

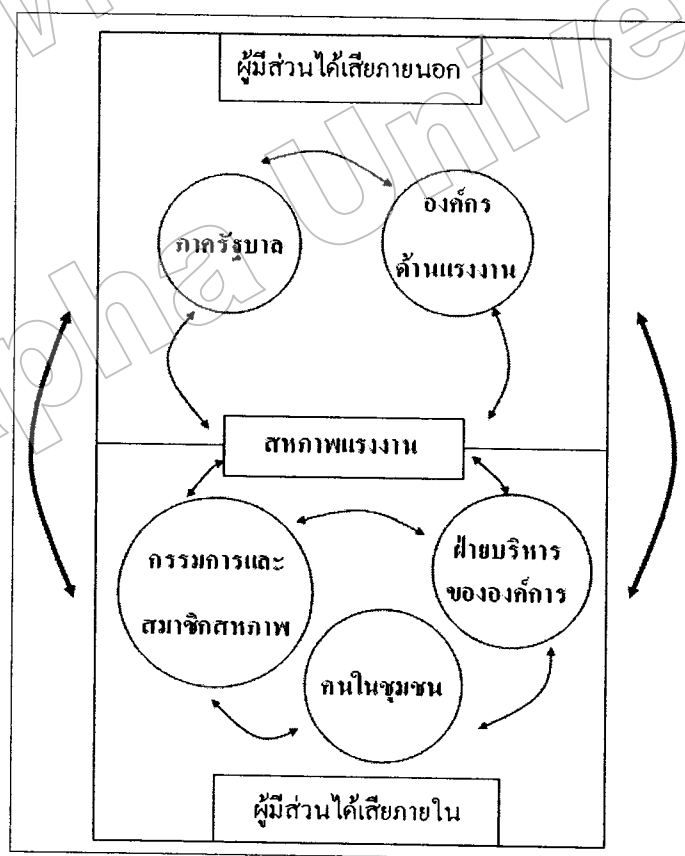
### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์คณะกรรมการและสมาชิก สหภาพแรงงานที่ศึกษาโดยการสัมภาษณ์กลุ่ม (Focus Group Interview) และการสัมภาษณ์เจาะลึก เป็นรายบุคคล (In - depth Interview) รายละเอียดปรากฏดังต่อไปนี้

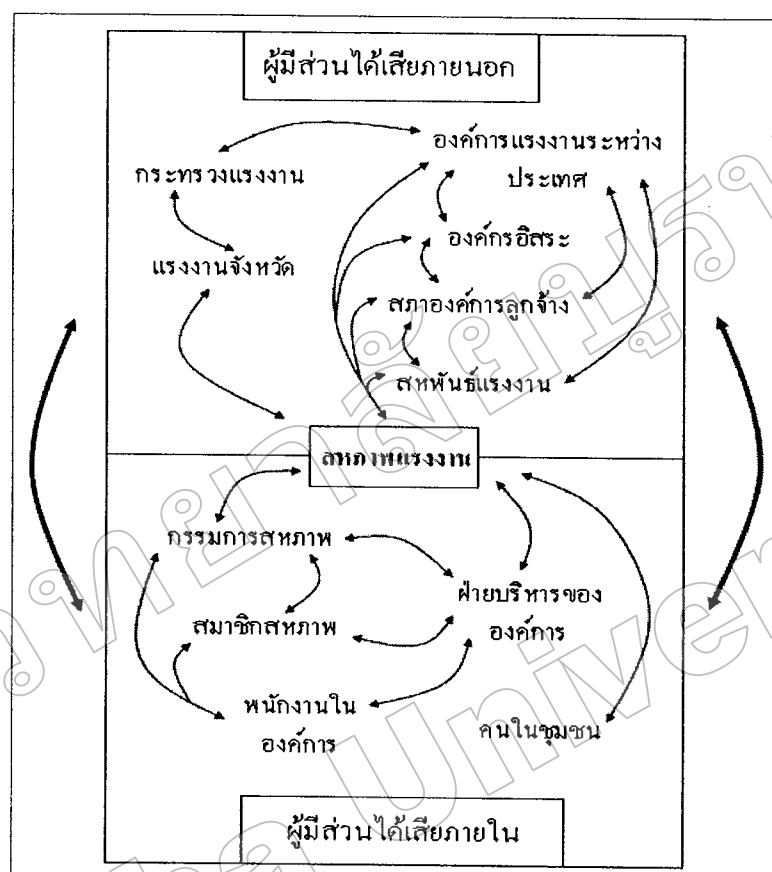
### ประชากรในการวิจัย

จากการศึกษาทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stake Holder Theory) ทำให้ผู้วิจัยสามารถกำหนด กลุ่มประชากรที่มีส่วนได้เสียกับการจัดตั้งและดำเนินการของสหภาพแรงงานออกเป็น 5 กลุ่ม โดยแสดงดังภาพที่ 3-1 ดังนี้



ภาพที่ 3-1 แบบจำลองกลุ่มที่มีส่วนได้เสียกับการจัดตั้งและดำเนินการของสหภาพแรงงาน

จากภาพข้างต้น ผู้วิจัย ได้กำหนดรายละเอียดของผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่ม ซึ่งแสดงได้ตามภาพที่ 3-2 ดังนี้



ภาพที่ 3-2 แบบจำลองรายละเอียดของผู้ที่มีส่วนได้เสียกับการจัดตั้งและดำเนินการของสหภาพแรงงานในแต่ละกลุ่ม

เนื่องจากข้อจำกัดทางทรัพยากรทั้งด้านเวลา และกำลังคน ทำให้ผู้วิจัยพิจารณาเลือกกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดตั้งสหภาพแรงงานที่ใกล้ชิดมากที่สุด คือ กลุ่มกรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงาน มาทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

### ตัวอย่างที่เข้าร่วมการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ประธานสหภาพแรงงานคนปัจจุบัน อดีตประธานสหภาพแรงงาน เลขานุการ กรรมการผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงาน และอนุกรรมการสหภาพแรงงาน ของสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษารวม 12 คน

### ขนาดตัวอย่างและวิธีการเลือกตัวอย่าง

1. ขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ คือ กรรมการและสมาชิก ของสหภาพแรงงานที่  
ทำการศึกษา จำนวน 12 คน

2. การเลือกตัวอย่าง มีเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) แบบ  
เจาะจงโดยใช้เกณฑ์อายุการเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป หรือเป็น  
กรรมการบริหารสหภาพแรงงานในปัจจุบัน โดยมีรายละเอียดตามตารางที่ 3-1 ดังนี้

ตารางที่ 3-1 รายละเอียดของตัวอย่างประชากรที่เข้าร่วมการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

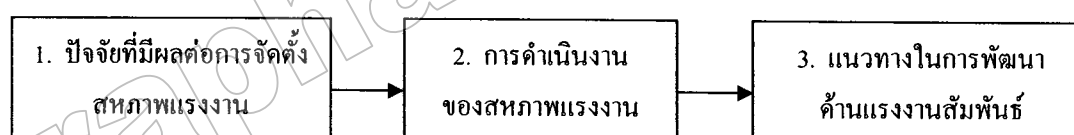
ลำดับที่	ตำแหน่ง ในปัจจุบัน	ตำแหน่ง สูงสุด ในอดีต	อายุการเป็น สมาชิก สหภาพแรงงาน (ปี)	มีบทบาทในการ ร่วมก่อตั้งสหภาพ แรงงานในอดีต	มีบทบาทในการ ร่วมก่อตั้งสหภาพ แรงงานในปัจจุบัน
1	ประธาน คนที่ 3	กรรมการ	6	ใช่	ใช่
2	เลขานุการ	กรรมการ	6	ไม่ใช่	ใช่
3	รองประธานฝ่าย วิชาการ	กรรมการ	5	ไม่ใช่	ใช่
4	นายทะเบียน	กรรมการ	6	ไม่ใช่	ใช่
5	-	ประธาน คนที่ 1	6	ใช่	ใช่
6	กรรมการ ฝ่ายคุ้มครอง แรงงาน	ประธาน คนที่ 2	6	ใช่	ใช่
7	กรรมการ ฝ่ายคุ้มครอง แรงงาน	กรรมการ	6	ไม่ใช่	ใช่
8	กรรมการฝ่าย ประชาสัมพันธ์	กรรมการ	2	ไม่ใช่	ใช่

ตารางที่ 3-1 (ต่อ)

