

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษากระบวนการเพื่อการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของคนงานโรงงานไม้แปรรูป โดยศึกษานโยบาย วิสัยทัศน์และการดำเนินงานด้านสุขภาพของเจ้าของสถานประกอบการโรงงานไม้แปรรูปในจังหวัดเชียงใหม่ที่กำลังปฏิบัติต่อคนงานในปัจจุบัน และศึกษาพฤติกรรมสุขภาพ สภาพชีวิตการทำงานของคนงานแล้วสรุปประเด็นปัญหาเพื่อหาแนวนโยบายสุขภาพของโรงงานในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพของคนงานเหล่านี้ โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. ขั้นตอนกระบวนการที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ลักษณะของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้เป็นเจ้าของสถานประกอบการ 8 โรง และเป็นคนงาน 722 คน ที่ทำงานและประกอบการเกี่ยวกับการทำวงกบของประตูหน้าต่าง บานหน้าต่าง บานประตู หรือส่วนประกอบที่ทำด้วยไม้ของอาคารในเขตจังหวัดเชียงใหม่

กลุ่มตัวอย่าง

คุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง

โรงงาน

1. ต้องดำเนินงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป และดำเนินงานมาโดยตลอด ไม่หยุดดำเนินการโดยต่อทะเบียนไว้
2. มีคนงานทำงานอยู่มากกว่า 10 คนในปัจจุบัน
3. ยินดีให้ความร่วมมือในการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะต้องใช้เวลาในการดำเนินการศึกษา

คนงาน

1. ต้องมีเชื้อชาติไทย สัญชาติไทย
2. ต้องอ่านและเขียนภาษาไทยได้
3. ต้องทำงานในโรงงานไม้แปรรูปมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ขั้นตอนที่ 1

- การสัมภาษณ์และตอบแบบสอบถามเจ้าของสถานประกอบการ 8 คน ซึ่งสุ่มจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

- การตอบแบบสอบถามจากคนงาน ผู้วิจัยใช้ตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ของเฮนเดล (Darwin Hendel, 1977 อ้างใน ดร.คุณ หาญตระกูล, 2541, หน้า 117) ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 248 คน และการกำหนดขนาดตัวอย่างคนงานในแต่ละโรงงานกำหนดตามสัดส่วน Proportion to Size

ขั้นตอนที่ 2

ขบวนการ AIC เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ประกอบด้วย

- เจ้าของสถานประกอบการ 2 คน
- คนงาน 20 คน
- ตัวแทนชุมชน 2 คน
- ตัวแทนภาครัฐ 2 คน

2. ขั้นตอนกระบวนการที่ใช้ในการวิจัย

กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อวิเคราะห์องค์การ : การรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน

1. รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบ วิสัยทัศน์ และการดำเนินงานด้านสุขภาพของเจ้าของสถานประกอบการด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non Participant Observation) โดยแบ่งออกเป็น

1.1 แบบสอบถาม

แบบสอบถามเจ้าของสถานประกอบการแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของโรงงาน

ส่วนที่ 2 นโยบาย กฎระเบียบและกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ

ส่วนที่ 3 การลงทุนด้วยการส่งเสริมสุขภาพแก่คนงาน

แบบสอบถามคนงานแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของคนงาน

ส่วนที่ 2 ตอนที่ 1 ภาวะสุขภาพโดยรวมของคนงาน

ตอนที่ 2 พฤติกรรมสุขภาพ

ส่วนที่ 3 - ความต้องการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรคส่วนบุคคล

- ความคิดเห็นด้านการส่งเสริมสุขภาพ

โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำรา วารสาร บทความทางวิชาการและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเก็บข้อมูลในพื้นที่ เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาในการสร้างข้อคำถามสำหรับแบบสอบถาม

2. นำเครื่องมือให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อหาความเที่ยงตรงของโครงสร้างและเนื้อหา ตลอดจนความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ก่อนนำไปปรับปรุงแก้ไข

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและจัดพิมพ์ แล้วนำไปทดลองใช้กับคนงานที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่กำหนดไว้ในโครงร่าง จำนวน 20 คน

4. นำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้การวิเคราะห์ในโปรแกรมคอมพิวเตอร์ SPSS for Windows ได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นรวม 0.64 การแปลความหมายใช้การแบ่งระดับมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามที่กำหนดไว้

1.2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Indepth Interview)

เพื่อนำมาอธิบายเสริมข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับนโยบาย กฎระเบียบ และการดำเนินงานด้านสุขภาพของเจ้าของสถานประกอบการ การสร้างประเด็นคำถามมาจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม คำอธิบายเพิ่มเติม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามบริบทของผู้ตอบและเมื่อมีโอกาสผู้วิจัยจะสอดแทรกคำถามตามสถานการณ์โดยการสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้ให้ข้อมูลก่อนทุกครั้ง เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลไว้วางใจและพูดความจริง

1.3 การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation)

เพื่อนำมาอธิบายเสริมในข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยตั้งประเด็นการสังเกตไว้อย่างกว้าง ๆ ล่วงหน้าและเข้าไปเฉพาะโรงงานที่ให้ความร่วมมือเท่านั้น ส่วนโรงงานที่ไม่ให้ความร่วมมือได้ให้เหตุผลว่า งานกำลังเร่งจึงเข้าไปสังเกตในลักษณะเข้าไปเยี่ยมเพื่อน

หรือญาติที่ทำงานในโรงงานนั้นเพียงชั่วระยะเวลาสั้น ๆ ข้อมูลการสังเกตที่ได้รับจะไม่สมบูรณ์ โดยสังเกตสภาพแวดล้อมบริเวณรอบ ๆ โรงงานและที่พักอาศัย เวลาที่เก็บข้อมูลไม่แน่นอน ส่วนใหญ่จะเป็นช่วงเย็นและจะกลับมามันที่รายละเอียดภายหลัง

2. กระบวนการทางปัญญา : นำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการแล้วนำเสนอประเด็นปัญหาสู่การปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน โดยยุทธศาสตร์การชี้แนะ ชี้นำ (Advocacy) และมุ่งเสริมสร้างพลังปัญญา (Empowerment) ให้มีความเข้าใจตรงกัน ด้านความหมายของสุขภาพ และมองสุขภาพแบบองค์รวม (Holistic Approach) โดยจัดเป็น เวทีการให้ความรู้ในแต่ละกลุ่มของภาคีสุขภาพ

กระบวนการมองอนาคต : นำข้อมูลที่ได้รับจากการสอบถาม สัมภาษณ์แบบ เจาะลึก และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมมาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาที่สำคัญเพื่อนำเข้าสู่ กระบวนการ AIC เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวนโยบายสุขภาพของโรงงานในการพัฒนาพฤติกรรมสุขภาพ ของคนงานในโรงงานไม้แปรรูป โดยอาศัยนโยบาย กฎระเบียบการดำเนินงานด้านสุขภาพของ เจ้าของประกอบการเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนา โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่ม แต่ละกลุ่ม จะประกอบด้วยเจ้าของสถานประกอบการ 1 คน และคนงาน 10 คน ตัวแทนชุมชน 1 คน ตัวแทนภาครัฐ 1 คน ในการวางแผนร่วมกันโดยใช้วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อ ระดมความคิด ความรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ตามกระบวนการ AIC เพื่อให้รับรู้สถานการณ์ และกำหนดเป้าหมายร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนร่วมได้เสีย และคิดค้นหากวิธีที่จะทำให้บรรลุ เป้าหมายที่ร่วมกันกำหนดขึ้น จัดทำแผนปฏิบัติการและกำหนดผู้รับผิดชอบ ลำดับขั้นตอน การประชุม คือ

การประชุมปฏิบัติการ 1

- สถานการณ์จริงของพฤติกรรมสุขภาพของคนงานและผลกระทบต่อโรงงานใน ปัจจุบัน (A₁)

การประชุมใหญ่

- ให้ผู้เข้าร่วมประชุมที่เคยประสบปัญหาด้านสุขภาพ เช่น การได้รับอุบัติเหตุระหว่าง การทำงาน การป่วยจากโรคระหว่างทำงาน การรักษาค่าใช้จ่ายระหว่างเจ็บป่วย ผลกระทบต่อ การทำงานและครอบครัว รวมทั้งความสูญเสียที่เกิดขึ้นต้องงานประมาณ 3-5 คน มาเล่า ประสบการณ์ให้กลุ่มฟัง

- ผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละคนคิดถึงสถานการณ์ภาวะสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของ คนงานในโรงงานของตน รวมทั้งผลกระทบต่อการทำงานของโรงงานในปัจจุบันโดยเขียนข้อความ หรือวาดลงในกระดาษที่แจกให้ ใช้เวลา 15 นาที

- แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม โดยมอบภาระกิจที่ต้องทำในกลุ่มโดยมีกติกาและกิจกรรม ดังนี้

1. ให้สมาชิกแต่ละคนอธิบายภาพหรือข้อความสถานการณ์ ภาพสุขภาพและพฤติกรรมสุขภาพของพนักงาน และผลกระทบต่องานในโรงงานของตนในปัจจุบันให้กลุ่มฟัง เพื่อเป็นการสื่อความคิดของตนเองให้กลุ่มได้รับทราบ

2. ขณะที่สมาชิกกลุ่มกำลังอธิบายสมาชิกคนอื่น ๆ ต้องฟังโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ แต่สอบถามรายละเอียดให้เพื่อเปิดโอกาสให้สมองได้รับรู้และจดจำข้อมูล ซึ่งทำให้บุคคลมีโอกาสเรียนรู้เพิ่มขึ้น

3. เมื่ออธิบายครบแล้วให้กลุ่มช่วยกันรวมภาพหรือข้อเขียนของทุกคนในกลุ่มให้เป็นภาพหรือข้อความของกลุ่ม โดยช่วยกันเขียนลงในกระดาษโปสเตอร์เพื่อให้เกิดการสร้างการมีส่วนร่วมในแนวความคิด ซึ่งนำไปสู่การยอมรับและความเป็นเจ้าของความคิดของผู้เข้าร่วมประชุมทุกคน

4. เลือกผู้แทนที่จะเสนอภาพหรือข้อความของกลุ่มโดยอธิบายรายละเอียดว่าภาพหรือข้อความต่าง ๆ หมายถึงอะไร

การประชุมกลุ่มย่อย

- แยกย้ายกันไปทำงานกลุ่มย่อยใช้เวลาประมาณ 40 นาที โดยให้วิทยากรประจำกลุ่มสังเกตการณ์และกระตุ้นให้สมาชิกกลุ่มช่วยกันวาดภาพหรือเขียนข้อความของกลุ่ม

การประชุมกลุ่มใหญ่

- ให้ผู้แทนกลุ่มเสนอรายงานภาพหรือข้อความโดยติดภาพของกลุ่มไว้บนกระดาน เพื่อให้สมาชิกได้มองเห็นและสามารถเพิ่มเติมหรือซักถามได้

การประชุมปฏิบัติการ 2

- สถานการณ์ ภาพสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของพนักงานและผลกระทบต่องานของโรงงานของตนในอนาคต (A_2)

การประชุมกลุ่มใหญ่

- ให้ผู้เข้าร่วมประชุมแต่ละคนจินตนาการถึงสถานการณ์ภาพสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของพนักงานและผลกระทบต่องานของโรงงานของตนในอนาคต โดยกระตุ้นให้มองภาพการป้องกันโรคและการเสริมสร้างสุขภาพในแนวทางที่สร้างสรรค์เพื่อสร้างกรอบนโยบายในเชิงปฏิบัติในอนาคต โดยให้วาดหรือเขียนข้อความลงในกระดาษ ใช้เวลา 10 นาที ใช้กฎกติกาในการทำงานกลุ่มและการรวมภาพเดียวกันกับการทำงานกลุ่มในการประชุมเชิงปฏิบัติการ 1

การประชุมย่อย

- ผู้เข้าร่วมประชุมกลับเข้ากลุ่มเดิม มอบภารกิจและกิจกรรมดังนี้
- ให้สมาชิกแต่ละคนอธิบายภาพหรือข้อความสถานการณ์ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของคนงานและผลกระทบต่อโรงงานของตนในอนาคตในการสร้างสรรค์ให้สมาชิกคนอื่นต้องฟังโดยไม่วิพากษ์วิจารณ์ แต่สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมได้
- เมื่ออธิบายครบแล้วให้กลุ่มช่วยกันรวบรวมภาพหรือข้อความให้เป็นภาพของกลุ่มลงบนกระดานโปสเตอร์

- เลือกผู้แทนที่จะเสนอขึ้นเสนอผลงานกลุ่มโดยเปลี่ยนคนใหม่

การประชุมกลุ่มใหญ่

- เลือกผู้แทนที่จะเสนอขึ้นเสนอผลงานกลุ่มโดยเปลี่ยนคนใหม่
- ติดภาพหรือข้อความบนกระดานและผู้แทนกลุ่มเสนอภาพของกลุ่ม
- สมาชิกคนอื่น ๆ ถามหรือเพิ่มเติมได้แต่ไม่วิพากษ์วิจารณ์ซึ่งกันและกัน
- พิจารณาภาพหรือข้อความของทั้ง 3 กลุ่มว่าเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร
- นำภาพและข้อความของทุกกลุ่มรวมเป็นสถานการณ์ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของคนงานและผลกระทบต่อโรงงานของตนในอนาคต
- ถามผู้เข้าร่วมประชุมว่า ภาพหรือข้อความของสถานการณ์ในอนาคตเหมาะสมเพียงใด และต้องเพิ่มเติมอะไรบ้าง

การประชุมเชิงปฏิบัติการ 3

- คิดค้นวิธีการที่จะทำให้ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของคนงานดีขึ้นเพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและโรงงานในอนาคต

การประชุมกลุ่มใหญ่

- ให้ผู้ที่เข้าร่วมประชุมแต่ละคนคิดว่า "ถ้าจะให้ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของคนงานดีขึ้นในอนาคตจะต้องทำกิจกรรมหรือมีกฎระเบียบของกลุ่มหรือของโรงงานอย่างไรบ้าง"

การประชุมกลุ่มย่อย

- ให้แต่ละคนเสนอกิจกรรมหรือกฎระเบียบกลุ่มหรือของโรงงาน โดยให้เหตุผลว่าจำเป็นหรือมีประโยชน์ต่อคนงานอย่างไร เพื่อให้กลุ่มสมาชิกพิจารณาถึงความสำคัญของกิจกรรมหรือกฎระเบียบนั้น

- รวบรวมบัญชีกิจกรรมหรือกฎที่กลุ่มเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นข้อเสนอของกลุ่ม
- เลือกผู้แทนกลุ่มให้เสนอข้อยุติของกลุ่ม

การประชุมกลุ่มใหญ่

- ให้ผู้แทนแต่ละกลุ่มเสนอกิจกรรมหรือภาระเบี่ยงกลุ่มหรือของโรงงานที่จะทำให้ภาวะสุขภาพ พฤติกรรมสุขภาพของคนงานดีขึ้น เพื่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและโรงงานในอนาคต โดยนำรายชื่อกิจกรรมหรือภาระเบี่ยงดังกล่าวของแต่ละกลุ่มติดไว้บนกระดานเพื่อให้สมาชิกทุกคนได้เห็นและจะต้องแสดงเหตุผลว่า "ทำไมจึงจำเป็นต้องทำกิจกรรมหรือออกภาระเบี่ยงดังกล่าว" และ "จะได้ประโยชน์อย่างไร" และเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมประชุมได้ซักถามและวิจารณ์ข้อเสนอของกลุ่ม

- สรุปกิจกรรมหรือภาระเบี่ยงของกลุ่มใหญ่
- เรียงลำดับความสำคัญของกิจกรรมหรือภาระเบี่ยงฯ
- แยกกิจกรรมหรือภาระเบี่ยงเป็นกิจกรรมหรือภาระเบี่ยงฯ ที่ปฏิบัติด้วยตนเองและ กิจกรรมหรือภาระเบี่ยงที่ต้องกำหนดร่วมกับโรงงาน

การประชุมปฏิบัติการ 4 การแสวงหาผู้รับผิดชอบ (C₁)

การประชุมกลุ่มใหญ่

- นำกิจกรรมหรือภาระเบี่ยงกลุ่มที่เป็นที่ยอมรับมากำหนดมอบหมาย
- ภารกิจโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนเลือกกิจกรรมที่ตนสนใจโดยลงชื่อต่อ
- ทำกิจกรรมที่ติดบนกระดาน
- แบ่งกลุ่มย่อยตามกิจกรรมหรือร่วมกันร่างภาระเบี่ยงกลุ่ม ภาระเบี่ยงโรงงานตามที่กลุ่มจะตกลงร่วมกัน

การประชุมปฏิบัติการ 5 จัดทำแผนปฏิบัติการ (C₂)

การประชุมกลุ่มย่อย

- จัดทำแผนการดำเนินงานกิจกรรมหรือร่วมกันร่างภาระเบี่ยงฯ
- โดยระบุกิจกรรมเป้าหมายระยะเวลา สถานที่ งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ ฯลฯ
- เลือกผู้แทนกลุ่มให้เป็นผู้เสนอรายงาน

การประชุมกลุ่มใหญ่

- นำเสนอรายละเอียดของกิจกรรมหรือภาระเบี่ยงฯ ตามที่กลุ่มได้คิดว่าจะทำโดยรายงานอย่างละเอียด

- ที่ประชุมอภิปรายเพิ่มเติมและตกลงเกี่ยวกับการดำเนินงาน โดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบกิจกรรมหรือร่างภาระเบี่ยง กำหนดวัน สถานที่ ที่จะดำเนินการให้แน่นอน

- สรุปผลการประชุม รวบรวมผลงานและปิดการประชุม

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเอกสาร โดยวิธีการเก็บเอกสารที่ขอรับจากสำนักงานป่าไม้ จังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดเชียงใหม่ สำนักงานประกันสังคมจังหวัด เชียงใหม่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเชียงใหม่ และเอกสารงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง.

2. การเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลที่แจ้ง วัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลถึงเจ้าของสถานประกอบการทุกโรงงานที่ เข้าไปเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสังเกตแบบไม่มี ส่วนร่วม ซึ่งเป็นข้อมูลเสริมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้สร้างความคุ้นเคยกับ นายสุรัช ซึ่งเป็นหัวหน้าคนงานในโรงงานวทกบประตุน้ำต่างในเขตอำเภอสันทราย ได้พาไปดู สภาพความเป็นอยู่ของคนงานในโรงงานอื่น ๆ ที่รู้จักและพาไปสร้างความคุ้นเคยเพื่อสัมภาษณ์ คนงานในโรงงานเหล่านั้น รวมทั้งบางโรงงานที่ให้ความร่วมมือสามารถเก็บข้อมูลการดำเนินงาน ด้านสุขภาพของโรงงานได้ โดยจะเก็บข้อมูลช่วงเย็นหลังเลิกงานเป็นหลัก

ประเด็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม นำมาจากการ รวบรวมสรุปจากการนำความสำคัญของ

- Ottawa Charter (1986) 5 ข้อ
- Health Work Places (1997) 5 ข้อ
- พระราชบัญญัติความปลอดภัย (16 มีนาคม 2515) 3 ข้อ
- ศักยภาพในการดำเนินงานด้านสุขภาพ 5 ข้อ

นำมาสรุปเป็นประเด็นรายด้านรวม 8 ด้าน ดังตาราง

ตาราง 1 สรุปประเด็นรายการด้านการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม

หัวข้อสำคัญ	หัวข้อย่อย	ประเด็นที่สรุปรวม
Ottawa Charter (1986)	1. นโยบายสาธารณะเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ 2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ 3. การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน 4. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคล 5. การปรับเปลี่ยนบริการด้านสุขภาพ	1. นโยบายเพื่อการ ส่งเสริมสุขภาพ 2. สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อ สุขภาพ 3. การพัฒนาทักษะ
Health Work Places (1997)	1. การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ 2. การพัฒนาทักษะส่วนบุคคลให้ดูแลตนเอง และผู้อื่น 3. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมการส่งเสริม สุขภาพ 4. ผสมผสานวิธีการดำเนินการส่งเสริม สุขภาพ 5. ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กร ในการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ	ส่วนบุคคล 4. การประสานความ ร่วมมือระหว่างองค์กร และชุมชนในการ ส่งเสริมสุขภาพ 5. ทักษะการปฏิบัติ ในการให้บริการ บริการสุขภาพ และ การส่งเสริมสุขภาพ
พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย (16 มีนาคม 2515)	1. การป้องกันอัคคีภัย 2. การป้องกันอุบัติเหตุ 3. การป้องกันสารเคมี	ของคนในองค์กร 6. กิจกรรมและการมี ส่วนร่วมในการ ส่งเสริมสุขภาพ
ศักยภาพในการ ดำเนินงานด้าน สุขภาพ	1. นโยบายการดำเนินงาน 2. ทรัพยากรที่มีอยู่ด้านต่าง ๆ 3. เครือข่ายในการดำเนินงานด้านสุขภาพ 4. สัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่ในองค์กร 5. กิจกรรมและการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานด้านสุขภาพ	ส่งเสริมสุขภาพ 7. ทรัพยากรในการ ดำเนินงานด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ 8. การป้องกันอุบัติเหตุ อัคคีภัยและสารเคมี

4. การดำเนินการขบวนการ AIC ผู้วิจัยได้เลือกโรงงานที่ให้ความร่วมมือ 2 โรงงาน โดยนัดหมายการดำเนินงานโรงงานละ 3 วัน ใช้เวลาหลังเลิกงานและคนงานพร้อม คือ ช่วงเวลา ประมาณ 19.00-21.00 น. ในแต่ละวัน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเป็น 4 ลักษณะ

1. วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows ดังนี้

1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับจากกลุ่มตัวอย่าง คัดเลือกแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไว้วิเคราะห์

1.2 ตรวจสอบให้คะแนนแบบสอบถาม โดยกำหนดหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ด้านเจ้าของโรงงาน

มี ให้คะแนนเป็น 1 คะแนน

ไม่มี ให้คะแนนเป็น 0 คะแนน

ด้านคนงาน

การประเมินภาวะสุขภาพโดยรวมของคนงาน

น้อย ให้คะแนน 1 คะแนน

ปานกลาง ให้คะแนน 2 คะแนน

มาก ให้คะแนน 3 คะแนน

การประเมินด้านพฤติกรรมสุขภาพ

ข้อคำถามในเชิงบวก (Positive) มีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

ไม่ทำ ให้คะแนน 0 คะแนน

ทำ ให้คะแนน 1 คะแนน

ข้อคำถามในเชิงลบ (Negative) มีเกณฑ์ในการให้คะแนนกลับกับข้อคำถามเชิงบวก

ไม่ทำ ให้คะแนน 1 คะแนน

ทำ ให้คะแนน 0 คะแนน

ความต้องการกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพ

ไม่ต้องการ ให้คะแนน 0 คะแนน

ต้องการ ให้คะแนน 1 คะแนน

1.3 นำคำตอบที่ได้มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows วิเคราะห์ค่าสถิติข้อมูลพื้นฐานด้วยค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)

1.4 ให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด ใช้คะแนนรวมสูงสุดของทุกชุดมาหาค่าเฉลี่ย และแปลความหมายดังนี้

- ด้านพฤติกรรมสุขภาพ แปลผลจากค่าเฉลี่ย
 - 0.00 - 0.25 หมายถึง ปรับปรุง
 - 0.26 - 0.50 หมายถึง พอใช้
 - 0.51 - 0.75 หมายถึง ดี
 - 0.76 - 1.00 หมายถึง ดีมาก
 - การประเมินภาวะสุขภาพ แปลผลจากค่าเฉลี่ย
 - 0.00 - 0.49 หมายถึง ปรับปรุง
 - 0.50 - 1.49 หมายถึง พอใช้
 - 1.50 - 2.49 หมายถึง ดี
 - 2.50 - 3.00 หมายถึง ดีมาก
 - การแปลผลคะแนนเรียงตามลำดับความสำคัญ
เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากเป็นอันดับ 1 ไปหาน้อย ให้คะแนนตามลำดับตัวเลือสดังนี้
 - อันดับ 1 ให้คะแนน 5 คะแนน
 - อันดับ 2 ให้คะแนน 4 คะแนน
 - อันดับ 3 ให้คะแนน 3 คะแนน
 - อันดับ 4 ให้คะแนน 2 คะแนน
 - อันดับ 5 ให้คะแนน 1 คะแนน
- รวมคะแนนในแต่ละตัวเลือก นำคะแนนรวมของแต่ละตัวเลือกมาเรียงตามลำดับคะแนน

1.5 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง

- ภาวะสุขภาพโดยรวมของพนักงานและพฤติกรรมสุขภาพ
 - ระดับการศึกษาของเจ้าของโรงงานและนโยบายการดำเนินงานด้านสุขภาพ
- โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยแปล

ความหมายดังนี้

ต่ำกว่า 0.39	หมายถึง ปรับปรุง
0.40 - 0.59	หมายถึง พอใช้
0.60 - 0.79	หมายถึง ดี
0.80 - 1.00	หมายถึง ดีมาก

2. การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากพนักงานและการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมในการดำเนินชีวิตทั้งภายในและภายนอกโรงงาน สภาพการทำงานในโรงงานนำมาสรุปประมวลผลแต่ละประเด็นที่กำหนดไว้ร่วมกับข้อมูลจากแบบสอบถามเพื่อวิเคราะห์หาปัญหาพฤติกรรมสุขภาพและนำเข้าสู่กระบวนการ AIC

3. สรุปผลของกระบวนการ AIC จาก 2 กลุ่ม เพื่อให้ได้แนวทางในการปฏิบัติในการส่งเสริมสุขภาพร่วมกัน

4. อธิบายสรุปการดำเนินงานพัฒนาพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของพนักงานโรงงานไม้แปรรูป โดยใช้รูปแบบกระบวนการดำเนินงานสู่การเป็นสถานที่ทำงานส่งเสริมสุขภาพเสนอภาพรวม และแนวนโยบายการส่งเสริมสุขภาพของพนักงานในโรงงานไม้แปรรูปที่ศึกษา