

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "การศึกษาการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ : การวิจัยรายการณสถาบันราชภัฏสวนดุสิต" ครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม (Participant Observation) การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (Informal Interview) และแบบเจาะลึก (In-depth Interview) รวมถึงการวิเคราะห์เอกสาร (Document analysis) ได้แก่ ผลงานวิจัย แบบเสนอโครงการวิจัย ประกาศ บันทึก ฯลฯ ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยเข้าไปเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2541 ถึง วันที่ 31 มีนาคม 2542 รวมระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล 5 เดือน เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพหลายแง่มุม ครอบคลุมสภาพและลักษณะการทำวิจัยเป็นทีม ดังมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ข้อมูลที่ต้องการศึกษาและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต เริ่มตั้งแต่การได้มาของหัวข้อการวิจัยและการคัดเลือกผู้ร่วมทีม การมอบหมายงานและการติดตามงาน การดำเนินการวิจัย การเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ และปัจจัยที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกตแบบมีส่วนร่วม การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และแบบเจาะลึก รวมถึงการวิเคราะห์เอกสาร โดยใช้อุปกรณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ สมุดจดบันทึก เทปบันทึกเสียง และกล้องถ่ายรูป

1.1 การสังเกต (observation) ผู้วิจัยใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วม โดยการเข้าไปช่วยงานในสำนักวิจัยของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ในการสังเกตพฤติกรรมการทำวิจัยเป็นทีม ผู้วิจัยสังเกตในด้านพฤติกรรมด้านแบบแผนพฤติกรรม ความหมาย ความสัมพันธ์ และการมีส่วนร่วมในกิจกรรม มีลักษณะสำคัญดังนี้

1.1.1 การสังเกตพฤติกรรม คือ การสังเกตพฤติกรรมที่อาจารย์แสดงออกมาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การค้นคว้า การสนทนา การพักผ่อน การทำงาน การกระทำระหว่างกันต่อกันของอาจารย์ระหว่างการทำงาน เช่น พฤติกรรมของหัวหน้าทีมในการมอบหมายงาน การติดตามงาน การให้แรงเสริม การสังเกตพฤติกรรมของสมาชิกแต่ละคนในการปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงานกัน พฤติกรรมในการประชุมเรื่องงานวิจัย ว่าสมาชิกแต่ละคนมีพฤติกรรมอย่างไร

1.1.2 การสังเกตแบบแผนพฤติกรรม คือ การนำเอาพฤติกรรมที่เฝ้าดูในข้อ (1.1.1) มาเชื่อมโยงให้เป็นเรื่องที่มีความเกี่ยวพันกัน ว่าจะงานวิจัยที่ทำเป็นทีมมีแบบแผนอย่างไร ในการดำเนินการวิจัยเป็นทีมมีขั้นตอนอย่างไรบ้าง อาจารย์มีแบบแผนพฤติกรรมในการทำวิจัยเป็นทีมอย่างไร เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นปกติหรือไม่ปกติ

1.1.3 การสังเกตความหมาย คือ การสังเกตคำพูดที่แสดงออกของอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีมในการให้ความหมายเกี่ยวกับพฤติกรรมหรือแบบแผนพฤติกรรมในการทำวิจัยเป็นทีม เช่น การออกแบบการวิจัยเป็นแบบใด อาจารย์พิจารณาจากสิ่งใด การทำวิจัยเป็นทีมมีประโยชน์อย่างไร อาจารย์ดูสิ่งใด เรื่องใด อาจารย์ปฏิบัติตามแบบแผนพฤติกรรมของทีมหรือไม่ เพราะอะไร

1.1.4 การสังเกตความสัมพันธ์ คือ การเกี่ยวข้องกับระหว่างเพื่อนอาจารย์ด้วยกัน การเกี่ยวข้องกับนักศึกษา หรือบุคคลที่อยู่ร่วมกัน โดยพิจารณาจากสถานะและบทบาทที่ผู้กระทำฝ่ายต่าง ๆ มีอยู่ เช่น การพูดคุย การให้คำปรึกษา การให้ข้อเสนอแนะ การช่วยเหลือที่เกี่ยวกับการทำวิจัย

1.1.5 การสังเกตการมีส่วนร่วมในกิจกรรม คือ การพิจารณาดูบทบาทของอาจารย์ในการทำวิจัยเป็นทีม มีใครบ้างมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ๆ และมีส่วนร่วมในลักษณะใด เป็นผู้นำหรือผู้คอยให้สนับสนุน ใครมีส่วนร่วมในขั้นตอนไหน เพราะอะไร

1.1.6 การสังเกตฉากและบุคคล คือ รูปแบบทุกสิ่งทุกอย่างภายใต้ "สภาพที่ศึกษา" ซึ่งถือเป็นหน่วยการวิเคราะห์ โดยรวมทั้งลักษณะของสถาบัน ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ วัฒนธรรมการปฏิบัติงาน แนวคิดและทัศนคติของบุคคลในสถาบันเกี่ยวกับการทำวิจัยเป็นทีม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสังเกตควบคู่ไปกับการสัมภาษณ์ เพื่อให้เกิดความถูกต้องของข้อมูล

1.2 การสัมภาษณ์ (Interview) . ผู้วิจัยสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้อย่างกว้าง ๆ โดยเน้นการสัมภาษณ์ที่พยายามศึกษาความจริงจากผู้สัมภาษณ์มากที่สุด กระตุ้นให้ผู้ตอบแสดงกิริยาโดยทันที เพื่อให้ได้ข้อมูลในแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิตที่เป็นจริงจากผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษา การสัมภาษณ์ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

ลักษณะที่ 1 แบบเปิดกว้าง ไม่จำกัดคำตอบ โดยผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ ให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีอิสระที่จะอธิบายแนวความคิดของตนไปได้อย่างอิสระ มีความรู้สึกเป็นธรรมชาติ เช่น "อยากให้อาจารย์พูดถึงประสบการณ์ในการทำวิจัยของอาจารย์ค่ะ" "อาจารย์มีแนวคิดอย่างไรเกี่ยวกับการทำวิจัยเป็นทีม" "ถ้าจะส่งเสริมให้อาจารย์ทำวิจัยเป็นทีม อาจารย์คิดว่าควรส่งเสริมอย่างไรบ้าง"

ลักษณะที่ 2 แบบมีจุดสนใจเฉพาะหรือแบบเจาะลึก (indepth interview) เพื่อค้นหาข้อมูลที่ผู้วิจัยมีความสนใจอยู่แล้วเป็นพิเศษ โดยไม่ปล่อยให้ผู้สัมภาษณ์หันเหไปสนทนาในเรื่องอื่น ๆ เช่น ผู้วิจัยสนใจเรื่องความขัดแย้งที่เกิดจากการทำวิจัยเป็นทีม ก็จะถามว่า "ระหว่างการทำงานเกิดการขัดแย้งกันบ้างไหมคะ" เมื่ออาจารย์ตอบว่ามี ผู้วิจัยก็จะถามต่อว่า "ขัดแย้งกันเรื่องอะไรบ้างคะ" "แล้วแก้ปัญหาอย่างไร" "ผลเป็นอย่างไรคะ ดีหรือไม่ดี" "แล้วเราจะป้องกันไม่ให้เกิดความขัดแย้งอย่างไรดี" ในกรณีที่อาจารย์ตอบว่าทีมของตนไม่มีความขัดแย้ง ผู้วิจัยจะถามว่า "ทีมอาจารย์มีวิธีการทำงานอย่างไร จึงไม่ทำให้เกิดการขัดแย้ง" "อาจารย์คิดว่าทำไมไม่ขัดแย้ง ดี หรือ ไม่ดี อย่างไร"

ลักษณะที่ 3 แบบตะล่อมกล่อมเกลตา (probe) เป็นการสัมภาษณ์เพื่อล้วงความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติที่มีต่อเรื่องที่ให้การสัมภาษณ์ หรือล้วงความจริงจากผู้ให้สัมภาษณ์มากที่สุด โดยเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับรายรับรายจ่าย เรื่องผลประโยชน์ หรือเรื่องปัญหาความขัดแย้ง เช่น ผู้วิจัยอยากทราบข้อมูลเกี่ยวกับผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการทำวิจัย ผู้วิจัยจะใช้คำถามว่า "เงินทุนที่ทางสถาบันให้เพียงพอสำหรับการทำวิจัยไหมคะ" "แล้วถ้ามีเงินเหลือเราต้องคืนให้สถาบันไหมคะ" "ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำวิจัยมากพอที่จะเป็นแรงจูงใจให้อาจารย์ทำวิจัยกันมากขึ้นไหมคะ" "แล้วถ้าทางสถาบันไม่มีทุนให้ อาจารย์จะทำวิจัยไหมคะ" จากคำถามต่าง ๆ ดังกล่าว อาจารย์บางคนก็บอกเล่าให้ผู้วิจัยฟังอย่างเปิดเผยถึงจำนวนเงินค่าตอบแทนที่ได้จากการทำวิจัย อาจารย์บางคนจะตอบว่าได้บ้างแต่ไม่มากเหมือนอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ผู้วิจัยจะถามต่อว่า "ได้ประมาณเท่าไรคะ" อาจารย์บางคนก็ยอมเปิดเผยข้อมูล แต่อาจารย์บางคนก็จะเลี่ยงไม่ตอบคำถาม วิธีการล้วงข้อมูลเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลหลักฐานจากเอกสารของสถาบันและวิธีถามอย่างสุภาพ

ลักษณะการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยใช้จะเน้นลักษณะการสนทนาพูดคุยอย่างเป็นกันเอง โดยผู้วิจัยเริ่มจากการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลในสถาบัน เช่น นักศึกษา เจ้าหน้าที่ อาจารย์ ด้วยการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการในระหว่างที่นักศึกษาจับกลุ่มนั่งคุยกัน ในระหว่างการรับประทานอาหารร่วมกัน หรือในระหว่างการช่วยเหลืองาน เช่น จัดเรียงเอกสาร ในขณะที่สนทนาผู้วิจัยพยายามจับประเด็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์สนใจในประเด็นการสนทนาเรื่องใดเป็นพิเศษ และพยายามเชื่อมโยงเข้าสู่ประเด็นที่ต้องการรู้ซึ่งเป็นเทคนิคเฉพาะตัวของนักวิจัยเอง ในการพิจารณาลักษณะบุคลิกและปฏิกิริยาของผู้ให้สัมภาษณ์ ซึ่งมีความแตกต่างกัน เช่น ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนเป็นคนเปิดเผย ตอบคำถามอย่างจริงใจ ผู้วิจัยก็จะใช้คำถามที่ตรงประเด็น แต่ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนก็พยายามให้ข้อมูลในทางบวกและไม่เปิดเผยข้อมูลทางด้านลบ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการตะล่อมกล่อมเกลตาและใช้คำถามแบบอ้อมที่จะสามารถเชื่อมโยงไปยังประเด็นที่ต้องการรู้ได้

ในการเข้าสนามในระยะแรก ๆ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสนทนาเรื่องทั่ว ๆ ไป และเปิดเผยตนเองเพื่อให้เกิดความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดี ไม่ได้มีการนำสมุดบันทึก เทปบันทึกเสียงและกล้องถ่ายรูปเข้าไปในสนาม จนกระทั่งผู้วิจัยมีความรู้สึกว่ามีคามสนิทสนมกับผู้ให้ข้อมูลแล้ว จึงเริ่มพูดคุยเรื่องประเด็นที่อยากรู้ และขออนุญาตใช้เทปบันทึกเสียง ซึ่งผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่ก็ยินดีให้ความร่วมมือ แต่พบว่าผู้ให้ข้อมูลบางคนถึงแม้จะมีความสนิทสนมกับผู้วิจัยแล้ว แต่ก็ไม่คุ้นเคยกับการบันทึกเทป ผู้วิจัยก็ปรับเปลี่ยนวิธีการโดยใช้วิธีการจดเฉพาะคำสำคัญ (keyword) ระหว่างการสัมภาษณ์ เมื่อสัมภาษณ์เสร็จแล้วก็จะรีบไปหา "มุมสงบ" เพื่อบันทึกรายละเอียด (full field note) อีกครั้งหนึ่ง

1.3 การวิเคราะห์เอกสาร (Documentary analysis)

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการศึกษาจากเอกสารของสถาบัน เช่น ประวัติ นโยบาย สภาพปัจจุบันด้านบุคลากรของสถาบัน เอกสารการปฏิบัติงาน ผลงานวิจัย โครงการวิจัยของอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีม โดยเรียงตามช่วงเวลาในปี พ.ศ. 2539 - 2541 แล้วได้นำมาจัดหมวดหมู่ของข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลประกอบที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสังเกต เมื่อพบความขัดแย้งของข้อมูลจากเอกสาร ผู้วิจัยจะตรวจสอบความถูกต้องโดยการกลับไปสัมภาษณ์ซ้ำ

2. แหล่งของข้อมูล

แหล่งของข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มาจากเอกสารเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและทางวิชาการของกรณีศึกษา เช่น ผลงานวิจัย ผลงานทางวิชาการ ประกาศ บันทึกต่าง ๆ และแหล่งบุคคล ได้แก่ อาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีม ผู้บริหาร เพื่อนอาจารย์ เจ้าหน้าที่และนักศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้

1. แนวทางการสังเกตสถาบัน
2. แนวทางการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบัน
3. แนวทางการสัมภาษณ์หัวหน้าทีมนักวิจัย
4. แนวทางสัมภาษณ์สมาชิกในทีม
5. แนวทางสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่
6. แนวทางสัมภาษณ์เพื่อนอาจารย์
7. แนวทางสัมภาษณ์นักศึกษา
8. แนวทางการวิเคราะห์เอกสารต่าง ๆ ของกรณีศึกษา
9. อุปกรณ์บันทึกเสียงในการสัมภาษณ์และกล้องถ่ายรูป
10. สมุดบันทึก

การสร้างเครื่องมือ

เนื่องจากการวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำความเข้าใจเรื่องที่ศึกษาอย่างลึกซึ้งซึ่งยากได้ปรากฏการณ์ที่เป็นธรรมชาติ ผู้วิจัยไม่สามารถที่จะกำหนดพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างหรือกรณีศึกษาได้ในการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่สำคัญในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสังเกตและการ

สัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ โดยผู้วิจัยเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างกว้าง ๆ ที่ได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา ดังนี้

1. แนวทางการสังเกตสภาพสถาบัน ผู้วิจัยสังเกตเกี่ยวกับ
 - 1.1 สภาพที่ตั้งและชุมชนแวดล้อม
 - 1.2 สภาพภายในสถาบัน
 - 1.3 สภาพปัจจุบันด้านบุคลากร
2. แบบสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบัน เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง ประกอบด้วย ประเด็นเกี่ยวกับการจัดการของสถาบันด้านต่าง ๆ โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเองในสนามวิจัย และอาจมีประเด็นด้านต่าง ๆ เพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้ แนวคำถามมีดังนี้
 - 2.1 การส่งเสริมทางด้านการศึกษาของอาจารย์ในสถาบัน
 - 2.2 การส่งเสริมความรู้และทักษะของอาจารย์
 - 2.3 การจัดแหล่งวิชาการ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการสอน
 - 2.4 กลยุทธ์ในการส่งเสริมการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบัน
 - 2.5 แนวคิด และทัศนคติทางด้านการศึกษา
- 3.แบบสัมภาษณ์หัวหน้าทีมนักวิจัย เป็นแบบกึ่งมีโครงสร้าง โดยแนวคำถามครอบคลุมประเด็นหลัก ดังนี้ แนวคำถามอาจมีประเด็นเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้
 - 3.1 ประวัติการศึกษา และ ประวัติการทำงาน
 - 3.2 การปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอน
 - 3.3 ความร่วมมือในการทำงานกับอาจารย์ท่านอื่น
 - 3.4 เหตุผลของการทำวิจัยเป็นทีม
 - 3.5 กลยุทธ์ในการคัดเลือกผู้ร่วมทีมวิจัย
 - 3.6 แนวทางการหาแหล่งสนับสนุนทุนวิจัย
 - 3.7 กลยุทธ์ในการบริหารทีมวิจัย และการมอบหมายงาน
 - 3.8 ความต้องการการสนับสนุนจากผู้ร่วมงาน และการเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน
4. แบบสัมภาษณ์สมาชิกในทีมนักวิจัย ประเด็นคำถามครอบคลุมดังนี้ อาจมีประเด็นเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้
 - 1.1 ประวัติการศึกษา และ ประวัติการทำงาน
 - 1.2 ทัศนคติต่อการทำวิจัยเป็นทีม
 - 1.3 บทบาทหน้าที่ในการทำวิจัย
 - 1.4 สิ่งที่ได้กับทีมและสิ่งที่ได้รับจากการทำวิจัยเป็นทีม
5. แบบสัมภาษณ์เพื่อนอาจารย์ ประเด็นคำถามครอบคลุมดังนี้ อาจมีประเด็นเพิ่มเติมจากที่กำหนดไว้
 - 5.1 ประวัติการศึกษา และ ประวัติการทำงาน
 - 5.2 การส่งเสริมการทำวิจัยแก่เพื่อนร่วมงาน

5.3 แนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัย

6. แบบสัมภาษณ์นักศึกษา

6.1 เกี่ยวกับการเรียนทางด้านการวิจัย

6.2 กิจกรรมเกี่ยวกับการวิจัย

6.3 การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการวิจัย

7. แบบวิเคราะห์เอกสาร เป็นแบบวิเคราะห์ที่ใช้ศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งผลงานวิจัยของกรณีศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

7.1 ศึกษาเอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผลงานวิจัยของทีมนักวิจัย

7.2 กำหนดประเด็นในการศึกษาดังนี้

- ความสำคัญของเอกสาร/ คำสำคัญ
- ชนิดของเอกสาร
- แหล่งต้นตอเอกสาร
- เนื้อหาโดยย่อ

4. การเตรียมตัวทำงานภาคสนาม

ผู้วิจัยได้เตรียมตัวทำงานภาคสนามโดยได้กำหนดกรอบการสังเกต และแนวคำถามที่จะใช้ในการสัมภาษณ์ โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการทำวิจัยและการทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นกรอบในการสังเกต และการตั้งคำถามในการสัมภาษณ์ เมื่อมีความชัดเจนในประเด็นที่จะศึกษาแล้ว ผู้วิจัยได้เตรียมอุปกรณ์ที่จะช่วยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สมุดโน้ต กล้องถ่ายรูป แอบบันทึกเสียง เครื่องบันทึกเสียง โดยได้ทำการศึกษาและทดลองใช้ เพื่อความมั่นใจและป้องกันการผิดพลาด ตลอดจนเครื่องแต่งกายที่ดูสุภาพเรียบร้อย หลังจากเตรียมอุปกรณ์ต่าง ๆ พร้อมแล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาประวัติและลักษณะของสถาบันจากเอกสาร ศึกษาเส้นทางการเดินทางเข้าสนามที่ใช้เวลาน้อยที่สุด โดยใช้วิธีการถามบุคคลที่รู้จักและคุ้นเคยกับสนาม และวิธีการลองผิดลองถูกด้วยตนเอง ในครั้งแรกที่ผู้วิจัยเดินทางเข้าสู่สนามวิจัยนั้นใช้เวลาถึง 1 ชั่วโมงแต่เมื่อได้ศึกษาเส้นทางแล้ว ผู้วิจัยสามารถเดินทางถึงสนามโดยใช้เวลาน้อยลงคือประมาณ 30 - 45 นาที การศึกษาเส้นทางนี้มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะกรณีที่ต้องเดินทางเข้าสนามทุกวัน เพราะจะทำให้เรามีเวลาอยู่ในสนามมากขึ้น

5. การเริ่มต้นเข้าสู่สนาม

ก่อนที่จะเริ่มต้นเก็บรวบรวมข้อมูลในสนามวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือในการทำวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักวิจัยสถาบันราชภัฏสวนดุสิตอย่างไม่เป็นทางการ โดยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย และลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จะต้องเข้ามาสังเกตและสัมภาษณ์อาจารย์ และช่วยงานในสำนักวิจัย

ประมาณ 6 เดือน เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้ขอข้อมูลเกี่ยวกับการทำวิจัยของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต และได้สำรวจรายชื่ออาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีมในช่วงปี 2539 - 2541 เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ โดยจะศึกษาครอบคลุมถึงขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ของทีมวิจัยตั้งแต่การคัดเลือกผู้ร่วมทีม การคิดหัวข้อการวิจัย จนกระทั่งถึงการเผยแพร่ข้อมูล แนวคิด หักคนคิด และสิ่งที่ได้จากการทำวิจัยเป็นทีมซึ่งกระบวนการทั้งหมดต้องใช้ระยะเวลา 1 - 2 ปี ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกทีมที่ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ช่วงปี 2539 - 2541 ซึ่งมีทั้งทีมที่ได้ดำเนินการเสร็จสิ้นไปแล้ว และทีมที่กำลังอยู่ในช่วงของการดำเนินการวิจัย เพื่อให้ได้มองเห็นโครงสร้างและสภาพต่าง ๆ ได้ชัดเจน และได้ภาพรวมของขั้นตอนการทำวิจัยทั้งหมด จากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นมีอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีมในช่วงปี 2539 - 2541 จำนวน 4 ทีม ผู้วิจัยได้จัดบันทึกรายชื่อของอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีมไว้เพื่อเตรียมศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับตัวอาจารย์แต่ละคน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์และการเข้าถึงข้อมูลของอาจารย์แต่ละคนต่อไป

เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้อำนวยการสำนักวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้นำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยไปทำเรื่องขออนุญาตต่ออธิการบดีสถาบันราชภัฏสวนดุสิตอย่างเป็นทางการอีกครั้งหนึ่ง เมื่ออธิการบดีลงชื่ออนุมัติในหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยแล้ว ผู้วิจัยได้นำหนังสือดังกล่าวอัดสำเนาเก็บไว้เพื่อใช้ขออนุญาตเก็บข้อมูลกับอาจารย์เป็นรายบุคคลต่อไป

6. การเข้าถึงข้อมูล

การเข้าถึงข้อมูลของอาจารย์

ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลโดยเปิดเผยสถานภาพ เริ่มจากการทำความรู้จักกับกลุ่มอาจารย์ในสำนักวิจัยก่อน โดยการแนะนำของผู้อำนวยการสำนักวิจัย และเริ่มเข้าสังเกตการณ์ในสำนักวิจัย โดยผู้วิจัยเข้าไปในสำนักวิจัยในช่วงเช้าเพื่อทักทายอาจารย์และถามว่ามีงานอะไรให้ทำหรือไม่ ถ้ามีงานให้ทำผู้วิจัยก็จะช่วยงานอยู่ในสำนักวิจัย แต่ถ้าไม่มีงานอะไรผู้วิจัยก็จะไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับอาจารย์และนักศึกษากลุ่มอื่น ๆ ในช่วงนี้ผู้วิจัยต้องแสดงให้เห็นให้อาจารย์ในสำนักวิจัยเห็นว่าผู้วิจัยไม่ได้ต้องการตรวจสอบการทำงานของอาจารย์ และมีความจริงใจในการช่วยเหลืองาน ผู้วิจัยจะอยู่ในสำนักวิจัยเฉพาะช่วงที่มีงานให้ทำ เมื่อทำงานเสร็จแล้วผู้วิจัยก็จะไปสังเกตการณ์ตามสถานที่ต่าง ๆ ของสถาบัน เช่น การเดินสำรวจอาคารสถานที่ พูดคุยทักทายนักศึกษาบริเวณม้านั่งอเนกประสงค์ อาคารเรียน ในห้องสมุด และการสร้างความสัมพันธ์กับอาจารย์คนอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในสำนักวิจัย ในช่วงเย็นก่อนออกจากสถาบันผู้วิจัยจะกลับไปสำนักวิจัยอีกครั้งเพื่อพูดคุยกับเจ้าหน้าที่และอาจารย์ ผู้วิจัยปฏิบัติตัวเช่นนี้ประมาณ 2 เดือนจึงเริ่มสนิทสนมกับอาจารย์มากขึ้น สังเกตได้จากการนำงานส่วนตัวมาให้ผู้วิจัยช่วยทำ อนุญาตให้สังเกตการประชุม และให้ผู้วิจัยเข้ามานั่งทำงานในสำนักวิจัยได้ตลอดเวลา

สำหรับอาจารย์คนอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในสำนักวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำความรู้จักโดยการแนะนำของเพื่อน ผู้วิจัย ซึ่งเป็นศิษย์เก่าของสถาบัน จำนวน 2 คน ทำให้รู้จักกับกลุ่มอาจารย์บางส่วน ตรงจุดนี้ได้ข้คิดว่าการเลือกบุคคลที่จะเป็นผู้แนะนำนั้นมีความสำคัญ ผู้วิจัยได้สังเกตเห็นว่าถ้าผู้ให้ข้อมูลมีความสนิทสนมกับผู้แนะนำก็จะได้รับความร่วมมือและยินดีให้ข้อมูล แต่ผู้ให้ข้อมูลบางคนที่ไม่สนิทสนมกับผู้แนะนำก็จะมีปฏิกิริยาเฉยเมย อาจารย์อีกส่วนหนึ่งนั้นผู้วิจัยได้ทำความรู้จักโดยการแนะนำตัวเอง โดยเปิดเผยสถานภาพที่แจ้งวัตถุประสงค์ และลักษณะการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้งขออนุญาตเก็บข้อมูลและเสนอตัวในการช่วยเหลืองานกับกลุ่มอาจารย์ทุก ๆ คน โดยพูดว่า

“ หนูจะมาเก็บข้อมูลที่ประมาณ 6 เดือนค่ะ คงต้องขออนุญาต
แวะมกคุยกับอาจารย์บ้าง เป็นบางโอกาสนะคะ หนูจะช่วยงานอยู่ที่
สำนักวิจัยค่ะ ถ้าอาจารย์มีงานอะไรจะให้หนูช่วยก็ยินดีเป็นอย่างยิ่ง
เลยนะคะ ”

เมื่อได้แนะนำตัวกับกลุ่มอาจารย์แล้ว ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลเบื้องต้นของอาจารย์ เช่น วิชาที่สอน วันเวลาที่สอน โดยได้ข้อมูลจากการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการกับกลุ่มอาจารย์เอง และบางส่วนได้จากการสัมภาษณ์นักศึกษา ข้อมูลด้านประวัติการศึกษาและประวัติการทำงานของอาจารย์บางคนได้จากประวัติในวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาโท หรือปริญญาเอก และบางคนได้ผลจากงานวิจัยที่เก็บไว้ในสำนักวิจัยของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต และจากเอกสารสถานภาพของสถาบัน ข้อมูลเบื้องต้นเหล่านี้มีความสำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อการหาแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มตัวอย่างได้เป็นอย่างดี ผู้วิจัยได้จัดบันทึกข้อมูลเกี่ยวกับประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน สาขาวิชาการที่มีความชำนาญเป็นพิเศษ ข้อมูลส่วนตัว เช่น วันเกิด สถานที่เกิด วิชาที่สอน วันเวลาที่สอน เบอร์โทรศัพท์ สถานที่ทำงานประจำของอาจารย์แต่ละคน เพื่อกำหนดตารางเวลาในการสังเกต หรือช่วงเวลาที่ จะหาโอกาสเข้าไปพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ เช่น

ผู้วิจัยทราบว่า D2 มีชั่วโมงสอนในวันพุธ เวลา 10.00 น. - 12.00 น. และต้องเดินจากศูนย์แนะแนวและสารสนเทศไปสอนที่อาคาร 11 ซึ่งมีระยะทางไกลพอสมควรที่จะพูดคุยได้ ผู้วิจัยจึงนั่งสังเกตอยู่ที่มหานอนใกล้ ๆ กับศูนย์แนะแนวและสารสนเทศ เมื่อเห็น D2 เดินออกมาผู้วิจัยจะรีบเดินตามเข้าไปทักทายเหมือนเป็นการพบกันโดยบังเอิญ และจะเดินพูดคุยไปกับ D2 ในเรื่องเกี่ยวกับการสอน

หรือในกรณีของ C3 ผู้วิจัยทราบว่า C3 ไม่มีชั่วโมงสอนในวันจันทร์ จึงนั่งสังเกตอยู่บริเวณ มหานอนใกล้ ๆ ห้องพักอาจารย์ โดยนั่งปรนอยู่กับกลุ่มนักศึกษาเพื่อไม่ให้เป็นที่สังเกตของอาจารย์ เมื่อเห็นว่า C3 เดินออกจากห้องพักอาจารย์ไปยังห้องสมุด ผู้วิจัยก็จะไปเข้าห้องสมุดแล้วเข้าไปทักทายพูดคุยกับ C3

การพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการในลักษณะนี้ บางครั้งอาจไม่ได้ข้อมูลมากนัก แต่ก็เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มอาจารย์อันจะส่งผลดีต่อการได้ข้อมูลในแนวลึกต่อไป ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ ประมาณ 2 เดือน เมื่อเริ่มคุ้นเคยกับกลุ่มอาจารย์มากขึ้นจึงเริ่มเข้าไปสัมภาษณ์ข้อมูลในแนวลึกตามประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยการนัดหมาย

ขอเวลาในการสัมภาษณ์ประมาณครั้งละ 1 - 2 ชั่วโมง การใช้เวลาในการสัมภาษณ์มากหรือน้อยขึ้นอยู่กับ การมีเวลาว่างของอาจารย์แต่ละคน ผู้วิจัยสัมภาษณ์อาจารย์ในเฉลี่ยประมาณคนละ 2 - 3 ครั้ง

การเข้าถึงข้อมูลของผู้บริหาร

ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลในกลุ่มผู้บริหารด้วยการแนะนำตัวเอง โดยนำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย มาเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูลในสถาบัน โดยได้ชี้แจงถึงวัตถุประสงค์และวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและนัดหมาย ขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ เป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างโดยได้ส่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์ให้ ผู้บริหารทราบล่วงหน้าว่าจะทำการสัมภาษณ์ในประเด็นใดบ้าง ประเด็นในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถาบันเป็น ประเด็นในแนวกว้างซึ่งเป็นภาพรวมของสถาบัน เช่น แนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัย และกลยุทธ์ในการส่งเสริม ให้อาจารย์ในสถาบันทำวิจัย การนำผลการวิจัยมาใช้ประโยชน์ ลักษณะงานวิจัยที่สถาบันสนับสนุนให้อาจารย์ ทำ บทบาทของผู้บริหารต่อการทำวิจัยของอาจารย์ เป็นต้น

การเข้าถึงข้อมูลของนักศึกษา

การเข้าถึงข้อมูลในกลุ่มนักศึกษานั้น ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลโดยเปิดเผยสถานภาพ โดยการแนะนำตัว บอกวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือให้ข้อมูล โดยเข้าไปพักกายและพูดคุยระหว่างที่นักศึกษานั่งคุยกัน บริเวณที่นั่งนอนรอบ ๆ อาคารเรียน หรือในห้องสมุด ตามข้อมูลเกี่ยวกับการสอนของอาจารย์ การประเมิน ผลการเรียน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ความสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับอาจารย์ และการมีส่วนร่วมในการทำวิจัยของอาจารย์ .

การเข้าถึงข้อมูลของเจ้าหน้าที่

ผู้วิจัยเข้าถึงข้อมูลโดยการเปิดเผยสถานภาพ โดยเริ่มทำความรู้จักและสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ใน สำนักวิจัยก่อน หลังจากนั้นจึงมีการแนะนำไปยังเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ ข้อมูลที่ได้จากเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่เป็นข้อมูลจากเอกสาร ส่วนข้อมูลอื่น ๆ เช่น การทำงานของอาจารย์ ความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์ ปัญหาในการทำงานร่วมกับอาจารย์ ได้จากการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการระหว่างการช่วยกันเรียงเอกสาร การเดินออกไปรับประทานอาหารด้วยกันนอกสถาบัน บางครั้งพบว่า เจ้าหน้าที่จะเป็นฝ่ายเล่าเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน ความอึดอัดคับข้องใจให้ผู้วิจัยฟัง ผู้วิจัยจะรับฟัง แสดงความสนใจ และ ป้อนคำถาม การเข้าถึงข้อมูลในกลุ่มเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ใช้วิธีการพูดคุยอย่างไม่เป็นทางการ

7. การสร้างความสัมพันธ์ (Rapport)

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล ซึ่งมีลักษณะส่วนตัวของแต่ละบุคคล โดยใช้เทคนิควิธีการที่แตกต่างกันตามลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูล การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต ผู้วิจัยได้มีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเป็นทีมอยู่ 4 กลุ่มคือ อาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีมจำนวน 4 ทีม ผู้บริหารและเพื่อนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาในแต่ละกลุ่มผู้วิจัยได้สร้างความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันตามสภาพและลักษณะของบุคคล ดังนี้

กลุ่มที่ 1 อาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีม จำนวน 4 ทีม

ผู้วิจัยได้เริ่มสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มอาจารย์โดยการทักทายและพูดคุยในโอกาสต่าง ๆ เช่น ในโรงอาหาร ห้องสมุด สำนักวิจัย หรือการพบกันโดยบังเอิญภายในสถาบัน ในช่วงแรกผู้วิจัยได้ประสบปัญหาในการสร้างความสัมพันธ์กับอาจารย์บางคน เนื่องจากอาจารย์ไม่เข้าใจลักษณะการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพในเรื่องของการสังเกตและการเข้ามามีส่วนร่วมเป็นเวลานาน ในขั้นแรกผู้วิจัยใช้วิธีการอธิบายลักษณะของการวิจัยเชิงคุณภาพ และชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ว่าเพื่อเป็นโยชน์ทางวิชาการต่อส่วนรวม และไม่ได้รับผลกระทบใดต่อผู้ให้ข้อมูล แต่ก็ปรากฏว่าไม่ประสบผลสำเร็จ อาจารย์ยังคงเฉยเมย หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงได้พยายามศึกษาข้อมูลส่วนตัวของอาจารย์ เช่น วันเกิด ผู้วิจัยก็จะแสดงไมตรีโดยนำของขวัญวันเกิดไปให้ เสนอความช่วยเหลือ เช่น หาข้อมูลจากเอกสาร ช่วยพิมพ์งาน ช่วยหาหนังสือ ส่งการ์ดอวยพรในวันปีใหม่ ช่วงนี้ผู้วิจัยต้องมีความเข้มแข็งและอดทนต่อปฏิกิริยาต่าง ๆ พยายามเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวของผู้วิจัย และพยายามหาโอกาสช่วยเหลืองานของอาจารย์ เพื่อให้อาจารย์เกิดความไว้วางใจและเริ่มพูดคุย และให้ผู้วิจัยช่วยเหลืองานความสัมพันธ์กับอาจารย์ประมาณ 2 เดือน อาจารย์จึงเริ่มไว้วางใจและเริ่มพูดคุย และให้ผู้วิจัยช่วยเหลืองานความสัมพันธ์เริ่มดีขึ้นโดยสังเกตได้จากการเปลี่ยนสรรพนามแทนตัวเองของอาจารย์ จากคำว่า "ดิฉัน" เป็นคำว่า "พี่" และเปลี่ยนการเรียกผู้วิจัยจาก "ชื่อจริง" เป็น "ชื่อเล่น" การสร้างความสัมพันธ์ต้องใช้เวลาานไม่น้อยแตกต่างกันไปตามลักษณะของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลและบุคลิกภาพของนักวิจัยด้วย อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลเป็นสิ่งสำคัญยิ่งในการทำวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเฉพาะการวิจัยที่เน้นการสัมภาษณ์เป็นหลัก จากประสบการณ์ในการสัมภาษณ์กลุ่มอาจารย์ การสัมภาษณ์ครั้งแรกในขณะที่ความสัมพันธ์ยังไม่ดีมากนัก อาจารย์มักจะระมัดระวังในการตอบคำถาม เป็นการถามคำตอบคำ ผู้วิจัยต้องตั้งคำถามอยู่ตลอดเวลา เพราะอาจารย์มักจะตอบเฉพาะคำถามโดยไม่มีการขยายความ และให้ข้อมูลเฉพาะในทางบวก บรรยายการสัมภาษณ์ค่อนข้างจะเป็นทางการ แต่ก็พบว่า การสัมภาษณ์ครั้งแรกนี้เป็นจุดเริ่มต้นในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อไป โดยเมื่อจบการสัมภาษณ์แล้วผู้วิจัยจะแสดงความขอบคุณ และเสนอตัวในการช่วยเหลืองาน เช่น ขอขอบคุณอาจารย์มากนะคะที่กรุณาให้ข้อมูล วันนี้ได้ข้อมูล

ที่เป็นประโยชน์จากอาจารย์มากเลยคะ” “มารบกวนอาจารย์บ่อยรู้สึกเกรงใจจังคะ อาจารย์มีงานอะไรที่หนูพอจะช่วยได้กับอณณะคะ ไม่ต้องเกรงใจคะ”

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารและเพื่อนอาจารย์

การสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มผู้บริหารและเพื่อนอาจารย์นั้น ผู้วิจัยได้รับการแนะนำจากอาจารย์ที่เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลบ้าง และส่วนหนึ่งผู้วิจัยก็เข้าไปทักทายและแนะนำตัวด้วยตนเองตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น สำนักวิจัย โรงอาหาร ห้องสมุด ห้องพักอาจารย์

ผู้วิจัย : สวัสดีคะ อาจารย์สอนอยู่คณะอะไรคะ

อาจารย์ : อยู่คณะการจัดการคะ แล้วน้องละคะ

เมื่ออาจารย์มาเยี่ยมงานวิจัยของสำนักวิจัย ผู้วิจัยก็จะทักทายแล้วถามว่า “ทงานวิจัยอยู่หรือคะ” “เจอไหมคะ เดียวหนูช่วยหาให้คะ” “อาจารย์กำลังทำวิจัยอยู่หรือคะ” เมื่อถึงเทศกาลสำคัญ เช่น วันขึ้นปีใหม่ ผู้วิจัยก็จะนำการ์ดอวยพรไปให้ ในบางครั้งผู้วิจัยต้องยอมเสียเวลาเพื่อแลกกับความสัมพันธ์ที่ดี และพึงระลึกอยู่เสมอว่าความสัมพันธ์ที่ดีนั้นไม่สามารถได้มาอย่างง่ายดาย นอกจากความอดทนแล้วผู้วิจัยยังต้องเป็นผู้ที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลในสนามซึ่งมีบุคลิกลักษณะที่แตกต่างกันไป อย่างไรก็ตามสิ่งสำคัญในการสร้างสัมพันธ์ที่ดีคือ “ความจริงใจ” เพราะจะทำให้ผู้วิจัยได้ทั้ง “ข้อมูลที่มีคุณภาพ” และยังได้รับความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

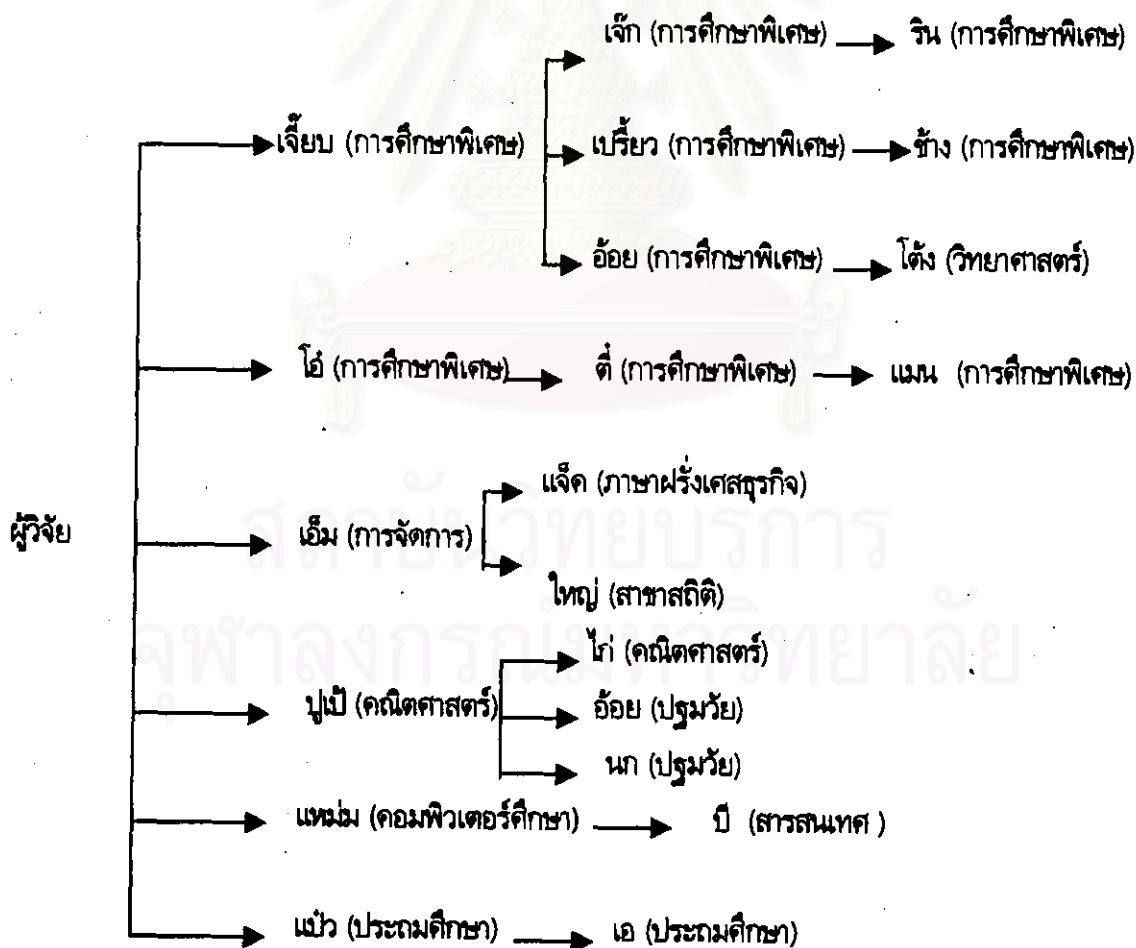
กลุ่มที่ 3 เจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่ในศูนย์และสำนักงานต่าง ๆ ของสถาบันนั้นเป็นผู้ที่ผู้วิจัยสามารถขอข้อมูลจากเอกสารหรือสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกลักษณะของอาจารย์ได้ง่าย ผู้วิจัยได้เริ่มสร้างความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่ในสำนักวิจัย ก่อน โดยการพูดคุย เล่าถึงประวัติ ครอบครัว ของผู้วิจัยเองอย่างเปิดเผย เพื่อให้เกิดความไว้วางใจ การไปรับประทานอาหารร่วมกัน ใช้เวลาประมาณ 1 เดือน จึงเริ่มพูดคุยกันอย่างสนิทสนม และเริ่มมีการแนะนำไปยังกลุ่มเจ้าหน้าที่ในศูนย์และสำนักงานต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น ทำให้สามารถขอข้อมูลต่าง ๆ ของสถาบันได้สะดวกขึ้น ผู้วิจัยช่วยงานเจ้าหน้าที่ทุกอย่างเท่าที่จะทำได้ เช่น เตรียมเอกสาร เตรียมสถานที่เมื่อมีการประชุม การเดินทางสื่อ การพิมพ์งาน หรือเมื่อสถาบันจัดกิจกรรมทำ ส ในวันเสาร์ ผู้วิจัยก็ไปร่วมกิจกรรมช่วยเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดสำนักงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่ นอกจากจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีคุณภาพแล้ว ยังทำให้ผู้วิจัยทำงานในสนามได้อย่างมีความสุขอีกด้วย

กลุ่มที่ 4 นักศึกษา

นักศึกษาในสถาบัน ผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์ด้วยตนเองโดยการเข้าไปพูดคุยตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด โรงอาหาร ที่นั่งม้าหินอ่อนรอบ ๆ ดึก เช่น เมื่อผู้วิจัยเห็นกลุ่มนักศึกษาชาย - หญิง นั่งคุยกัน บริเวณม้าหินอ่อนรอบ ๆ ดึก ผู้วิจัยก็จะเข้าไปทักทายและพูดคุย เช่น "สวัสดีค่ะ น้อง ๆ เรียนอยู่คณะอะไรคะ" "เคยเรียนกับอาจารย์.....ไหมคะ" เมื่อทักทายกลุ่มนักศึกษาแล้วผู้วิจัยจะแนะนำตัวเองว่า "พี่ชื่อทมิฬ นะคะ ตอนนี้ที่เรียนปริญญาโทอยู่ที่จุฬาฯ กำลังทำวิทยานิพนธ์ ต้องมาเก็บข้อมูลที่นี่ประมาณ 6 เดือน ถ้าเห็นพี่เดินไปเดินมาแถวนี้ก็ทักบ้างนะคะ..... น้อง ๆ ชื่ออะไรกันบ้างคะเนี่ย" เมื่อนักศึกษาแนะนำชื่อตัวเอง แล้วผู้วิจัยก็จะชวนคุยต่อเพื่อสร้างความสัมพันธ์ เช่น "มาจากจังหวัดอะไรกันบ้างคะ" "แล้วได้กลับบ้านกันบ่อยไหม" "ทำไมไม่เรียนไกล ๆ บ้านเราละคะ" "มาเรียนที่นี่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากไหมคะ" ผู้วิจัยพยายามพูดคุยแบบเป็นกันเองและแสดงความเป็นพวกเดียวกัน เช่น "ตอนเรียนปริญญาตรีพี่ก็เรียนที่ราชภัฏเหมือนกัน"

ธรรมชาติของนักศึกษาแต่ละคณะวิชาจะมีความแตกต่างกัน นักศึกษาที่ผู้วิจัยสร้างความสัมพันธ์ได้ง่ายที่สุด คือ คณะวิชาครุศาสตร์ เมื่อสนิทกับนักศึกษากลุ่มหนึ่งจนกระทั่งไปเดินซื้อของด้วยกัน หรือตามไปเยี่ยมนักศึกษาที่หอพักใกล้ ๆ สถาบันแล้ว นักศึกษากลุ่มนี้ก็ได้แนะนำเพื่อนนักศึกษาคนต่อ ๆ ไปเพิ่มขึ้น ดังแผนภูมิที่ 3



แผนภูมิที่ 3 การแนะนำกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการแนะนำต่อ

8. การเก็บรวบรวมข้อมูลในภาคสนาม (field research)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย แบ่งระยะเวลาเป็น 3 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 วันที่ 1 ตุลาคม 2541 - 31 ธันวาคม 2541 ในระยะแรกนี้ผู้วิจัยสังเกตสภาพทั่ว ๆ ไปของสถาบัน และศึกษาข้อมูลพื้นฐานของสถาบันในด้านประวัติความเป็นมา แนวนโยบาย ระบบการบริหารงานของสถาบัน ข้อมูลพื้นฐานของกรณีศึกษาทั้ง 4 ทีม ในด้านของประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน และการปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบัน โดยศึกษาและวิเคราะห์จากเอกสารของศูนย์และสำนักต่าง ๆ ในสถาบันและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลโดยการทักทายตามสถานที่ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด โรงอาหาร หรือเมื่อเดินพบปะกันภายในสถาบันและการช่วยเหลืองานในสำนักวิจัย วิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงนี้ส่วนใหญ่เป็นการศึกษาเอกสารและการสังเกต

ช่วงที่ 2 วันที่ 4 มกราคม 2542 - 26 กุมภาพันธ์ 2542 เป็นการศึกษาข้อมูลระดับลึก คือ ข้อมูลเกี่ยวกับมูลเหตุในการทำวิจัยเป็นทีม สภาพและลักษณะการทำวิจัยเป็นทีม เช่น การประชุม การเก็บรวบรวมข้อมูลและลักษณะการปฏิบัติงาน การปฏิสัมพันธ์ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (participant observation) การสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ (formal interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepht interview) และใช้การตะล่อมกล่อมเกล่า (probe) เพื่อเป็นการกระตุ้นให้การเฝ้าศึกษาเปิดเผยข้อมูลของตนเองให้มากที่สุด เช่น ในช่วงแรกเมื่อผู้วิจัยถามถึงเรื่องความขัดแย้งในทีม โดยถามว่า *การทำงานร่วมกันเป็นทีมมีความขัดแย้งเกิดขึ้นบ้างไหมคะ* อาจารย์ส่วนใหญ่มักจะตอบว่า *ไม่มีความขัดแย้ง* ผู้วิจัยจึงเปลี่ยนแนวการตั้งคำถามว่า *เป็นธรรมดาที่การทำงานจะต้องมีความขัดแย้งกันบ้าง ส่วนใหญ่แล้วความขัดแย้งในทีมของอาจารย์เกิดเนื่องจากอะไรคะ* พบว่า ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งเพิ่มขึ้น

ช่วงที่ 3 วันที่ 1 มีนาคม 2542 - 31 มีนาคม 2542 เป็นช่วงของการตรวจสอบข้อมูลและการเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในประเด็นที่ยังไม่มีความชัดเจน โดยใช้วิธีการกลับไปสัมภาษณ์ซ้ำในประเด็นเดิม การตรวจสอบข้อมูลจากเอกสาร และการสังเกตเพิ่มเติมหลังจากที่ได้วิเคราะห์และสรุปข้อมูลแล้ว เพื่อตรวจสอบผลการวิเคราะห์ว่าเป็นอย่างไรที่เข้าใจจริง ๆ

รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 รายละเอียดการเก็บรวบรวมข้อมูลและกิจกรรมการวิจัย

ระยะ/วัน เดือน ปี	เป้าหมายในการศึกษา	การดำเนินการ	เครื่องมือ	จำนวนครั้ง
ระยะที่ 1				
1-26 ตุลาคม 41	พบผู้บริหาร พบกรณีศึกษาทั้ง 4 ทีม (13 คน)	แนะนำตัวและสร้าง ความสัมพันธ์	1. แบบสังเกต 2. แบบบันทึก การ สัมภาษณ์ 3. แบบ	-
26 ตุลาคม 41	เอกสาร กรณีศึกษา (A3)	วิเคราะห์เอกสาร สังเกต	วิเคราะห์ เอกสาร	5
28 ตุลาคม 41	นักศึกษา สถาปนากาน	สัมภาษณ์ สังเกต		4
30 ตุลาคม 41	เจ้าหน้าที่ กรณีศึกษา (C1)	สัมภาษณ์ สัมภาษณ์		4
	เอกสาร	วิเคราะห์เอกสาร		
2 พฤศจิกายน 41	เอกสาร	วิเคราะห์เอกสาร		5
3 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา(A4(ใหม่))	สัมภาษณ์,สังเกต		1
4 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา(A1,C2)	สัมภาษณ์		4
	เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์		
	เจ้าหน้าที่	สัมภาษณ์		
6 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา (C2)	สัมภาษณ์		1
9 พฤศจิกายน 41	สถาบัน	สังเกต		3
	นักศึกษา	สังเกต		
12 พฤศจิกายน 41	การสัมมนา	สังเกต		2
	เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์		
13 พฤศจิกายน 41	การสัมมนา	สังเกต		2
	เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์		
16 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา(C2,C3)	สัมภาษณ์		3
	เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์		

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระยะ/วัน เดือน ปี	เป้าหมายในการศึกษา	การดำเนินการ	เครื่องมือ	จำนวนครั้ง
17 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา (A1,A2) นักศึกษา	สังเกต สัมภาษณ์	1. แบบสังเกต 2. แบบบันทึก	3
18 พฤศจิกายน 41	เอกสาร สภาพสถาบัน	สัมภาษณ์ วิเคราะห์เอกสาร	การสัมภาษณ์ 3. แบบ วิเคราะห์	4
20 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา (D2,C3) นักศึกษา	สังเกต สัมภาษณ์	เอกสาร	3
21 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา (A1,A2)	สังเกตและสัมภาษณ์ สังเกตและสัมภาษณ์		2
23 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา (A,B,D) นักศึกษา	สัมภาษณ์ สังเกต		4
24 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา (A2,A4(ใหม่))	สังเกต		2
27 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา (A1)	สัมภาษณ์		1
30 พฤศจิกายน 41	กรณีศึกษา(A1,A2,A3) นักศึกษา	สัมภาษณ์ สัมภาษณ์		4
1 ธันวาคม 41	กรณีศึกษา (D1)	สัมภาษณ์		1
3 ธันวาคม 41	นักศึกษา	สัมภาษณ์		3
4 ธันวาคม 41	กรณีศึกษา (A5)	สัมภาษณ์		1
8 ธันวาคม 41	กรณีศึกษา (A2) เจ้าหน้าที่	สัมภาษณ์ สังเกต		2
9 ธันวาคม 41	กรณีศึกษา (C2)	สัมภาษณ์		1
22 ธันวาคม 41	กรณีศึกษาที่ม A เจ้าหน้าที่	สังเกต สัมภาษณ์		4
24 ธันวาคม 41	กรณีศึกษา (A , B) นักศึกษา	สัมภาษณ์ สังเกต		6
25 ธันวาคม 41	นักศึกษา	สัมภาษณ์		2
28 ธันวาคม 41	การประชุม (ทีม A)	สังเกต		1
29 ธันวาคม 41	กรณีศึกษา (B2 ,A1)			2
4 มกราคม 42	การประชุม (ทีม A)			1

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระยะ/วัน เดือน ปี	เป้าหมายใน การศึกษา	การดำเนินการ	เครื่องมือ	จำนวน ครั้ง
8 มกราคม 42	เอกสาร กรณีศึกษา (A1,A2) กรณีศึกษา (A4(เก่า))	วิเคราะห์เอกสาร สังเกต สัมภาษณ์	1. แบบสังเกต 2. แบบบันทึก การสัมภาษณ์	4
11 มกราคม 42	กรณีศึกษา (A4(เก่า)) เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์ สัมภาษณ์	3. แบบ วิเคราะห์ เอกสาร	2
12 มกราคม 42	กรณีศึกษา (A4(ใหม่)) เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์ สัมภาษณ์		2
13 มกราคม 42	กรณีศึกษา (A4(เก่า)) กรณีศึกษา (A1 ,D2)	สัมภาษณ์ สังเกต		3
14 มกราคม 42	เจ้าหน้าที่ เอกสาร	สัมภาษณ์ วิเคราะห์เอกสาร		4
18 มกราคม 42	กรณีศึกษา (ทีม B) เพื่อนอาจารย์ เจ้าหน้าที่	สังเกต สัมภาษณ์ สัมภาษณ์		3
20 มกราคม 42	กรณีศึกษา (C1,A1)	สัมภาษณ์		2
21 มกราคม 42	กรณีศึกษา (A1,A2,B2)	สัมภาษณ์		3
25 มกราคม 42	เอกสาร เจ้าหน้าที่	วิเคราะห์เอกสาร สัมภาษณ์		5
26 มกราคม 42	การประชุม (ทีม A)	สังเกต		1
28 มกราคม 42	กรณีศึกษา (ทีม A)	สังเกต		1
29 มกราคม 42	กรณีศึกษา (A3)	สัมภาษณ์		1
2 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (ทีม A)	สังเกต		1
4 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (B3)	สัมภาษณ์		1
5 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (A1)	สัมภาษณ์		1
8 กุมภาพันธ์ 42	การประชุม (ทีม A) เพื่อนอาจารย์	สังเกต สัมภาษณ์		2
9 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (ทีม A)	สังเกต		1
11 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (A3,A2)	สัมภาษณ์		2

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ระยะ/วัน เดือน ปี	เป้าหมายใน การศึกษา	การดำเนินการ	เครื่องมือ	จำนวน ครั้ง
12 กุมภาพันธ์ 42	เจ้าหน้าที่	สัมภาษณ์		1
15 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (A1)	สัมภาษณ์		1
16 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (A4(ใหม่))	สัมภาษณ์		1
17 กุมภาพันธ์ 42	นักศึกษา กรณีศึกษา (A4(เก่า))	สัมภาษณ์		2
18 กุมภาพันธ์ 42	ผู้บริหาร	สัมภาษณ์		3
	เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์		
	นักศึกษา	สัมภาษณ์		
19 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (ทีม A)	สังเกต		5
	กรณีศึกษา (A4(ใหม่))	สัมภาษณ์		
22 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (B1)	สัมภาษณ์		2
	เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์		
23 กุมภาพันธ์ 42	เพื่อนอาจารย์	สัมภาษณ์		1
24 กุมภาพันธ์ 42	ผู้บริหาร	สัมภาษณ์		1
25 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (A1)	สัมภาษณ์		1
26 กุมภาพันธ์ 42	กรณีศึกษา (A4(ใหม่),B2)	สัมภาษณ์		2
1 มีนาคม 42	กรณีศึกษา (A4(ใหม่))	สัมภาษณ์		1
2 มีนาคม 42	เอกสาร	วิเคราะห์เอกสาร		3
	เจ้าหน้าที่	สัมภาษณ์		
4 มีนาคม 42	เอกสาร	วิเคราะห์เอกสาร		4
	เจ้าหน้าที่	สัมภาษณ์		
9 มีนาคม 42	กรณีศึกษา (A3)	สัมภาษณ์		1
15 มีนาคม 42	วิทยากร (ทีม B)	สัมภาษณ์		3
	กรณีศึกษา (A1,A2)	สังเกต		
22 มีนาคม 42	ผอ.สวนดุสิตโพล	สัมภาษณ์		1
24 มีนาคม 42	กรณีศึกษา (A1)	สัมภาษณ์		1
29 มีนาคม 42	นักศึกษา	สัมภาษณ์		5
31 มีนาคม 42	เจ้าหน้าที่	สัมภาษณ์		5
	เอกสาร	วิเคราะห์เอกสาร		

สรุปการเก็บข้อมูลภาคสนามจากตาราง

สังเกต	จำนวน	43	ครั้ง
สัมภาษณ์	จำนวน	97	ครั้ง
ศึกษาเอกสาร	จำนวน	30	ครั้ง
เก็บข้อมูลจากอาจารย์	จำนวน	25	คน
เก็บข้อมูลจากเจ้าหน้าที่	จำนวน	7	คน
เก็บข้อมูลจากนักศึกษา	จำนวน	21	คน

9. การจัดการข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาจากขั้นตอนในการเก็บรวบรวมข้อมูล มาจัดทำการลดทอนข้อมูล ตรวจสอบข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งทั้ง 3 กระบวนการนี้จะทำควบคู่ไปกับกระบวนการในการเก็บรวบรวมข้อมูล และขั้นตอนสุดท้าย คือ นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์มานำเสนอโดยการเขียนรายงานการวิจัย

9.1 การลดทอนข้อมูล (data reduction)

ผู้วิจัยนำข้อมูลบันทึกภาคสนาม (full field note) มาอ่านทบทวนแล้วเลือกจุดที่น่าสนใจและเกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา เขียนใส่การ์ด ลงหัวข้อเรื่อง (categories) เช่น มูลเหตุในการทำวิจัยเป็นทีม การคัดเลือกผู้ร่วมทีม การแบ่งงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำวิจัยเป็นทีม เป็นต้น จากนั้นผู้วิจัยได้จัดแยกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ (files) เพื่อง่ายต่อการสืบค้นและเป็นการตรวจสอบความเพียงพอและความตรงของข้อมูล

9.2 การตรวจสอบข้อมูล

การตรวจสอบข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ (valid and reliable) ตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (triangulation) คือ การได้ข้อมูลจากหลาย ๆ ฝ่ายหรือหลาย ๆ วิธีในการเก็บรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน โดยการสนทนาสอบถามข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล เช่น เพื่อนอาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักศึกษาในเรื่องที่เป็นประเด็นเดียวกัน พร้อมกับสังเกตพฤติกรรมปฏิสัมพันธ์ของกรณีศึกษาในสถาบัน จนกระทั่งได้รับความคิดเห็นในเรื่องนั้นออกมา (shared subjectivity) ตามที่คนในสังคมนั้นเข้าใจและรู้สึก ตัวอย่างเช่น การปฏิบัติงานของ A1 ซึ่งผู้วิจัยสังเกตเห็นว่า A1 เป็นผู้ที่มีความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา และค้นคว้าหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ ผู้วิจัยได้สอบถามข้อมูลจากเพื่อนครู และเจ้าหน้าที่ ได้รับการบอกเล่าดังนี้

" A1 เขาเป็นคนที่อยู่นิ่งไม่ได้ ทำงานตลอด

ทำอะไรเร็วแม้แต่เดินก็ยิ่งเดินเร็วเลย "

(เพื่อนอาจารย์)

“ A1 เขาชอบเล่นอินเทอร์เน็ต เขาใช้เป็นคนอยู่คนเดียว ”

(เจ้าหน้าที่)

นอกจากนี้ผู้วิจัยยังตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งเวลา โดยสังเกตและสัมภาษณ์เรื่องเดียวกันแต่ต่างเวลากัน เช่น ผู้วิจัยสัมภาษณ์ A4(เก่า) เรื่องการคัดเลือกผู้ร่วมทีม ในเวลาที่ต่างกันได้ข้อมูลที่สอดคล้องกัน ดังนี้

“ สิ่งจำเป็นสูงสุดก็คือ วิสัยทัศน์ใน methodo การวิจัย

ความตั้งใจทำงาน ความจริงจังในการทำงาน ”

(สัมภาษณ์ A4(เก่า) / 13 ม.ค. 2542)

“ ถ้าเราจะเอาใครเข้าทีม คนนั้นจะต้องเป็นคนจริงจังในการทำงาน

ทำงานด้วยใจรัก แล้วก็พอมือพื้นฐานทางการวิจัย ”

(สัมภาษณ์ A4(เก่า) / 17 ก.พ. 2542)

การตรวจสอบข้อมูลด้านแหล่งสถานที่ ผู้วิจัยใช้การสังเกตและการสัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกัน แต่ต่างสถานที่ เช่น ผู้วิจัยสัมภาษณ์ A4(เก่า) เกี่ยวกับสาเหตุในการตัดสินใจเข้าร่วมทีมวิจัย โดยสัมภาษณ์ใน ห้องสมุดได้ข้อมูลสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ในห้องพักอาจารย์ ดังนี้

“ตอนแรกพอพี่มาอยู่ที่นี้ ผอ.เขาก็ชวนพี่ไปร่วมทีมทำงานด้วย

ตอนแรกพี่ก็ตั้งใจ พี่ก็ตกลงไปทำทันทีเลย เพราะพี่ชอบทำวิจัย

อยู่แล้ว”

(สัมภาษณ์ A4(เก่า) / 8 ม.ค. 42/ ในห้องสมุด)

“ช่วงปี 38 ที่ได้มาสอนที่นี่ A1 เขาก็มาชวนให้ไปทำงานในสำนักวิจัย

โดยที่พูดคำเดียวเราก็ O.K. เลย เพราะว่าเราอยากทำงานที่เราถนัด

เราชอบทางด้านนี้อยู่แล้วชอบทำงานวิจัย อยากที่จะอยู่ในแวดวงของ

การวิจัยอยู่แล้ว ”

(สัมภาษณ์ A4(เก่า) / 13 ม.ค. 42 /ห้องพักอาจารย์)

การตรวจสอบข้อมูลด้านแหล่งบุคคล ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ในเรื่องเดียวกันแต่ต่างบุคคลกัน เช่น กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ เพื่อนอาจารย์ ผู้บริหาร หรือนักศึกษา ผู้วิจัยสัมภาษณ์อาจารย์ที่ทำวิจัยและนักศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการทำเอกสารอ้างอิง ได้ข้อมูลที่สอดคล้องกันดังนี้

“วรรณคดีที่เกี่ยวข้องก็เหมือนกัน วิทยากรก็จะสอนวิธีเขียน แล้วเราก็ให้งานนักศึกษาไป แต่ละกลุ่มไปเขียนแล้วเอามาส่งที่เรา ”

(สัมภาษณ์ B2 /21 ม.ค. 42)

“อาจารย์เขาแบ่งกลุ่มประมาณ 5-6 คน ให้ไปหาเอกสาร แล้วก็เขียนบทที่ 2 ส่ง ”

(สัมภาษณ์นักศึกษา / 18 ก.พ. 42)

9.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะเริ่มกระทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลทุกวัน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ในแต่ละวันมาอ่านแล้วแยกย่อยเพื่อลงรหัส (Code) และสร้างเกณฑ์หัวเรื่อง (Categories) การลงรหัสข้อมูลในเบื้องต้นนี้เป็นการอ่านแยกย่อยข้อมูลอย่างเป็นระบบ ให้รู้จักข้อมูลอย่างละเอียด (นิตา ซูโต, 2540) ผู้วิจัยลงรหัสโดยการพิมพ์ข้อมูลที่ได้ลงในเครื่องคอมพิวเตอร์และพิมพ์เก็บไว้ในแฟ้ม 1 ชุด และอีก 1 ชุดนำมาตัดแยกย่อย และปะแยกไว้ตามรหัสของหัวเรื่อง เช่น หัวเรื่องความขัดแย้ง ประกอบด้วย ความขัดแย้งในเรื่องงาน ความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์ หัวเรื่องกระบวนการทำงาน ประกอบด้วย การวางแผนการทำงาน การมอบหมายงาน การติดตามงาน เป็นต้น การวิเคราะห์แล้วสังเคราะห์ในช่วงนี้เป็นการลดขนาดของข้อมูลเป็นหน่วยการวิเคราะห์ที่ใหญ่ขึ้น เกิดความเข้าใจและสามารถสร้างข้อสรุปที่เหมือน ๆ กัน คล้ายคลึงกันหรือแยกเรื่องที่แตกต่างกัน พร้อมทั้งจะตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล เพื่อเขียนข้อสรุปต่อไป (นิตา ซูโต, 2540)

การวิเคราะห์ข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูลนี้ทำให้ผู้วิจัยสามารถตรวจสอบยืนยันความตรงของผลสรุปกับผู้ให้ข้อมูลในสนาม ตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลตามวัตถุประสงค์หรือประเด็นที่สนใจศึกษา สามารถตรวจสอบสมมติฐานชั่วคราวที่ผู้วิจัยตั้งขึ้นจากข้อมูลที่รวบรวมได้ในสนาม หรือที่ได้จากการออกแบบจิตทัศนคติในการวิจัย เช่น ผู้วิจัยพบว่า มีสมาชิกบางคนถอนตัวออกจากทีม ก่อนครบวาระ ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานว่า อาจเกิดจากความขัดแย้งในการทำงาน หรืออาจารย์อาจจะมีภาระงานมากเกินไป และเมื่อเก็บข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบสมมติฐานชั่วคราว ปรากฏว่าสาเหตุแห่งการถอนตัวนั้นเกิดจากสาเหตุหลายประการ แต่สาเหตุหลักคือ การไม่ได้รับพิจารณาความดีความชอบ

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการทำวิจัย และแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีม เป็นกรอบกว้าง ๆ ในการวิเคราะห์ เพื่อให้มีระบบในการศึกษาลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์แบบอุปนัย โดยการตีความสร้างข้อสรุปจากข้อมูลต่าง ๆ ที่รวบรวมมาได้ในสนามการวิจัย เช่น เมื่อผู้วิจัยสังเกตเห็นลักษณะการทำงาน การพูดคุยสื่อสารกันของอาจารย์มีรูปแบบที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานชั่วคราวว่า ลักษณะการติดต่อสื่อสารน่าจะเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำวิจัยเป็นทีม จากนั้นก็ศึกษารวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อพิสูจน์สมมติฐานและสร้างเป็นข้อสรุป ดังนั้นหัวใจสำคัญของการวิเคราะห์ข้อมูลจึงอยู่ที่การสร้างสมมติฐาน (สุภางค์ จันทวานิช, 2539)

2. การจำแนกชนิดของข้อมูล โดยจำแนกเป็นด้านการกระทำ กิจกรรม ความสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมในกิจกรรม ว่ามีรูปแบบอย่างไร เกิดขึ้นได้อย่างไร เพราะเหตุใด และมีผลกระทบต่อสถานการณ์ กิจกรรม หรือความสัมพันธ์ ฯลฯ อย่างไร ซึ่งพิจารณาจากข้อมูลที่ได้จากการสังเกต สัมภาษณ์และพิสูจน์หาข้อสรุป แล้วนำเสนอในรูปการบรรยาย

3. ในด้านขั้นตอนกระบวนการทำวิจัยเป็นทีม การได้มาของหัวข้อการวิจัย การคัดเลือกหัวหน้าทีม และผู้ร่วมทีม การดำเนินการวิจัย วิเคราะห์โดยการเปรียบเทียบข้อมูล บรรยายรายละเอียดแต่ละขั้นตอนของการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์

4. นำผลจากข้อมูลทั่วไป การจำแนกข้อมูล การสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย มาวิเคราะห์หาความเกี่ยวข้องของปรากฏการณ์ หากอธิบายและสรุปภาพรวมทั้งหมด

10. การนำเสนอข้อมูล

ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่รวบรวมได้จากการศึกษาเอกสาร การสังเกต การสัมภาษณ์ และนำเสนอข้อมูลในภาพรวมจากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่รวบรวมได้ ซึ่งเป็นลักษณะของการอุปนัย โดยใช้วิธีการบรรยายเป็นสำคัญตามจุดมุ่งหมายของการวิจัย และการสร้างแบบจำลอง ดังนี้

1. บรรยายถึงกระบวนการทำวิจัยเป็นทีม ตั้งแต่การได้มาของหัวข้อการวิจัยและการเริ่มรวมทีม จนกระทั่งถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

2. บรรยายลักษณะการปฏิสัมพันธ์กันของอาจารย์ระหว่างการทำงานวิจัยร่วมกัน ลักษณะพฤติกรรมที่ส่งเสริมหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม ผลของการทำวิจัยเป็นทีมที่มีต่อการพฤติกรรมของอาจารย์

3. บ่งชี้ถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์

นอกจากการเขียนรายงานตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยยังได้บรรยายลักษณะทั่ว ๆ ไปของสถาบันราชภัฏสวนดุสิต โดยเน้นเรื่องนโยบายและการสนับสนุนทางด้านการศึกษาของสถาบัน แนวคิดของผู้บริหารต่อการทำวิจัยของอาจารย์ การจัดสภาพแวดล้อมของสถาบัน เพื่อให้เห็นผลกระทบของสภาพแวดล้อมทั้งที่ส่งเสริมและเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์