ลำดับที่	ตำแหน่ง ในปัจจุบัน	ตำแหน่ง สูงสุด ในอดีต	อายุการเป็น สมาชิก สหภาพแรงงาน (ปี)	มีบทบาทในการ ร่วมก่อตั้งสหภาพ แรงงานในอดีต	มีบทบาทในการ ร่วมก่อตั้งสหภาพ แรงงานในปัจจุบัน
9	กรรมการฝ่าย ความปลอดภัย	กรรมการ	5	ไม่ใช่	ใช่
10	อนุกรรมการ	อนุกรรมการ	6	ใช่	ไม่ใช่
11	อนุกรรมการ	สมาชิก	5	ไม่ใช่	ไม่ใช่
12	สมาชิก	สมาชิก	5	ไม่ใช่	ไม่ใช่

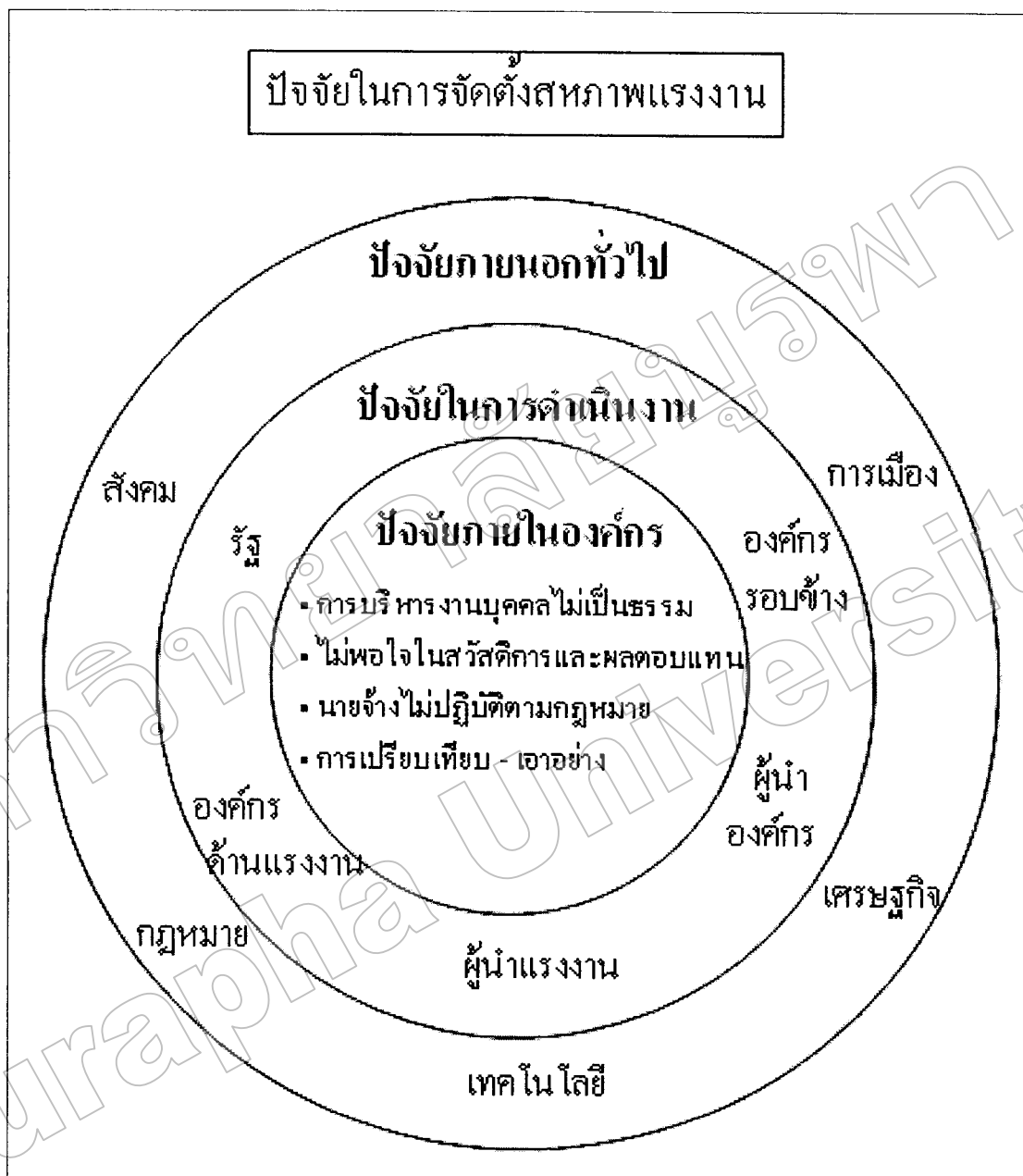
### กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาและกำหนดกรอบแนวคิดเบื้องต้นโดยพิจารณาในแง่ของความต่อเนื่องของปรากฏการณ์ที่ศึกษามีสาระสำคัญ 3 ประการ ซึ่งแสดงได้ตามภาพที่ 3-3 ดังนี้



ภาพที่ 3-3 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1. ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงาน สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการ ผู้วิจัยได้สร้างแบบจำลอง (Model) ปัจจัยในการจัดตั้งสหภาพแรงงานเบื้องต้นเพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งแสดงได้ตามภาพที่ 3-4 ดังนี้



ภาพที่ 3-4 ปัจจัยในการจัดตั้งสหภาพแรงงาน

จากแบบจำลองข้างต้นซึ่งอาศัยสภาพแวดล้อม(Environment) เป็นกรอบแนวคิด สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานนั้นแบ่งออกเป็น 2 ส่วนสำคัญคือ

1. ปัจจัยภายในองค์กร ซึ่งประกอบด้วย
  - 1.1 การบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นธรรม

- 1.2 ไม่พอใจในสวัสดิการและผลตอบแทน
- 1.3 นายจ้างไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
- 1.4 การเปรียบเทียบ – เอาอย่าง
2. ปัจจัยภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วนย่อยคือ
  - 2.1 ปัจจัยภายนอกทั่วไป (General Environment) ได้แก่
    - 2.1.1 สังคม (Social)
    - 2.1.2 การเมือง (Political)
    - 2.1.3 เศรษฐกิจ (Economy)
    - 2.1.4 เทคโนโลยี (Technology)
    - 2.1.5 กฎหมาย (Legal)
  - 2.2 ปัจจัยในการดำเนินงาน (Operation Environment) ได้แก่
    - 2.2.1 รัฐ
    - 2.2.2 องค์กรด้านแรงงาน
    - 2.2.3 ผู้นำแรงงาน
    - 2.2.4 ผู้นำองค์กร
    - 2.2.5 องค์กรรอบข้าง

2. การดำเนินงานของสหภาพแรงงาน การดำเนินงานของสหภาพแรงงานนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัย และเอกสารทางวิชาการ ประกอบกับผลสรุปที่ได้เกิดขึ้นในระหว่างการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างการลงภาคสนามในการสัมภาษณ์ จากนั้นนำมาสร้างเป็นแบบจำลอง (Model) เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อรูปแบบการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน โดยพิจารณาจากปรากฏการณ์ที่ค้นพบและเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของแต่ละประเด็นเข้าด้วยกัน ดังแสดงไว้ในภาพที่ 4-1

3. แนวทางในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ สำหรับแนวทางในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์นั้นผู้วิจัยใช้ผลสรุปที่ได้จากการสัมภาษณ์และข้อเสนอแนะของกลุ่มตัวอย่างผู้ร่วมในการศึกษาครั้งนี้มาสรุปผล เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ภายในองค์กร

## วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

### 1. การวิจัยครั้งนี้ได้อาศัยแหล่งข้อมูล 2 แห่งที่สำคัญ ได้แก่

1.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ ได้แก่ ข้อมูลในการสัมภาษณ์ คณะกรรมการ อนุกรรมการ และสมาชิกสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษา ซึ่งเป็นเจ้าของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อในการวิจัยโดยตรง

1.2 แหล่งทุติยภูมิ เป็นการศึกษาข้อมูลจากเอกสาร มุ่งรวบรวมข้อมูลในประเด็นที่นอกเหนือจากการสัมภาษณ์รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลยืนยันข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลเอกสารจะแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

1.2.1 เอกสารขั้นต้น ได้แก่ ข้อมูลที่ยังไม่ได้ผ่านการวิเคราะห์ เช่น ระเบียบข้อบังคับของสหภาพแรงงาน, รายงานการประชุมของสหภาพแรงงาน, วารสารและเอกสารเผยแพร่ของสหภาพแรงงานและของบริษัทฯ

