่วนใหญ่ มีความรู้ในด้านทักษะเชิงวิจัยในหัวข้อต่าง ๆ อยู่ในระดับน้อยก็ตาม แต่ผู้เข้าร่วมวิจัยหลายคนให้ความเห็นว่า

ถ้าหากมีแรงจูงใจด้านต่าง ๆ และแรงผลักดันในตัวเองมากพอ ก็สามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จได้จากข้อมูลที่สำรวจพบว่าผู้เข้าร่วมวิจัยมีความสนใจที่จะทำผลงานวิชาการในอนาคตเพื่อใช้เสนอขอความก้าวหน้าในตำแหน่งงานซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ที่เสนอว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่สามารถกระตุ้นไปสู่การสร้างความพอใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และโอกาสในความก้าวหน้าเจริญเติบโตในอนาคต¹¹ โดยพบว่า หลายคนมีหัวข้อที่จะนำมาทำงานวิชาการแล้วและถ้าหากได้รับการสนับสนุนเพิ่มเติมในด้านความรู้เกี่ยวกับกระบวนการขั้นตอนทำงานวิจัยและพัฒนาจะช่วยส่งเสริมการทำผลงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จได้

จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่ทำให้มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยและงานพัฒนา คือ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้ตัวเอง ความอยากรู้ เห็นตัวอย่างที่ดี ได้เป็นแบบอย่างที่ดี ความรับผิดชอบต่องาน และแรงจูงใจในตัวเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Phasitkunlawet⁷ สรุปว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานประจำของงานวิจัยของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม คือ ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ งานวิจัยของ Wechakama¹² แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม คือ การเห็นคุณค่าของตนเอง และการได้รับการยอมรับนับถือ และงานวิจัยของ Krasaetho¹³ รายงานว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ การพัฒนาศักยภาพตัวเอง และการได้รับการยอมรับ

ผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความเห็นว่าตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นสิ่งจูงใจ และยังมองว่าเป็นการทำทนายความรู้ความสามารถของตนเอง แต่ยังพบว่าบางตำแหน่งและลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความเกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัยในระดับน้อย เชื่อมโยงกับข้อมูลสัมภาษณ์เชิงลึก ที่กล่าวว่าปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น ความท้าทาย รวมถึงได้องค์ความรู้ใหม่ ๆ มีการอัปเดตข้อมูลเพื่อการปรับปรุงพัฒนางาน งานมีคุณภาพ บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปให้คำปรึกษา แนะนำ หรือเผยแพร่ความรู้ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Plumchit และคณะ¹⁴ ที่ศึกษาถึงสภาพปัจจุบันและความต้องการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า สาเหตุที่ทำให้บุคลากรทำงานวิจัยเพื่อใช้ประกอบการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น Poompeng¹⁵ รายงานว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ เงินเดือนและสวัสดิการ เป็นแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยบูรพา เช่นเดียวกับการศึกษาของ Sumepha และคณะ¹⁶ พบว่า โอกาสก้าวหน้าและความสำคัญของงาน มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงาน เงินทุนสนับสนุน บรรยากาศในการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีผลในระดับมาก โดยเฉพาะการสนับสนุนและผลักดันจากหน่วยงาน การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม รวมถึงมีสิ่งอำนวยความสะดวก การมีที่ปรึกษาหรือบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์คอยให้คำแนะนำ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลสัมภาษณ์ โดยผู้เข้าร่วมวิจัยให้ความเห็นว่า การที่มีบุคลากรในหน่วยงานที่ประสบความสำเร็จแล้ว คอยให้คำแนะนำเป็นที่ปรึกษา ทำให้รู้สึกสบายใจที่จะไปขอคำปรึกษา รวมทั้งสะดวกและรวดเร็วกว่าที่จะไปขอคำปรึกษาจากหน่วยงานในคณะฯ ที่ดูแลหรือรับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง และหากมีเพื่อนร่วมงานหรือทีมงานที่นำไปพร้อมกันก็เป็นการสนับสนุนที่สำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Onyaem⁶ ที่ใช้แบบสัมภาษณ์ไม่มีโครงสร้างกับพนักงานที่มีผลงานวิจัยแล้ว พบว่า ทุนสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล รวมถึงการศึกษาของ Poompeng¹⁵ รายงานว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เป็นแรงจูงใจในการทำงานวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Wechakama¹² ที่สรุปว่า การมีที่ปรึกษา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน แหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัย สภาพแวดล้อมการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และงบประมาณในการทำวิจัย เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

การศึกษานี้เป็นการเก็บข้อมูล ณ ช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น เพื่อเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งเสริมและความสำเร็จของการทำงานวิจัยและพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนควรทำการวิจัยแบบไปข้างหน้าเพิ่มเติม และคณะผู้วิจัยเห็นว่าควรจะทำการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็น

อุปสรรคในการขัดขวางการทำงานวิจัยและพัฒนา รวมถึงแนวทางแก้ไขปัญหาและการสนับสนุนหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการทำงานวิชาการเพิ่มขึ้นในอนาคต

สรุปผล

การศึกษานี้แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลทำให้บุคลากรสายสนับสนุน ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีส่วนร่วมในการทำงานวิจัยและงานพัฒนา ทั้งปัจจัยภายในบุคคลและปัจจัยภายนอกที่เป็นแรงจูงใจและช่วยสนับสนุนให้เื้อื่อต่อการทำงาน โดยเฉพาะปัจจัยด้านการจัดสรรเวลา ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และการสนับสนุนจากหน่วยงานรวมทั้งที่ปรึกษาและทีม หากได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม จะสามารถช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุนได้

Additional Information

Acknowledgments: The authors sincerely appreciate all the support staff of the Department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University, for their valuable time and participation in providing data, which made this research possible. Special thanks are extended to Suparee Wisawapipat Boonmanunt and Oraluck Pattanapruteep from the Department of Clinical Epidemiology and Biostatistics, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, and Veerachai Sachdev from the Department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, for their critical review of the research instrument and their invaluable support in ensuring the accuracy and integrity of the data collection process.

Ethics Approval: The study was approved by the Ethics Committee for Human Research, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University (MURA2023/634 on 19 August 2023).

Clinical Trial Consideration: This study does not report on a clinical trial.

Financial Support: This study was funded by the Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University (R2R67003, Paichit Inpanya).

Conflict of Interest: The authors declare no conflict of interest concerning the research, authorship, and publication.

Author Contributions:

Conceptualization: Paichit Inpanya, Weena Pinichwattana

Data Curation: Paichit Inpanya, Weena Pinichwattana

Formal Analysis: All authors

Funding Acquisition: Paichit Inpanya

Investigation: Paichit Inpanya

Methodology: Paichit Inpanya, Weena Pinichwattana

Project Administration: Paichit Inpanya

Writing – Original Draft: Paichit Inpanya

Writing – Review & Editing: All authors

References

1. Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. Introduction: Hospital and Services. Accessed 21 July 2025. <https://www.rama.mahidol.ac.th/th/aboutus/aboutusth>
2. Boocha P, Seangduang N. Research and development: process and application. *Journal of Phrae Public Health for Development*. 2021;1(1):77-89.
3. Department of Family Medicine, Faculty of Medicine Ramathibodi Hospital, Mahidol University. Background. Accessed 21 July 2025. <https://www.rama.mahidol.ac.th/fammed/th/aboutus/aboutdepartmentth>
4. Klangphahol K. Mixed methods research. *Journal of Graduate Studies Valaya Alongkorn Rajabhat University*. 2020;14(1):235-256.
5. Toatawin P. *Problems and Needs for Institutional Action Research of Personnel Support at Rajamangala University of Technology Srivijaya: Case Study of Songkhla Campus*. Rajamangala University of Technology Srivijaya; 2016. Accessed 21 July 2025. <https://www.repository.rmuts.ac.th/handle/123456789/231>
6. Onyaem W. The factors affecting development of routine to research potentials. *Mahidol R2R e-Journal*. 2015;2(1):15-26. doi:10.14456/jmu.2015.2
7. Phasitkunlawet R. 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*. 2017;4(2):89-104. doi:10.14456/jmsnpru.2017.19
8. Pingsanoi W, Prontadavit N. Factors influencing the research performance of academic staff in health science at Thammasat University. *Thammasat Medical Journal*. 2014;14(3):387-396.
9. Wichaipanitch C. *Factors Affecting Research of Lecturers in Rajamangala University of Technology Thanyaburi*. Master's thesis. Rajamangala University of Technology Thanyaburi; 2011. Accessed 21 July 2025. www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/812/1/Binder2.pdf
10. Joungtrakul J, Wongprasit N. Content analysis for data analysis in qualitative research. *PAAT Journal*. 2019;2(2):1-14.
11. Leelachart B. *Needs for Development of Academic Supporting Staff, Faculty of Medicine Thammasat University*. Master's thesis. Thammasat University; 2016. Accessed 21 July 2025. https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2016/TU_2016_5803011336_5072_5131.pdf
12. Wechakama T. Factors affecting in conducting research by support staff at Mahasarakham University (MSU). *Sarakham Journal*. 2021;12(2):71-100.
13. Krasaetho N. Factors affecting institutional research of supporting staff, Faculty of Humanities and Social Sciences, KhonKaen University. *MBU Roi Et Journal of Global Education Review*. 2021;1(3):43-53.
14. Plumchit W, Youphong S. 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*. 2019;12(1):91-106. doi:10.14416/j.faa.2019.08.008
15. Poompeng K. *A Study of Needs and Motivation for Routine to Research (R2R) Developing of Academic Supporting Staff in Faculty of Science Burapha University*. Burapha University; 2021. Accessed 21 July 2025. https://buuir.buu.ac.th/bitstream/1234567890/4497/1/2565_226.pdf
16. Sumepha N, Apiraksattaya P. Effective factors that affect the enhancement of the supporting staff's performance to conduct the job-related research in Faculty of Medical Science, Mahasarakham University. *Sarakham Journal*. 2017;8(2):48-62.