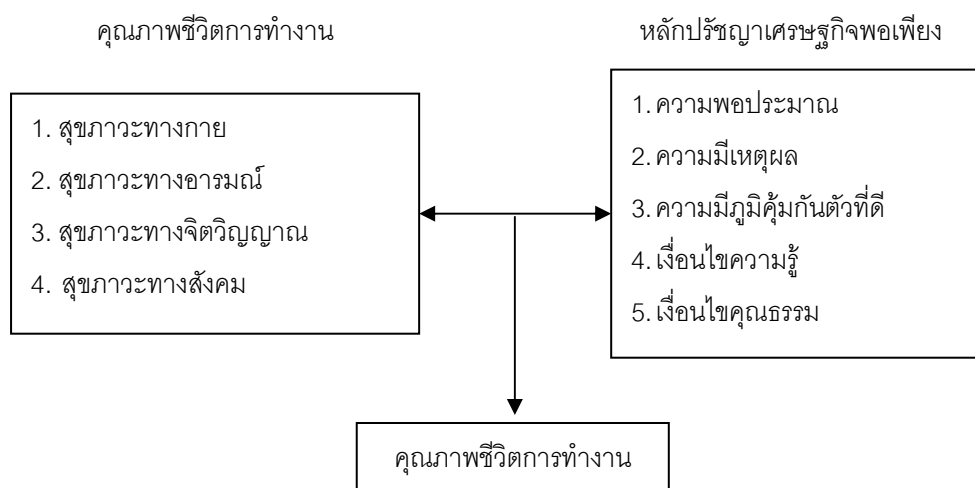


บทที่ 4

ระเบียบวิธีวิจัย

4.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 4.1 กรอบแนวคิดในการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักเศรษฐกิจ

ตารางที่ 4.1 ตารางวิเคราะห์แนวทางในการศึกษา

คำถามงานวิจัย	สมมติฐาน	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	การปฏิบัติจริง	GAP	วัตถุประสงค์	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความคล้ายคลึงกันและสอดคล้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงหรือไม่ อย่างไร 2. หากแนวทางคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความคล้ายคลึง และสอดคล้องตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงแล้ว แนวทางเหล่านี้คืออะไร สามารถอธิบายอย่างมีนัยสำคัญได้อย่างไร	สมมติฐานที่ 1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานให้เกิดสุขภาวะที่ดีทางด้านร่างกาย (Physical well-being) จะส่งผลถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นองค์การที่มีการพัฒนาอย่างแท้จริง และยั่งยืนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	แนวคิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL) กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) ทฤษฎี นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน ขึ้นกับ ค่าจ้างที่เป็นธรรม สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะ งานที่ปลอดภัยจากหนังสือ Criteria for Quality of Working life ของ Richard E. Walton 8 ข้อ หลักเศรษฐกิจพอเพียงในการเคารพค่านึงถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง โดยการจ่ายค่าจ้างให้ได้มาตรฐานการครองชีพ	1. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตและผลตอบแทนในการทำงานที่ดีให้กับพนักงาน 2. สวัสดิการ เพื่อการอยู่ดีกินดี อาหารกลางวัน ตรวจสุขภาพประจำปี การลางาน 3. สวัสดิการการทำงานที่แตกต่างจากปกติ ■ ค่ากะ/ค่าร้อน ค่าทักษะ ■ ค่ารถมาทำงาน 4. สวัสดิการเพื่อสร้างความมั่นคง มั่นใจในการทำงาน 5. ชมรมกีฬา/กีฬาประจำปี 6. กิจกรรมความปลอดภัยในการทำงาน 7. ส่งเสริมการเรียนรู้/พัฒนาศักยภาพของพนักงานทุกระดับ 8. มีสายความก้าวหน้าในอาชีพ	การศึกษาการจ่ายค่าจ้างตามมาตรฐานค่าครองชีพ การจัดการให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ได้มาตรฐานความปลอดภัยถูกสุขลักษณะนั้น เป็นมุมมองของฝ่ายนายจ้าง ส่วนการได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมและความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานนั้นเป็นการรับรู้ของลูกจ้าง ยังไม่มีการศึกษาความสอดคล้องตรงกัน	1. เพื่อศึกษากระบวนการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 มิติ คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงขององค์การที่เลือกเป็นกรณีศึกษา 2. เพื่อวิเคราะห์การเรียนรู้ของพนักงานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตไปสู่ลักษณะตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานด้วยหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในการพัฒนาคนในองค์การธุรกิจหรือองค์กรอื่นที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ 4. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่พบในการดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของบริษัทที่ใช้เป็นกรณีศึกษา	1. สัมภาษณ์ 2. แบบสอบถาม 3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตารางที่ 4.1 ตารางวิเคราะห์แนวทางในการศึกษา (ต่อ)

คำถามงานวิจัย	สมมติฐาน	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	การปฏิบัติจริง	GAP	วัตถุประสงค์	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	สมมติฐานที่ 2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานให้เกิดสุขภาวะที่ดีทางด้านอารมณ์ (Emotional Well-being) จะส่งผลถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นองค์การที่มีการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	ความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) คือ การที่คน ๆ นั้นมีความเข้าใจความรู้สึกอารมณ์ของตนเองและสามารถจัดการกับอารมณ์นั้น ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้งานดำเนินไปตามเป้าหมายอย่างมีความสุข ซึ่งทั้งนี้ จะต้องสามารถเข้าใจถึงอารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่นด้วย (ชาญวิทย์ เงินศรีตระกูล นพ., คุณภาพคือวิถีของชีวิต: พัฒนางานพัฒนาคนให้ดีขึ้นด้วยวิถีคุณภาพ, คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2546)	บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาวะทางกายที่ดี เพราะเชื่อว่าจะส่งผลให้มีอารมณ์ที่ดีตามไปด้วย	การที่พนักงานอารมณ์ดีเนื่องจากมีสุขภาพที่ดีนั้น ไม่สามารถทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเสมอไป จะต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ด้วย (EQ) เพราะความฉลาดทางอารมณ์คือความสามารถในการรับรู้ถึงอารมณ์ความรู้สึกของตนเองและยังสามารถเข้าใจถึงอารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลอื่น ทำให้สามารถควบคุมตนเองและสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานได้		

ตารางที่ 4.1 ตารางวิเคราะห์แนวทางในการศึกษา (ต่อ)

คำถามงานวิจัย	สมมติฐาน	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	การปฏิบัติจริง	GAP	วัตถุประสงค์	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	สมมติฐานที่ 3.การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานให้เกิดสุขภาวะที่ดีทางด้านสังคม (Social Well-being) จะส่งผลถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นองค์การที่มีการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	สังคมของผู้ปฏิบัติงานและมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตของ Richard E. Walton ข้อ 7) การประสานทางสังคมภายในกลุ่มงาน ความสมดุลในบทบาทการทำงาน 8) องค์การที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม (Richard E. Walton. หนังสือ Criteria for Quality of Working life) หลักเศรษฐกิจพอเพียง ในการสร้างองค์การที่ยั่งยืน ต้องมีสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคนที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์การ	บริษัท สนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ เช่น แข่งขันกีฬาประจำปี กิจกรรมชมรมกีฬาต่าง ๆ กิจกรรมประชาสัมพันธ์อาสา จัดงานเลี้ยงปีใหม่ จัดพิธีรดน้ำดำหัวผู้ใหญ่ในเทศกาลสงกรานต์ การจัดกิจกรรม walk rally เป็นต้นฯ และนอกจากสังคมในบริษัทแล้ว ยังสนับสนุนให้พนักงานทำกิจกรรมร่วมกับสังคมภายนอก คือ โครงการ CSR "ดีภายใน สู่ออกนอก" (inside-out) ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	รูปแบบการทำงาน การออกแบบการทำงานที่สามารถสร้างปฏิสัมพันธ์ทางสังคมจะส่งผลต่อภาวะความสัมพันธ์ของบุคคลในการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นกลุ่มงานจะสร้างความรู้สึที่ดีที่มีความสุขมากกว่าการทำงานในรูปแบบคนเดียวหรือไม่ , การศึกษาถึงผลกระทบทั้งด้านบวกและด้านลบของโครงการ CSR		

ตารางที่ 4.1 ตารางวิเคราะห์แนวทางในการศึกษา (ต่อ)

คำถามงานวิจัย	สมมติฐาน	ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	การปฏิบัติจริง	GAP	วัตถุประสงค์	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
	สมมติฐานที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตคนทำงานให้เกิดสุขภาวะที่ดีทางด้านจิตวิญญาณ (Spiritual Well-being) จะส่งผลถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นองค์การที่มีการพัฒนาอย่างแท้จริงและยั่งยืนตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง	แนวคิดภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติ และความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต มาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน (MS-QWL) และ Richard E. Walton เศรษฐกิจพอเพียง ในการพัฒนาคนคือ การเสริมสร้างความสามารถให้คนสามารถอุ้มชูตนเองได้ เป็นบุคลากรที่มีความรู้และใช้ความรู้ด้วยความรอบคอบ ตลอดจนมีคุณธรรมเป็นพื้นฐานของจิตใจ	กิจกรรมเพื่อส่งเสริมด้านจิตวิญญาณ ทำประโยชน์ ในรูปของกิจกรรมที่พนักงานสามารถเข้าร่วมได้ เช่น การบริจาคโลหิต รักษาสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมพระพุทธศาสนา ฯลฯ ไม่มีการบังคับให้เข้าร่วม และจำกัดจำนวนต่อครั้ง ดังนั้นจะพบว่าพนักงานที่เข้าร่วมจะเป็นกลุ่มเดิม ในขณะที่มีพนักงานอีกหลายคนที่ไม่คิดเข้าร่วมก็มีความเป็นไปได้ที่จะไม่คิดเข้าร่วมตลอดไป และนอกจากนี้บริษัทได้นำหลักเศรษฐกิจพอเพียงเข้ามาใช้ ในกระบวนการผลิต มีวัตถุประสงค์ เพื่อควบคุมปริมาณของเสียจากกระบวนการผลิตให้เหลือน้อยที่สุดและโครงการประหยัดพลังเพื่อสร้างจิตสำนึก	ความรู้สึกสุขสมทุกครั้งที่ได้ร่วมกันทำสิ่งดี ๆ ให้กับผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องใด ๆ ก็ตาม และต้องมีการทำอย่างต่อเนื่อง และนอกจากนี้แล้ว ความรู้สึกสุขสมในการได้ประโยชน์ ทำสิ่งดี ๆ ให้คนอื่นในครั้งแรก ๆ กับการทำประโยชน์ให้คนอื่นในครั้งต่อ ๆ ไป จะยังทำให้พนักงานทำด้วยความรู้สึกเต็มใจหรือเป็นแค่ภาระหน้าที่ ความเคยชิน?		

จากกรอบแนวคิดแสดงให้เห็นถึงการเชื่อมโยงและการนำมาใช้ร่วมกันระหว่างการพัฒนาคุณภาพชีวิตของมิติ 4 ด้าน คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ กับหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เป็นการนำแนวคิดโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต (MS-QWL) ของ สสส. ร่วมกับแนวคิดปรัชญาหลักเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานในองค์กร วิธีดำเนินการศึกษามีทั้งการศึกษาโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Dept Interview) ร่วมกับการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง (Document Research) เพื่อดูความสม่ำเสมอของข้อมูล โดยเฉพาะงานวิจัยที่คล้ายคลึงและสถานการณ์เดียวกัน และมีการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประกอบด้วยเพื่อให้สร้างความน่าเชื่อถือให้กับของงานวิจัยในครั้งนี้ ได้มีแบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากร คือพนักงานของบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุรณ์ที่มีอายุงานมากกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี เนื่องจากบริษัทฯ ในกลุ่มสมบุรณ์ ได้นำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้เมื่อปลายปี 2546 คณะผู้วิจัย จึงต้องการศึกษาชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานก่อนนำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและหลังจากที่นำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ จากประชากรกลุ่มนี้ที่มีจำนวนทั้งสิ้น 652 คน นำมากำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนพนักงานแต่ละช่วง อายุการทำงาน(คน)			รวมพนักงานทั้งหมด
Pro – 5 ys	5-10 ys	10 ys up	
1,415	236	416	2,067
จำนวนประชากรของงานวิจัย	652		

ตารางที่ 4.2 จำนวนกลุ่มประชากร

ที่มา : ข้อมูลจากบริษัทฯในกลุ่มสมบุรณ์ เมื่อเดือน เมษายน พ.ศ.2551

4.2.1 วิจัยเชิงคุณภาพ

โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกมาทำการศึกษาในครั้งนี้ ใช้วิธีการคัดเลือกตามวัตถุประสงค์ (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ถูกต้องและตรงประเด็น กลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่ใช้ในการศึกษาเชิงคุณภาพรวมทั้งสิ้น 21 คน มาจากกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้กำหนดนโยบายและผู้มีส่วนร่วมในการนำนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติ

ผู้ให้ข้อมูลหลัก	จำนวน
ผู้ริเริ่มนำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้ในสถานประกอบการ	1
เจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนเข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการซึ่งจัดขึ้นโดยสสส.	1
ผู้จัดการบางแผนก	3
ตัวแทนพนักงานที่ได้รับเลือกเป็นประชาสัมพันธ์อาสา	3
รวม	8

ตารางที่ 4.3 ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1

กลุ่มที่ 2 คือกลุ่มพนักงานผู้ที่อยู่ภายใต้การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงหรือ

สถานที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (คน)
ปฏิบัติงานในสำนักงาน	6
ปฏิบัติงานในโรงงาน	6
รวม	12

ตารางที่ 4.4 ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการสัมภาษณ์และสังเกตพฤติกรรม รวมทั้งสิ้น จำนวน 20 คน

4.2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างจากประชากรมาทำการคำนวณด้วยสูตรยามานะ จากแนวคิดของ Taro Yamane (Yamane, 1967) เพื่อกำหนดขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแล้วจึงใช้วิธีการ Random sampling อีกครั้งหนึ่ง

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากรทั้งหมด 652 คน

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง 0.05

$$n = \frac{652}{1 + 652(0.05)^2} = 248 \text{ คน}$$

จากการคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างข้างต้น เพื่อให้สามารถสรุปลักษณะของกลุ่มตัวอย่างว่าสามารถเป็นตัวแทนกลุ่มประชากรได้ถูกต้อง และให้มีความผิดพลาดน้อยที่สุด นอกจากนี้เพื่อป้องกันการผิดพลาดจากการได้รับข้อมูลตอบกลับมาไม่ครบ ผู้วิจัยจึงได้จัดส่งแบบสอบถามไปยังพนักงานทั้งหมด 400 ชุด โดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.3.1 แบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบมีอิสระในการตอบ โดยแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มีลักษณะเป็นคำถามแบบให้อธิบายหรือเล่าให้ผู้วิจัยฟัง โดยช่วงแรกเป็นคำถามแบบกว้าง ๆ และถามเจาะลึกตามคำตอบที่ได้ ซึ่งแยกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้กำหนดนโยบายและมีส่วนร่วมในดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มที่สองคือผู้ที่อยู่ภายใต้การดำเนินโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งคือกลุ่มพนักงาน โดยคำถามสำหรับกลุ่มแรก ประกอบด้วย คำถามกว้าง ๆ และถามเจาะลึกถึงความคิดเห็น รูปแบบกิจกรรม และความคาดหวังของโครงการในอนาคต ส่วนกลุ่มที่สอง ช่วงแรกจะเป็นคำถามเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจ ความคิดเห็น การนำไปประยุกต์ใช้ และความคาดหวังจากโครงการ โดยแต่ละคำถามประกอบด้วยส่วนที่เป็นจริงที่เกิดขึ้น และความคิดเห็นของผู้ตอบ

- ไม่เห็นด้วย	มีระดับคะแนน 2
- ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	มีระดับคะแนน 1
การให้คะแนนระดับการปฏิบัติตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง คือ	
- มากที่สุด	มีระดับคะแนน 5
- มาก	มีระดับคะแนน 4
- ปานกลาง	มีระดับคะแนน 3
- น้อย	มีระดับคะแนน 2
- น้อยที่สุด	มีระดับคะแนน 1

เกณฑ์กำหนดระดับของคะแนนที่คำนวณ คือ

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากคะแนนอันตรภาคชั้นที่คำนวณได้ นำมาพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยที่ได้มาจากการนำคะแนนรวมมาหารด้วยจำนวนข้อของแบบสอบถาม ซึ่งคณะผู้วิจัยแบ่งการวัดระดับออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับต่ำ ปานกลาง และสูง ดังนี้คือ

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตสูง
และ		
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 2.33	หมายถึง	มีระดับหลักเศรษฐกิจพอเพียงต่ำ
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.34 – 3.66	หมายถึง	มีระดับหลักเศรษฐกิจพอเพียงปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.67 – 5.00	หมายถึง	มีระดับหลักเศรษฐกิจพอเพียงสูง

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1 ศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เป็นข้อมูลปฐมภูมิ งานวิจัย ทั้งสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ เอกสารค้นคว้า วารสาร ตำรา บทความ รวมทั้งค้นคว้าจากสื่อสารสนเทศทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งสื่อออนไลน์ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องดังกล่าวในเรื่องที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงที่สุด

4.4.2 ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Dept Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก คือผู้บริหาร และคณะผู้ร่วมปฏิบัติโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตกับเศรษฐกิจพอเพียง และพนักงานที่ร่วมโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยคณะผู้วิจัยขออนุญาตเข้าสัมภาษณ์โดยจัดทำหนังสือขออนุญาตจากคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และดำเนินการนัดหมาย พร้อมเตรียมประเด็นสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้า

4.4.3 ข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยการใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างระดับพนักงานจำนวน 248 ชุด และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows

นอกจากนี้ คณะผู้วิจัยยังจัดหาอุปกรณ์อื่น ๆ สำหรับใช้เก็บข้อมูลในครั้งนี้ เช่น เครื่องบันทึกเสียง และกล้องถ่ายรูป เพื่อช่วยในการเก็บข้อมูลในครั้งนี้ได้อย่างชัดเจน ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอ

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ในเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก นำมาแยกประเภทและจัดหมวดหมู่ แล้วนำมาวิเคราะห์เป็นเบื้องต้นเป็นระยะๆ ด้วยวิธีอุปนัย (Inductive Analysis) ที่เป็นการตีความข้อสรุปจากรูปธรรมและปรากฏการณ์ที่ได้รับ ซึ่งจะได้ข้อสรุปในระดับหนึ่ง เพื่อค้นหาว่าเหตุการณ์ใดสามารถอธิบายความได้มากน้อยแค่ไหนอย่างไร หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาทำการเปรียบเทียบ เพื่อตัดทอนข้อมูลส่วนที่แตกต่างให้เหลือในส่วนที่มีคุณลักษณะร่วม เพื่อพิจารณาหาความสัมพันธ์ของข้อมูลแล้วสร้างข้อสรุปแบบพรรณนาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ในการศึกษาครั้งนี้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล คณะผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลและทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) จากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างกัน คือ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก, การสังเกต การศึกษาจากเอกสาร และข้อมูลจากแบบสอบถาม เพื่อพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและเชื่อถือได้หรือไม่ หลังจากนั้น นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวม ซึ่ง

เป็นข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์ทั้งหมดมาตีความและหาข้อมูลจากข้อค้นพบเหล่านั้นว่าสามารถตอบโจทย์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ชัดเจนหรือไม่ ซึ่งข้อค้นพบที่ได้ใช้การอธิบายแบบพรรณนา เพื่ออธิบายถึงสาเหตุและวิธีการโดยการหาคำตอบว่า ปรากฏการณ์นั้น ๆ เกิดขึ้นได้อย่างไร (How) และทำไม (Why) เพื่อให้ได้ข้อสรุปที่สามารถตอบวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษา แล้วจึงนำเสนอเป็นรายงานต่อไป