1.2.2 เอกสารชั้นรอง ได้แก่ ข้อมูลที่ผ่านการวิเคราะห์แล้ว เช่น งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์และสหภาพแรงงาน บทความทางวิชาการ รายงานประจำปีของกระทรวงแรงงาน

### 2. วิธีการเก็บข้อมูล ประกอบด้วย

#### 2.1 วิธีที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

2.1.1 การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group Interview) ผู้วิจัยใช้วิธีการดังกล่าวกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกรรมการ อนุกรรมการ และสมาชิกสหภาพแรงงาน

2.1.2 การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล (In - dept Interview) ผู้วิจัยใช้วิธีการดังกล่าวกับกลุ่มตัวอย่างที่ดำรงตำแหน่งประธาน อดีตประธานสหภาพ และผู้ร่วมก่อตั้งสหภาพแรงงาน

โดยผู้วิจัยได้บันทึกการสัมภาษณ์ด้วยเครื่องบันทึกเสียงเพื่อความถูกต้องของข้อมูล ทั้งนี้ผู้วิจัยจะไม่เปิดเผยชื่อหรือข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์ที่จะทำให้บ่งบอกได้ว่าใครเป็นผู้ให้คำสัมภาษณ์ดังกล่าวไว้ในงานวิจัยฉบับนี้

#### 2.2 กระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2.1 ค้นคว้าความเป็นมาและความหมายของสหภาพแรงงานจากเอกสารและตำราวิชาการ

2.2.2 ศึกษาข้อมูลจากผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานสัมพันธ์ และสหภาพแรงงาน

2.2.3 ติดต่อขอข้อมูลเกี่ยวกับสหภาพแรงงาน อัตราการเติบโตของสหภาพแรงงานจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดระยอง และกระทรวงแรงงาน

2.2.4 ศึกษาประวัติความเป็นมาของสหภาพแรงงานที่ทำการศึกษาโดยการปรึกษาและพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายทรัพยากรบุคคลที่ทราบประวัติความเป็นมาในการจัดตั้งสหภาพแรงงานของบริษัทที่เป็นสนามในการศึกษาครั้งนี้

2.2.5 กำหนดหัวข้อสัมภาษณ์แบบกลุ่มเจาะลึก และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล ในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียตามกรอบแนวคิดของทฤษฎีผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Theory)

2.3 แนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ ในการสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group Interview) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นรายบุคคล เพื่อวิเคราะห์ถึงแนวความคิดตลอดจนมูลเหตุจูงใจและปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานในอุตสาหกรรมยานยนต์ ภาคตะวันออก ผู้วิจัยมีแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์เพื่อแสวงหาคำตอบ โดยกำหนดขึ้นตามขบวนการทฤษฎีเชิงระบบ (Systematic Approach) โดยมุ่งเน้นเพื่อหาคำตอบ 3 ส่วน ได้แก่

2.3.1 คำถามหลักที่ 1 ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดตั้งสหภาพแรงงานมีอะไรบ้าง เป็นอย่างไร

คำถามตะล่อม (Probe)

2.3.1.1 พนักงานในองค์กรมีผลทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างไร

2.3.1.2 ฝ่ายบริหารในองค์กรมีส่วนทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างไร

2.3.1.3 ระบบการบริหารและจัดการในองค์กรมีผลทำให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างไร

2.3.1.4 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร การเมือง เศรษฐกิจ เอื้อให้เกิดการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างไร

2.3.1.5 องค์กรอิสระ และสื่อมวลชนเข้ามามีบทบาทในการดำเนินงานของสหภาพแรงงาน อย่างไร

2.3.1.6 สาเหตุอื่น ๆ ของการจัดตั้งสหภาพแรงงานมีอะไรบ้าง

2.3.2 คำถามหลักที่ 2 ผลการดำเนินงานของสหภาพแรงงานเป็นอย่างไรบ้าง

คำถามตะล่อม (Probe)

2.3.2.1 ผู้มีหน้าที่ในการบริหาร และกำหนดนโยบายของสหภาพคือใคร

2.3.2.2 การจัดตั้งสหภาพแรงงาน ได้ดำเนินไปตามกฎหมายและวัตถุประสงค์ที่แท้จริงอย่างไร

2.3.2.3 สหภาพแรงงานมีบทบาทนอกเหนือจากวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ อย่างไร

2.3.3 คำถามหลักที่ 3 แนวทางในการพัฒนาด้านแรงงานสัมพันธ์ควรเป็นอย่างไร



### คำถามตะล่อม (Probe)

2.3.3.1 ผลกระทบที่เกิดจากการจัดตั้งสหภาพแรงงานเป็นอย่างไร

2.3.3.2 บทบาทของสหภาพแรงงาน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม  
ยานยนต์ควรเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด

2.3.3.3 การพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ ในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์ควร  
ดำเนินการอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

2.3.3.4 ภาคเอกชน ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาควรมีบทบาทใน  
การสนับสนุนในเรื่องการดำเนินงานด้านแรงงานสัมพันธ์ และการจัดตั้งสหภาพแรงงานอย่างไร  
เพราะเหตุใด

2.4 การตรวจสอบเพื่อหาความเชื่อถือได้ของข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดวิธีในการยืนยัน  
ความเชื่อถือได้ของข้อมูลด้วยการใช้คำถามย้ำและคำถามตะล่อมเพื่อดึงข้อมูลรายละเอียดออกมาใน  
ระหว่างทำการสัมภาษณ์ ถอดเทปบันทึกจากการสัมภาษณ์คำต่อคำเพื่อนำมาวิเคราะห์คำพูด และนำ  
ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ส่งกลับไปให้ผู้คนที่ให้การสัมภาษณ์ทำการตรวจสอบและรับรองความ  
ถูกต้อง โดยการอ่านข้อมูลดังกล่าว พร้อมให้ข้อคิดเห็นเพิ่มเติม ทักท้วงหรือยอมรับข้อมูลที่นำเสนอ  
ตลอดจนทำการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลาย ๆ คนในเรื่องเดียวกัน  
โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบข้อมูลให้เกิดความมั่นใจในความเชื่อถือได้ของข้อมูล เพื่อตรวจสอบ  
ความครบถ้วนของข้อมูล และเพื่อประเมินคุณภาพของข้อมูลว่าอยู่ในระดับที่จะนำมาวิเคราะห์และ  
ตอบปัญหาของการวิจัยได้

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้ได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่เรียกว่า “Content Analysis” โดย  
วิเคราะห์เนื้อหาของข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวตามแนวทางกรอบ  
แนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ได้กล่าวมาข้างต้น โดยเป็นกระบวนการวิเคราะห์  
ข้อมูลที่ดำเนินการควบคู่ไปกับการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ขั้นต้นจนถึงขั้นสุดท้าย แล้วจึงสรุปเป็น  
ประเด็นต่าง ๆ โดยการเชื่อมโยงเข้ากับกรอบแนวคิดในการวิจัยและรูปแบบในการวิจัยที่ผู้วิจัยได้  
สร้างขึ้น โดยการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าว จะมีขั้นตอนที่สำคัญคือ

1. การจัดบันทึกประกอบกับการบันทึกเสียงการสัมภาษณ์
2. การจัดหมวดหมู่ข้อมูล
3. การตีความข้อมูล

## ข้อจำกัดในการวิจัย

ข้อจำกัดในการวิจัย (Limitations) ที่สำคัญ ได้แก่

1. ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการศึกษาวิจัยและความสามารถในการเข้าถึงแหล่งข้อมูลภายนอกองค์กร ทำให้การวิจัยในครั้งนี้จึงมีขอบเขตเฉพาะ การศึกษาในกลุ่ม กรรมการและสมาชิกสหภาพแรงงานเท่านั้น ดังนั้นผลที่ได้จากการวิจัยจึงเป็นข้อมูลที่สะท้อนจากความคิดเห็นของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้น
2. องค์กรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นองค์กรธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมการผลิตรถยนต์เท่านั้น ดังนั้นข้อมูลที่ได้จึงไม่สามารถอ้างอิงกับองค์กรประเภทธุรกิจอื่น ๆ ได้ เช่น ธุรกิจงานบริการ
3. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาองค์กรเพียงองค์กรเดียว ดังนั้น ข้อค้นพบบางประการจึงไม่สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์กรอื่น ๆ ที่มีปัจจัยทางสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกัน