

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การวิจัยเป็นวิธีการในการค้นคว้าหาความรู้ความจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ตามธรรมชาติอย่างมีระบบ มีการควบคุม โดยใช้การสังเกตเหตุการณ์ต่าง ๆ มีการวิพากษ์วิจารณ์โดยมีทฤษฎีและสมมุติฐานเป็นแนวทางในการศึกษา และเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์เหล่านั้น เป็นการค้นคว้าหาความรู้ความจริงโดยมีขั้นตอนและระบบที่สามารถตรวจสอบได้ ลักษณะสำคัญที่ทำให้กระบวนการวิจัยเป็นกระบวนการวิทยาศาสตร์ และแตกต่างไปจากวิธีการค้นหาความจริงวิธีอื่น ๆ ก็คือ การวิจัยนั้นเกิดจากลักษณะสองด้านที่ดำเนินควบคู่กันไปเสมอ คือจะต้องมีการใช้ทั้งเหตุผลและข้อเท็จจริงประกอบกัน เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปของการวิจัย (Kerlinger, 1986; บัญชา ชื่นชม, 2541) การวิจัยเป็นกิจกรรมทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับโดยทั่วไปแล้วว่าเป็นวิธีการหรือเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาวิชาการให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

นอกจากนี้การทำวิจัยยังเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดการคิดและแสวงหาคำตอบสำหรับปัญหาต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาตัวครู อาจารย์ และพัฒนาการศึกษาไปอย่างต่อเนื่อง เพราะครู อาจารย์ที่ทำวิจัยจะมีความสามารถในการเสาะแสวงหาความรู้และกระบวนการทำวิจัยเป็นอย่างดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (Arend, 1994; หิตนา แซมมณี, 2540) และจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการทำวิจัยและการสอน พบว่า ความสามารถในการสอนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการทำวิจัย กล่าวคือ อาจารย์ที่มีความสามารถในการทำวิจัยมากก็จะมีความสามารถในการสอนมากด้วย (Hattie and Marsh, 1996)

สถาบันอุดมศึกษาจึงถือว่า การวิจัยเป็นภาระกิจที่สำคัญประการหนึ่งของสถาบันอุดมศึกษา เนื่องจากการวิจัยเป็นกระบวนการที่จะนำไปสู่การบุกเบิกและแสวงหาความรู้ที่มีคุณค่าแก่สังคม ขณะเดียวกันบุคลากรของสถาบันการศึกษาที่จะได้เพิ่มพูนสติปัญญาและสามารถถ่ายทอดความรู้ ตลอดจนนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ให้เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของสังคม ซึ่งมีความสำคัญเทียบเท่ากับการสอน (Appelby, 1973) การวิจัยจึงควรได้รับการสนับสนุน และแสวงหาแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้มีความเหมาะสมอยู่เสมอ ด้วยความเป็นจริงที่ว่าสถาบันอุดมศึกษาเป็นสถาบันที่มีความพร้อมในการทำวิจัยมากกว่าสถาบันอื่นๆ กล่าวคือเป็นสถาบันที่อยู่ในฐานะเป็นผู้นำและมีความเป็นเลิศทางวิชาการ เป็นแหล่งรวมนักวิชาการ รวมทั้งมีอิสระและเสรีภาพทางวิชาการอย่างเพียงพอแก่การทำวิจัย ดังนั้นสถาบันอุดมศึกษาจึงมีความเหมาะสมในการเป็นผู้นำสำหรับดำเนินงานทางด้านการศึกษาวิจัย

สถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่งทั่วประเทศไทยในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่หลักในการให้การศึกษาระดับปริญญาตรี ทำการวิจัย บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอดและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครู และส่งเสริมวิทยฐานะครู (พระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ, 2538) ได้ตระหนักถึงความสำคัญและมองเห็นประโยชน์ของการทำวิจัย จึงได้มีการส่งเสริมให้อาจารย์ในสถาบันราชภัฏมีการทำวิจัย ทั้งงานวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และงานวิจัยเพื่อพัฒนาสนองต่อความต้องการของชุมชน โดยมีการปรับตัวให้เป็นศูนย์วิจัย และพัฒนา (research and development center) เพื่อส่งเสริมวิชาการให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ การทำวิจัยทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏเป็นแนวทางหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาองค์ความรู้ภายในศาสตร์ที่เอื้ออำนวยต่อการผลิตบุคลากรตามหลักสูตรสาขาวิชาการต่าง ๆ ที่เปิดสอนในสถาบันราชภัฏ และจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการผลิตบุคลากรสาขาการศึกษา ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้สำเร็จการศึกษาเป็นผู้ที่มีความรู้และเทคนิควิธีที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ มีเจตคติที่ดีต่อการเป็นครู มีความรัก ความศรัทธาในวิชาชีพครู มีคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์พัฒนาตนเองอยู่เสมอ รวมทั้งตระหนักในคุณค่าของการพัฒนาสังคม รักษาเอกลักษณ์ และวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ และมีความสำนึกในความเป็นคนไทย (กรมการฝึกหัดครู, 2536) นอกจากนี้ ยังเป็นการเอื้ออำนวยประโยชน์ต่อการปรับปรุงและพัฒนาบทบาทของสถาบันราชภัฏ เพื่อการเป็นสถาบันอุดมศึกษาของท้องถิ่นอย่างแท้จริง

การดำเนินการวิจัยด้านการวิจัยของสถาบันราชภัฏได้ดำเนินการอย่างกว้างขวาง และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง แต่เท่าที่ผ่านมสถาบันราชภัฏยังประสบกับปัญหาในด้านการทำวิจัยของอาจารย์ ดังจะเห็นได้จากผลการสรุปผลงานบุคลากรกรมการฝึกหัดครูด้านการวิจัย พบว่า อาจารย์มีการทำผลงานด้านการวิจัยอยู่ในระดับที่น้อยมาก กล่าวคือนับตั้งแต่มีการจัดสรรทุนอุดหนุนการวิจัยให้กับบุคลากรในปีงบประมาณ 2521 - 2536 มีผู้เสนอโครงการวิจัยและได้รับทุนปีละไม่เกินร้อยละ 2 จำนวนมากที่สุดคือปีงบประมาณ 2531 มีอาจารย์ทำวิจัย 83 คน จากอาจารย์ทั้งหมด 5,865 คน คิดเป็นร้อยละ 1.42 รองลงมาคือปีงบประมาณ 2526 มีอาจารย์ทำวิจัย 77 คน จากอาจารย์ทั้งหมด 5,462 คน คิดเป็นร้อยละ 1.41 (จิตรวภา กุลทศบุตร, 2535) ไพโรจน์ แสงจันทร์ (2527) ได้ศึกษาสภาพการทำวิจัยและความต้องการในการทำงานวิจัยของอาจารย์วิทยาลัยครูกลุ่มภาคกลาง พบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ขาดความเชื่อมั่นในการทำวิจัย กล่าวคือ ตัวอาจารย์เองเห็นว่าความรู้ด้านเทคนิควิธีวิจัยที่ตนเองศึกษามายังไม่เพียงพอกับการทำวิจัยได้ ประกอบกับอาจารย์ที่จบมาส่วนใหญ่จะไม่ได้ทำการวิจัยเมื่อกลับมารับปฏิบัติงาน จึงทำให้ความรู้ที่ศึกษามาขาดการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดความไม่สนใจ และคิดว่าตัวเองยังมีความรู้ทางด้านการวิจัยน้อย วิเชียร เกตุสิงห์ (2536) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สถานภาพของการวิจัยทางการศึกษาในประเทศไทย ในด้านหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ผู้ทำวิจัยกลุ่มใหญ่ที่สุดคือ 1 ใน 4 (ร้อยละ 23) เป็นอาจารย์สอนอยู่ในมหาวิทยาลัย รองลงมาคือกลุ่มที่สังกัดกรมสามัญศึกษา (ร้อยละ 16.2) สังกัดกรมการฝึกหัดครู (ร้อยละ 8.9) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (ร้อยละ 8.6) ในด้านจำนวนผู้ร่วมทำวิจัย พบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่มีผู้วิจัยคนเดียว (ร้อยละ 79.6) มีผู้ร่วมทำวิจัย 1 คน (ร้อยละ 6.5) มีผู้ร่วมทำวิจัย

2 คน (ร้อยละ 4.1) มีผู้ร่วมทำวิจัย 3 คน (ร้อยละ 3.5) และมีผู้ร่วมทำวิจัยมากกว่า 3 คน (ร้อยละ 6.3) จะเห็นได้ว่าการทำวิจัยของอาจารย์ยังไม่มี การติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนทางวิชาการ ไม่มี พฤติกรรมในการร่วมกันสร้างความรู้เรียนรู้จากกันและกัน ระบบการจัดการงานวิจัยเป็นงานเฉพาะบุคคล การริเริ่มงานวิจัยเริ่มจากนักวิจัยแต่ละคน ไม่ได้ใช้วิธีการจัดการให้เกิดโครงการวิจัย และเกิดการรวมตัวเป็น ทีมนักวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาร่วมกันจึงทำให้ผลงานวิจัยมีลักษณะกระจัดกระจายอยู่ตามหน่วยงานต่าง ๆ และไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ไม่สามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้เท่าที่ควร (กระทรวงศึกษาธิการ, 2534 ; วิจารณ์ พานิช, 2540)

จากปัญหาดังกล่าวจึงได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้อาจารย์ในสถานศึกษาต่าง ๆ มีการรวมตัวกันทำ วิจัยเป็นทีม เพื่อให้ผลงานวิจัยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ประกอบกับ ปัญหาต่าง ๆ ในโลกปัจจุบันนี้มักจะเป็นปัญหาที่ซับซ้อน เกินกำลังสติปัญญาของนักวิจัยเพียงคนเดียวจะทำให้ เสร็จได้ในเวลาอันควร การทำวิจัยเป็นทีมจะทำให้ให้นักวิจัยได้มีการปรึกษาหารือ วางแผนการทำวิจัยร่วมกันและ เปิดโอกาสให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เป็นการเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำวิจัย และยังทำให้งานวิจัยที่ใหญ่และยากสำเร็จได้ในเวลาอันสั้น (Fox, 1984 ; ชัดติยา กรวรรณสุต, 2530 ; ประพนอม สุรัสวดี, 2538) การทำวิจัยเป็นทีมเป็นการสร้างนักวิจัย ใหม่ ๆ ให้ได้เรียนรู้การวิจัยจากการปฏิบัติ การสังเกตจากผู้มีประสบการณ์ในทีม เกิดการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในทีม . (ลิปพนนท์ เกตุทัต, 2538) การสนับสนุนให้ได้ฝึกการทำวิจัยกับ หัวหน้าทีมที่มีความสามารถสูงนั้น เป็นการช่วยเหลือนักวิจัยผู้เริ่มต้นที่ดีที่สุด (วิจารณ์ พานิช, 2540) นอกจากนี้การที่บุคคลได้มีโอกาสรวมกลุ่มกันทำงาน จะช่วยให้บุคคลนั้นได้เรียนรู้จากผู้อื่น เกิดการพัฒนา ตนเอง ในขณะเดียวกันการพัฒนา ตนเองของแต่ละบุคคลก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาของกลุ่มตามไปด้วย (ทิตานา แชมมณี, 2522)

การทำวิจัยเป็นทีมถือได้ว่าเป็นลักษณะหนึ่งของการทำงานเป็นทีม คือ เป็นการทำงานร่วมกันของ บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป โดยมีเป้าหมายร่วมกัน มีการประสานงาน ตัดสินใจ วางแผน สนับสนุนกัน เพื่อให้งานที่ตนรับผิดชอบนั้น บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งใจ (ศิริวรรณ โกมุติกานนท์, 2536 และ ชุตินา มาลัย, 2538) แนวคิดเกี่ยวกับการนำกระบวนการกลุ่ม หรือการสร้างทีมงานมาใช้ในองค์กรหรือในหน่วยงานนั้น มีมานานแล้ว แต่ในปัจจุบันมีบทบาทและความสำคัญมากขึ้น มีการสร้างทีมงานให้คนทำงานร่วมกันโดยใช้ กระบวนการกลุ่ม ทั้งในหน่วยงาน องค์กร และบริษัทต่าง ๆ (Guzzo, 1995) แต่อย่างไรก็ดีการส่งเสริม ผลักดันให้มีการทำงานร่วมกันเป็นทีม อาจจะได้ผลลัพธ์หรือไม่ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการก็ได้ ดังจะเห็นได้ จากองค์กรหลายแห่งที่ไม่ประสบผลสำเร็จในการสร้างและพัฒนาทีมงาน เนื่องจากมีปัญหาและอุปสรรคหลาย ประการ ดังเช่นงานของ ไดเออร์ (Dyer, 1983) ซึ่งเสนอปัญหาในการสร้างและพัฒนาทีมงานไว้ว่า 1). ไม่รู้ว่า จะสร้างและพัฒนาทีมงานได้อย่างไร จึงไม่รู้จะเริ่มต้นกันอย่างไร ในลักษณะเช่นใด จึงมักใช้วิธีการลองผิด ลองถูก ทำให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมขาดทิศทางที่ชัดเจน และมีการสูญเปล่าเกิดขึ้นโดยไม่จำเป็น

- 2). ไม่เข้าใจเรื่องระบบการให้รางวัล ได้แก่ ฝ่ายบริหารเองไม่เข้าใจหรือไม่ให้ความสำคัญต่อการสร้างระบบการจูงใจ ทำให้การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมมักจะมีการสะดุดหยุดยั้งอยู่เสมอ 3). ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าการทำงานเป็นทีมไม่มีความจำเป็น ทำงานคนเดียวก็ได้และรู้สึกได้ว่าการทำงานเป็นทีมทำให้เสียเวลา 4). ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูง ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า มีการสูญเสียทั้งด้านงบประมาณค่าใช้จ่าย เวลา และกำลังคนไปในการผลักดันให้เกิดการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นักวิชาการต่าง ๆ จึงหันมาสนใจศึกษาแนวทาง วิธีการสร้างเสริมการทำงานเป็นทีมกันอย่างแพร่หลาย ในด้านกระบวนการทำงานเป็นทีม ทิศนา ชัมมนี (2537) และ อุทัย บุญประเสริฐ (2532) มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ควรจะประกอบไปด้วยขั้นตอนที่สำคัญ ๆ คือ 1). การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงาน ให้สมาชิกทุกคนในทีมมีส่วนร่วมในการกำหนดจุดมุ่งหมายและเข้าใจตรงกัน 2). การวางแผนการทำงาน มีการแบ่งงานและมอบหมายงานตามความเหมาะสม 3). การปฏิบัติงานตามแผน ได้แก่ การติดตามงาน การจูงใจให้ผู้ร่วมทีมมีกำลังใจในการทำงาน 4). การประเมินผลและการปรับปรุงงาน เพื่อเป็นกรอบกำกับการติดตามผลการดำเนินงาน และสรุปการปฏิบัติงานทั้งหมด และรายงานผลให้ทราบถึงความสำเร็จของงาน

ในด้านปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมนั้น Campion และ คณะ (1993) ได้ศึกษาเกี่ยวกับลักษณะที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานและผู้บริหารในบริษัทเกี่ยวกับเงินทุน จำนวน 80 ทีม พบว่าลักษณะที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม คือ 1). รูปแบบการทำงาน ได้แก่ การบริหารตนเอง การมีส่วนร่วมในการทำงาน การแบ่งงาน 2). องค์ประกอบของทีม ได้แก่ ลักษณะที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีม ความยืดหยุ่นในการทำงาน และขนาดของความสัมพันธ์ภายในทีม 3). บริบทในการทำงาน เช่น การฝึกอบรม การได้รับการสนับสนุน การติดต่อสื่อสารและการร่วมมือระหว่างกลุ่ม 4). กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการทำงานที่เข้มแข็ง การสนับสนุนจากสังคม การแบ่งงานอย่างเหมาะสม การติดต่อสื่อสารและการร่วมมือภายในกลุ่ม

สำหรับการศึกษายายได้สังคมวัฒนธรรมของไทย ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) ได้ศึกษา เรื่อง "วัฒนธรรมการทำงานของคนไทย" พบว่า คนไทยมีสมรรถภาพในการทำงานคนเดียว ซึ่งเป็นความสามารถเฉพาะตัว เพราะการทำงานคนเดียวมีโอกาสได้แสดงฝีมือได้เต็มที่ มีลักษณะของการมุ่งตนเอง ผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุด โดยความเชื่อว่าการทำงานคนเดียวทำงานได้คล่องตัวกว่า มีอิสระสบายใจ และได้รับผลตอบแทนเต็มที่ คนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม อะไรก็ตามที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายของกลุ่มในระยะยาว งานนั้นมักจะล้มเหลว เพราะเกิดจากตัวของตัวเอง ที่ไม่ผูกพันกับสังคมหรือสถาบัน มีความรู้สึกตามสบายไม่ผูกพันกับสิ่งที่ลดความสบายลง ยัวร์ตัน รัตนาคินทร์ (2528) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ พบว่า ปัจจัยด้านปัจเจกบุคคล ได้แก่ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม แต่ความชำนาญเฉพาะด้านและประสบการณ์

การทำงานมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ส่วนปัจจัยด้านสัมพันธภาพ พบว่า การดำเนินงานร่วมกันตามขั้นตอนต่าง ๆ และความร่วมมือกัน มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม และปัจจัยด้านโครงสร้าง ได้แก่ ความชัดเจนของวัตถุประสงค์ การมอบหมายงาน และบรรยากาศในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ศิริวรรณ โภมุติกานนท์ (2536) ได้ทำการศึกษาสภาพจริงและสภาพที่คาดหวังของการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ พบว่า อุปสรรคและปัญหาในการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ คือ นโยบายไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละวิชาชีพให้ชัดเจน ไม่มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ ขาดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ต่างคนต่างทำ มีปัญหาขัดแย้ง ไม่ยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน ขาดความเข้าใจในลักษณะขอบเขตในการทำงานของแต่ละวิชาชีพ ไม่มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกัน ชุตินา มาลัย (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า อาจารย์พยาบาลที่มีอายุมากขึ้นจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น และมีการทำงานเป็นทีมดีขึ้น ขนาดของกลุ่มไม่มีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีม การมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำสูง มีสัมพันธภาพในทีมสูง จะส่งผลให้การทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาลดีขึ้น

การศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมที่ผ่านมาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาการทำงานที่เป็นงานประจำ เช่น ทีมงานในบริษัท หรือหน่วยงานต่าง ๆ และทีมสุขภาพซึ่งเป็นงานให้บริการทางด้านพยาบาล แต่สำหรับการทำวิจัยเป็นทีมมีเพียง Fox (1984) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการทำวิจัยเป็นทีม ซึ่งเป็นการศึกษาเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของการทำวิจัยคนเดียวและการทำวิจัยเป็นทีม โดยทำการศึกษาเฉพาะการทำงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ในห้องทดลองเพียงอย่างเดียว ยังไม่ได้มีการศึกษาครอบคลุมถึงงานวิจัยทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ วิธีการที่ใช้ในการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการแยกวิเคราะห์ตัวแปรแต่ละตัวที่ส่งผลโดยตรงต่อการทำงานเป็นทีม ไม่ได้มีการวิเคราะห์ในภาพรวมถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ซึ่งขัดต่อความเป็นจริงที่ว่าตัวแปรต่าง ๆ ที่เป็นปรากฏการณ์ทางด้านสังคม จิตวิทยา และการศึกษานั้น มักจะพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่โดยธรรมชาติอยู่แล้ว (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540) จากลักษณะการวิจัยในอดีตที่ยังขาดความสมบูรณ์ในด้านกระบวนการวิจัย ประกอบกับยังไม่ได้มีการศึกษาการทำวิจัยเป็นทีมในบริบทของสังคมวัฒนธรรมไทย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งเป็นสถาบันราชภัฏที่มีนโยบายทางด้านการวิจัยอย่างเด่นชัด และเป็นศูนย์กลางทางด้านการวิจัยของสถาบันราชภัฏทั้ง 36 แห่งทั่วประเทศ (กรมการฝึกหัดครู, 2535) นอกจากนี้ยังเป็นสถาบันราชภัฏที่มีแนวโน้มการทำวิจัยเป็นทีมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (ข้อมูลการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2541) โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นแนวทางที่ให้ความเหมาะสมมากกว่าในการทาคอัมพิบาย และความเข้าใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ทางสังคมที่สลับซับซ้อนได้ดียิ่งขึ้น (นิศา ชูโต, 2540) เพื่อให้เห็นถึงสภาพและลักษณะการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ในด้านกระบวนการตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ ผลที่ได้จะเป็นแนวทาง

ที่สำคัญแก่อาจารย์ที่สนใจจะทำวิจัยเป็นทีมได้นำไปประยุกต์ใช้ และยังเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหารและ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการสนับสนุนทางด้านการวิจัยแก่อาจารย์ในสถานศึกษาต่าง ๆ ได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทาง ในการตัดสินใจ และวางแผนพัฒนาศาสตร์ทางด้านการวิจัยต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนและ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

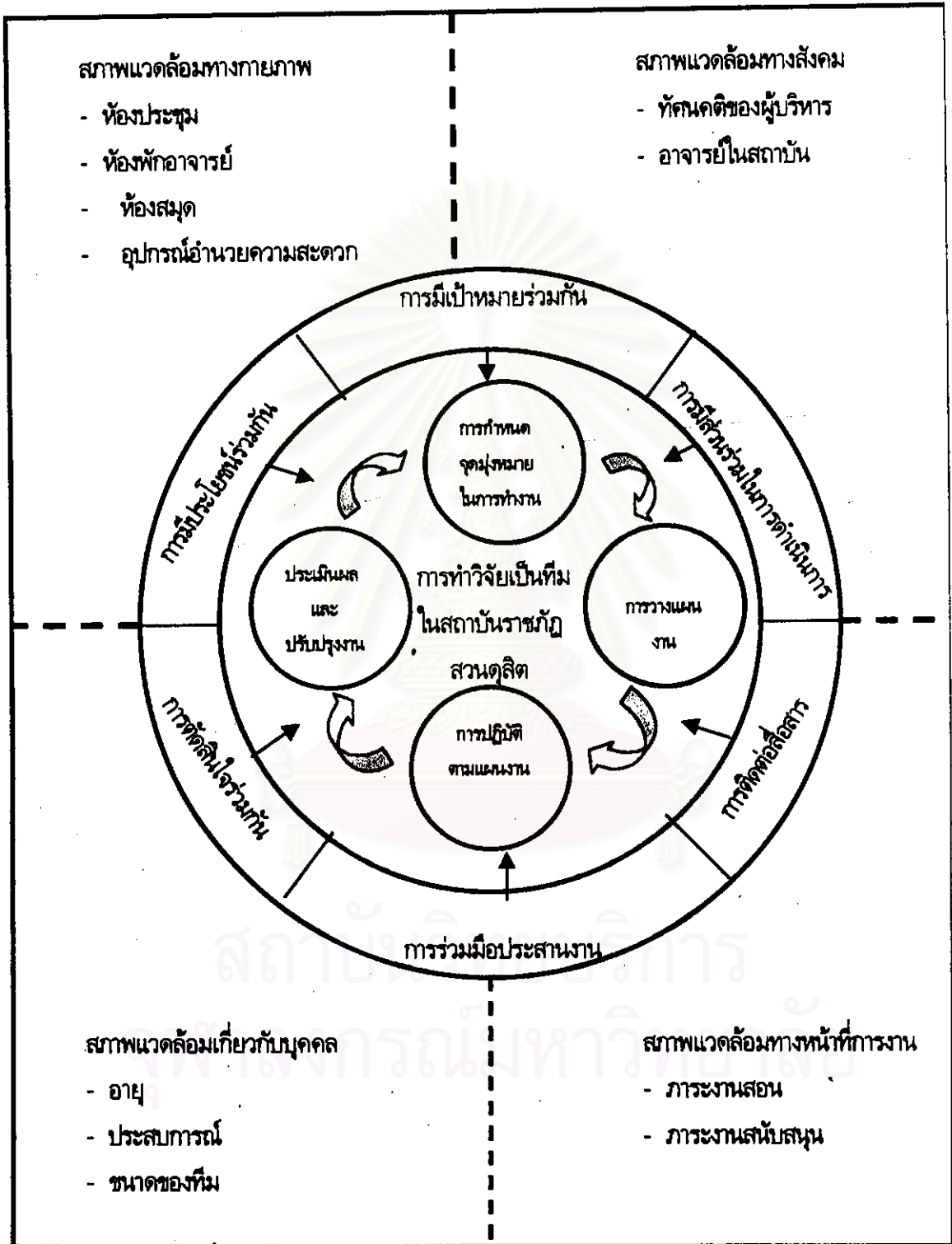
กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาและสังเคราะห์ แนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม จากนักวิชาการ ต่าง ๆ และจากผลงานการวิจัยที่ผ่านมา เพื่อนำมากรอบแนวคิดเบื้องต้นในการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการทำวิจัยเป็นทีม การทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์มีขั้นตอนดังนี้
 - 1.1 การกำหนดจุดมุ่งหมายในการทำงานร่วมกัน
 - 1.2 การวางแผนการทำงาน มีการแบ่งงาน มอบหมายงาน
 - 1.3 การปฏิบัติงานตามแผน .คือ การดำเนินการวิจัย
 - 1.4 การประเมินผลงานและปรับปรุงงานวิจัยร่วมกัน
2. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม มีดังนี้
 - 2.1 ปัจจัยที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การมีเป้าหมายร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงาน การติดต่อสื่อสาร การร่วมมือประสานงาน การตัดสินใจร่วมกัน การมีผลประโยชน์ร่วมกัน
 - 2.2 ปัจจัยทางด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่
 - สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ห้องประชุม ห้องพักอาจารย์ ห้องสมุด อุปกรณ์ ยานพาหนะความสะดวก
 - สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ทัศนคติของผู้บริหาร ลักษณะของอาจารย์ภายในสถาบัน
 - สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับบุคคล เช่น อายุและประสบการณ์ของคนในทีม ขนาดของทีม
 - สภาพแวดล้อมทางหน้าที่การงาน เช่น ภาระงานสอน ภาระงานด้านการสนับสนุนการสอน

กรอบแนวคิดดังกล่าวปรากฏดังแผนภูมิที่ 1 (หน้า 7)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. กรณีศึกษาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ทีมนักวิจัยในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ซึ่งเป็นทีมที่ทำงานวิจัยในช่วงปี พ. ศ. 2539 - 2541 จำนวน 4 ทีม
2. แหล่งของข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้มาจาก เอกสารในการปฏิบัติงานและผลงานวิจัยของสถาบัน และของทีมนักวิจัย หัวหน้าทีม สมาชิกในทีม ผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ และบุคคลอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการวิจัย เช่น นักศึกษา เจ้าหน้าที่

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ หมายถึง ปราวฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำวิจัยร่วมกันของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิตตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ทั้งในด้านการระดมการทำวิจัย และปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม (ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยหมายถึง ทีมนักวิจัยในสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่ทำวิจัยในช่วงปี พ.ศ. 2539 - 2541 จำนวน 4 ทีม)
2. กระบวนการทำวิจัยเป็นทีม หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำวิจัยร่วมกันของอาจารย์ ตั้งแต่การเริ่มต้นรวมทีม การวางแผนการทำงาน การดำเนินการวิจัย จนกระทั่งถึงการสรุปผลและการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์
3. การดำเนินการวิจัย หมายถึง ขั้นตอนต่าง ๆ ในการทำวิจัย ตั้งแต่การกำหนดหัวข้อการวิจัย การศึกษาเอกสารอ้างอิง การสร้างเครื่องมือ การเลือกกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การสรุปและเขียนรายงานผลการวิจัย และการเผยแพร่ผลงานวิจัย
4. ปัจจัยที่สนับสนุนการทำวิจัยเป็นทีม หมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้อาจารย์มีการทำวิจัยร่วมกันเป็นทีม และส่งเสริมให้การทำวิจัยเป็นทีมประสบความสำเร็จ
5. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม หมายถึง เหตุหรือการกระทำใด ๆ ที่ขัดขวางการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ หรือเป็นผลกระทบบังคับให้การทำวิจัยเป็นทีมไม่ประสบความสำเร็จ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. การศึกษาครั้งนี้จะทำให้ได้ทราบถึงลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏซึ่งเป็นกรณีศึกษา ในด้านขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางในการแก้ปัญหา ความรู้ดังกล่าวจะเป็นพื้นฐานและแนวทางที่สำคัญแก่อาจารย์ที่สนใจจะทำวิจัยแบบเป็นทีมได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้จะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏ ข้อมูลที่พบจากการศึกษาเหล่านี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อผู้บริหาร และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการส่งเสริมด้านการวิจัยแก่อาจารย์ในสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ได้ศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจการวางแผนพัฒนาการทำวิจัยเป็นทีมต่อไป

3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นความรู้สำคัญสำหรับผู้สนใจศึกษาเรื่องการทำวิจัยแบบเป็นทีมและการพัฒนาศาสตร์ทางด้านการศึกษาต่อไป



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย