

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของ บุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

พิรารวรรณ หนูเสน, วท.ม.\*, สุวรรณิ แรงครุฑ, ศษ.บ.\*, สัญชัย ทองสุขใส, วท.ม.\*\*

\*ฝ่ายการศึกษา, ศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล, มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร 10700. \*\*วิทยาลัยวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, นิวซีแลนด์.

## บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์:** เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการทำวิจัย ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยและศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

**วิธีการ:** กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 114 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นบันได

**ผลการศึกษา:** พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการศึกษา สังกัดฝ่ายการศึกษา อายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงานอยู่ที่ 0 – 5 ปี ร้อยละ 28 เคยทำวิจัย บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัย ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 และระดับความสนใจในการทำวิจัยของบุคลากรมีความแตกต่างกันระหว่างระดับการศึกษาและหน่วยงานที่สังกัด อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

**สรุป:** ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยมี 1 ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสนใจในการทำวิจัย คือ แรงจูงใจในการทำวิจัย ( $X_1$ ) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสนใจในการทำวิจัยได้ร้อยละ 31.8 และได้ตัวแบบถดถอย คือ  $Y = 0.848 + 0.657X_1$

**คำสำคัญ:** การทำวิจัย; บุคลากรสายสนับสนุน; การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

**Abstract:** **Factors affecting research conduct among the administrative staffs of the Faculty of Medicine Siriraj Hospital**

**Pirawan Noosen, M.S.\*, Suwannee Rangkrut, B.Ed.\*, Sunchai Tongsuksai, M.S.\*\***

\*Division of Medical Education, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, Mahidol University, Bangkok 10700, Thailand. \*\*Collage of Science, Massey University, New Zealand.

**Siriraj Med Bull 2019;12(2): 87-94**

**Objective:** This study explored factors affecting research conducted by administrative staffs of the Education Department, Faculty of Medicine Siriraj Hospital, including problems during research and potential approaches to promote research among administrative staffs.

**Methods:** Questionnaires on research experiences were distributed to administrative staffs having at least bachelor's degree (n = 114). Data were analyzed for means, standard deviation, and correlation coefficient. A stepwise multiple regression analysis was applied to construct the predictive equation on factor affecting research achievement.

**Results:** The majority of subjects in this study was an educator with age ranging from 31 to 40 years old. Duration of working at the Education Department of Faculty of Medicine Siriraj Hospital was from less than one year to five years. Only 28 percent of the subject (n = 32) had conducted research. The self-reported scores regarding factors affecting research achievement, such as knowledge of research methodology and motivation to conduct research, were in moderate level (Means = 3.12 from the total score of 5). The research of personnel is different between the level of education and the affiliated agencies (p 0.05).

**Conclusion:** A factor that significantly predicted the research achievement was motivation factors conducting research. Based on the regression model ( $Y = 0.848 + 0.657X_3$ ), A factor contributed to 31.8 percent of predicting research achievement in the administrative staffs.

**Keywords:** Research conducting; supporting personnel; multiple regression analysis

**Correspondence to:** Pirawan Noosen **E-mail:** pirawan.teng@gmail.com

**Received:** 8 March 2018 **Revised:** 2 July 2018 **Accepted:** 25 December 2018

<http://dx.doi.org/10.33192/Simedbull.2019.15>

## ความเป็นมา ภูมิหลัง และความสำคัญ ของโครงการ

การวิจัยถือเป็นรากฐานสำคัญของการปรับปรุงและพัฒนาการทำงาน ดังจะเห็นได้จากในทุกองค์กรทุกสาขาวิชา ต่างสนับสนุนให้องค์กรหรือหน่วยงานของตนสร้างงานวิจัยเพื่อนำมาซึ่งความรู้ความเข้าใจในการปรับปรุงและพัฒนา ซึ่งหากได้ทำการวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับหน่วยงานและสามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหน่วยงาน ทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีการพัฒนาก้าวหน้าอย่างสม่ำเสมอ (พรชูลี อาชวอรุง)<sup>1</sup> ซึ่งในปัจจุบันองค์กรสมัยใหม่ได้นำเอาเทคนิควิธีการของการวิจัยไปใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (learning organization)

ที่มีการถ่ายทอดความรู้ซึ่งกันและกันทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนางานทำให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีโอกาสในการหาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practices)

คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาลมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนและมีการกำหนดนโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ โครงสร้างการบริหารและแผนกลยุทธ์ต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน จึงเป็นที่น่าสังเกตว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบาย โครงสร้างการบริหารและงบประมาณที่มีลักษณะเหมือนกัน

