



สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง "การศึกษาการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ : การวิจัยรายกรณีสถาบันราชภัฏสวนดุสิต" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ รวมทั้งวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต

วิธีการศึกษาได้ใช้วิธีศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ประกอบกับการสังเกตอย่างมีส่วนร่วม ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม 6 เดือน ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลจากอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีม จำนวน 4 ทีม ดังนี้

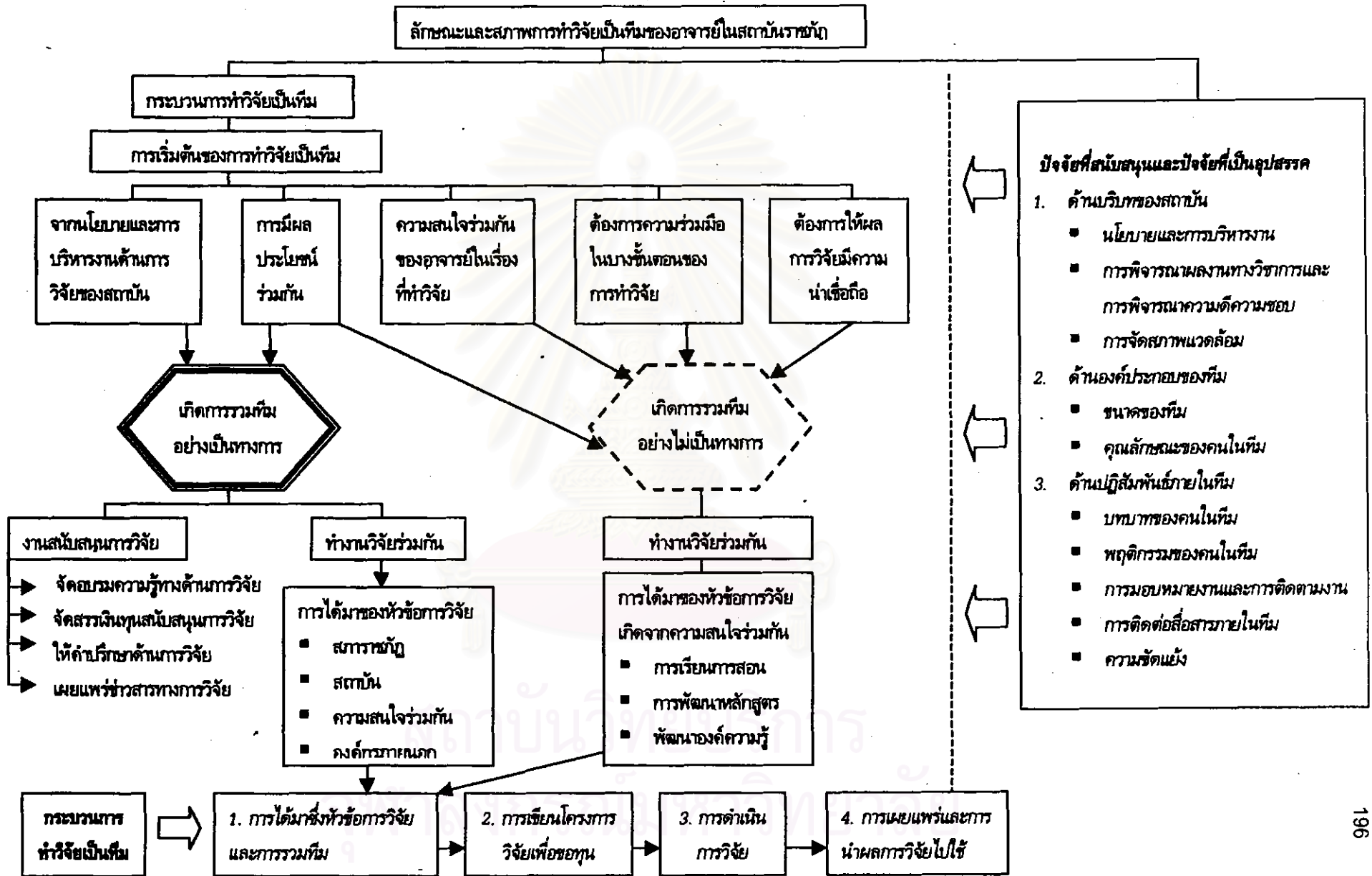
ทีมที่ 1 (ทีม A) เป็นทีมของสำนักวิจัยซึ่งมีคำสั่งแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากสถาบัน เพื่อทำงานวิจัยสนองตอบความต้องการของสถาบัน งานวิจัยจากนโยบายของสภาสถาบันราชภัฏ งานวิจัยที่เกิดจากความสนใจร่วมกันของสมาชิกในทีม และงานวิจัยที่ทำให้องค์กรภายนอกสถาบัน มีสมาชิก 5 คน

ทีมที่ 2 (ทีม B) เป็นทีมของคณะอาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาปฐมวัย ได้รวมตัวกันทำวิจัยเรื่อง "การประเมินหลักสูตรการศึกษาปฐมวัยระดับปริญญาตรี 4 ปีในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต" มีสมาชิก 3 คน

ทีมที่ 3 (ทีม C) เป็นทีมของคณะอาจารย์ประจำโปรแกรมวิชาเคมี ได้รวมตัวกันทำวิจัยเรื่อง "การศึกษาประสิทธิภาพของอินดิเคเตอร์จากเปลือกมังคุด" มีสมาชิก 3 คน

ทีมที่ 4 (ทีม D) เป็นทีมของอาจารย์คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ร่วมกันทำวิจัยเรื่อง "ผลของการปฏิบัติการกลุ่มต่อความเชื่อในตนเองด้านการจัดการกับความเครียดและความวิตกกังวลของนักศึกษาสถาบันราชภัฏสวนดุสิต" มีสมาชิก 2 คน

ผลการศึกษาครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นถึงลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ลักษณะการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันราชภัฏสวนดุสิต มีทีมนักวิจัยที่รวมตัวกันโดยมีคำสั่งแต่งตั้งจากสถาบันอย่างเป็นทางการ จำนวน 1 ทีม และทีมนักวิจัยที่รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ จำนวน 3 ทีม เป็นทีมที่ทำงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 ทีม และทีมที่ทำงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ จำนวน 3 ทีม สมาชิกในทีมมีจำนวน 2 - 5 คน ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากสถาบัน ประมาณ 30,000 - 50,000 บาท ปัจจัยที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม แบ่งเป็น 3 กลุ่มปัจจัย คือ ปัจจัยด้านบริบทของสถาบัน ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม และปัจจัยที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ผลการศึกษาสรุปได้ดัง แผนภูมิที่ 19



แผนภูมิที่ 19 สรุปลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

กระบวนการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์

จากการศึกษากระบวนการทำวิจัยเป็นทีมของกรณีศึกษาทั้ง 4 ทีม พบว่า การทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์เป็นกระบวนการที่เป็นขั้นตอนต่อเนื่อง เริ่มตั้งแต่การได้มาของหัวข้อการวิจัยและการคัดเลือกผู้ร่วมทีม จนกระทั่งการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ในแต่ละช่วงจะมีปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันไป ซึ่งให้เห็นความสำคัญและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยเป็นทีม โดยแบ่งได้เป็น 4 ขั้นตอน ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การได้มาของหัวข้อการวิจัยและการรวมทีม
- ขั้นตอนที่ 2 การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนการวิจัย
- ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการวิจัย
- ขั้นตอนที่ 4 การเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ขั้นตอนที่ 1. การได้มาของหัวข้อการวิจัยและการรวมทีม

จากการศึกษาพบว่า มูลเหตุในการรวมทีมมี 2 ลักษณะคือ (1) ทีมที่มีการรวมตัวกันอย่างเป็นทางการ เกิดจากนโยบายของสถาบันที่ต้องการให้มีทีมงานที่ทำหน้าที่ในด้านการสนับสนุนการวิจัยของอาจารย์ในสถาบัน และทำงานวิจัยสนองต่อความต้องการของสถาบัน โดยสถาบันแต่งตั้งผู้ที่เป็นหัวหน้าทีมให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักวิจัยของสถาบันและให้อิสระแก่หัวหน้าทีมในการสรรหาผู้ร่วมทีม หัวข้อการวิจัยได้มาจากสมาชิกรายบุคคล สถาบัน และองค์กรภายนอกในกรณีที่เป็นการรับจ้างทำ (2) ทีมที่มีการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการ การรวมตัวกันทำวิจัยเป็นทีมเกิดจากมีความสนใจในเรื่องเดียวกัน ต้องการความช่วยเหลือในบางขั้นตอนของการทำวิจัย เพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงาน และต้องการให้งานวิจัยมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น หัวข้อการวิจัยเกิดจากความสนใจร่วมกันของสมาชิกในทีม

ขั้นตอนที่ 2. การเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนการวิจัย

เมื่อได้ผู้ร่วมทีมและหัวข้อการวิจัยแล้วสมาชิกในทีมมีการร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และทำความเข้าใจลักษณะงานวิจัยร่วมกัน เช่น การกำหนดวัตถุประสงค์การวิจัย การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นต้น หัวหน้าทีมจะนำผลที่ได้จากการวางแผนร่วมกันไปใช้ในการเขียนโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนจากทางสถาบัน แผนการปฏิบัติงานของทีมนักวิจัยมีลักษณะแตกต่างกันไปตามลักษณะ โครงสร้างของทีม โดยแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. หัวหน้าทีมเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงาน และมอบหมายงานแก่สมาชิกอย่างชัดเจน ตามความรู้ความสามารถของสมาชิกแต่ละคน สมาชิกจะรับผิดชอบเฉพาะงานในหน้าที่ตนเองได้รับมอบหมาย

2. สมาชิกทุกคนร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงาน และวางแผนการทำงานแบบช่วยกันคิดช่วยกันทำทุกขั้นตอน

ขั้นตอนที่ 3. การดำเนินการวิจัย

การดำเนินงานของอาจารย์มักจะไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เนื่องจากมีภาระงานด้านอื่น ๆ เข้ามาทำให้ไม่สามารถดำเนินงานตามแผนที่วางไว้ได้ เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา หรือการไปเป็นวิทยากรแก่หน่วยงานภายนอก ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลต่อการดำเนินงานในแต่ละขั้นตอนแตกต่างกัน ดังนี้

1. การค้นคว้าเอกสารอ้างอิง

จากการศึกษาการเกี่ยวกับการค้นคว้าเอกสารอ้างอิงของกรณีศึกษา พบว่า เป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เวลานาน แหล่งข้อมูลในสถาบันยังไม่เป็นปัจจุบัน และมีจำนวนน้อย อาจารย์ส่วนใหญ่จึงไปค้นคว้าข้อมูลตามมหาวิทยาลัยต่าง ๆ และสถาบันราชภัฏใกล้เคียง ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ อาจารย์ไม่มีเวลาที่จะไปค้นคว้าเอกสารในสถาบันอื่น ๆ และไม่มีควมชำนาญในการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ในการสืบค้นข้อมูล จึงแก้ปัญหาโดยการมอบหมายให้นักศึกษาช่วยหาเอกสาร ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนหรือไม่ตรงกับความต้องการ

2. การดำเนินการวิจัย

2.1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นอาจารย์และนักศึกษาในสถาบัน ในกรณีที่เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจมักจะศึกษาจากประชากรทั้งหมด ส่วนการวิจัยเชิงทดลองจะมีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่อาจารย์สร้างขึ้นเอง แบบสอบถามที่สภาสถาบันราชภัฏสร้าง และตัวอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นเครื่องมือในการวิจัย การสร้างเครื่องมือบางทีจะร่วมกันสร้างโดยการแบ่งหัวข้อให้อาจารย์แต่ละคนไปตั้งข้อคำถามแล้วนำมารวมกัน ปรับปรุงเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิจัย บางทีใช้วิธีการปรับจากงานวิจัยที่ท่กเรื่องแนวเดียวกัน และให้นักศึกษามีส่วนร่วมในการสร้างเครื่องมือ

2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีการให้นักศึกษานำแบบสอบถามไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบและเก็บคืนด้วยตัวเอง การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ การสัมภาษณ์

2.4 การตรวจสอบข้อมูล ตรวจสอบจากความสอดคล้องและความเป็นไปได้ของข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม และตรวจสอบจากตัวผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

เป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณโดยใช้ค่าสถิติพื้นฐาน เช่น ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ อาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สามารถใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ข้อมูลด้วยตนเอง จะใช้วิธีการจ้างนักศึกษาสาขาสถิติ หรืออาจารย์ต่างสถาบัน เป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลให้ โดยให้เหตุผลว่าไม่มีเวลา และมีเงินทุนพอที่จะจ้างได้

ขั้นตอนที่ 4. การเผยแพร่และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

รูปแบบการเผยแพร่ผลงานวิจัยของอาจารย์คือ

1. เผยแพร่โดยการเป็นวิทยากร
2. เผยแพร่โดยส่งรายงานการวิจัยไปตามสถาบันต่าง ๆ

ผู้ที่นำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์คือ

1. สถาบัน นำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผน และการกำหนดนโยบาย
2. อาจารย์ที่ทำวิจัย นำไปใช้ในการปรับปรุงการเรียนการสอน และใช้เป็นผลงานทางวิชาการ
3. เพื่อนอาจารย์ นำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัย

ปัจจัยที่สนับสนุนและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม

ปัจจัยที่มีส่วนในการสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีมที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปเป็น 3 กลุ่มปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านบริบทของสถาบัน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ระบบการพิจารณาผลงานทางวิชาการและการพิจารณาความดีความชอบ การจัดสภาพแวดล้อม
2. ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม ได้แก่ ขนาดของทีม คุณลักษณะของคนในทีม
3. ปัจจัยด้านปฏิสัมพันธ์ภายในทีม ได้แก่ บทบาทของคนในทีม พฤติกรรมของคนในทีม การมอบหมายงานและติดตามงาน การติดต่อสื่อสารภายในทีม ความขัดแย้ง

สามารถแยกปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีมได้ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ปัจจัยที่สนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม

ปัจจัย	ปัจจัยที่สนับสนุน	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค
1. ด้านบริบทของสถาบัน		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ นโยบายและการบริหารงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -สถาบันมีนโยบายสนับสนุนทางด้านการศึกษาและการทำงานเป็นทีม -สถาบันให้อิสระในการคัดเลือกผู้ร่วมทีม -สถาบันให้อิสระแก่อาจารย์แต่ละโปรแกรมวิชาในการจัดตารางสอนที่เอื้อต่อการทำวิจัยเป็นทีม 	<ul style="list-style-type: none"> -สถาบันรับนักศึกษามากทำให้อาจารย์มีภาระงานมากจนไม่มีเวลาว่างที่ตรงกัน
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ระบบการพิจารณาผลงานทางวิชาการและการพิจารณาความดีความชอบ 		<ul style="list-style-type: none"> -สถาบันมีการพิจารณาผลงานทางวิชาการและการพิจารณาความดีความชอบ โดยให้ความสำคัญกับการทำวิจัยเดี่ยวมากกว่าการทำวิจัยเป็นทีม
<ul style="list-style-type: none"> ▪ การจัดสภาพแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> -สถาบันจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำวิจัยเป็นทีม เช่น ห้องประชุม สิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร 	

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ปัจจัย	ปัจจัยที่สนับสนุน	ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค
<p>2. ด้านองค์ประกอบของทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ขนาดของทีม ▪ คุณลักษณะของคนในทีม 	<ul style="list-style-type: none"> -สมาชิกในทีมมีจำนวนน้อยทำให้การทำงานมีความคล่องตัว -หัวหน้าทีมมีวิสัยทัศน์หรือคุณวุฒิสูงกว่าสมาชิกในทีม -สมาชิกในทีมมีเป้าหมาย แนวคิด และทัศนคติตรงกัน -สมาชิกในทีมมีความรู้พื้นฐานทางด้านการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> -สมาชิกในทีมมีจำนวนมากทำให้เกิดกลุ่มย่อยในทีม -หัวหน้าทีมมีวิสัยทัศน์ต่ำกว่าหรือเท่ากับสมาชิกในทีม -สมาชิกในทีมมีเป้าหมาย แนวคิด และทัศนคติแตกต่างกัน -สมาชิกในทีมไม่มีความรู้พื้นฐานทางด้านการวิจัย
<p>3. ด้านปฏิสัมพันธ์ภายในทีม</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ บทบาทของคนในทีม ▪ พฤติกรรมของคนในทีม ▪ การมอบหมายงานและการติดตามงาน ▪ การติดต่อสื่อสารภายในทีม ▪ ความขัดแย้ง 	<ul style="list-style-type: none"> -สมาชิกในทีมมุ่งทั้งงานและความสัมพันธ์ -หัวหน้าทีมมีการวางแผน ช่างสังเกต มีการเสริมแรง และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน -สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบ มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าแสดงความคิดเห็น ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน -มีการมอบหมายงานอย่างเหมาะสม และมีการติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ -มีการประชุมและติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอและเปิดเผย -สมาชิกมีความขัดแย้งกันในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยและใช้วิธีแก้ปัญหา โดยใช้เหตุผลและข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> -สมาชิกในทีมมุ่งงานหรือความสัมพันธ์เพียงอย่างเดียว -คนในทีมมีความเชื่อมั่นในตนเองมาก จนไม่ยอมรับความคิดเห็นของคนอื่น - การมอบหมายงานไม่ชัดเจนหรือไม่เท่าเทียมกันและไม่มี การติดตามงาน -ไม่มีการประชุมและติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอและเปิดเผย -สมาชิกในทีมมีความขัดแย้งกันในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องผลประโยชน์และใช้วิธีแก้ปัญหาแบบแพ้ชนะหรือแบบถอยหนี

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

การทำวิจัยเป็นทีมเป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการวิจัยที่กำลังได้รับการสนับสนุนอยู่ในสถาบันขณะนี้ โดยเป็นที่คาดหวังกันว่าการทำงานวิจัยเป็นทีมจะทำให้อาจารย์ที่ทำงานวิจัยร่วมกัน ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดประสบการณ์ทางด้านการวิจัยซึ่งกันและกัน เป็นการสร้างนักวิจัยใหม่ ๆ ขึ้นมา และยังทำให้ได้ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพเพิ่มขึ้น ในการศึกษาครั้งนี้ได้วิเคราะห์ขั้นตอนต่าง ๆ ตามเวลาที่เกิดขึ้นในกระบวนการทำงานวิจัยเป็นทีม ตั้งแต่การได้มาซึ่งหัวข้อการวิจัยและการคัดเลือกผู้ร่วมทีม การเขียนโครงการเพื่อเสนอขอทุนสนับสนุนการวิจัยและการวางแผนปฏิบัติงาน การดำเนินการวิจัย จนกระทั่งถึงการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ พบว่า สถาบันมีการกำหนดนโยบายสนับสนุนให้อาจารย์ทำวิจัยเป็นทีม แต่ก็ยังมีอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีมน้อย เพราะอาจารย์ส่วนใหญ่ต้องการความอิสระในการทำวิจัย ไม่ชอบให้มีคนคอยติดตามควบคุมการทำงาน อาจารย์ที่ทำวิจัยร่วมกันมีการแลกเปลี่ยนแนวคิดและประสบการณ์ทางด้านการวิจัยซึ่งกันและกัน (ทีม A และทีม D) สมาชิกในทีมได้รับการถ่ายทอดพื้นฐานทางด้านการวิจัยจากหัวหน้าทีม (ทีม C) สมาชิกในทีมได้แบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกัน (ทีม B) การทำวิจัยของแต่ละทีมมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะโครงสร้าง องค์ประกอบ และเป้าหมายของทีม

ในด้านเหตุผลเหตุในการรวมทีมกันทำวิจัยของอาจารย์นั้น ทีมที่มาจากแต่งตั้งของสถาบันอย่างเป็นทางการมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การทำงานด้านการส่งเสริมการวิจัยแก่อาจารย์ภายในสถาบัน และจะทำงานวิจัยก็ต่อเมื่อได้รับมอบหมายจากทางสถาบัน การทำงานวิจัยจึงเป็นเสมือนการทำงานในหน้าที่ ตามระบบของงานเท่านั้น ส่วนทีมที่รวมตัวกันเองอย่างไม่เป็นทางการนั้น สมาชิกในทีมมีความสนใจในเรื่องที่ทำร่วมกัน และต้องการแบ่งเบาภาระงานซึ่งกันและกัน สมาชิกมีความสนิทสนมกัน หรือต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2532) ที่กล่าวว่า กลุ่มภายในองค์กรที่เป็นกลุ่มแบบทางการนั้น จะเป็นไปตามลักษณะเฉพาะและความต้องการของงานที่จะต้องปฏิบัติ หรือตามระบบงานที่หน่วยงานนั้น ๆ กำหนดไว้ ส่วนการรวมตัวกันในลักษณะที่ไม่เป็นทางการนั้น มีเหตุผลหรือมีปัจจัยที่แตกต่างหลากหลายและสลับซับซ้อน ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับโอกาสของการรวมกลุ่มรวมตัว ขึ้นอยู่กับความปรารถนาของบุคคลที่จะมารวมกลุ่ม ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม ขึ้นอยู่กับความชอบพอ ความพึงพอใจของบุคคลที่มารวมกลุ่ม และการที่จะได้รับประโยชน์จากการมารวมกลุ่มเป็นเรื่องสำคัญ

การคัดเลือกหัวหน้าทีมและผู้ร่วมทีม นั้น มักจะพิจารณาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ หรือผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เนื่องจากเป็นระบบราชการ การได้ร่วมทีมกับหัวหน้าทีมที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า จะทำให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และหัวหน้าทีมที่มีความสามารถจะทำให้สมาชิกในทีมเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ มีความวิตกกังวลน้อย ผลงานที่ได้มาจะมีคุณภาพ ส่วนหัวหน้าทีมที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงานนั้นสมาชิกในทีมเชื่อว่าจะทำให้สมาชิกมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าจะสามารถดึงความร่วมมือจากอาจารย์และนักศึกษาได้ดี ผลงานที่ออกมา

จะมีความน่าเชื่อถือและได้รับการยอมรับมากขึ้น นอกจากนี้สมาชิกในทีมยังพิจารณาเรื่องบุคลิกในการทำงานของหัวหน้าทีมด้วย โดยจะพิจารณาเลือกคนที่มีความตั้งใจจริงในการทำงาน มีมนุษยสัมพันธ์ดี มีลักษณะนิสัยที่เข้ากับได้ ส่วนการพิจารณาเลือกสมาชิกเข้าร่วมทีมนั้น หัวหน้าทีมจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน มีความรับผิดชอบ และมีบุคลิกลักษณะนิสัยที่เข้ากับได้

การได้มาของหัวข้อการวิจัย ทีมที่รวมตัวกันอย่างเป็นทางการนั้นหัวข้อการวิจัยได้มาจากสถาบันหรือหน่วยงานภายนอกที่มาจ้างให้ทำงานวิจัย หัวข้อการวิจัยส่วนใหญ่จึงไม่ได้เกิดจากความสนใจร่วมกันของสมาชิกในทีม ทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำวิจัย ส่วนทีมที่มีการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการนั้น หัวข้อการวิจัยจะเกิดจากความสนใจร่วมกันของสมาชิกในทีม ที่ต้องการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตรหรือจัดกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสม ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ในสาขาวิชาที่สอน สมาชิกจะมีแรงจูงใจในการทำวิจัย เพราะมีความสนใจในเรื่องที่ทำ สอดคล้องกับ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ (2540) ที่กล่าวว่า หัวข้อการวิจัยอาจมีแหล่งที่มาจากผู้ที่จะทำการวิจัยเอง จากแหล่งทุนอุดหนุนการวิจัย จากสื่อสารมวลชน และจากหน่วยงานที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ จะเห็นได้ว่าแหล่งที่มาของหัวข้อการวิจัยมีมาก แต่สิ่งที่ควรให้ความสำคัญก็คือ ความสนใจของผู้ที่จะทำวิจัย หากผู้ที่จะทำการวิจัยไม่มีความสนใจในหัวข้อนั้น ๆ ก็ไม่ควรที่จะทำการวิจัยหัวข้อนั้น งานวิจัยจำนวนมากไม่สามารถลุล่วงไปได้ดีด้วยเหตุผลเดียวคือ ผู้วิจัยไม่มีความสนใจอย่างแท้จริงในหัวข้อนั้น แต่อาจจะสนใจที่จะทำด้วยเหตุผลอื่น เช่น มีคนชวนให้ทำ ได้รับมอบหมายให้ทำ มีเงินค่าตอบแทน หรืออยากได้ผลงานทางวิชาการ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นคือการศึกษาจะขาดความประสบความสำเร็จเป้าหมาย ความสนใจในเรื่องที่จะทำการวิจัยมีความสำคัญมาก เพราะเป็นแรงจูงใจที่ผลักดันให้ผู้วิจัยติดตามค้นคว้า เพื่อให้โครงการวิจัยได้บรรลุเป้าหมาย ความสนใจอย่างแท้จริงในเรื่องที่ศึกษาจะทำให้ผู้วิจัยมีภาระงานไปจนถึงที่สุด มีความอดทนและยอมลำบาก ไม่เบื่อง่ายต่อการแก้ปัญหาที่ประสบตั้งนั้นในการทำวิจัยร่วมกันนั้นจึงควรจะต้องพิจารณาด้วยว่า สมาชิกในทีมมีความสนใจในเรื่องที่จะทำวิจัยหรือไม่

ในด้านกรวางแผนการทำงานของอาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีม พบว่า ยังไม่ได้มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ คือส่วนใหญ่เป็นการพูดคุยกันอย่างไม่เป็นทางการในเรื่องของงานวิจัยขณะพบกันโดยบังเอิญ หรือขณะรับประทานอาหารร่วมกัน เป็นการวางแผนงานในระยะสั้น ๆ ไม่ได้มีการวางแผนในระยะยาว ไม่ได้มีการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร สอดคล้องกับไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) ที่กล่าวว่าการทำงานของคนไทยมักขาดการวางแผนการทำงาน แสดงออกโดยการชอบแก้ปัญหาเฉพาะหน้า การรอให้เกิดปัญหาก่อนแล้วจึงคิดแก้ไข การแก้ปัญหาจึงมักนึกถึงเพียงผลระยะสั้น มิได้คำนึงถึงผลที่จะตามมาในระยะยาว ดังนั้นเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ อาจารย์ที่ทำงานวิจัยร่วมกันจึงควรจะต้องมีการวางแผนการทำงานในระยะยาว งานจึงจะประสบผลตามเป้าหมายได้ มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของสมาชิกในทีมอย่างชัดเจน ว่าใครจะต้องรับผิดชอบในส่วนไหน อย่างไร โดยพิจารณาความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ดังที่ ทิศนา แคมมณี (2537) ได้กล่าวไว้ว่าการวางแผนในการทำงานเป็นทีมหนึ่งจะต้องมีการกำหนด

หน้าที่รับผิดชอบของแต่ละงานไว้ชัดเจน จัดสรรให้ทุกคนในทีมมีส่วนรับผิดชอบในงาน พิจารณาความสามารถของบุคคลให้เหมาะสมกับลักษณะของงาน ผู้รับงานมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติ มีการตรวจสอบว่าทุกคนเข้าใจตรงกัน และเป็นไปตามเป้าหมายของทีม

ด้านการดำเนินการวิจัยนั้น ถึงแม้ว่าทางสถาบันจะมีระเบียบในการเสนอขอรับทุนสนับสนุนที่กำหนดให้ต้องมีการเขียนตารางการปฏิบัติงานตั้งแต่การเริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดการวิจัย ภายในเวลา 9 - 10 เดือน แต่อาจารย์ก็ไม่ได้ปฏิบัติตามแผนงานที่เขียนไว้ จึงมักจะพบว่า งานวิจัยเป็นทีมที่ทำกันอยู่มักจะทำงานวิจัยไม่เสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้ บางทีมขอต่อสัญญาถึง 2 ครั้งแล้วก็ยังไม่แล้วเสร็จ เพราะไม่ได้ทำตามแผนที่วางไว้ เมื่อมีงานอื่น ๆ เข้ามาแทรก เช่น การประชุม การอบรมสัมมนา หรือได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรบรรยายนอกสถานที่ ก็จะหยุดพักงานวิจัยไว้ ทำให้งานวิจัยที่ทำมีความล่าช้า และส่วนหนึ่งเกิดจากบุคคลิกในการทำงานของอาจารย์แต่ละทีม ทีมที่สมาชิกมีความกระตือรือร้น ทำงานตามแผนที่วางไว้ก็จะสามารถทำงานวิจัยได้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ทีมที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานมากเกินไป สมาชิกจะทำงานตามสบาย คือจะทำงานวิจัยก็ต่อเมื่ออยากจะทำ ก็ทำให้งานวิจัยนั้นยืดเยื้อและใช้เวลานานกว่าจะสำเร็จ

การใช้ประโยชน์จากงานวิจัย การทำวิจัยเป็นทีมมีประโยชน์ทั้งต่อตัวอาจารย์ที่ทำวิจัย เพื่อนอาจารย์ ผู้บริหารสถาบัน และนักศึกษา การทำวิจัยเป็นทีมทำให้อาจารย์ที่ทำวิจัยได้พัฒนาตนเองเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบ มีการวางแผนการทำงาน และเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ใฝ่เรียน ได้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และประสบการณ์ทางด้านการศึกษา ทำให้อาจารย์มีความมั่นใจในการทำงานวิจัยเพิ่มขึ้นจนสามารถทำงานวิจัยคนเดียวได้ เช่น ในกรณีของ A3 ที่ไม่เคยทำงานวิจัยเดี่ยวมาก่อน เมื่อได้ร่วมทีมทำวิจัยกับทีม A แล้ว A3 ก็เกิดความมั่นใจในการทำวิจัยมากขึ้นจนสามารถทำงานวิจัยส่วนตัวของตนเองต่อมามากหลายเรื่อง ผลงานวิจัยที่ได้มายังเป็นประโยชน์ต่อเพื่อนอาจารย์และผู้บริหารได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการเรียนการสอน พัฒนาองค์ความรู้ ตลอดจนพัฒนาสถาบัน ซึ่งผลประโยชน์สุดท้ายย่อมส่งผลถึงนักศึกษาที่จะได้รับการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ (2540) ที่กล่าวว่า ผลจากการวิจัยทำให้ผู้วิจัยเกิดความปิติ ความกระตือรือร้น ใฝ่รู้และมีเหตุผล นับได้ว่าการวิจัยมีบทบาทในการพัฒนาผู้วิจัยให้เป็นคนมีคุณภาพอย่างแท้จริง นอกจากนี้ผลการวิจัยยังเอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนางานต่าง ๆ ความรู้ที่ได้จากงานวิจัยเป็นสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการวางแผนงานต่าง ๆ Fox (1984) กล่าวว่า การทำวิจัยเป็นทีมทำให้เกิดการเรียนรู้และได้ประสบการณ์จากเพื่อนร่วมงาน และเป็นการเพิ่มพูนทักษะในการทำงานวิจัยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ซึ่งพบได้ทั้ง 4 ทีมในการศึกษาค้างนี้

ในด้านปัจจัยที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำวิจัยเป็นทีม พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนช่วยให้อาจารย์ในสถาบันมีการทำวิจัยเป็นทีมคือ นโยบายของสถาบันที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยเป็นทีมมิใช่เป็นรายบุคคล ผู้บริหารให้อิสระอาจารย์แต่ละโปรแกรมวิชาจัดตารางสอนที่เอื้อต่อการทำวิจัย มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานเป็นทีม เช่น การจัดให้แต่ละคณะวิชามีห้องประชุมที่สามารถใช้เป็น

ที่ประชุมปรึกษาหารืองานวิจัยร่วมกัน มีคอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำหรับวิเคราะห์ข้อมูล มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร การจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะทำให้การทำงานวิจัยเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คีร์วรรณ โภมุติกานนท์ (2536) ได้สรุปถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมจะต้องประกอบไปด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในสภาพการทำงานและเมื่อบุคคลมีความพึงพอใจก็จะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ดังที่ ออสติน และ บาลวิน (Austin and Baldwin, 1991) กล่าวว่า เงื่อนไขทางสิ่งแวดล้อมเป็นสิ่งที่สถาบันต้องมีนโยบายในการส่งเสริมความร่วมมือของอาจารย์ทั้งทรัพยากรและเวลา ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยด้านองค์ประกอบของทีม พบว่าขนาดของทีมมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานวิจัยเป็นทีม ทีมที่มีสมาชิกน้อยจะมีความคล่องตัวในการทำงานมากกว่าทีมที่มีสมาชิกมาก การติดต่อสื่อสารสามารถทำได้สม่ำเสมอและทั่วถึง เพราะสามารถหาเวลาว่างที่ตรงกันได้มากกว่าทีมที่มีสมาชิกมาก และทีมที่มีสมาชิกมากมักจะเกิดกลุ่มย่อยขึ้นภายในทีม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของลาทเน และ ดาร์เลย์ (Latane and Darley อ้างถึงใน พิสมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และคณะ, 2528) พบว่ากลุ่มที่มีขนาดใหญ่ขึ้น สมาชิกกลุ่มจะมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันน้อยลง การมีส่วนร่วมและการเข้าร่วมกิจกรรมจะน้อยลงอาจเกิดกลุ่มย่อย ๆ ขึ้นภายในกลุ่ม และ บริลล์ (Brill, 1976 อ้างถึงใน ชุตติมา มาลัย, 2538) กล่าวว่า ทีมที่มีขนาดเล็กจะง่ายในการปฏิบัติงานมากกว่าทีมที่มีขนาดใหญ่ ดังนั้นในการตัดสินใจทำงานวิจัยร่วมกันเป็นทีมจึงควรจะต้องคำนึงถึงจำนวนสมาชิกที่เหมาะสมกับลักษณะของงานวิจัยเท่าที่มีความจำเป็น เพราะจำนวนคนที่มากเกินไปจะทำให้ความคล่องตัวในการทำงานลดลงไปด้วย

หัวหน้าทีมเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานเป็นทีม เนื่องจากหัวหน้าทีมเป็นผู้ที่มีอำนาจในการวางแผนหรือวางระบบการทำงาน และตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการทำงานร่วมกัน ทีมที่มีหัวหน้าทีมที่มีความรู้ความสามารถ มีการวางแผนและจัดระบบการทำงานได้ดี จะทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ สมาชิกในทีมมีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน ดังที่ ทิศนา ชนมมณี (2528) กล่าวว่า การทำงานกลุ่มจะประสบผลสำเร็จเพียงใด ขึ้นอยู่กับความสามารถของผู้นำ หากกลุ่มใดมีผู้นำดี กลุ่มนั้นย่อมประสบความสำเร็จมาก สอดคล้องกับ อุทัย บุญประเสริฐ (2532) ที่เห็นว่าผู้นำกลุ่มมีส่วนสำคัญในการดำเนินการส่งเสริม กระตุ้น ก้ากับ จูงใจให้สมาชิกร่วมกันทำงานแบบเป็นทีม ต้องมีเทคนิคในการติดตามงานเสริมแรงสมาชิกในทีมมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านกรวิจัย

ทีมที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี จะทำให้สมาชิกมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย มีความไว้วางใจกัน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานวิจัยเป็นทีมมีประสิทธิภาพ ดังที่ วูดค็อก (Woodcock, 1989) กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกที่มีความไว้วางใจและ

ร่วมเมื่อร่วมใจในการทำงาน มีบรรยากาศของความรัก ความอบอุ่น ฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จากผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันภายในทีม ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนเพื่อให้อาจารย์สถาบันมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน

ลักษณะการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ทีมที่มีความยืดหยุ่นในการทำงานทำให้สมาชิกมีความพึงพอใจ ซึ่งเป็นไปตามการศึกษาของ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2535) ที่กล่าวว่า คนไทยมีบุคลิกภาพตามสบาย ชอบความสนุกสนาน ไม่ชอบการวางแผนการทำงานทำอะไรตามความพอใจของตน โดยคำนึงถึงกฎเกณฑ์ของสังคมหรือองค์กรในการทำงานต่ำ จึงอาจจะเปลี่ยนแปลงรูปแบบของการทำงานไปตามที่ตนเองพอใจ มองสิ่งต่าง ๆ ตามที่ปรากฏในปัจจุบันมากกว่าที่จะมองถึงผลประโยชน์ที่ได้ในอนาคต นั่นคือ ตามแนวความคิดนี้คนไทยชอบใช้บุคลิกภาพวิธีการทำงานแบบยืดหยุ่น ซึ่งสอดคล้องกับงานของ แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1957) ซึ่งระบุว่าทีมที่มีประสิทธิภาพจะมีบรรยากาศที่สบาย ๆ ไม่เคร่งเครียดจนเกินไป

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม คือ การมีเวลาว่างไม่ตรงกัน อาจารย์แต่ละคนทำวิจัยร่วมกันนั้น นอกจากจะมีงานสอนแล้วยังมีงานด้านการสนับสนุนการสอน งานนิเทศนักศึกษา และการได้รับเชิญให้ไปเป็นวิทยากรแก่หน่วยงานภายนอกสถาบัน แต่ละคนมีเวลาว่างสำหรับทำงานวิจัยได้บ้าง แต่ก็ช่วงเวลาไม่ตรงกัน ซึ่งทำให้เป็นอุปสรรคต่อการร่วมประชุมปรึกษาหารือเกี่ยวกับงานวิจัย และส่งผลให้การทำงานเป็นทีมไม่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Woodcock (1989) ที่กล่าวว่า การทำงานเป็นทีมจำเป็นต้องมีการติดต่อสื่อสารกันอยู่ตลอดเวลา หากรูปแบบการติดต่อสื่อสารกันภายในทีมไม่ดีพอก็จะทำให้สมาชิกขาดการติดต่อกัน ส่งผลให้การดำเนินงานของทีมติดขัด ล้าช้า และประสบความสำเร็จได้ยาก ดังนั้นอาจารย์ที่จะทำงานวิจัยร่วมกันเป็นทีมจึงควรจะต้องคำนึงถึงความสำคัญของเวลาสำหรับการปรึกษาหารือ หรือวางแผนการทำงานร่วมกัน โดยอาจจัดตารางสำหรับการประชุมเรื่องงานวิจัยไว้ร่วมกับตารางสอนด้วย

อุปนิสัยของคนไทยที่ชอบทำงานคนเดียวมากกว่าการทำงานเป็นทีม เพราะเห็นว่าการทำงานเป็นทีมทำให้อึดอัดใจ การตัดสินใจต้องอยู่บนพื้นฐานของการประนีประนอม ทำให้การทำงานล่าช้า ไม่คล่องตัวและมักเกิดความขัดแย้งได้ง่าย จึงทำให้อาจารย์ส่วนใหญ่ชอบทำงานคนเดียว ไม่ต้องขึ้นอยู่กับคนอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2524) ที่ศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย พบว่า คนไทยไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นกลุ่ม เพราะว่าการที่ชอบทำอะไรตามลำพัง มากกว่าที่จะรับผิดชอบทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม งานอะไรก็ตามที่ทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายของกลุ่มในระยะยาว งานนั้นมักจะล้มเหลว เพราะเกิดจากลักษณะของตัวเองที่ไม่ผูกพันกับสังคมหรือสถาบัน มีพฤติกรรมมุ่งประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรให้ความสนใจต่อการเสริมสร้างลักษณะที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมให้แก่อาจารย์ และบุคลากรภายในสถาบัน เพื่อให้การทำงานเป็นทีมมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ความขัดแย้งภายในทีม พบว่า อาจารย์ที่ทำวิจัยร่วมกันมักจะมี ความขัดแย้งกันทั้งในเรื่องของงาน และแนวคิด ทศนคติ ในเรื่องอื่น ๆ เพราะการทำงานร่วมกันนั้น สมาชิกในทีมจะมีการปฏิสัมพันธ์กัน มีการ แลกเปลี่ยนแนวคิด ทศนคติกันในเรื่องอื่น ๆ นอกเหนือจากเรื่องงานวิจัยที่ทำ การที่สมาชิกในทีมมีความ ขัดแย้งกันในเรื่องแนวคิด ทศนคติในเรื่องต่าง ๆ นั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานร่วมกัน สมาชิกที่มีแนวคิด ขัดแย้งกันมักจะขาดการติดต่อสื่อสารกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานตึงเครียด ดังนั้นผู้ที่ เป็นหัวหน้าทีมจึง ต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความขัดแย้งขึ้นในทีม ลิทธิโชค วรานุสันติกุล (ม.ป.ป.) กล่าวว่า โดยปกติคนเรา มักจะชอบสะสมความไม่เต็มใจของคนอื่นมาคิดมากกว่าความดีของเขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่เกิดความ ขัดแย้งกัน ทั้งสองฝ่ายมักจะคิดถึงแต่ละฝ่ายในด้านที่ไม่ดีมากกว่าด้านดี ฤทัย บุญประเสริฐ (2532) กล่าวว่า ผู้บริหาร หรือหัวหน้าทีมควรจัดกระบวนการให้มีการพิจารณาประเด็นปัญหาและข้อขัดแย้งต่าง ๆ อยู่เสมอ จัดทำให้ทุกคนเกิดความพร้อมที่จะเผชิญกับปัญหาและข้อขัดแย้ง ช่วยกันคิดแก้ปัญหา ข้อขัดแย้ง เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานที่ต้องการของกลุ่ม เมื่อเกิดข้อขัดแย้งต้องรีบแก้ไขทันทีโดยกระบวนการกลุ่ม ไม่ปล่อยไว้ให้เป็น "มีกัลดหนอง" และในที่สุดก็นำไปสู่การทำลายความรู้สึกเปิดเผย และความไว้วางใจ ซึ่งกันและกัน

ความไม่ไว้วางใจกัน เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีม เพราะการทำวิจัยเป็นทีม มักจะมีเรื่องของผลประโยชน์เข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยเฉพาะเรื่อง "เงิน" ถึงแม้เงินสนับสนุนการวิจัยจะมี เพียงเล็กน้อย คือโดยเฉลี่ยทุนละ 30,000 - 50,000 บาท เมื่อหักค่าใช้จ่ายอื่น ๆ แล้วสมาชิกจะได้รับเงิน ค่าตอบแทนเพียง 5,000 - 7,000 บาท แต่อย่างไรก็ตามสมาชิกในทีมก็มีความต้องการที่จะรับรู้เกี่ยวกับการ จัดการในเรื่องเงิน และการไม่ได้รับรู้ก็ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจกัน และเป็นที่มาของความแตกแยกในที่สุด (ทีม A) ดังนั้นเพื่อให้การทำงานวิจัยเป็นทีมมีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมควรจะมีการติดต่อสื่อสารกันอย่าง เปิดเผยทุกเรื่อง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่ไว้วางใจกันเกิดขึ้น เช่น ทีม B และทีม D ที่สมาชิกมีการ ติดต่อสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอและเปิดเผยจึงทำให้สมาชิกในทีมมีความไว้วางใจกัน

ระบบการให้รางวัลที่ให้ความสำคัญกับงานเดี่ยวมากกว่างานที่ทำเป็นทีม ทั้งการพิจารณาความดี ความชอบและการพิจารณาผลงานทางวิชาการที่มักจะพิจารณาผลงานการทำงานเป็นรายบุคคล จึงทำให้ อาจารย์ส่วนใหญ่มีความพอใจที่จะทำงานคนเดียวมากกว่าการทำเป็นทีม ดังนั้นสถาบันจึงควรจัดให้มีระบบ การให้รางวัลทั้งแบบรายบุคคลและแบบเป็นทีม เพื่อให้อาจารย์ในสถาบันเห็นความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมเพิ่มขึ้น รางวัลในที่นี้อาจหมายถึง ค่ายกย่องชมเชย สิ่งตอบแทน หรือการพิจารณาความดีความชอบ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาลักษณะและสภาพการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ ตลอดจนการวิเคราะห์ปัจจัยที่สนับสนุนและเป็นอุปสรรคต่อการทำวิจัยเป็นทีมในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับส่งเสริมการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ จะได้นำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมสนับสนุน หรือหาแนวทางแก้ปัญหา เพื่อให้การทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์มีประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ที่ทำวิจัยเป็นทีมเอง จะได้นำไปเป็นข้อมูลช่วยในการตัดสินใจ หรือเป็นแนวทางปฏิบัติในการทำงานวิจัยร่วมกันเป็นทีม

จากการอภิปรายผลการวิจัยนั้น มีประเด็นที่อาจารย์ ผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องสามารถนำไปพิจารณาเพื่อปรับปรุงประยุกต์ใช้ได้ ดังนี้

1. การจัดสภาพแวดล้อมในสถาบัน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้มีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมในการทำงานร่วมกัน ได้แก่ การจัดสภาพห้องประชุม ห้องสมุด ห้องทำงาน ตลอดจนสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานร่วมกัน เช่น โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร คอมพิวเตอร์และโปรแกรมในการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นต้น เพื่อช่วยให้อาจารย์ได้มีอาคารสถานที่ในการทำงานวิจัยร่วมกัน และสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างทั่วถึง และมีแหล่งในการช่วยค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อใช้ในการทำงานวิจัยร่วมกันได้ทันกับความต้องการ นอกจากนี้ผู้บริหารสถาบันควรพิจารณาการรับนักศึกษาให้น้อยลงเพื่อเป็นการแบ่งเบาภาระงานด้านการสอนของอาจารย์ในสถาบันให้น้อยลง และมีเวลาในการทำวิจัยมากขึ้น
2. ผู้บริหารควรดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ในสถาบันมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสามัคคีแก่อาจารย์ในสถาบัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้อาจารย์เกิดความรู้สึกเป็นมิตร มีความไว้วางใจกัน เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีม และมีความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกันมากกว่าการแข่งขันกันทำงานแบบตัวใครตัวมัน
3. ผู้บริหารควรให้การเสริมแรง โดยจัดให้มีระบบการให้รางวัลเป็นทีมมากกว่าเป็นรายบุคคล รางวัลในที่นี้อาจหมายถึง การยกย่องชมเชย ประกาศผลงาน ให้ค่าตอบแทน การให้คำปรึกษาแนะนำในการพิจารณาภาระงาน หรือการพิจารณาความดีความชอบ
4. ในอนาคตเมื่อสถาบันออกนอกระบบราชการแล้วควรกำหนดให้การทำวิจัยเป็นภาระงานในหน้าที่ของอาจารย์
5. อาจารย์ที่ทำวิจัยร่วมกัน ควรมีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผยและร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้เกียรติซึ่งกันและกัน สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน เพื่อให้เกิดความไว้วางใจกัน เช่น ทีม D และทีม B
6. อาจารย์ที่ทำวิจัยร่วมกันควรจัดตารางเวลาสำหรับพบปะกัน ปรึกษาหารือ วางแผนการทำงานวิจัยร่วมกัน เพื่อให้การติดต่อสื่อสารมีความสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษา การทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในสถาบันอื่น ๆ ที่ไม่ได้อยู่ในบริบทของราชการ ซึ่งจะมีปัญหาไม่เหมือนกัน เช่น การทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์ในมหาวิทยาลัยเอกชน เพื่อให้ได้ภาพรวมของการทำวิจัยเป็นทีมและปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อการทำวิจัยเป็นทีมของอาจารย์
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างการทำวิจัยคนเดียวกับการทำวิจัยแบบเป็นทีมว่ามีข้อดีข้อเสีย ปัญหาและอุปสรรค แตกต่างกันอย่างไร งานวิจัยแบบไหนที่ควรทำคนเดียวและแบบไหนควรทำเป็นทีมจึงจะก่อให้เกิดผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ และเกิดประโยชน์แก่อาจารย์มากที่สุด
3. ควรมีการศึกษาหาตัวบ่งชี้ / เกณฑ์ ถึงประสิทธิภาพในการทำวิจัยเป็นทีม



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย