

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีวิจัยที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสำมะโน (Census) ควบคู่กับ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยมุ่งที่จะค้นหาค่านิยมในการทำงานของคนไทย และปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของคนไทย โดยการวิจัยดังกล่าวมีวิธีการ ดังต่อไปนี้

3.1.1 การศึกษาค้นคว้าวิจัยผ่านเอกสาร (Documentary research) โดยทำการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความ วารสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งเอกสารต่าง ๆ ทั้งภาษาไทยและภาษาต่างประเทศที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 การศึกษาข้อมูลภาคสนาม (Field research) โดยการใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากในการวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ต้องการทราบถึง ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ในทัศนะของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย ผู้วิจัยจึงเลือกทำการเก็บข้อมูลประชากร (Census) จากสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ที่มีที่มาตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พุทธศักราช 2549 ทั้งหมด จำนวน 242 คน (ดูรายชื่อเพิ่มเติมได้จากภาคผนวก ง.)

3.3 ตัวแปรและนิยามศัพท์ปฏิบัติการ

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ ตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ได้ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ

ลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ระดับการศึกษา อาชีพ และ รายได้ ของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ

ค่านิยมในการทำงานของคนไทย อันประกอบด้วย 8 ค่านิยมการทำงานหลักโดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้หมายถึง

1. ค่านิยมการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรม หมายถึง แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล มากกว่า ความสามารถที่มีหรือปรากฏในการทำงาน โดยยึดมั่นว่าบุคคลที่มีการศึกษาสูง ผู้มีวัยวุฒิสูง อันได้แก่การมีอายุที่มากกว่า การมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่า จะสามารถจะปฏิบัติงานได้ดีและมีโอกาสจะประสบความสำเร็จได้มากกว่าบุคคลขาดองค์ประกอบในเรื่องดังกล่าว

2. ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว หมายถึง แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ต่างตอบแทนระหว่างตนเองกับบุคคลที่มี บุญคุณต่อกัน รวมไปถึงการให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับพวกพ้องเครือญาติ ที่มีความคุ้นเคย หรือรู้จักกัน ในการพิจารณาเข้าทำงานหรือมอบหมายงาน โดยเชื่อว่า การมีพรรคพวกเพื่อนฝูง คนรู้จักจำนวนมาก จะเป็นปัจจัยช่วยสนับสนุน ให้การทำงานประสบความสำเร็จ

3. ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (รักอิสระ) หมายถึง แบบแผนการทำงานของที่บุคคลให้ความสำคัญกับความอิสระทั้งในแง่ของการตัดสินใจ และการปฏิบัติงาน ไม่ชอบอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของผู้อื่น และไม่ชอบบังคับจิตใจผู้อื่น โดยจะเน้นความเป็นตัวเองในการทำงาน รวมไปถึง การรักษาเกียรติยศ และศักดิ์ศรี ของตนเองไม่ยอมให้ใครมาดูถูกตนเอง

4. ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ หมายถึง แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลัก จะเลือกทำงานหรือปฏิบัติสิ่งที่ส่งผลดีกับตนเองเป็นอันดับแรก ทั้งนี้บุคคลจะไม่ค่อยคำนึงถึงผลประโยชน์หรือผลกระทบที่มีต่อสังคมและที่ทำงาน นอกจากสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง

5. ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง หมายถึง แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพในการทำงานระหว่างบุคคลที่ต้องมีการติดต่อสัมพันธ์กัน ให้เป็นไปด้วยความราบรื่น ประนีประนอม แม้ว่าจะมีความขัดแย้งหรือความไม่พอใจอย่างรุนแรง ก็จะเก็บความขัดแย้งนั้นไว้ในใจไม่แสดงออกมา

6. ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม หมายถึง แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับอำนาจโดยเชื่อว่าอำนาจจะทำให้คนในองค์กรปฏิบัติตามในทุกเรื่อง บุคคลมีแนวโน้มที่จะแสวงหาอำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งการควบคุมผู้อื่นในการทำงาน รวมไปถึงลักษณะของ การที่ผู้ใต้บังคับบัญชา เชื่อว่าอำนาจที่เกิดจากคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เป็นเรื่องที่ต้องยอมรับ และจำเป็นต้องปฏิบัติตามในทุกเรื่องเพราะมีสภาพบังคับด้วย

7. ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก หมายถึง แบบแผนการทำงานที่บุคคลพยายามแสวงหาความสุขและความสนุกสนานจากการทำงาน โดยเน้นการผ่อนคลาย และการเล่นสนุกสนานร่วมกับการทำงาน การจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ในที่ทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดความเครียดใน

การทำงาน ซึ่งรวมไปถึงความเชื่อของบุคคลที่ว่าการทำงานหนักเต็มที่ตลอดเวลาถือว่าเป็นความทุกข์ด้วย จึงทำให้เกิด ลักษณะพฤติกรรมของการพยายามหลีกเลี่ยงการทำงานที่ต้องอาศัยความอดทนอย่างต่อเนื่องยาวนาน อีกทั้ง งานที่มีความซับซ้อนและยากในการที่จะทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ

8. ค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง หมายถึง แบบแผนการทำงานที่บุคคลให้ความสำคัญกับความสันโดษ ความพอใจในตนเอง ทั้งในการทำงานและในการดำเนินชีวิต ทำให้บุคคลมีลักษณะของการทำงานที่ขาดความพยายามที่พัฒนางาน การปฏิบัติงาน หรือการอยากขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะเน้นในเรื่องความพอใจในงานที่ตนเองทำเป็นหลัก

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเองโดยอาศัยการทบทวน ค้นคว้า วรรณกรรม ที่เกี่ยวกับเรื่องค่านิยมของคนไทย ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ทั้งที่เป็นในส่วนของงานวิจัยทั้งนักวิชาการชาวไทยและนักวิชาการชาวต่างประเทศ ข้อคำถามส่วนใหญ่ของแบบสอบถาม ได้นำมาจากงานวิจัยที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม บริบทของงานการวิจัยในครั้งนี้ด้วย

3.4.1 โครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

ในส่วนของแบบสอบถามนั้นแบ่งออกเป็น 4 ส่วนที่สำคัญ ได้แก่

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เป็นจำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อได้แก่คำถามเรื่อง เพศ อายุ สถานภาพ ศาสนา ระดับการศึกษา ภูมิลำเนา อาชีพ ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ โดยข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed-ends) ให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับทัศนคติเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานของคนไทยในส่วนของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ คำถามมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด มีจำนวนทั้งสิ้น 32 ข้อ ได้แก่

1. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูป จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยแบบแผนความเชื่อในงานเรื่องการเรียนและระดับการศึกษา และ เรื่องการของเคารพในเรื่องของอาวุโสและวัยวุฒิในงาน ของคนไทยเป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

2. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง ของความเชื่อในพรรคพวก เพื่อนพ้อง ความเชื่อเรื่องของการมุ่งเน้นความสัมพันธ์กับผู้อื่น ในงานของคนไทย เป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

3. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (รักอิสระ) จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ความเชื่อในเรื่องการขาดลักษณะการทำงานเป็นทีม การรักความอิสระในงานของคนไทย เป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

4. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เรื่องของ การมุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นอันดับแรก การไม่เคารพกฎระเบียบ และผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ของคนไทย เป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

5. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง การหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง การพยายามรักษาความสัมพันธ์อย่างราบรื่นในการทำงานของคนไทย เป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

6. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย ความเชื่อในเรื่องของอำนาจในการทำงาน (การมีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น) ความคาดหวังจากผลจากอำนาจในงานของคนไทย เป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

7. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วยเรื่อง การขาดความจริงจังและต่อเนื่องในการทำงานของคนไทย การมองว่าการทำงานอย่างหนักเป็นทุกข์ เป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

8. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง จำนวน 4 ข้อ ประกอบด้วย เรื่อง ความเชื่อเรื่องทางสายกลาง ความสันโดษในงาน และการพอใจในสิ่งที่มีอยู่ของคนไทย เป็นคำถามเชิงบวก 3 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติเอง โดยคำถามในส่วนนี้ทำการจะวัดค่านิยมในการทำงานที่โดดเด่นของคนไทย มีทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ ได้แก่

1. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบถือฐานานุรูป จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ความเชื่อในเรื่องของคุณวุฒิ การศึกษา และในเรื่องของการมีวิวุฒิในงาน เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

2. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธ์ส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ความเชื่อในเรื่องการทำงานแบบยึดถือพวกพ้อง เครือญาติ การผูกสัมพันธ์ในงาน เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

3. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล (รักอิสระ) จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เรื่องของการให้อิสระในการทำงานกับตนเอง การยึดตนเองเป็นสำคัญในงาน เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

4. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การมุ่งผลประโยชน์ตนเองเป็นสำคัญ การเห็นแก่ผลประโยชน์เฉพาะหน้าของตน การรู้จักปรับตัวในงานเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

5. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การยึดหลักเรื่องความประนีประนอมในงาน การยึดหลักเรื่องความเกรงใจ และความราบรื่นในงาน เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

6. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การเชื่อมั่นเกี่ยวกับอำนาจในการทำงาน และการคาดหวังและให้ได้มาซึ่งอำนาจในการทำงาน เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

7. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย การไม่ชอบงานที่มีภาระงานหนักและตื้อเนื่อง การชอบงานที่มีลักษณะสนุกสนานไม่เคร่งเครียด เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

8. คำถามเกี่ยวกับค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย ความเชื่อเรื่องความเชื่อเรื่องทางสายกลาง ความสันโดษในงาน และการพอใจในสิ่งที่มี เป็นคำถามเชิงบวก 4 ข้อ คำถามสรุป 1 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ให้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการลำดับค่านิยมที่สำคัญในการทำงานของคนไทย และค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติเอง มีทั้งหมดจำนวน 2 ข้อ

3.4.2 เกณฑ์การให้คะแนนของข้อคำถาม

ทั้งนี้จากแบบสอบถามข้างต้น ข้อคำถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบให้เลือกตอบ โดยข้อความแต่ละข้อจะมีลักษณะของข้อคำตอบให้ประเมินค่า (Rating Scale) เพื่อวัดตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้การวัดเป็นไปด้วยมาตรฐานเดียวกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดให้ค่าของคำตอบจากแบบสอบถามนี้เป็น 5 ช่วง และกำหนดการให้คะแนนของแต่ละช่วงเป็น 4 3 2 1 และ 0 ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 เกณฑ์การให้คะแนนตามระดับความคิดเห็น

ระดับความคิดเห็น	คะแนนข้อคำถาม
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1
ไม่แน่ใจ/ไม่ทราบ	0

โดยรายละเอียดของข้อคำถามที่ใช้ในการวัดตัวแปรต่างๆในการวิจัย ทั้งตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เรื่อง อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อาชีพ และ ระดับตำแหน่ง ส่วนตัวแปรตามคือ ค่านิยมในการทำงานของคนไทยอันประกอบไปด้วย ค่านิยมการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรม ค่านิยมการทำงานแบบถือสัมพันธสัมพันธ์ส่วนตัว ค่านิยมการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ค่านิยมการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิยมการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ค่านิยมการทำงานแบบอำนาจนิยม ค่านิยมการทำงานแบบรักสนุก และค่านิยมการทำงานแบบทางสายกลาง ดังตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 รายละเอียดของข้อคำถามที่ใช้ในการวัดตัวแปร

ตัวแปร	ตัวแปรย่อย	ข้อความ	จำนวนข้อ
ตัวแปรอิสระ*			
1.ลักษณะส่วนบุคคล	1.1 เพศ	ข้อ 1	1 ข้อ
	1.2 อายุ	ข้อ 2	1 ข้อ
	1.3 สถานภาพ	ข้อ 3	1 ข้อ
	1.4 ศาสนา	ข้อ 4	1 ข้อ
	1.5 ระดับการศึกษา*	ข้อ 5	1 ข้อ
	1.6 ภูมิลำเนา	ข้อ 6	1 ข้อ
	1.7 อาชีพ*	ข้อ 7	1 ข้อ
	1.8 ระดับตำแหน่ง	ข้อ 8	1 ข้อ
	1.9 ประสบการณ์ในการทำงาน	ข้อ 9	1 ข้อ
	1.10 รายได้*	ข้อ 10	1 ข้อ
ตัวแปรตาม			
2.ค่านิยมในการทำงาน ของคนไทย	2.1 ค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุกรม	ข้อ 11-14	4 ข้อ
		และ 43-47	5 ข้อ
	2.2 ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธสัมพันธ์ ส่วนตัว	ข้อ 15-18	4 ข้อ
		และ 48-52	5 ข้อ
	2.3 ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล	ข้อ 19-22	4 ข้อ
และ 53-57		5 ข้อ	
2.4 ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ	ข้อ 23-26	4 ข้อ	
2.5 ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความ ขัดแย้ง	และ 58-62	5 ข้อ	
	ข้อ 27-30	4 ข้อ	
	และ 63-67	5 ข้อ	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวแปรย่อย	ข้อความ	จำนวนข้อ
ตัวแปรตาม			
2.ค่านิยมในการทำงาน ของคนไทย	2.6 ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม	ข้อ 31-34 และ 68-72	4 ข้อ 5 ข้อ
	2.7 ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก	ข้อ 35-38 และ 73-77	4 ข้อ 5 ข้อ
	2.8 ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง	ข้อ 39-42 และ 78-82	4 ข้อ 5 ข้อ

จากตารางที่ 3.2 แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของข้อคำถามต่างๆ ในแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะของตัวแปรอิสระ ตัวแปรย่อย ลักษณะของข้อความ และจำนวนข้อ ทั้งนี้แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมดจำนวน 82 ข้อ แบ่งเป็นตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 10 ข้อ ตัวแปรตามคือ ค่านิยมในการทำงานของคนไทย ทั้งหมด 72 ข้อ

3.4.3 โครงสร้าง และแนวคำถามของแบบสัมภาษณ์

นอกจากการใช้แบบสอบถาม ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณแล้ว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเพิ่มเติมในการค้นหาคำตอบในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยยังได้ใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับกลุ่มสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิในแต่ละสาขาวิชาชีพด้วย โดยแบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ๆ ดังนี้ (รายละเอียดภาคผนวก ข)

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญ ได้แก่ ชื่อและนามสกุล เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน องค์กรที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของผู้ให้ข้อมูล (สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ) ที่มีต่อลักษณะค่านิยมที่โดดเด่นที่ปรากฏในการทำงานของคนไทยในภาพรวม อันได้แก่ ค่านิยมในการทำงานแบบยึดถือฐานานุรูป ค่านิยมในการทำงานแบบถือสัมพันธส่วนตัว ค่านิยมในการทำงานแบบปัจเจกบุคคล ค่านิยมในการทำงานแบบหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ค่านิยมในการทำงานแบบเล็งผลปฏิบัติ ค่านิยมในการทำงานแบบอำนาจนิยม ค่านิยมในการทำงานแบบรักสนุก ค่านิยมในการทำงานแบบทางสายกลาง รวมไปถึงเรื่อง แนวทางในการแก้ไขปัญหาค่านิยมในการทำงานของคนไทยที่พบด้วย

ส่วนที่ 3 เป็นข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลักเอง (สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ) โดยเรื่องที่นำมาเป็นแนวคำถามเพื่อทำการวิเคราะห์ค่านิยมในการทำงานนั้น ได้แก่ เรื่องของ หลักสำคัญใน

การทำงาน ลักษณะของการแก้ปัญหาในการทำงานในรูปแบบต่างๆ และ ความเชื่อ ค่านิยมที่ยึดถือในการทำงาน เป็นต้น

3.4.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

อย่างที่กล่าวไปแล้วข้างต้นว่า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม เพื่อให้งานวิจัยนั้นมีความน่าเชื่อถือ และเที่ยงตรงมากขึ้นนั้น จึงจำเป็นต้องมีการตรวจสอบคุณภาพ ความเชื่อมั่น (Reliability) ความเที่ยงตรงของ (Validity) เครื่องมือ ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย จะทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือชุดนี้ โดย

3.4.4.1 การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เพื่อที่จะบ่งบอกว่าเครื่องมือวัดในการวิจัยครั้งนี้ สามารถวัดในสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตามเนื้อหาของการการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับตัวแปร ที่ต้องการวัด แล้วนำไปสร้างแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำแบบสอบถามดังกล่าวไปเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้มีความเชี่ยวชาญ เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ตลอดจนในเรื่องของความชัดเจนของคำถามแต่ละข้อว่าสามารถวัดได้ตรงตามจุดประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นจึงนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อใช้ดำเนินการในขั้นต่อไป

3.4.4.2 การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

หลังจากผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงตามขั้นตอนการเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแล้วไปทำการทดสอบกับกลุ่ม นักศึกษา บุคลากร คณาจารย์ ของสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ จำนวนทั้งหมด 34 ตัวอย่าง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbachs' alpha Coefficient) ทั้งนี้ในการทดสอบได้ค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังต่อไปนี้

คำถามในส่วนที่ 2 ที่เป็นส่วนของค่านิยมการทำงานของคนไทยในทัศนะของผู้ตอบนั้น ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.911

คำถามในส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามเกี่ยวกับค่านิยมการทำงานของตัวเองได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.827

ส่วนค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับนั้นมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.908 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มาจาก ข้อมูล 2 แหล่งข้อมูล คือ

3.5.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ (Mail questionnaire) ไปให้สมาชิก สภานิติบัญญัติ ตามที่อยู่ปรากฏในทำเนียบรายชื่อสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.2549 จำนวน 2 ครั้ง ร่วมกับ วิธีการนำแบบสอบถามไปให้ผู้ตอบกรอกคำตอบเอง (Self-administered questionnaire) ที่อาคาร รัฐสภา จำนวน 1 ครั้ง เพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจาก สมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 235 คน (ไม่นับรวมสมาชิกที่ทำการให้สัมภาษณ์เชิงลึกจำนวน 7 คน) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เริ่มทำการเก็บข้อมูล ครั้งแรก โดยเข้าไปเก็บข้อมูลที่อาคารรัฐสภา ในวันที่ 10 มกราคม 2550 กำหนดส่งกลับคืน 25 มกราคม 2550 รวมระยะเวลา 16 วัน ได้แบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา 51 ฉบับ ครั้งที่สอง ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ของ สมาชิกสภานิติบัญญัติ ที่ไม่ได้ทำการตอบกลับในครั้งแรก ในวันที่ 25 มกราคม 2550 โดยกำหนดส่งคืน 12 กุมภาพันธ์ 2550 รวมระยะเวลา 18 วัน ได้แบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา 53 ฉบับ ครั้งที่สาม ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ตามที่อยู่ของ สมาชิกสภานิติบัญญัติที่ไม่ได้ตอบกลับในครั้งที่สอง ในวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2550 กำหนดส่งคืน 2 มีนาคม 2550 รวมระยะเวลา 16 วัน ได้แบบสอบถามที่ตอบกลับคืนมา 15 ฉบับ รวมระยะเวลาการเก็บข้อมูลทั้งสิ้นประมาณ 50 วัน (2 เดือน) ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามทั้งหมดที่ตอบกลับจากการเก็บข้อมูล 3 ครั้ง เป็นจำนวน 119 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 50.63

3.5.2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากแบบสัมภาษณ์ เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากสมาชิก สภานิติบัญญัติแห่งชาติ จำนวน 7 คน บุคคลที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักได้แก่ ตัวแทนสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ทั้งหมด 7 กลุ่มได้แก่ กลุ่มภาครัฐ กลุ่มภาคเอกชน ธุรกิจ กลุ่มภาคสังคม และจากกลุ่มนักวิชาการ (โปรดดูรายละเอียดของข้อมูลการสัมภาษณ์ ตามภาคผนวก ข)

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็น 2 แนวทางคือ

3.6.1 ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาคัดเลือกฉบับที่มีความสมบูรณ์ มาตรฐานให้คะแนน และลงรหัสตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำมาบันทึกข้อมูลลงในแบบลงรหัส (Coding Sheet)

จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ในเชิงสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS/PC (Statistical Package for Social Sciences) มาประมวลผลและจัดทำตารางการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อนำเสนอข้อมูลและสรุปผลการวิจัย

ในส่วน of ข้อมูลเชิงปริมาณนั้น สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานในงานวิจัยนี้ ประกอบด้วย

3.6.1.1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบาย ลักษณะทั่วไปของข้อมูลและระดับของค่านิยมในการทำงานของคนไทยในแต่ละค่านิยม

3.6.1.2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) โดยความแตกต่างของร้อยละ และสถิติ χ^2 -test เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลในด้านอาชีพ และรายได้ กับค่านิยมในการทำงานของสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.6.2 สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการประมวลโดย การวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยจะนำเสนอในลักษณะของการบรรยายเปรียบเทียบในแต่ละประเด็นคำถาม เพื่อช่วยเสริมความเข้าใจในส่วนที่ข้อมูลเชิงปริมาณ ไม่สามารถอธิบายได้ครอบคลุม