แต่บุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนมีการทำงานวิจัย และสามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จ โดยทำงานในสถานที่เดียวกันและทำงานเต็มเวลาเหมือนกันและยังมีบุคลากรสายสนับสนุนบางส่วนไม่สามารถทำงานวิจัยได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากข้อมูลรายงานจำนวนโครงการวิจัยที่ขอรับทุนวิจัยทางการศึกษา ปี 2555-2558 พบว่าบุคลากรสายสนับสนุนได้เสนอขอรับทุนวิจัยทางการศึกษาประมาณ 30 ทุน จากบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้น 193 คน และงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่จำนวน 10 โครงการ ทั้งนี้คณะฯ ได้มุ่งมั่นพัฒนาและส่งเสริมการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

จากปัญหาที่ว่า บุคลากรสายสนับสนุนได้เสนอโครงการเพื่อขอรับทุนวิจัยทางการศึกษาค่อนข้างน้อยนั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนว่า ปัจจัยใดที่มีผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งปัจจัยที่จะศึกษานี้ทางผู้วิจัยจะพิจารณาด้วยกัน 4 ปัจจัย คือ ความรู้ในการทำวิจัย การสนับสนุนจากสถาบัน แรงจูงใจในการทำวิจัยและทัศนคติต่อการทำวิจัย เพื่อนำมาเป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำวิจัยมากขึ้น

### การแปลผลข้อมูล

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการทำวิจัย ผู้วิจัยอาศัยเกณฑ์ในการแปลผลค่าเฉลี่ยเลขคณิต (ยูทธ โกยวรรณ์)<sup>2</sup> ดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00	ความหมาย มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49	ความหมาย มาก
ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49	ความหมาย ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49	ความหมาย น้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49	ความหมาย น้อยที่สุด

### การทดสอบสมมุติฐาน

1) ทดสอบสมมุติฐานโดยใช้เทคนิควิธี Pearson Correlation เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านต่าง ๆ กับการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

## วัตถุประสงค์และวิธีการ

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการทำวิจัย ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยและศึกษาแนวทางในการส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานด้านการศึกษาคณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 114 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Rating scale) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล โดยมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.94 และในแต่ละด้าน ดังนี้ (1) ด้านความรู้ในการทำวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 (2) ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90 (3) ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 (4) ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

**ข้อพิจารณาทางด้านจริยธรรมการวิจัย**

งานวิจัยนี้ผ่านการพิจารณาทางจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล รหัสโครงการ 818/2559 (EC2)

**ผลการศึกษา**

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 114 คน ซึ่งเป็นบุคลากรสายสนับสนุน คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

**ตารางที่ 1. จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง**

		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	29	25.44
	หญิง	85	74.56
อายุ	20 – 30 ปี	33	28.95
	31 – 40 ปี	53	46.49
	41 – 50 ปี	14	14.91
	51 – 60 ปี	11	9.65
	ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	81
	ปริญญาโท	33	28.95
	ปริญญาเอก	-	-
ตำแหน่ง	นักวิชาการศึกษา	61	53.51
	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	7	6.14
	นักวิชาการสารสนเทศ	4	3.51
	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	15	13.16
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	19	16.67
	อื่นๆ	8	7.02
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0 – 5 ปี	46	40.35
	6 – 10 ปี	30	26.32
	มากกว่า 10 ปี	38	33.33
สังกัด/หน่วยงาน	ภาควิชาต่างๆ	48	42.11
	ฝ่ายการศึกษา	53	46.49
	อื่นๆ	13	11.40
ประวัติการทำวิจัย	ไม่เคยทำ	82	71.93
	เคยทำ	32	28.07
ความสนใจที่จะทำวิจัย	มากที่สุด	11	9.65
	มาก	25	21.93
	ปานกลาง	51	44.74
	น้อย	17	14.91
	น้อยที่สุด	10	8.77

จากตารางที่ 1 พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 74.56) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี (ร้อยละ 46.49)

วุฒิศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 71.05) ทำงานตำแหน่งนักวิชาการศึกษา (ร้อยละ 53.51) มีระยะเวลาปฏิบัติงานในช่วง 0 – 5 ปี (ร้อยละ 40.35) สังกัดฝ่ายการศึกษา (ร้อยละ 46.49) และพบว่าส่วนใหญ่ไม่เคยทำงานวิจัย (ร้อยละ 71.93)

## ตอนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ในภาพรวม บุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยอยู่ในระดับ

ปานกลาง และเมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยมากที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน	จำนวน (คน) N = 114 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลความหมาย
ด้านความรู้ในการทำวิจัย	2.79	0.98	ปานกลาง
ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน	3.12	1.01	ปานกลาง
ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย	3.41	1.09	ปานกลาง
ด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย	3.22	1.02	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด 4 ด้าน	3.12	1.05	ปานกลาง

ตารางที่ 3. แสดงเหตุผลสำคัญที่บุคลากรฯ เลือกที่จะทำวิจัย

เหตุผลที่ทำวิจัย	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่	7	21.86	2
ต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	15	46.88	1
ต้องการความยอมรับและชื่อเสียงทางวิชาการของตนเอง	1	3.13	6
มีความสนใจใฝ่รู้	4	12.50	3
เห็นคุณค่าของตนเองในการทำวิจัย	3	9.38	4
อื่น ๆ เช่น โดนบั้งคับ	2	6.25	5
รวม	32	100	

จากตารางที่ 3 พบว่า เหตุผลที่บุคลากรฯ เลือกที่จะทำวิจัย เพราะ ต้องการทำผลงานเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 46.88 รองลงมาคือ ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ ร้อยละ 21.86 และ มีความสนใจใฝ่รู้ ร้อยละ 12.50 ตามลำดับ

ตารางที่ 4. แสดงเหตุผลสำคัญที่บุคลากรสายสนับสนุนไม่ทำวิจัย

เหตุผลที่ไม่ทำวิจัย	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย	32	39.02	1
มีภาระงานมาก	31	37.81	2
มีขั้นตอนการขอทุนยุ่งยาก	2	2.44	5
มีขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินยุ่งยาก	-	-	-
ไม่มีแหล่งค้นคว้า อุปกรณ์ สนับสนุนการทำวิจัย	5	6.10	4
อื่น ๆ	12	14.63	3
รวม	82	100	

จากตารางที่ 4 พบว่า เหตุผลที่บุคลากรฯ ไม่ทำวิจัย เพราะ ขาดความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัย ร้อยละ 39.02 รองลงมาคือ มีภาระงานมาก ร้อยละ 37.81 และ เหตุผลอื่น ๆ เช่น ไม่รู้ว่าตำแหน่งตัวเองต้องทำเกี่ยวกับเรื่องอะไร ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกรวิจัย หัวหน้าไม่สนับสนุน ไม่มีความพยายาม ร้อยละ 14.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 5. ผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับระดับความสนใจในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

ตัวแปร	Y	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
Y	1				
X <sub>1</sub>	0.342**	1			
X <sub>2</sub>	0.325**	0.510**	1		
X <sub>3</sub>	0.564**	0.450**	0.507**	1	
X <sub>4</sub>	0.327**	0.374**	0.581**	0.525**	1

หมายเหตุ \*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 5 เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสนใจในการทำวิจัย (Y) ซึ่งปัจจัยด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านความรู้ในการทำวิจัย (X<sub>1</sub>) ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน (X<sub>2</sub>) ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย (X<sub>3</sub>) และด้านทัศนคติต่อการทำวิจัย (X<sub>4</sub>) จากการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับความสนใจในการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย มีความสัมพันธ์กันมากที่สุด (r = 0.564)

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis) ระหว่างกลุ่มปัจจัยต่าง ๆ กับระดับความสนใจในการทำวิจัย ด้วยวิธีการวิเคราะห์แบบขั้นบันได (Stepwise) พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ( $X_3$ ) สามารถอธิบายการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ได้ร้อยละ 31.8 และตัวแปร

ที่ส่งผลต่อระดับความสนใจในการทำวิจัย คือ แรงจูงใจในการทำวิจัย ( $X_3$ ) มีค่า  $b = 0.657$  (ตารางที่ 6) ซึ่งเขียนสมการทางงานได้ ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 0.848 + 0.657X_3$$

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.564X_3$$

### ตารางที่ 6. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regressions Analysis)

ตัวแปรพยากรณ์	b	SEb	$\beta$	t	Sig
ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย ( $X_3$ )	0.657	0.091	0.564	7.226	0.000
R = 0.564    Constant = 0.848    R <sup>2</sup> = 0.318    Adjust R <sup>2</sup> = 0.312					

### ตอนที่ 4 สภาพปัญหาในการทำวิจัยและข้อเสนอแนะ

ปัญหาในการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน คือ ไม่สามารถพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ ขาดความรู้ความสามารถในการทำวิจัย ทำให้ยากสำหรับการเริ่มต้นไม่รู้จะเริ่มต้นอย่างไร ไม่เข้าใจปัญหา ไม่ทราบว่าจะงานวิจัยที่ทำจะนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไร ไม่เข้าใจทฤษฎี ไม่เข้าใจสถิติต่าง ๆ และภาระงานที่ทำอยู่เป็นประจำ ไม่สามารถแบ่งเวลามาทำงานวิจัยได้อย่างสม่ำเสมอ

### อภิปรายผล

ปัจจัยด้านความรู้และด้านการสนับสนุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุน ส่วนปัจจัยด้านทัศนคติมีความสัมพันธ์ทางลบกับการทำวิจัยของบุคลากร ซึ่งการที่บุคลากรจะทำวิจัยนั้นอาจจะขึ้นอยู่กับหลาย ๆ ปัจจัย

จากการศึกษาพบว่าบุคลากรมีความสนใจที่จะทำวิจัยการศึกษามากขึ้น โดยเหตุผลส่วนใหญ่ที่ทำวิจัยเพื่อต้องการผลงานไปขอตำแหน่งทางวิชาการ และเหตุผลส่วนใหญ่ที่ไม่ทำวิจัย เพราะขาดความรู้และ

ประสบการณ์ในการทำวิจัย ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ (วนิดา พิงสระน้อย)<sup>3</sup> ที่ศึกษากับบุคลากรสายวิชาการพบว่าเหตุผลส่วนใหญ่ที่ทำวิจัย เพราะตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ และเหตุผลส่วนใหญ่ที่ไม่ทำวิจัย เพราะมีภาระงานสอนมาก หากแต่บุคลากรสายสนับสนุนตระหนักว่าการทำวิจัยเป็นภาระหน้าที่ที่อาจจะทำให้บุคลากรฯ มีผลงานวิจัยมากขึ้น ทั้งนี้ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มีการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ มากมาย ดังนี้

1. ด้านความรู้ในการทำวิจัย มีการจัดอบรมโครงการพื้นฐานการวิจัยทางการศึกษาให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกปีและมีคลินิกให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยในทุก ๆ เดือน เดือนละ 2-3 ครั้ง
2. ด้านการสนับสนุนจากสถาบัน มีแหล่งค้นคว้าข้อมูล มีบริการให้คำปรึกษา มีทุนสนับสนุนการทำวิจัย และมีทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงานทั้งในและต่างประเทศ
3. ด้านแรงจูงใจในการทำวิจัย สามารถนำผลงานวิจัยไปเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ มีค่าตอบแทนให้กับหัวหน้าโครงการ และมีรางวัลสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงาน

## สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ศึกษากับบุคลากรสายสนับสนุนที่ทำงานด้านการศึกษา คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล ที่มีระดับการศึกษาวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 114 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นนักวิชาการศึกษา สังกัดฝ่ายการศึกษา อายุระหว่าง 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 0 – 5 ปี และพบว่าผู้เคยทำงานวิจัย ร้อยละ 28 และบุคลากรสายสนับสนุนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัย ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.12 โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความสนใจในการทำวิจัยมี 1 ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสนใจในการทำวิจัย คือ แรงจูงใจในการทำวิจัย (X3) เป็นตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับความสนใจในการทำวิจัยได้ร้อยละ 31.8 และได้ตัวแบบถดถอย คือ  $Y = 0.848 + 0.657X_3$

### ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

บุคลากรสายสนับสนุนส่วนใหญ่มีความสนใจในการทำงานวิจัย เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้ไปปรับตำแหน่งทางวิชาการ และเพื่อความก้าวหน้าของหน้าที่การงาน อีกทั้งเป็นการพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สำหรับบุคลากรบางส่วนคิดว่าตนเองนั้นยังขาดประสบการณ์ในการทำวิจัยและภาระงานประจำมีมากจนทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย ดังนั้น หากต้องการให้บุคลากรสายสนับสนุนได้ทำงานวิจัยจึงควรจัดให้เป็นภาระงาน มีงานวิจัยอยู่ในเวลาการทำงาน มีสัดส่วนเวลาสำหรับการทำวิจัยที่ชัดเจน

และยังมีบุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบว่าคณะฯ มีการส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยทางการศึกษาในด้านต่าง ๆ เช่น ทุนสนับสนุน แหล่งศึกษาและค้นคว้าข้อมูล การบริการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัย และการจัดอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น ทั้งนี้ ฝ่ายการศึกษา จะทำการประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงบุคลากรทุกกลุ่มให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำวิจัยของบุคลากร และทำให้บุคลากรได้มีการพัฒนาความสามารถของตนเองตลอดจนนำผลงานวิจัยไปพัฒนาองค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ถ้าเป็นไปได้อยากให้ นำข้อเสนอแนะของงานวิจัยนี้ไปปรับใช้ก่อน ถ้าผลงานวิจัยของบุคลากรยังไม่เพิ่มขึ้น ก็คงต้องศึกษาเหตุผลเชิงลึก โดยการ focus group หรือการสัมภาษณ์ต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

1. พรชูลี อาชวอำรุง. รูปแบบการบริหารงานของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วารสารวิธีวิทยาการวิจัย 2546;16:653–78.
2. ยุทธ ไกยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น; 2545.
3. วนิดา พิงสระน้อย. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ [วิทยานิพนธ์]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2556.
4. นพวรรณ รื่นแสง. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ปทุมธานี: โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ; 2555.