

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ (Descriptive qualitative study) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ รวมถึงศึกษาความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนในด้านการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย เก็บข้อมูลจากอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพที่อยู่ในระหว่างปฏิบัติงานจริงเต็มเวลา จำนวน 27 คน โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่ม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ Thematic Analysis

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า เป็นเพศหญิงร้อยละ 100 ส่วนมากมีอายุอยู่ระหว่าง 50-59 ปี ร้อยละ 41 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท ร้อยละ 82 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี ร้อยละ 63 ส่วนมากไม่มีผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ร้อยละ 63 และร้อยละ 56 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ

ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทั้งด้านบวกและด้านลบ ดังนี้

ความคิดเห็นด้านบวกต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย มีประโยชน์ และเป็นบทบาทหน้าที่ ในด้านการเห็นประโยชน์ กลุ่มตัวอย่างรับรู้ถึงประโยชน์ของการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเอง ได้แก่ พัฒนาความรู้

สามารถนำผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น มีประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบันโดยเฉพาะในส่วนของพัฒนาการเรียนการสอน และการสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยมีส่วนในการพัฒนาสังคม ได้แก่ การพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน เป็นต้น โดยกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าเมื่อมีการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาการให้บริการหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ผลที่เกิดขึ้นย่อมสามารถช่วยให้คุณภาพการบริการหรือคุณภาพชีวิตของกลุ่มเป้าหมายที่ศึกษามีการพัฒนาไปในทางที่ดีขึ้น ในส่วนของสร้างเครือข่าย กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทำให้เกิดการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบัน

ในส่วนของความเป็นบทบาทหน้าที่ กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า การผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยเป็นบทบาทหน้าที่ที่ตนเองต้องรับผิดชอบ ซึ่งเป็นไปตามนโยบายของสถาบัน และภารกิจของการเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยเป็นงานที่ต้องทำ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายของมหาวิทยาลัย และเป็นภารกิจของอาจารย์ระดับอุดมศึกษา โดยแบ่งเป็นภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และภารกิจตามพันธะสัญญา

ส่วนความคิดเห็นด้านลบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย คือ ไม่มีความสำคัญต่อการทำงาน โดยมีกลุ่มตัวอย่างบางส่วนแสดงความคิดเห็นว่า อาจารย์ในระดับอุดมศึกษาไม่จำเป็นต้องผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย เนื่องจากผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยไม่มีประโยชน์และไม่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี และไม่เหมาะที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน โดยคิดเห็นว่าการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยนั้น ทำให้คุณภาพการสอนลดลง และไม่สามารถนำมาวัดคุณภาพการทำงานได้

ส่วนที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ

เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย แบ่งเป็น 3 ประเด็นหลัก คือ แรงผลักดันในของบุคคล นโยบายที่ดีของสถาบัน และการมีหน่วยงานภายนอกสนับสนุน

แรงผลักดันภายในของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย 2 ประเด็นหลัก คือ การมีทัศนคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย และการมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยในด้านการมีทัศนคติที่ดี กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าการมีทัศนคติที่ดีที่ส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย เกิดจากการที่กลุ่มตัวอย่างเห็นความสำคัญของการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การมีแบบอย่างที่ดี และการเคยประสบความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยมาก่อน นอกจากนี้บุคคลจะมีทัศนคติที่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยแล้ว การมีแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่ามีส่วนช่วยให้เกิดผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ซึ่งการที่บุคคลจะเกิดแรงจูงใจ ประกอบไปด้วย การได้ประโยชน์จากการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย การเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับการยอมรับ การมีความพร้อมตรงกับประสบการณ์หรือความสนใจ การตอบสนองความต้องการ และการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่

นอกจากแรงผลักดันภายในของบุคคลที่ส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยแล้ว นโยบายที่ดีของสถาบันเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยนโยบายที่ดีประกอบไปด้วยการมีระบบกลไกที่ดีภายในคณะและการมีระบบกลไกที่ดีของมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าระบบกลไกที่ดีภายในคณะที่มีส่วนในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยของอาจารย์ ประกอบไปด้วยการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน และการมีระบบช่วยเหลือที่ดี ส่วนระบบกลไกที่ดีของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย ประกอบไปด้วยการมีทุนสนับสนุน และขั้นตอนที่ชัดเจนในการสนับสนุน

นอกจากการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในแล้ว การมีหน่วยงานภายนอกสนับสนุนเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ช่วยให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยผู้ให้ข้อมูลแสดงความคิดเห็นว่า การได้รับการสนับสนุนต้นทุนจากหน่วยงานภายนอก ในด้านการสนับสนุนเงินทุนจากเครือข่ายดั้งเดิม และการสนับสนุนพื้นที่ในการทำวิจัยเป็นส่วนกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย

ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ

เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย 3 ประเด็น คือ การขาดแรงผลักดันภายใน ข้อจำกัดในระบบและกลไกของสถาบัน และข้อจำกัดการเข้าถึงเครือข่ายหรือบุคลากรภายนอก

การขาดแรงผลักดันภายในของบุคคลที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การขาดแรงจูงใจ ข้อจำกัดเรื่องเวลา การขาดความชำนาญและประสบการณ์ และข้อจำกัดจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยเกิดจากการไม่เห็นความสำคัญ การมีประสบการณ์ที่ไม่ดีจากการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยมาก่อน และมองว่าใช้เวลามากในการทำ ในประเด็นของการขาดแรงจูงใจต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยเกิดจากการขาดสิ่งจูงใจ การไม่เจอสิ่งที่ย่างทำ บรรยากาศที่ทำงานไม่เป็นวิชาการ การบรรลุสิ่งที่ต้องการแล้ว และอายุที่มากขึ้น นอกจากนี้การมีข้อจำกัดด้านเวลาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ขัดขวางไม่ให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วยเวลาไม่เอื้อต่อการทำ ภาระงานสอนมาก ภาระงานบริหาร และการใช้เวลามากกับกิจกรรมภายในคณะส่วนการขาดความชำนาญและประสบการณ์ ประกอบไปด้วย การขาดความชำนาญในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การขาดประสบการณ์ทำวิจัยที่หลากหลาย และงานที่ทำประจำไม่สอดคล้องกับประสบการณ์การทำวิจัยที่มี และในประเด็นของข้อจำกัดจากเพื่อนร่วมงาน ประกอบไปด้วย การขาดแบบอย่างที่ดี และการขาดการกระจายข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน

นอกจากนี้ระบบและกลไกของสถาบันเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ข้อจำกัดในระบบกลไกของสถาบันประกอบไปด้วย ความไม่ชัดเจนในระบบและกลไกของสถาบัน การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยยังไม่เพียงพอ การขาดความเชื่อมั่นในระบบช่วยเหลือ และระบบการช่วยเหลือที่ไม่เอื้อให้เกิดผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยความไม่ชัดเจนของระบบและกลไกของสถาบันที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วยความไม่ชัดเจนของนโยบายที่สนับสนุน ความไม่ชัดเจนในการให้ข้อมูลด้านการวิจัย และความไม่สอดคล้องของนโยบายมหาวิทยาลัยกับบริบทของคณะ ส่วนข้อจำกัดจาก

ระบบสนับสนุนช่วยเหลือที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย ความยุ่งยากในแต่ละขั้นตอนการขอทุน ทุนสนับสนุนไม่สอดคล้องกับความต้องการ ทุนวิจัยน้อย ค่าตอบแทนภายหลังการทำวิจัยไม่จูงใจ ขาดหน่วยงานที่ดูแลเรื่องจริยธรรมในการวิจัย และขาดสิ่งสนับสนุนที่จำเป็น ส่วนระบบการช่วยเหลือที่ไม่เอื้อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกไม่เชี่ยวชาญในหัวข้อวิจัย การขาดผู้ชำนาญในประเด็นสำคัญ ความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างพี่เลี้ยงกับนักวิจัย และความไม่ต่อเนื่องของการช่วยเหลือของพี่เลี้ยง นอกจากนี้การขาดความเชื่อมั่นในระบบการช่วยเหลือภายในสถาบันที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย การขาดความเชื่อมั่นในตัวบุคคลและระบบการช่วยเหลือไม่ชัดเจน

ข้อจำกัดการเข้าถึงเครือข่ายหรือบุคลากรภายนอกเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ถูกบ่งชี้ว่าเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย การมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเครือข่ายภายนอก และบุคลากรภายนอก โดยการไม่มีเครือข่ายภายนอก และขั้นตอนการทำงานกับเครือข่ายภายนอกที่ยุ่งยากเป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงเครือข่ายหรือบุคลากรภายนอกที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ ส่วนการขาดความร่วมมือจากบุคคลในพื้นที่เป็นข้อจำกัดในการเข้าถึงบุคลากรภายนอก

ส่วนที่ 5 ความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ

เมื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับวิธีการกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นใน 3 ประเด็น คือ กระตุ้นแรงจูงใจภายในบุคคล ปรับระบบกลไกภายในคณะ ปรับระบบกลไกระดับมหาวิทยาลัย

แรงจูงใจภายในบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย แรงจูงใจที่ควรได้รับการกระตุ้นคือ การปรับทัศนคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยการสร้างความตระหนักต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยและการเพิ่มความรู้ตามความสนใจ

การปรับระบบกลไกการทำงานภายในคณะเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ต้องการการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วยการปรับระบบเพื่อน

ช่วยเพื่อน การปรับเปลี่ยนนโยบาย การปรับเปลี่ยนระบบการช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย และการปรับปรุงการให้ข้อมูลด้านการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยการปรับระบบเพื่อนช่วยเพื่อนถูกเสนอแนะว่าควรมีการวางแผนร่วมกันเป็นกลุ่มวิชาหรือร่วมกันตามความสนใจหรือความถนัด ส่วนการปรับเปลี่ยนนโยบายของคณะที่กลุ่มตัวอย่างเสนอความคิดเห็นว่าต้องการการสนับสนุนและช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย ปรับเปลี่ยนนโยบายในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริม วางแผนนโยบายการทำงานตลอดทั้งปีให้ชัดเจน ปรับเปลี่ยนนโยบายการสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนะเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนระบบการช่วยเหลือเพื่อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยการจัดอบรมให้ตรงกับความต้องการ การให้อาจารย์มีโอกาสร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับวิจัยมากขึ้น การจัดระบบพี่เลี้ยงให้เหมาะสม การวางแผนการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ และการกระตุ้นบรรยากาศวิชาการ ส่วนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงการให้ข้อมูลเกี่ยวข้อง คือ ควรมีการจัดทำแนวทางในการทำวิจัยให้เป็นรูปธรรม และการจัดทำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตามประสบการณ์การทำวิจัยในคณะ

นอกจากหน่วยงานระดับคณะแล้ว หน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยประกอบไปด้วยการปรับโครงสร้างหรือนโยบาย การปรับระบบการช่วยเหลือ การปรับรูปแบบงานวิจัยที่สนับสนุนให้หลากหลาย การเพิ่มแรงจูงใจในการทำวิจัย และการศึกษาวิจัย โดยการปรับโครงสร้างหรือนโยบายที่ช่วยในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ได้แก่ การจัดระบบให้เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย และการจัดทำกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เป็นต้น นอกจากการปรับโครงสร้างหรือนโยบายแล้ว การปรับระบบการช่วยเหลือที่ส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย การเพิ่มเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การจัดหาผู้เชี่ยวชาญช่วยเหลือ และการมีหน่วยงานสนับสนุนด้านภาษาต่างประเทศ ส่วนการปรับเปลี่ยนรูปแบบงานวิจัยให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความสามารถของอาจารย์เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย รูปแบบการวิจัยที่ไม่ซับซ้อนสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่ ทำวิจัยแบบสหสาขา และเน้นการทำวิจัยแบบ R2R

การเพิ่มแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย เป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การเพิ่มแรงจูงใจประกอบด้วย การเพิ่มค่าตอบแทน การกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศวิชาการ การปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินความชอบ และการเพิ่มน้ำหนักภาระงานให้ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย นอกจากนี้มีการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นจำนวนของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและความต้องการของอาจารย์เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย

## 5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ พบประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

ประเด็นที่ 1 ความคิดเห็นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม สามารถสรุปความคิดเห็นต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยทั้งด้านบวกและด้านลบ โดยความคิดเห็นด้านบวกต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย มองว่าการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยมีประโยชน์ทั้งต่อตนเอง สถาบัน และสังคม โดยกลุ่มตัวอย่างอธิบายถึงประโยชน์ของการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ว่ามีประโยชน์ต่อการพัฒนาตนเองในด้านพัฒนาความรู้ และการพัฒนาสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบัน กลุ่มตัวอย่างมองเห็นประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอน และสร้างชื่อเสียงให้กับสถาบัน นอกจากนี้ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยยังเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคม โดยก่อให้เกิดพัฒนาศักยภาพชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน รวมถึงมีประโยชน์ต่อการสร้างเครือข่ายระหว่างสถาบัน ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับการศึกษาของปรารธนา เอนกปัญญากุล และศศิณีภา ศรีกัลยานิวาท (2557) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำวิจัยของบุคลากร คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร พบว่า บุคลากรมีคิดเห็นว่าผลงานวิจัยช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจ การทำวิจัยทำให้ได้รับประสบการณ์และความรู้เพิ่มขึ้น และผลงานวิจัยนำมาใช้พัฒนางานที่ทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ความคิดเห็นด้านบวกต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยอีกประเด็นหนึ่งคือ เป็นบทบาทหน้าที่ของการเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาที่ต้องผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า การผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยเป็นบทบาทหน้าที่หนึ่ง ที่ตนเองต้องทำ เพื่อตอบสนองนโยบายของสถาบัน และให้บรรลุภารกิจหลักของการเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา เนื่องจากเป็นภารกิจหลักที่ได้รับมอบหมายและภารกิจตามพันธระสัญญาจ้าง ผลการศึกษาสอดคล้องกับประดิษฐ์ มีสุข และทรงธรรม ชีระกุล (2551) ที่ระบุว่า การผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยเป็นบทบาทหน้าที่สำคัญประการหนึ่งของอาจารย์ที่ต้องดำเนินไปควบคู่กับภาระหน้าที่ด้านอื่น ๆ เช่น การสอนเพื่อผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น

อย่างไรก็ตามมีความคิดเห็นด้านลบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย มีความเห็นว่างานวิจัยไม่มีความสำคัญ โดยกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าการเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษาไม่จำเป็นต้องทำวิจัยหรือผลิตผลงานวิชาการ เนื่องจากผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการไม่เหมาะที่จะใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน และ ไม่มีความสำคัญต่อการเรียนการสอน เนื่องจากไม่มีประโยชน์ต่อการเรียนการสอน และการเป็นอาจารย์ไม่จำเป็นต้องทำ โดยกลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่า ภาระหน้าที่หลักของการเป็นอาจารย์ คือ การจัดการเรียนการสอนสอดคล้องกับการศึกษาของสิริรัตน์ จันทรมะโน (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชนเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่เน้นความสำคัญของภารกิจด้านการเรียนการสอน และด้านบริการวิชาการสู่สังคม สอดคล้องกับการศึกษาที่ศึกษาในบุคลากรทางด้านสุขภาพสังกัดหน่วยงานภาครัฐของปรารณา เอนกปัญญากุล และศศินิภา ศรีภักทยานิวาท (2557) ที่ศึกษาในบุคลากรคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าคนที่ทำงานวิจัยเป็นคนหาความทุกข์ใส่ตัว และการทำวิจัยทำให้ประสิทธิภาพการสอนลดลง จะเห็นได้ว่าอาจารย์ที่ทำงานในหน่วยงานทางด้านสุขภาพไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนบางกลุ่มยังมีความคิดเห็นทางด้านลบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย แสดงว่าทัศนคติส่วนบุคคลส่งผลต่อการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลนั้นๆ ดังนั้นอาจารย์บางกลุ่มที่มีทัศนคติด้านลบต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย จึงไม่คิดที่จะทำวิจัยหรือผลิตผลงานทางวิชาการ เมื่ออาจารย์ไม่เห็นความสำคัญหรือประโยชน์ของการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย จึงไม่ตระหนักถึงคุณค่าของงาน และไม่แสวงหาข้อมูลหรือแนวทางที่จะผลิตชิ้นงานขึ้นมา ในขณะที่อาจารย์มีความคิดเห็นด้านบวกต่อการผลิตผลงาน



วิชาการหรือผลงานวิจัยจะถึงเห็นประโยชน์ของการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย อย่างไรก็ตามควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในกลุ่มที่มีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการผลิตผลงานวิชาการและผลงานวิจัย เพื่อหาข้อมูลเพิ่มเติมถึงสาเหตุและหาแนวทางในการปรับเปลี่ยนทัศนคติต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยต่อไป

ประเด็นที่ 2 ปัจจัยสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานวิชาการและผลงานวิจัย ซึ่งสามารถสรุปออกมาได้ 3 ประเด็น คือ การมีแรงผลักดันภายในที่ดี การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในที่ดี และ การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกที่ดี

การมีแรงผลักดันภายในที่ดี เป็นปัจจัยกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าสามารถกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยได้ โดยแรงผลักดันภายในประกอบไปด้วยการมีทัศนคติที่ดีและการมีแรงจูงใจต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยการมีทัศนคติที่ดีต่อการผลิตผลงานวิชาการและงานวิจัย เกิดจากการเห็นความสำคัญของการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การมีแบบอย่างที่ดี และการเคยประสบความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยมาก่อน ส่วนการมีแรงจูงใจเกิดจากการได้ประโยชน์จากการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย การเกิดความภาคภูมิใจได้รับการยอมรับ การมีความพร้อมตรงกับประสบการณ์หรือความสนใจ การตอบสนองความต้องการ และการรับรู้ถึงบทบาทหน้าที่ ผลการศึกษาที่พบสอดคล้องกับการศึกษาของ นิตยา ศรีพูล และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า (2551) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า เจตคติต่อการทำวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาที่ศึกษาในหน่วยงานของรัฐหลายการศึกษ เช่น การศึกษาของสิวลักษณ์ การญจนบัตร สุนนมาลย์ มนัสศิริ วิทยา เฉลิมศักดิ์ ศรีวรกุลและคณะ (2555) ที่ศึกษาทัศนคติ ความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยของอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า เป้าหมายในการทำวิจัยส่วนใหญ่เกิดจากการได้รับประโยชน์จากการวิจัยในเรื่องของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การศึกษาของสมเจตน์

นาคเสวี อุสมาน ราชฎร์นิยม และยุสนา เจะเลาะ (2553) ที่ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า บุคลากรเห็นด้วยว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านความรู้และประสบการณ์ทำวิจัยในระดับปานกลาง และการศึกษาของซอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำวิจัยอยู่ในระดับมาก ทักษะเชิงวิจัย และลักษณะงานที่รับผิดชอบมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการทำวิจัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยลักษณะงานที่รับผิดชอบ และทักษะเชิงวิจัย สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้ ร้อยละ 16.30 และยังสอดคล้องกับการศึกษาของวนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่สามารถพยากรณ์การทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นต้น อาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการวิจัยนั้นมักจะมีแรงขับในทางอารมณ์ต่างๆ เช่น เป็นผู้ที่มีความอยากรู้อยากเห็นอันเกิดจากแรงขับภายในตัวเอง เป็นผู้ที่มีความสุขภายในอันเกิดจากการสร้างสรรค์ผลงานของตนเองและเป็นผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นคนที่มุ่งหวังหรือต้องการจะทำอะไรให้สำเร็จ และมีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่าต่อตนเองและผู้อื่น เป็นต้น ซึ่งการเป็นนักวิจัยที่ดีควรจะมีความสามารถด้านการตัดสินใจและบังคับตนเองในด้านต่างๆ คือ เป็นคนกล้าคิด มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นคนอดทน มีวิริยะอุตสาหะ ไม่เบื่อง่าย เป็นคนใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เป็นคนถ่อมตนไม่ยกตนข่มท่าน มีความสุขุมรอบคอบ และสุภาพต่อคนทั่วไป เป็นผู้ที่มีความสามารถในการควบคุมตนเองให้เป็นไปตามหลักวิชาที่ติงามและยุติธรรม มีความเชื่อในกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ เข้าใจสังคมและเข้าใจการควบคุมตนเอง และเป็นผู้ที่มีความเชื่อว่ามีโอกาสที่จะค้นหาความจริงได้เพื่อประโยชน์แก่ตนเองและสังคม มีความอดทนเมื่อเผชิญกับอุปสรรคและความล้มเหลว มีความสามารถในการบังคับตนเอง ต้องสามารถบังคับตนเองให้ทำงานได้อย่างต่อเนื่อง หรือรอคอยเพื่อที่จะได้คำตอบที่ตนเองสงสัย (วรารคณา ผลประเสริฐ, 2552) ดังนั้นอาจารย์ที่มีทัศนคติที่ดี และมีแรงจูงใจใน

การผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย จึงมีแนวโน้มที่จะผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ออกมาอย่างต่อเนื่อง

นโยบายที่ดีของสถาบันเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ถูกระบุว่ามีส่วนช่วยให้เกิดการผลิตผลงานทาง วิชาการและผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าการมีระบบกลไกที่ดีทั้งของคณะและ มหาวิทยาลัยช่วยกระตุ้นให้อาจารย์เกิดความรู้สึกรักอยากผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ซึ่ง ระบบกลไกภายในคณะที่มีส่วนในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยของ อาจารย์ ประกอบไปด้วยการได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน และการมีระบบช่วยเหลือที่ดี ส่วนระบบกลไกที่ดีของมหาวิทยาลัยมีส่วนช่วยกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการหรือ ผลงานวิจัย โดยการมีทุนสนับสนุนและขั้นตอนที่ชัดเจนในการสนับสนุนทุน ผลการศึกษาสอดคล้อง กับการศึกษาของนิตยา ศรีพล และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำ วิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยขนาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจต่อบรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ผลการศึกษาายังสอดคล้องกับการศึกษาของสมเจตน์ นาคเสวี อุษมาน ราชฤทธิ์นิยม และยุสนา เจะเลาะ (2553) ที่ศึกษาในหน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับเจตคติต่อการวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อ การทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี พบว่า บุคลากรเห็นด้วยเห็นด้วยว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยด้านทรัพยากรเพื่อการส่งเสริมการทำวิจัยอยู่ใน ระดับมาก สำหรับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการวิจัย ด้านแหล่งค้นคว้าข้อมูล ด้าน งบประมาณการวิจัย ด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย และด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัยอยู่ในระดับ ปานกลาง และการศึกษาของซอลดา วิชัยพาณิชย์ (2554) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของ อาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากหน่วยงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีได้อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์การทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชม งคลธัญบุรีได้ ร้อยละ 16.30 อาจเป็นไปได้ว่า การที่มหาวิทยาลัยมีระบบกลไกที่ดีช่วยสนับสนุน การ ได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลที่มีประสบการณ์ และมีหน่วยงานภายนอกให้การสนับสนุนร่วมด้วย ทำ ให้อาจารย์มองเห็นแนวทางหรือมีโอกาสในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย

นอกจากการสนับสนุนจากหน่วยงานภายในคณะและมหาวิทยาลัยแล้ว การมีหน่วยงาน ภายนอกสนับสนุนเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า เป็นปัจจัยที่สามารถช่วยให้

เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ซึ่งการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก คือ การได้รับการสนับสนุนเงินทุนจากเครือข่ายดั้งเดิม และการสนับสนุนพื้นที่ในการทำวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่าการได้รับเงินทุนจากแหล่งทุนภายนอก หรือการมีพื้นที่ในการทำวิจัย ทำให้ตนเอง รู้สึกอยากผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย และทำออกมาอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับชูชาติ อารีจิตตราอนุสรณ์ (2549) ที่กล่าวไว้ว่า หน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จในการทำวิจัยต้องมีความร่วมมือทางวิชาการหรือมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกประเทศ และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและสังคมที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัย อาจเป็นไปได้การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก ทำให้เกิดแรงจูงใจและประสบความสำเร็จในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย

ประเด็นที่ 3 ปัจจัยขัดขวางการผลิตผลงานวิจัยและการผลิตผลงานวิชาการของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ กลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่มให้ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย สามารถสรุปได้ 3 ประเด็น คือ การขาดแรงผลักดันในข้อจำกัดในระบบและกลไกของสถาบัน และข้อจำกัดการเข้าถึงเครือข่ายหรือบุคลากรภายนอก

การขาดแรงผลักดันในของบุคคลที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วย การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การขาดแรงจูงใจ ข้อจำกัดเรื่องเวลา การขาดความชำนาญและประสบการณ์ และข้อจำกัดจากเพื่อนร่วมงาน ในประเด็นของการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยนั้นกลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าเกิดจากการไม่เห็นความสำคัญของการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย การมีประสบการณ์ที่ไม่ดีจากการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยมาก่อนไม่ว่าจะเป็นในระหว่างการเรียนรู้หรือการทำงาน และมีบางกลุ่มมองว่าการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยต้องใช้เวลามาก ในการทำให้ประสบผลสำเร็จ ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา ศรีพูล และสมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า (2551) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาความรู้และทักษะในการทำวิจัยมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำวิจัยของอาจารย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการศึกษาของจรรยา แก้วใจบุญ (2541) ที่พบว่า

ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือ คือ การขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย รวมทั้งการได้รับประสบการณ์ในการทำวิจัยที่ยากลำบากมาก่อน

การขาดแรงจูงใจต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างให้ข้อมูลว่าเกิดจากการขาดสิ่งจูงใจ การไม่เจอสิ่งที่ย่างทำ บรรยากาศที่ทำงานไม่เป็นวิชาการ การบรรลุสิ่งที่ต้องการแล้ว และอายุที่มากขึ้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของมนัสภรณ์ วิฑูรเมธา และอรทัย เจริญทิพย์สกุล (2552) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลงานทางวิชาการของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยรังสิต พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับผลงานทางวิชาการทั้งในส่วนของการวิจัยและผลงานด้านบทความวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

การขาดความชำนาญและประสบการณ์เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ถูกระบุว่าขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างให้ข้อคิดเห็นว่าการขาดความชำนาญในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การขาดประสบการณ์ทำวิจัยที่หลากหลาย และงานที่ทำประจำไม่สอดคล้องกับประสบการณ์การทำวิจัยที่มี รวมถึงการขาดแบบอย่างที่ดีจากเพื่อนร่วมงาน และการขาดการกระจายข้อมูลจากเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากเกิดความลังเลว่าอาจจะทำงานได้ไม่ดีหรือไม่สำเร็จตามระยะเวลาที่แหล่งทุนกำหนด ทำให้ตนเองไม่อยากทำวิจัยหรือผลิตผลงานทางวิชาการ ผลการศึกษาสอดคล้องกับเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557) ได้กล่าวว่าการผลิตผลงานวิชาการของครูอาจารย์นั้นค่อนข้างยากในการผลิต เนื่องจากต้องอาศัยความพยายามในการค้นคว้าข้อมูล จนกลั่นกรองและเขียนออกมาเป็นผลงานวิชาการ ซึ่งทำให้อาจารย์เกิดความท้อแท้ บางท่านอาจไม่รู้แนวทาง ไม่ทราบเทคนิค หรือขาดประสบการณ์ในการเขียน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นอุปสรรคในการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการของอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการขาดประสบการณ์ในการทำวิจัย การขาดแรงจูงใจภายใน หรือมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการผลิตผลงานวิชาการหรือผลงานวิจัย ข้อจำกัดจากเพื่อนร่วมงานอาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยของอาจารย์ เมื่ออาจารย์ไม่เกิดแรงจูงใจ ทำให้ขาดสิ่งที่จะผลักดันให้เกิดพฤติกรรม และความพยายามที่จะไปสู่เป้าหมาย จึงทำให้ไม่เกิดการผลิตผลงานวิชาการหรือผลงานวิจัยในที่สุด

นอกจากนี้การมีข้อจำกัดด้านเวลาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่พบว่าเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าเวลาไม่เอื้อต่อการทำ ภาระงานสอนมาก ภาระงานบริหาร และการใช้เวลามากกับกิจกรรมภายในคณะ ทำให้ไม่มีเวลาว่างเพียงพอใน

การคิดหาหัวข้อ หรือเขียนโครงร่างวิจัย ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของสิวลักษณ์ การญจน บัตร สุนมาลย์ มนัสศิริวิทยา เฉลิมศักดิ์ ศรีวรกุลและคณะ (2555) ที่ศึกษาทัศนคติ ความรู้และ ประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยของอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล พบว่า อุปสรรคใน การทำวิจัยคือ ไม่มีเวลาหรือภาระงานมากเกินไป และสอดคล้องกับการศึกษาของนิตยา ศรีพูล และ สมเกียรติ แก้วเกาะสะบ้า (2551) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำวิจัยของอาจารย์มหาวิทยาลัย หาดใหญ่ ผลการวิจัยพบว่า การดำรงตำแหน่งบริหารมีความสัมพันธ์เชิงลบกับพฤติกรรมการทำวิจัย ของอาจารย์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และการศึกษาของจรรยา แก้วใจบุญ (2541) ที่พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาล ในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก เขตภาคเหนือ คือ ไม่มีเวลาเฉพาะในการศึกษาค้นคว้าและวิจัย นอกจากนี้เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2557) ได้กล่าวว่าการผลิตผลงานวิชาการของครูอาจารย์นั้นค่อนข้างยากในการผลิต เนื่องจากต้อง อาศัยเวลา และความพยายามในการค้นคว้าข้อมูล จนกลั่นกรองและเขียนออกมาเป็นผลงานวิชาการ ซึ่งทำให้อาจารย์เกิดความท้อแท้ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นอุปสรรคในการผลิตผลงานวิจัยและผลงานวิชาการ ของอาจารย์ในสถาบันการศึกษา ดังนั้นเวลาที่ไม่เพียงพอเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ขัดขวางการ ผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย เมื่อบุคคลมีภาระอื่นที่ต้องรับผิดชอบ ไม่ว่าจะเป็นภาระงาน ประจำ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายเป็นพิเศษ เช่น ภาระงานด้านบริหาร เป็นต้น รวมถึงภาระที่เกิดขึ้น ภายในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบจึงทำให้บุคคลนั้นไม่สามารถจัดสรรเวลาที่เหลืออยู่ในการผลิต ผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยได้ ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการมีเวลาจำกัดจากภาระงานและ กิจกรรมภายในขณะที่มาก อาจส่งผลทำให้เกิดความอ่อนล้าในการผลิตผลงานวิชาการหรือผลงานวิจัย ที่มีคุณภาพ จึงทำให้ไม่เกิดการผลิตผลงานวิชาการหรือผลงานวิจัย

ข้อจำกัดในระบบและกลไกของสถาบันเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยที่ขัดขวาง การผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าความไม่ชัดเจนในระบบ และกลไกของสถาบันที่เกี่ยวกับนโยบายการสนับสนุนให้ผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยใน เรื่องของเวลาที่อนุญาตให้ลาผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยได้ไม่สอดคล้องกับบริบทของคณะ เนื่องจากการจัดการเรียนการสอนในคณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิคมีทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ อาจารย์ต้องสอนและนิเทศตลอดทั้งปี ไม่มีช่วงเวลาว่างมากพอที่จะสามารถลาเพื่อผลิตผลงานทาง วิชาการหรือผลงานวิจัยตามนโยบายของมหาวิทยาลัยได้ นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า ความไม่ชัดเจนในการให้ข้อมูลด้านการวิจัยหรือการสนับสนุนการผลิตผลงานทางวิชาการหรือ

ผลงานวิจัยเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ตนเองไม่ทำวิจัยหรือผลิตผลงานทางวิชาการ เนื่องจากไม่ได้รับข้อมูลหรือได้รับข้อมูลที่ไม่ชัดเจน มีอาจารย์เพียงบางกลุ่มเท่านั้นที่ได้ข้อมูล ในขณะที่อาจารย์บางกลุ่มไม่ได้รับข้อมูล ผลการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมเจตน์ นาคเสวี อุสมาน ราชฎร์นิยม และอุสนา เจะเลาะ (2553) ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารการวิจัย และด้านเวลาสำหรับการทำวิจัย และด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัย เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในระดับปานกลาง

ส่วนข้อจำกัดจากระบบสนับสนุนช่วยเหลือที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า ถึงแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีแนวทางในการขอทุนที่ชัดเจน แต่ในแต่ละขั้นตอนของการขอทุนมีความยุ่งยาก ไม่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็นการใช้เวลาในการอนุมัติทุน การมีผู้ทรงคุณวุฒิจำนวนมากในการตรวจสอบงานในแต่ละขั้นตอน ทำให้อาจารย์เกิดความไม่แน่ใจว่าตนเองจะสามารถผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยได้ประสบความสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด นอกจากนี้กลุ่มตัวอย่างยังได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับทุนสนับสนุนที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการ บางครั้งอาจารย์ที่ยังขาดประสบการณ์หรือมีประสบการณ์น้อยต้องการเริ่มต้นผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยที่ไม่ซับซ้อน ต้องการทุนสนับสนุนจำนวนไม่มาก แต่ไม่มีทุนสนับสนุนสำหรับชิ้นงานดังกล่าว ทุนวิจัยที่มีต้องการผลผลิตที่เกินความสามารถของอาจารย์ ดังนั้นอาจารย์กลุ่มดังกล่าวจึงไม่กล้าที่จะลงมือทำ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างบางกลุ่มเสนอความคิดเห็นว่า ทุนวิจัยที่ทางมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนมีจำนวนค่อนข้างน้อย ค่าตอบแทนภายหลังการทำวิจัยไม่จูงใจเป็นสาเหตุที่ทำให้ตนเองไม่อยากคิดหรือผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย รวมถึงการขาดหน่วยงานที่ดูแลเรื่องจริยธรรมในการวิจัย และขาดสิ่งสนับสนุนที่จำเป็น ได้แก่ การเข้าถึงฐานข้อมูลวิจัย และโปรแกรมที่จำเป็นในการจัดเก็บข้อมูล เป็นต้น ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคิดเห็นว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่จะทำให้การผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยประสบผลสำเร็จได้ ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของสมเจตน์ นาคเสวี อุสมาน ราชฎร์นิยม และอุสนา เจะเลาะ (2553) ศึกษาเจตคติต่อการวิจัยและปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยอิสลามศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี ที่พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่าปัจจัยด้านผลตอบแทนจากการทำวิจัย เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัยในระดับปานกลาง

ส่วนระบบการช่วยเหลือที่ไม่เอื้อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยที่ถูกระบุว่าเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ ประกอบไปด้วย การขาดผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีเชี่ยวชาญในหัวข้อวิจัยที่อาจารย์ต้องการศึกษา การขาดผู้ชำนาญในประเด็นสำคัญโดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติที่มีประสบการณ์ สามารถให้คำแนะนำได้อย่างชัดเจนในประเด็นที่อาจารย์เกิดความสงสัยหรือไม่แน่ใจ เมื่อขาดสิ่งสนับสนุนดังกล่าว ทำให้อาจารย์เกิดความลังเลในการลงมือผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย เนื่องจากไม่แน่ใจว่าเมื่อตนเองประสบปัญหา ระหว่างการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยแล้ว จะสามารถแก้ปัญหาจนทำให้งานสำเร็จได้นอกจากยังพบประเด็นเกี่ยวกับความคิดเห็นไม่ตรงกันระหว่างพี่เลี้ยงกับนักวิจัย โดยเฉพาะนักวิจัยหน้าใหม่ และความไม่ต่อเนื่องในการช่วยเหลือของพี่เลี้ยงที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า นโยบายของหน่วยงานเกี่ยวกับการมีพี่เลี้ยงให้นักวิจัยหน้าใหม่เป็นสิ่งที่ดี แต่บางครั้งพี่เลี้ยงและนักวิจัยอาจมีความเห็นที่ไม่ตรงกัน เนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานหรือความถนัดในการทำงานแตกต่างกันมาก ส่งผลให้เกิดความขัดแย้งทางความคิด ขาดความต่อเนื่องในการทำงาน จึงไม่เกิดผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของสิริรัตน์ จันทระมโนและคณะ (2556) ที่พบว่าปัจจัยที่เป็นอุปสรรคจากสถาบันต่อความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในส่วนเกี่ยวข้องกับผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย คือ ไม่มีการสรรหาผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำปรึกษาด้านวิชาการอยู่ในระดับมาก และการศึกษาของสิวิลักษณ์ การณจนบัตร สุมนมาลย์ มนัสศิริวิทยา เฉลิมศักดิ์ ศรีวรกุล และคณะ (2555) พบว่า งานวิจัยที่ต้องการความช่วยเหลือ ส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือด้านสถิติ และวิเคราะห์ข้อมูล อาจเป็นไปได้ว่าถ้าหน่วยงานสามารถจัดหาพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ตรงกับนักวิจัย และมีความเห็นไปในทางเดียวกัน รวมถึงดูแลกันอย่างต่อเนื่อง และมีบุคคลที่มีความรู้ความชำนาญเรื่องการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล อาจทำให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยได้

นอกจากนี้การขาดความเชื่อมั่นในระบบการช่วยเหลือภายในสถาบันถูกระบุว่าเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยเฉพาะการขาดความเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่เข้ามาช่วยเหลือ กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า ถึงแม้หน่วยงานจะมีระบบการช่วยเหลือ แต่บุคคลที่เข้ามาช่วยเหลือหรือเป็นที่ปรึกษายังขาดประสบการณ์ หรือบางครั้งไม่สามารถเป็นที่ปรึกษาที่ดีได้ ทำให้เกิดความไม่เชื่อถือและไม่มั่นใจว่างานที่ทำจะบรรลุผลสำเร็จได้ จึงเลือกที่จะไม่ทำ นอกจากนี้ความไม่ชัดเจนในระบบการช่วยเหลือ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการช่วยเหลือที่ไม่ชัดเจน การขาดการช่วยเหลือ



อย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ทำให้เกิดความท้อแท้ และไม่มีกำลังใจ ส่งผลต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลในการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำวิจัย และปัจจัยที่เอื้อต่อการทำวิจัย สามารถร่วมพยากรณ์การทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ได้ ร้อยละ 21.1 อาจเป็นไปได้ว่าการขาดความเชื่อมั่นในระบบการช่วยเหลือภายในสถาบันมีผลต่อแรงจูงใจส่วนบุคคลในการผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัย เมื่อบุคคลขาดแรงจูงใจ บุคคลนั้นก็จะไม่ยากที่จะพัฒนาตนเองหรือพัฒนางานให้บรรลุผลสำเร็จดังที่ตั้งใจ

ข้อจำกัดการเข้าถึงเครือข่ายหรือบุคลากรภายนอกเป็นอีกประเด็นหนึ่งที่ถูกบ่งชี้ว่าเป็นปัจจัยที่ขัดขวางการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยกลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่า การไม่มีเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก โดยเฉพาะเครือข่ายที่สนับสนุนทุนวิจัยหรือหน่วยงานที่สามารถออกใบรับรองจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ ทำให้เกิดความไม่มั่นใจว่าจะสามารถผลิตผลงานทางวิชาการหรือผลงานวิจัยออกมาเป็นรูปธรรมได้ นอกจากนี้ปัญหาอุปสรรคอีกประเด็นหนึ่งคือการทำงานกับหน่วยงานภายนอกมีความยุ่งยากและซับซ้อน เนื่องจากความไม่คุ้นเคยกับระบบหรือรูปแบบการทำงาน ทำให้เกิดความสับสน และไม่มั่นใจในการทำงาน รวมถึงการขาดความร่วมมือจากบุคคลในพื้นที่ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินการวิจัย ส่งผลให้เกิดความกังวลว่างานที่วางแผนไว้จะไม่สามารถปฏิบัติได้จริง ดังนั้นอาจเป็นไปได้ว่าการมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเครือข่ายหรือบุคลากรภายนอก ส่งผลให้อาจารย์ขาดแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย เกิดความไม่แน่ใจว่าจะสามารถผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยได้สำเร็จ

ประเด็นที่ 4 ความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนในการผลิตผลงานวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนให้อาจารย์ผลิตผลงานวิชาการหรือผลงานวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างแสดงความคิดเห็นว่าสามารถกระตุ้นให้อาจารย์ผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยมี 3 ประเด็น คือ กระตุ้นแรงจูงใจภายในบุคคล ปรับระบบกลไกภายในคณะ ปรับระบบกลไกระดับมหาวิทยาลัย โดยมีประเด็นที่น่าสนใจดังนี้

แรงจูงใจภายในบุคคลเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการสนับสนุนเพื่อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัย แรงจูงใจที่ควรได้รับการกระตุ้นคือ การปรับทัศนคติส่วนบุคคลต่อการผลิตผลงานทาง วิชาการและผลงานวิจัยโดยการสร้างความตระหนักต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย และการเพิ่มความรู้ตามความสนใจ สอดคล้องกับการศึกษาของวนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่ศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นแนวทางในการเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยในด้านปัจจัยส่วนบุคคล คือ ควรส่งเสริมและสนับสนุนความรู้และประสบการณ์ในการทำวิจัยให้แก่บุคลากรสายวิชาการที่ไม่มี ผลงาน ซึ่งการเพิ่มความรู้และการเพิ่มประสบการณ์ในการทำวิจัยหรือผลงานทางวิชาการ จะช่วยให้ อาจารย์เกิดความมั่นใจว่าตนเองทำงานได้สำเร็จ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยและการผลิตผลงานทาง วิชาการ เมื่อบุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งประสบผลสำเร็จ บุคคลนั้นจะกระทำสิ่งนั้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลเกิด การผลิตผลงานวิชาการและผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การสร้างทัศนคติที่ดีต่อการผลิตผล งานวิชาการและผลงานวิจัยสำหรับอาจารย์ จะทำให้อาจารย์เกิดความกระตือรือร้นที่จะค้นคว้า เรื่องราวต่าง ๆ เพื่อต่อยอดให้เกิดการผลิตผลงานวิชาการและผลงานวิจัย

การปรับระบบกลไกการทำงานภายในคณะเป็นอีกประเด็นหนึ่งต้องการการช่วยเหลือและ สนับสนุนเพื่อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วยการปรับระบบเพื่อน ช่วยเพื่อน การปรับเปลี่ยนนโยบาย การปรับเปลี่ยนระบบการช่วยเหลือด้านการผลิตผลงานทาง วิชาการและผลงานวิจัย และการปรับปรุงการให้ข้อมูลด้านการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย โดยการปรับระบบเพื่อนช่วยเพื่อนประกอบไปด้วยวางแผนร่วมกันเป็นกลุ่มวิชาและวางแผนร่วมกัน ตามความสนใจหรือความถนัด ในด้านการปรับเปลี่ยนนโยบายของคณะที่ส่งเสริมให้อาจารย์ผลิตผล งานทางวิชาการและผลงานวิจัย ประกอบไปด้วยการปรับเปลี่ยนนโยบายในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริม วางแผนนโยบายการทำงานตลอดทั้งปีให้ชัดเจน ปรับเปลี่ยนนโยบายการสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ นอกจากนี้ระบบการช่วยเหลือเป็นอีกประเด็น หนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างเสนอแนะว่าควรมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและ ผลงานวิจัย ประเด็นที่ควรปรับเปลี่ยนระบบช่วยเหลือประกอบไปด้วย การจัดอบรมให้ตรงกับความ ต้องการ การให้อาจารย์มีโอกาสร่วมกิจกรรมวิจัยมากขึ้น การจัดระบบพี่เลี้ยงให้เหมาะสม การ วางแผนการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ และการกระตุ้นบรรยากาศวิชาการ รวมถึงการปรับปรุงการให้ ข้อมูลเกี่ยวข้องที่ช่วยให้งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ ได้แก่ การจัดทำแนวทางในการทำวิจัยให้

เป็นรูปธรรม และการจัดทำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตามประสบการณ์การทำวิจัยในคณะ เป็นต้น ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของวนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ กลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ให้ข้อเสนอแนะว่า คณะฯ ควรส่งเสริมและให้โอกาสบุคลากรสายวิชาการในการทำวิจัย โดยการให้การสนับสนุน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ทุนวิจัย เวลาในการทำวิจัย กระตุ้นและเสริมสร้างความรู้สึกรักต่อการทำวิจัยให้มากขึ้น โดยการสร้างวัฒนธรรมการทำวิจัยให้เกิดขึ้นภายในคณะอย่างต่อเนื่อง จัดตั้งคณะที่ปรึกษาดำเนินงานวิจัยของคณะอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากหน่วยงานระดับคณะแล้ว หน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีส่วนช่วยในการส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัยของอาจารย์ โดยประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานระดับมหาวิทยาลัยประกอบไปด้วยการปรับโครงสร้างหรือนโยบาย การปรับระบบการช่วยเหลือ การปรับรูปแบบงานวิจัยที่สนับสนุนให้หลากหลาย การเพิ่มแรงจูงใจในการทำวิจัย และการศึกษาวิจัย ซึ่งการปรับโครงสร้างหรือนโยบายที่ช่วยในการกระตุ้นให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย คือ การจัดระบบให้เอื้อต่อการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย และการจัดทากรรณการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ รวมถึงการปรับระบบการช่วยเหลือ โดยการเพิ่มเวลาในการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย การจัดหาผู้เชี่ยวชาญช่วยเหลือ และการมีหน่วยงานสนับสนุนด้านภาษาต่างประเทศ นอกจากนี้การปรับเปลี่ยนรูปแบบงานวิจัยให้มีความหลากหลายและสอดคล้องกับความสามารถของอาจารย์เป็นอีกประเด็นหนึ่งซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการผลิตงานวิจัย ส่งผลให้เกิดผลงานวิชาการตามมา โดยการรูปแบบการวิจัยที่ไม่ซับซ้อนสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่ ทำวิจัยแบบสหสาขา และเน้นการทำวิจัยแบบ R2R อีกประเด็นหนึ่งซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย คือ การเพิ่มแรงจูงใจประกอบด้วย การเพิ่มค่าตอบแทน การกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศวิชาการ การปรับเปลี่ยนวิธีการประเมินความชอบ และการเพิ่มน้ำหนักภาระงานให้ผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย นอกจากนี้มีการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง ในประเด็นจำนวนของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการและความต้องการองอาจารย์เกี่ยวกับการผลิตผลงานทางวิชาการและผลงานวิจัย ผลการศึกษาสอดคล้องกับการศึกษาของสิวลักษณ์ การณจนบัตร สุมนมาลย์ มนัสศิริวิทยา เฉลิมศักดิ์ ศรีวารกุลและคณะ (2555) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติ ความรู้ และประสบการณ์เกี่ยวกับงานวิจัยของอาจารย์แพทย์ คณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่ต้องการความช่วยเหลือด้านสถิติและ

วิเคราะห์ข้อมูล ร่องลงมาคือ ต้องการความช่วยเหลือด้านการเขียนบทความเป็นภาษาอังกฤษ และการเขียนผลงานวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ และการศึกษาของสิริรัตน์ จันทระโนและคณะ (2556) ได้เสนอข้อเสนอแนะในส่วนของผู้บริหารและหน่วยงาน คือ มหาวิทยาลัยควรมีการจัดสัดส่วนภารกิจของอาจารย์ให้เหมาะสมกับการผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่การผลิตผลงานทางวิชาการ ควรมีนโยบายพัฒนาศักยภาพของสำนักวิจัยให้สามารถเป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือในการทำวิจัยจนเสร็จสมบูรณ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม และการศึกษาของวนิดา พิงสระน้อย (2556) ที่ให้ข้อเสนอแนะด้านหน่วยงาน คือ กำหนดนโยบายด้านวิจัยให้ชัดเจน เน้นให้เกิดความคล่องตัว จัดประชุมเพื่อสร้างภาคีเครือข่าย และทำเป็นระเบียบ คำสั่ง แจ้งให้บุคลากรสายวิชาการได้รับทราบนโยบายและแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน จัดการประชุมสัมพันธ์ เผยแพร่ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

### 5.3 ข้อจำกัดของงานวิจัย

การศึกษครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการผลิตผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัยของอาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์แมคคอร์มิค มหาวิทยาลัยพายัพ แต่ข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการผลิตผลงานวิจัย มากกว่าผลงานทางวิชาการ โดยกลุ่มตัวอย่างให้เหตุผลว่า เมื่อไม่เกิดผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการย่อมไม่เกิดขึ้น ดังนั้นผลการวิจัยที่นำเสนอในรายงานครั้งนี้ส่วนใหญ่จึงเป็นผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการผลิตผลงานวิจัย

### 5.4 ข้อเสนอแนะ

#### 5.4.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

##### 5.4.1.1 หน่วยงานระดับมหาวิทยาลัย

1) มหาวิทยาลัยควรจัดทุนสนับสนุนในการทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการให้หลากหลาย โดยคำนึงถึงประสบการณ์ของอาจารย์ เช่น ทุนสนับสนุนสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่หรืองานวิจัยที่มีรูปแบบไม่ซับซ้อน ทุนวิจัยสำหรับงานวิจัยที่ทำแบบสหสาขา เป็นต้น เพื่อกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ

2) มหาวิทยาลัยควรมีการกำหนดให้มีระบบการพัฒนานักวิจัยตามลำดับขั้น เช่น การแบ่งนักวิจัยในองค์กร เป็น 3 กลุ่ม คือ นักวิจัยหน้าใหม่ (อาจารย์จบใหม่) นักวิจัยระดับกลาง และ

นักวิจัยอาวุโส ซึ่งแต่ละกลุ่มมีวิธีการพัฒนาแตกต่างกัน เช่น นักวิจัยหน้าใหม่มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ และให้เขียนโครงร่าง จัดเวทีนำเสนอโครงร่างนอกสถานที่ พร้อมมีวิทยากรช่วยปรับโครงร่าง หรือให้เริ่มจากการทำวิจัยในชั้นเรียน ส่วนนักวิจัยระดับกลางและอาวุโสพัฒนาโดยการให้ไปนำเสนอผลงาน ในเวทีระดับชาติ นานาชาติ เป็นต้น

3) มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เพื่อพิจารณาออกไปรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ให้แก่บุคลากรที่ทำวิจัยเกี่ยวข้องกับมนุษย์ ซึ่งจะทำให้ลดขั้นตอนและระยะเวลาในการติดต่อกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะทำให้เกิดความรวดเร็วในการผลิตผลงานวิจัย

4) มหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายด้านวิจัยให้ชัดเจน ทำเป็นระเบียบ หรือคำสั่ง แจ้งให้อาจารย์ได้รับทราบนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างชัดเจน จัดการประชุมสัมมนา เผยแพร่ ข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ และทันสมัยอย่างต่อเนื่อง

5) มหาวิทยาลัยควรปรับระบบการช่วยเหลือให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เช่น การจัดหาผู้เชี่ยวชาญด้านสถิติ การจัดซื้อฐานข้อมูลที่เอื้อต่อการเข้าถึงบทความวิจัยฉบับเต็ม โดยเฉพาะฐานข้อมูลภาษาอังกฤษ และการจัดซื้อโปรแกรมสำเร็จรูปที่ช่วยสนับสนุนให้การจัดการทางบรรณานุกรม (EndNote) เป็นต้น

6) มหาวิทยาลัยควรมีการจัดตั้งหน่วยงานสนับสนุนด้านภาษาต่างประเทศ เช่น การแปลผลงานวิจัยภาษาไทยจากเป็นภาษาอังกฤษ หรือช่วยตรวจสอบการเขียนบทความภาษาอังกฤษ เป็นต้น

7) มหาวิทยาลัยควรเพิ่มค่าตอบแทนการดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และการเพิ่มน้ำหนักภาระงานให้งานวิจัยและผลงานทางวิชาการ เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

8) มหาวิทยาลัยควรมีกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศวิชาการ โดยการจัดประชุม หรือสัมมนา ร่วมกันพิจารณาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ปัญหาและแนวทางแก้ไขในการผลิตผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัย เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ด้านความร่วมมือการทำวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ

9) มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ที่มีผลงานวิจัยที่สามารถตีพิมพ์ได้ เช่น การติดต่อวารสาร การสมัครสมาชิกวารสาร การพิสูจน์อักษรต้นฉบับที่จะตีพิมพ์ การจัดวางเอกสารต้นฉบับตามระเบียบของวารสาร เป็นต้น

10) มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานที่อำนวยความสะดวกแก่อาจารย์ในการนำเสนอผลงานวิจัย เช่น การติดต่อที่พัก การเดินทาง การลงทะเบียน การจัดทำไวนิล เป็นต้น

11) มหาวิทยาลัยควรมีการจัดรวบรวมข้อมูลแหล่งทุน รูปแบบทุน และช่วงเวลาประกาศให้ทุนในแต่ละปี ทำในรูป “ปฏิทินทุน” เพื่อให้อาจารย์ใช้เป็นข้อมูลในการเตรียมเขียนโครงการวิจัย

12) มหาวิทยาลัยควรมีประกาศหรือประชาสัมพันธ์ให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก รับทราบเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเพื่อให้เป็นที่รู้จัก และเป็นโอกาสในการได้รับการให้ทุนสนับสนุนการวิจัยจากภายนอกหน่วยงาน

13) มหาวิทยาลัยควรมีความร่วมมือที่ดีระหว่างหน่วยงานในพื้นที่ เช่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด หน่วยราชการ เป็นต้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยร่วมกับหน่วยงานอื่น

14) มหาวิทยาลัยควรถูกกำหนดนโยบายให้ชัดเจนและเป็นสายลักษณะอักษรในแต่ละขั้นตอนการสนับสนุนทุนวิจัย หรือการผลิตผลงานทางวิชาการ มีการลดความยุ่งยากในแต่ละขั้นตอนของการขอทุนสนับสนุน เช่น ผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาโครงร่างวิจัย เครื่องมือ และเล่มวิจัยฉบับร่างควรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิกลุ่มเดียวกัน เป็นต้น

15) มหาวิทยาลัยควรเน้นการสร้างเครือข่ายผลิตงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการกับหน่วยงานต่างประเทศ เช่น สถาบันการศึกษา เพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรด้านวิจัยและนักศึกษา เป็นต้น

#### 5.4.1.2 หน่วยงานระดับคณะ

1) คณะฯ ควรมีการปรับเปลี่ยนนโยบายในการเข้าร่วมกิจกรรมเสริม เพื่อให้อาจารย์ได้มีเวลาว่างเพียงพอในการทำวิจัยหรือผลิตผลงานทางวิชาการ

2) คณะฯ ควรวางแผนนโยบายการทำงานตลอดทั้งปีให้ชัดเจน เพื่อให้อาจารย์สามารถวางแผนการทำวิจัยหรือผลิตผลงานทางวิชาการได้

3) คณะฯ ควรกระตุ้นและเสริมสร้างความรู้สึกที่ต่อการทำวิจัยให้แก่อาจารย์ให้มากขึ้น โดยการสนับสนุนการเพิ่มพูนความรู้ ให้อาจารย์มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมวิจัยมากขึ้น และสร้างวัฒนธรรมการทำวิจัยให้เกิดขึ้นภายในคณะอย่างต่อเนื่อง

4) คณะฯ ควรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์

5) คณะฯ ควรปรับเปลี่ยนระบบการช่วยเหลือให้สอดคล้องกับความต้องการของอาจารย์ เช่น จัดอบรมให้ตรงกับความต้องการ จัดระบบพี่เลี้ยงให้เหมาะสม การวางแผนการช่วยเหลืออย่างเป็นระบบ และการกระตุ้นบรรยากาศวิชาการ เป็นต้น

6) คณะฯ ควรปรับปรุงการเผยแพร่ข้อมูลด้านการวิจัยให้อาจารย์ทุกคนในคณะรับทราบอย่างทั่วถึง โดยการจัดทำแนวทางในการทำวิจัยให้เป็นรูปธรรม และการจัดทำรายชื่อผู้เชี่ยวชาญตามประสบการณ์การทำวิจัยในคณะ

7) คณะฯ ควรจัดตั้งคณะที่ปรึกษาด้านงานวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดภาระงานให้แก่ที่ปรึกษาอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการทำงานอย่างต่อเนื่อง

8) คณะฯ ควรมีการจัดประชุม หรือสัมมนาร่วมกันพิจารณาแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น ปัญหาและแนวทางแก้ไข เพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและอาจารย์ด้านความร่วมมือการทำวิจัย

#### 5.4.2 ข้อเสนอแนะสำหรับอาจารย์

1) เพิ่มเติมความรู้และเพิ่มประสบการณ์ในการทำวิจัยหรือผลงานทางวิชาการ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าตนเองทำงานได้สำเร็จ มีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการ

2) กระตุ้นตนเองให้เห็นความสำคัญของการทำวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ เพื่อให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำวิจัยและผลิตผลงานวิชาการ

3) กระตือรือร้นในการติดต่อหรือสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก เพื่อประชาสัมพันธ์หน่วยงานและเพิ่มโอกาสในการได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอก

#### 5.4.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาอาจารย์ให้เกิดงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ  
อย่างเป็นรูปธรรม
- 2) ศึกษากลยุทธ์ในการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการของ  
อาจารย์
- 3) ศึกษาวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพควบคู่กัน เพื่อให้เกิดภาพที่ชัดเจนมาก  
ขึ้น
- 4) ศึกษาวิจัยเปรียบเทียบกับอาจารย์คณะอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย หรือระหว่าง  
มหาวิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัยที่มีผลงานวิจัยหรือผลงานทางวิชาการผ่านเกณฑ์ เพื่อนำมาเป็นข้อมูล  
ในการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาอาจารย์