

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*

Factors Affecting Institutional Research of Supporting Staff, Faculty of Humanities and Social Sciences, KhonKaen University

นนนุชนาถ กระแสโท¹

Nonnutchanat Krasaetho¹

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น¹

Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University¹

Email : nonnutchanat_kr@kkumail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันและศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลจำนวน 20 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แนวทางการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ 1)เป็นปัญหาจากการทำงาน 2)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3)ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 4)ความมั่นคงในงาน 5)นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน 6)ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน 7)ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย 8)พัฒนาศักยภาพตนเอง 9)พัฒนางาน 10)ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ 11)การได้รับการยอมรับ และ 12)ความท้าทาย 2. ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ 1)ด้านงบประมาณ 2)ด้านทักษะความรู้ของนักวิจัย 3)ด้านการเก็บข้อมูล 4)ด้านความเกียจคร้านส่วนบุคคล 5)ด้านการคิดหัวข้อวิจัย และ 6)ด้านภาระงานประจำ

คำสำคัญ : ปัจจัย; การทำวิจัยสถาบัน; บุคลากรสายสนับสนุน

* Received: November 11, 2021; Revised: December 5, 2021; Accepted: December 8, 2021

ABSTRACT

The objectives of this research were to study factors affecting institute research and to study problems and obstacles in conducting institutional research of support personnel of the Faculty of Humanities and Social Sciences, KhonKaen University. It is qualitative research. The key informants were 20 people. The tool used was the interview guideline, and the data was analyzed by analyzing the content analysis.

The results of the research found that: 1. Factors Affecting Institutional Research of Support Personnel of the Faculty of Humanities and Social Sciences, KhonKaen University consisted of 1) problems arising from work, 2) job advancement, 3) nature of responsibility, 4) job security, 5) policies/support of agencies, 6) knowledge and ability to conduct institutional research, 7) satisfaction with a research-friendly environment, 8) self-improvement, 9) job development, 10) obligation recognition, 11) recognition, and 12) challenges. 2. Problems and obstacles in conducting institutional research were 1) budget, 2) researcher's skill and knowledge, 3) data collection, 4) personal laziness, 5) research topic thinking and 6) workload regular.

Keywords : Factors; Institutional Research; Supporting Staff

1. ความสำคัญและที่มาของปัญหาที่ทำการวิจัย

การวิจัยสถาบันเป็นด้านหนึ่งที่มีความสำคัญที่สถาบันอุดมศึกษาควรมีการนำไปใช้ในการบริหารองค์กร/สถาบัน ทรงธรรม ธีระกุล และคณะ (2558) อธิบายว่า การวิจัยสถาบันเป็น เสมือนกระจกส่องดูตนเองว่าได้ปฏิบัติหรือบริหารจัดการสถาบันตามนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ที่สถาบันได้กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด มีความสอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ของภาครัฐ หรือหน่วยงานเจ้าสังกัดของสถาบัน นั้นหรือไม่ อย่างไร ทั้งนี้ เพื่อจะได้มี ข้อมูลสำหรับใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนางานของสถาบันได้ อย่างมีประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิผล รวมทั้งเป็นวงจรของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง จึงกล่าวได้ว่า การวิจัย สถาบันเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร และขณะเดียวกันยังเป็นช่องทาง ใน การส่งเสริมให้บุคลากรผู้ทำงานวิจัยสถาบันได้พัฒนาศักยภาพทางวิชาการและมีโอกาสก้าวหน้าในวิชาชีพของตนเองควบคู่ไปด้วยกันกับการพัฒนาองค์กรด้วย (สุรชัย เกตุนิล, 2560)

วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่นด้านการวิจัย คือ “มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำของโลก” หมายรวมถึงการที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับการยอมรับจากสถาบันอุดมศึกษาและองค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนมีผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยอยู่ในลำดับที่สูง คือ อันดับ 1 ใน 80 ของเอเชีย และ อันดับ 1 ใน 400 ของโลกเมื่อพิจารณาจากผลงานทางด้านการผลิตบัณฑิต คุณภาพงานวิจัย ความเป็นนานาชาติ และความมีชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้จากการจัดอันดับจากองค์กรประเมินคุณภาพทั้งภายในประเทศและนานาชาติ มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็นองค์กรทางด้านการศึกษามีหน้าที่ในการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาประเทศ ในขณะที่เดียวกันก็เป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและสังคมด้วย ดังนั้น ในส่วนของวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยจึงรวมถึงการพัฒนาตนเองให้เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ มหาวิทยาลัยวิจัยชั้นนำ มหาวิทยาลัยที่มีการบริหารจัดการที่ดี มหาวิทยาลัยคุณภาพ มหาวิทยาลัยของชุมชน และการมีบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำวิจัย มีคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีความสามารถสูงในการทำวิจัย มีกระบวนการผลิตบัณฑิตที่เน้นกระบวนการคิด วิเคราะห์ และสามารถเผชิญกับปัญหา และหาแนวทางแก้ไขได้อย่างเป็นระบบ ทิศทางการวิจัยของมหาวิทยาลัยเน้นการวิเคราะห์โจทย์ปัญหาการวิจัยจากสภาพปัญหาจริงในพื้นที่ ทั้งของชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และปัญหาของประเทศ และเชื่อมโยงถึงประเทศในภูมิภาคกลุ่มแม่น้ำโขง เพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ มีชื่อเสียง สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่เป็นที่ยอมรับ ได้รับการอ้างอิงละตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาประเทศทั้งทางด้านการแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ (อาทิ เช่น ปัญหาด้านความยากจน ปัญหาด้านสาธารณสุข และคุณภาพการศึกษา) การพัฒนาเศรษฐกิจอุตสาหกรรม และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร

พันธกิจที่ 4 ด้านการวิจัย 1)สร้างผลงานวิจัยระดับสาขาวิชาให้มีความโดดเด่นโดยได้รับการจัดอันดับในระดับสูงสุดจากองค์กรระดับชาติหลายสาขาวิชา และได้รับการจัดอันดับในระดับสูงจากองค์กรระดับนานาชาติมากขึ้น 2)เพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาและสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการเป็น สถาบันวิจัยระดับโลก รวมถึงการสร้างเครือข่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3)พัฒนาระบบสนับสนุนการ วิจัย เพื่อผลิตผลงานวิจัยสู่ความเป็นนานาชาติ 4)พัฒนาและส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ ประโยชน์ และการแก้ปัญหาทางสังคม ซึ่งคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มีนโยบายในการขับเคลื่อนผลงานวิจัยของอาจารย์โดยได้มีการสนับสนุนทุนโครงการวิจัยให้แก่คณาจารย์ตั้งแต่ ปีงบประมาณ 2550 จนถึงปัจจุบัน เพื่อให้คณาจารย์ได้ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน และนำไปใช้ประโยชน์ทางด้านนโยบาย วิชาการ และส่งเสริมให้ตระหนักถึงความสำคัญของการเผยแพร่ผลงานวิจัยและองค์ความรู้ต่างๆ ของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ขวัญนคร สอนหมั่น, 2563)

การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในการบริหารของคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ระหว่างปีงบประมาณ 2564 - 2567 มีความสอดคล้องกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยซึ่งได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ตามโครงสร้างของ 3 เสาหลักตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 - 2566 โดยวิจัยฉบับนี้จะให้ความสำคัญแก่เสาหลักที่ 1 ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้ เสาหลักที่ 1 People : ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 : ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัยเพื่อสร้างผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อสร้างนวัตกรรมและนำผลงานไปใช้ประโยชน์ (Research Transformation) เป้าประสงค์: เป็นคณะที่มีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงในระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีผลกระทบต่อสังคม กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับเปลี่ยนรูปแบบการวิจัยที่มุ่งเพียงสร้างองค์ความรู้หรือเพียงเพื่อการตีพิมพ์ให้เป็นการวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาของชุมชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ กลยุทธ์ที่ 2.2 สร้างเครือข่ายหรือพันธมิตรด้านการวิจัยทั้งจากภาครัฐและเอกชนทั้งในประเทศและต่างประเทศเพื่อทำงานวิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการของหน่วยงานของประเทศและของโลก กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมการวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ กลยุทธ์ที่ 2.4 แสวงหาและพัฒนาระบบการเข้าถึงแหล่งทุนและปัจจัยสนับสนุนการทำวิจัย กลยุทธ์ที่ 2.5 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน กลยุทธ์ที่ 2.6 ส่งเสริมการทำโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานเป็นทีมและสร้างนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์ กลยุทธ์ที่ 2.7 ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการทำวิจัย และได้คำนึงถึงบทบาทหน้าที่ในการผลิตผลงานวิจัยให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการทำวิจัยสถาบันที่นับเป็นอีกภารกิจหนึ่ง ที่จะเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการพัฒนาการวิจัยให้สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย (งานยุทธศาสตร์ กองบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 2563: 22)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงเป็นที่มาของการจัดทำรายงานวิจัยสหกิจศึกษาฉบับนี้ เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในการที่จะผลิตผลงานวิจัยสถาบันว่ามีปัจจัยใดที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรอยากที่จะทำวิจัยสถาบัน หรือมีปัจจัยอะไรที่ช่วยสนับสนุนในการเลือกที่จะทำหัวข้อวิจัยนั้นๆ รวมทั้งเพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าเป็นอย่างไร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาหาแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเหล่านั้น เพื่อการพัฒนาผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2.2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการตัดสินใจในการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.2 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

3.3 สามารถนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางหรือข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคเพื่อการพัฒนาผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

4. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 ผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยทำการสุ่มแบบเจาะจง มีเกณฑ์ในการคัดเลือก คือ 1)ตำแหน่ง 2)เป็นผู้ที่เคยได้รับทุนสนับสนุนวิจัยสถาบัน 3)ยินยอมและเต็มใจให้ข้อมูล จำนวน 20 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบัน รวมไปถึงต้องการทราบข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคที่ผู้วิจัยได้ประสบในการทำวิจัยสถาบัน ผู้วิจัยจึงทำการสุ่มแบบเจาะจงเฉพาะกลุ่มบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ที่ได้รับทุนสนับสนุนในการทำวิจัยสถาบันเท่านั้น

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยสนาม ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีคือแบบสัมภาษณ์ที่มีจำนวนข้อคำถาม ประโยคคำถาม และการเรียงลำดับคำถามที่แน่นอนตายตัว เพื่อใช้สัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล จะใช้คำถามปลายเปิด หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ทำให้ได้ข้อมูลหลากหลายแง่ โดยมีการกำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น อยากที่จะทำวิจัยสถาบัน ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานและ พัฒนาผลงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นอกจากนี้ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ไปตรวจสอบคุณภาพโดยใช้การคำนวณด้วยตรรกษณ์ความตรง ตาม เนื้อหา (CVI) ซึ่งจะให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านพิจารณาได้ตรรกษณ์ความตรงตามเนื้อหา (CVI) 1.00 ผู้วิจัย มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

4.3 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารจากแหล่งข้อมูลจากเอกสารของคณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์ กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ในส่วนของการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ การศึกษาในครั้งนี้นำข้อมูลจาก เอกสาร ตำรา หนังสือ ผลงานวิจัย บทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง เอกสารการประชุมสัมมนาทางวิชาการ รายงานการวิจัย ทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ ข่าวสาร สื่อมวลชน นิตยสาร วารสาร สิ่งพิมพ์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาษาไทย และต่างประเทศ รวมทั้งข้อมูลจากแหล่ง อิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง ในขั้นเตรียมการสัมภาษณ์ ก่อนลงสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์ ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการนัดหมาย วัน เวลา สถานที่ที่จะสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูล พร้อมเตรียมและศึกษาวิธีใช้เครื่องมือในการบันทึกเสียง เตรียมสมุดจดบันทึก และอุปกรณ์ให้พร้อมก่อนดำเนินการสัมภาษณ์

4.4 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้ 1)ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยก ประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความตามหลักการ วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็นเรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ที่ตั้งไว้ 2)นำผลการวิจัยมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และ ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จาก การสัมภาษณ์กับข้อมูลจากเอกสาร เพื่อใช้ในการอภิปรายผล 3)ผู้วิจัยทำการบรรยายถึงขั้นตอนในการเก็บ รวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยละเอียดในรายงานการวิจัยด้วยถ้อยคำที่ละเอียด โดยเริ่มตั้งแต่ ขั้นตอนการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูล จากผู้ที่มีประสบการณ์จริง พร้อมเหตุผลในการเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแต่ละ ราย ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสนทนา สรุปเรียบเรียงเป็นข้อมูลเชิงบรรยายและทำการ วิเคราะห์ข้อมูลตามระเบียบแบบแผน

5. ผลการวิจัย

5.1 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 20 คน จำแนกเป็นเพศชายจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 เพศหญิง จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุ 35 ปีขึ้นไปจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 80.00 โดยมีตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 45.00 ตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตำแหน่ง นักวิชาการและสารสนเทศจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00

5.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ 1)ปัญหาจากการทำงาน 2)ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3)ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 4)ความมั่นคงในงาน 5) นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน 6)ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน 7)ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย 8)พัฒนาศักยภาพตนเอง 9)พัฒนางาน 10)ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ 11)การได้รับการยอมรับ และ 12)ความท้าทาย

5.3 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ 1)ด้านงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลต่างลงความเห็นว่า ควรเพิ่มงบประมาณให้สายสนับสนุนมากกว่านี้ เพราะไม่เพียงพอ ทำให้ผู้วิจัยต้องลดขอบเขตงานลงเพื่อให้เพียงพอกับงบประมาณที่ได้รับ 2)ด้านทักษะความรู้ของนักวิจัย ผู้ให้ข้อมูลทุกคนไม่ได้มีความรู้ทางวิจัยอยู่ในระดับมาก จำเป็นต้องขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษาจากออนไลน์เพิ่มเติม ทำให้ประสบปัญหาในการทำวิจัยระหว่างทาง ซึ่งวิธีการแก้ปัญหา ก็คือ การปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็น เพื่อนที่ทำงานหรือผู้ที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมหรืออาจจะเป็นอาจารย์ที่พอจะให้ความรู้ได้ มาช่วยในส่วนนี้ 3)ด้านการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีปัญหาหากมีการใช้แบบสอบถามทางออนไลน์ ต้องรอข้อมูลที่กลุ่มเป้าหมายจะต้องตอบกลับมา ซึ่งกลุ่มเป้าหมายไม่ได้ตอบกลับมา ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ การแก้ปัญหา ก็คือการส่งไปซ้ำหรือการส่งอีเมลหรือแม้กระทั่งการโทรไปแจ้งเตือนอีกครั้งให้กลุ่มเป้าหมายตอบหรือส่งแบบสอบถามกลับมา 4)ด้านความเกียจคร้านส่วนบุคคล พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหลายคน เนื่องจากบางคนเหนื่อยกับงานประจำที่ทำมาตลอดทั้งวัน จึงทำให้รู้สึกว่ามีแรงที่จะทำวิจัยต่อ 5)ด้านการคิดหัวข้อวิจัย พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหลายคนเช่นกัน เพราะเกิดความไม่แน่ใจว่าหัวข้อวิจัยตรงกับยุทธศาสตร์ พันธกิจ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยหรือของคณะ จึงต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัย หรือปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทางด้านวิจัย มาให้คำแนะนำและ 6)ด้านภาระงานประจำ พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับทุกคน บางคนเหนื่อยกับงานประจำ จึงทำให้ ไม่อยากที่จะทำวิจัยต่อ หรือบางคนมีภาระงานประจำเพิ่มเข้ามาประจวบเหมาะตรงกับช่วงที่ต้องผลิตผลงานวิจัยสถาบันจึงทำให้ไม่มีเวลา ส่งผลให้ทำวิจัยไม่เสร็จ หรือส่งได้ล่าช้า จึงทำให้บุคคลต้องแก้ไขด้วยการ ขอขยายเวลาหรือการเลื่อนส่ง สำหรับบางคนอาจจะเลื่อนส่งในระยะเวลาที่น้อย แต่บางคนก็เลื่อนออกไปเป็นปี

6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้แก่ 1) ปัญหาจากการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 4) ความมั่นคงในงาน 5) นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงาน 6) ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน 7) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย 8) พัฒนาศักยภาพตนเอง 9) พัฒนางาน 10) ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ 11) การได้รับการยอมรับ และ 12) ความท้าทาย

จำแนกเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ 1) ปัญหาจากการทำงาน 2) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 3) ลักษณะของงานที่รับผิดชอบ 4) ความมั่นคงในงาน 5) ความรู้ความสามารถในการทำวิจัยสถาบัน 6) ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย 7) พัฒนาศักยภาพตนเอง 8) พัฒนางาน 9) ตระหนักว่าเป็นภาระหน้าที่ และ 10) การได้รับการยอมรับ ส่วนปัจจัยภายนอก คือ นโยบาย/การสนับสนุนของหน่วยงานสอดคล้องกับ มาสโลว์ (Maslow, 1970) ที่ระบุความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงหรือฐานะทางสังคม ความต้องการที่จะได้รับความสมหวังในชีวิต โดยการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นที่ 3-5 โดยผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจจะเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น โดยปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ปฏิบัติงาน มีสององค์ประกอบ คือ ปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยค้ำจุนซึ่งทั้ง 12 ปัจจัยต่างเป็นปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน ทั้งนี้สภาพแวดล้อมที่เสริมให้มีแรงจูงใจ ได้แก่ ทุนสนับสนุน เพื่อนร่วมงาน /ผู้บังคับบัญชา และการมีความรู้ด้านการวิจัย เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำงานวิจัยจากงานประจำ (วรรณพันธุ์ อ่อนแย้ม, ม.ป.ป.) และสอดคล้องกับจิวรัตน์ ภูสีฤทธิ์ สีดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ (2558) ที่ระบุว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ ปัจจัยด้านทักษะในการทำวิจัย ปัจจัยด้านความรู้ในการทำวิจัย ปัจจัยด้านนโยบายของหน่วยงาน และปัจจัยด้านแหล่งความรู้สำหรับการศึกษาค้นคว้า

6.2 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินการทำวิจัยสถาบัน ได้แก่ 1) ด้านงบประมาณ ผู้ให้ข้อมูลต่างลงความเห็นว่า ควรเพิ่มงบประมาณให้สายสนับสนุนมากกว่านี้ เพราะไม่เพียงพอ ทำให้ผู้วิจัยต้องลดขอบเขตงานลงเพื่อให้เพียงพอกับงบประมาณที่ได้รับ สอดคล้องกับวัฒนา พัดเกตุ (2555) อุปสรรคที่สำคัญในการทำวิจัยเช่นระเบียบการเบิกจ่ายเงินวิจัยยุ่งยาก ภาระงานสอนและงานอื่นๆ มีมากเกินไป ความเหนื่อยล้าจากการทำงานประจำ 2) ด้านทักษะความรู้ของนักวิจัย ผู้ให้ข้อมูลทุกคนไม่ได้มีความรู้ทางวิจัยอยู่ในระดับมาก จำเป็นต้องขอคำปรึกษาจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญ หรือศึกษาจากออนไลน์เพิ่มเติม ทำให้ประสบปัญหาในการทำวิจัยระหว่างทาง ซึ่งวิธีการแก้ปัญหาก็คือ การปรึกษาหรือขอความช่วยเหลือจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญไม่ว่าจะเป็น เพื่อนที่ทำงานหรือผู้ที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมหรืออาจจะเป็นอาจารย์ที่พอจะ

ให้ความรู้ได้ มาช่วยในส่วนนี้ สอดคล้องกับ นพวรรณ รื่นแสง และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของ โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนด้านความรู้และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก 3) ด้านการเก็บข้อมูล พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีปัญหาหากมีการใช้แบบสอบถามทางออนไลน์ ต้องรอข้อมูลที่กลุ่มเป้าหมายจะต้องตอบกลับมา ซึ่งกลุ่มเป้าหมายไม่ได้ตอบกลับมา ทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ได้ การแก้ปัญหาคือการส่งไปซ้ำหรือการส่งอีเมลหรือแม้กระทั่งการโทรไปแจ้งเตือนอีกครั้งให้กลุ่มเป้าหมายตอบหรือส่งแบบสอบถามกลับมา ดังนั้นการแจ้งเตือนเป็นเหตุผลทางจิตวิทยาที่แสดงให้เห็นว่าการตอบแบบสอบถามมีความจำเป็นและมีความสำคัญมากกว่าการติดต่อล่วงหน้าควรขอผู้ประสานงานในการส่งและรวบรวมแบบสอบถามซึ่งจะช่วยให้อัตราการตอบกลับแบบสอบถามสูงขึ้น 4) ด้านความเกียจคร้านส่วนบุคคล พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหลายคนเนื่องจากบางคนเหนื่อยกับงานประจำที่ทำมาตลอดทั้งวัน จึงทำให้รู้สึกว่ามีแรงที่จะทำวิจัยต่อ อย่างไรก็ตามความเหนื่อยหน่าย อ่อนล้าในการทำงานเป็นความรู้สึกอ่อนล้าทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ โดยเป็นอาการของการทุ่มเทพลัง และทรัพยากร อารมณ์ จิตใจทั้งหมดไปกับการทำงานจนเกิดความรู้สึกเหนื่อย อ่อนล้า ท้อแท้ หดกำลังใจ หรือเกิดความคับข้องใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น โดยความรู้สึกนี้เป็นพื้นฐานของความเครียดในบุคคลด้านความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จึงควรมีการให้คำแนะนำและการสร้างพื้นที่ผ่อนคลายซึ่งมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากร ดังนั้นองค์กรต้องมีการจัดสรรสวัสดิการในการดูแลบุคลากรให้เหมาะสมสร้างความสมดุลของชีวิตการทำงานและครอบครัว 5) ด้านการคิดหัวข้อวิจัย พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับหลายคนเช่นกัน เพราะเกิดความไม่แน่ใจว่าหัวข้อวิจัยตรงกับยุทธศาสตร์พันธกิจ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยหรือของคณะ จึงต้องปรึกษาเจ้าหน้าที่ฝ่ายวิจัย หรือปรึกษาผู้รู้ผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ทางด้านวิจัย มาให้คำแนะนำ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการขยายพื้นที่ความรู้ทางวิชาการ องค์กรควรมีการจัดทำฐานข้อมูลและช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้เชี่ยวชาญและผู้วิจัยเพื่อให้คำแนะนำปรึกษาและร่วมแลกเปลี่ยนความรู้ได้หลากหลายและ 6) ด้านภาระงานประจำ พบว่า ปัญหานี้เกิดขึ้นกับทุกคน บางคนเหนื่อยกับงานประจำ จึงทำให้ไม่อยากที่จะทำวิจัยต่อหรือบางคนมีภาระงานประจำเพิ่มเข้ามาประจวบเหมาะตรงกับช่วงที่ต้องผลิตผลงานวิจัยสถาบันจึงทำให้ไม่มีเวลา ส่งผลให้ทำวิจัยไม่เสร็จ หรือส่งได้ล่าช้า จึงทำให้บุคคลต้องแก้ไขด้วยการ ขอยกเวลาหรือการเลื่อนส่ง สำหรับบางคนอาจจะเลื่อนส่งในระยะเวลาน้อย แต่บางคนก็เลื่อนออกไปเป็นปี สอดคล้องกับ จิรรัตน์ ภูสีฤทธิ์สีดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ (2558) ที่ระบุว่าปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัย คือ บุคลากรมีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการทำวิจัย

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

7.1.1 ควรมีการนำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยสถาบันไปใช้แก้ไขปัญหาหรือนำไปกำหนดเป็นนโยบายและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม

7.1.2 ควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสที่จะนำผลงานของตนเผยแพร่ในเวทีต่างประเทศมากขึ้น

7.1.3 ควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานวิจัยร่วมกันแบบบูรณาการข้ามสายงานหรือบูรณาการสายงานเดียวกัน เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของแต่ละฝ่าย และเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นการจัดการความรู้ในหน่วยงาน

7.1.4 ควรมีคณะกรรมการในการพิจารณาทุนที่มาจากสายงานที่ปฏิบัติ เช่น หัวหน้างานหรือผู้เชี่ยวชาญชำนาญการพิเศษหรือผู้ที่มีผลงานในการทำวิจัยหรือผู้ที่มีประสบการณ์โดยตรงกับสายงาน ทั้งนี้อาจแต่งตั้งเป็นกรรมการเฉพาะกิจ เพื่อให้คำแนะนำและพัฒนางานได้ตรงตามลักษณะงานของบุคลากรสายสนับสนุน

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ปฏิบัติ

7.2.1 ด้านทักษะความรู้ของผู้วิจัย ควรมีการดำเนินการ คือ 1)มีการจัดทำเนียบนักวิจัย 2)การจัดทำวิดีโอสำหรับถ่ายทอดการอบรมบุคลากรผู้ได้รับทุนสนับสนุนวิจัยสถาบัน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถดูย้อนหลังได้ 3)การจัดอบรมแบบเป็นคอร์สการเรียนรู้ระยะสั้น เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ตามความสนใจ อาทิเช่น การอบรมการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัย การอบรมการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง การอบรมการวิเคราะห์ทางสถิติ การอบรมการวิจัยเชิงคุณภาพ การอบรมเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการใหม่ๆ และการอบรมการเขียนบทความวิจัย สถาบันเพื่อการตีพิมพ์และเผยแพร่ เป็นต้น 4)ควรจัดให้มีการเข้าค่ายเกี่ยวกับการทำวิจัยสถาบัน โดยเฉพาะ

7.2.2 ด้านบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย ควรมีคลินิกวิจัย(Research Clinic) ที่มีผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัยโดยตรงคอยให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ และควรจัดให้มีพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษาหรือให้คำแนะนำ

7.2.3 ด้านฐานข้อมูล ควรมีการจัดระบบฐานข้อมูล ได้แก่ 1)ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการศึกษาระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก 2)ฐานข้อมูลเกี่ยวกับนักศึกษาตั้งแต่เข้าเรียนจนจบการศึกษา 3)ฐานข้อมูลเกี่ยวกับคณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุน 4)ฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเงิน อาคาร สถานที่ 5)ฐานข้อมูลการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีความทันสมัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการวิจัย

7.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.3.1 การทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเฉพาะบุคลากรสายสนับสนุน คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้ได้แนวทางในการพัฒนางานวิจัยได้ กว้างขึ้นควรมีการศึกษาและดำเนินการทำวิจัยในระดับมหาวิทยาลัย โดยการกำหนดกลุ่มเป้าหมายคือ บุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นเพิ่มเติม

7.3.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำวิจัย

8. บรรณานุกรม

- ขวัญนคร สอนหมั่น. (2563). ปัญหาและแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านการวิจัยของคณาจารย์กรณศึกษาคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. **วารสารวิจัย สถาบัน มข.** 1(1). 102-111.
- งานยุทธศาสตร์ กองบริหารงานคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2563). **แผนยุทธศาสตร์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 4 ปี พ.ศ. 2564-2567.** ขอนแก่น : คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิรารัตน์ ภูสีถฤธิ์, สีดา สอนศรี และยุพา คลังสุวรรณ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนระดับพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัย มหาสารคาม. **วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.** 34(3). 31-35.
- ทรงธรรม ธีระกุล และคณะ. (2558). **แนวคิดและแนวทางจากประสบการณ์ในการทำวิจัยสถาบัน.** สงขลา : หน่วยวิจัยสถาบันบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นพวรรณ รื่นแสง และคณะ. (2555). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานวิจัยของบุคลากรสายสนับสนุนของโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.** กรุงเทพฯ : โรงพยาบาล ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ.
- วรรณพันธุ์ อ่อนแยม. (ม.ป.ป.). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยจากงานประจำ.** กรุงเทพฯ : วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วัฒนา พัดเกิด. (2555). **การศึกษาเจตคติในการทำวิจัย และปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร.** สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2564. จาก http://www.human.nu.ac.th/jhnu/journal_detail.php?a_id=121&v_id=3
- สุรัชย์ เกตุนิล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยสถาบันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality.** New York : Harpers and Row.