

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

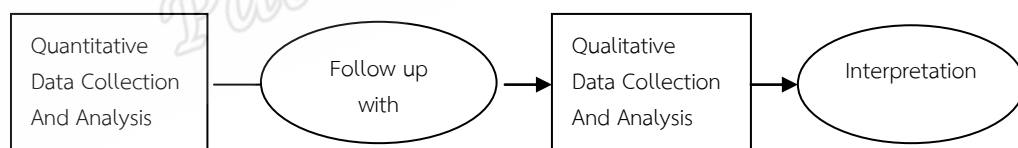
งานวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ที่ใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักและใช้การวิจัยเชิงคุณภาพในการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การออกแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การออกแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) ในรูปแบบ Explanatory Sequential Design ซึ่งแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ เริ่มจากการวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลักเพื่อตอบปัญหาการวิจัยในประเด็นสวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้างจังหวัดชายแดนใต้ และการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อช่วยอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ และเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมกับจังหวัดชายแดนใต้ ดังภาพ 5

ภาพ 5 รูปแบบการวิจัยแบบผสมผสาน



ที่มา : Creswell (2013)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.1 ลูกจ้างในสถานประกอบการกิจการจังหวัดชายแดนใต้ (จังหวัดปัตตานี ยะลา และ นราธิวาส) ทั้งหมดจำนวน 29,553 คน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2558) ประกอบด้วย จังหวัดปัตตานี จำนวน 12,308 คน จังหวัดยะลา จำนวน 10,971 คน และจังหวัดนราธิวาส

จำนวน 6,274 คน จำแนกเป็นขนาดเล็ก (ลูกจ้าง 10 – 49 คน) ขนาดกลาง (ลูกจ้าง 50 – 199 คน) และขนาดใหญ่ (ลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป) รวม 3 จังหวัด รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนลูกจ้างและสถานประกอบกิจการ จำแนกตามขนาดกิจการและรายจังหวัด

ขนาดสถานประกอบกิจการ	ปัตตานี		ยะลา		นราธิวาส		รวม	
	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง	สปก.	ลูกจ้าง
	แห่ง	คน	แห่ง	คน	แห่ง	คน	แห่ง	คน
ขนาดเล็ก (10 – 49 คน)	309	6,194	231	4,748	162	3,298	702	14,240
ขนาดกลาง (50 – 199 คน)	23	2,110	53	4,508	20	1,754	96	8,372
ขนาดใหญ่ (200 คนขึ้นไป)	9	3,984	6	1,715	4	1,222	19	6,921
รวม	341	12,280	290	10,971	186	6,274	817	29,533

ที่มา : www.labour.go.th: ระบบฐานข้อมูลสถานประกอบกิจการ สืบค้นเมื่อวันที่ 16 ตุลาคม 2558

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ ลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ที่มาจากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane ที่มีระดับความเชื่อมั่น 0.95 (สุทธนู ศรีไสย, 2551)

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

เมื่อ N คือ จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการทำวิจัย

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

e แทนค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 0.05

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ (ปัตตานี ยะลา นราธิวาส) เมื่อแทนค่าประชากรลูกจ้างทั้งหมด จำนวน 29,533 คน ตามสูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{29,533}{1 + 29,533(0.05)^2}$$

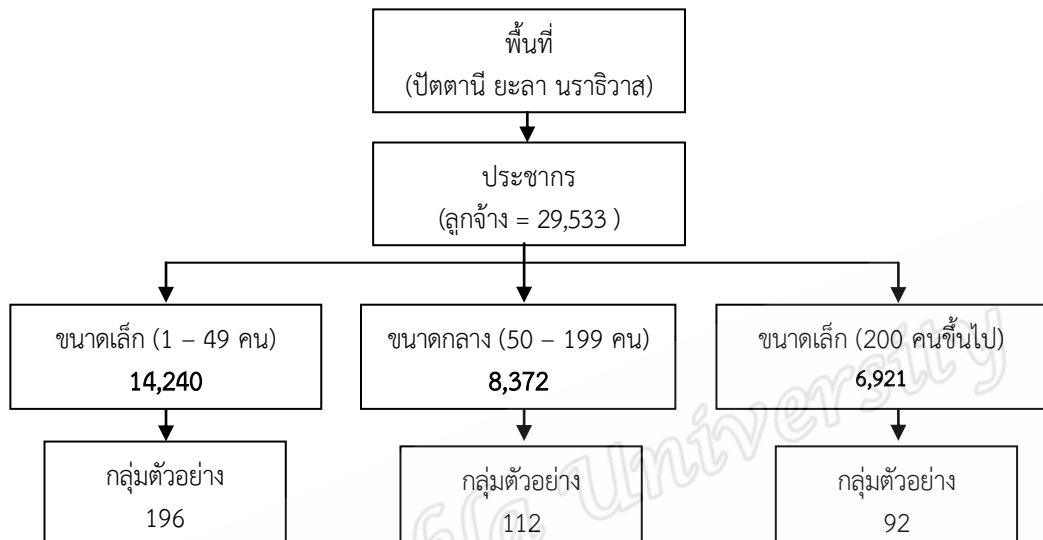
$$n = 394.66$$

ผลการคำนวณตามสูตร จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง จำนวน 394.66 คน แต่เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนที่อาจเกิดขึ้น ผู้วิจัยขอใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง จำนวน 400 คน

1.3 การสุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ตามขนาดของสถานประกอบการ ซึ่งแบ่ง 3 ขนาด คือ ขนาดเล็ก (ที่มีลูกจ้าง 10 - 49 คน) ขนาดกลาง

(ที่มีลูกจ้าง 50 - 199 คน) และขนาดใหญ่ (ที่มีลูกจ้าง 200 คนขึ้นไป) แล้วทำการสุ่มตามสัดส่วนของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการแต่ละจังหวัด ดังภาพ 5

ภาพ 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ)



ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างของลูกจ้าง จำนวน 400 คน ดังนั้น เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีการกระจายตัวครอบคลุมอย่างทั่วถึงสถานประกอบกิจการทุกขนาดในแต่ละจังหวัด ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการคำนวณหาอัตราร้อยละเพื่อหาสัดส่วนของจำนวนลูกจ้างในสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก กลาง และใหญ่ในแต่ละจังหวัด จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดสถานประกอบกิจการและรายจังหวัด

ขนาด สถานประกอบกิจการ	ปัตตานี		ยะลา		นราธิวาส		รวม	
	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
ขนาดเล็ก	6,194	92	4,748	64	3,298	40	14,240	196
ขนาดกลาง	2,110	28	4,508	60	1,754	24	8,372	112
ขนาดใหญ่	3,984	52	1,715	24	1,222	16	6,921	92
รวม	12,288	172	10,971	148	6,274	80	29,533	400

การวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 16 คน ประกอบด้วย

1. นักวิชาการแรงงานที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส หน่วยงานละ 2 คน รวม 6 คน
2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน ที่รับผิดชอบงานด้านแรงงานและปฏิบัติงาน ณ ศูนย์บริหารจังหวัดชายแดนภาคใต้ (ศอ.บต.) 1 คน
3. นายจ้างหรือผู้แทนซึ่งเป็นลูกจ้างระดับบริหารในสถานประกอบกิจการ รวม 9 คน โดยสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากสถานประกอบกิจการขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่

เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานจากเอกสารทางวิชาการ บทความ ตำรา ข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปรับวิธีการสร้างแบบสอบถามจาก อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้มีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความเหมาะสม ความถูกต้อง ครบถ้วนของแบบสอบถาม จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง นำไปเก็บรวบรวม ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าทางสถิติ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบบสอบถามมีทั้งคำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย 3 ชุด คือ

ชุดที่ 1 ใช้สำหรับสำรวจในกลุ่มตัวอย่างลูกจ้าง จำนวน 400 ชุด เพื่อศึกษาว่า สวัสดิการแรงงานที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ได้รับจากนายจ้างมีอะไรบ้าง เป็นสวัสดิการตามที่ กฎหมายกำหนด หรือเป็นสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย และสวัสดิการประเภทไหนที่ลูกจ้างมีความ ต้องการมากที่สุดตามลำดับ โดยสำรวจข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ความคิดเห็นของลูกจ้างเกี่ยวกับ สวัสดิการแรงงานที่ได้รับในสถานประกอบกิจการ ระดับความต้องสวัสดิการแรงงานแต่ละประเภท แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1.1 สถานประกอบกิจการ

1.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายที่ลูกจ้างได้รับ

ส่วนที่ 3 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมายที่ลูกจ้างได้รับ

ส่วนที่ 4 สวัสดิการแรงงานตามความต้องการของลูกจ้าง

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่นๆ (เป็นคำถามปลายเปิด)

การวัดระดับความต้องการสวัสดิการแรงงาน ผู้วิจัยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตามหลักเกณฑ์มาตรฐานของลิเคิร์ต (Likert Scale) (รสริน ศรีพญา, 2545) ดังนี้

5 คะแนน	หมายถึง	ต้องการมากที่สุด
4 คะแนน	หมายถึง	ต้องการมาก
3 คะแนน	หมายถึง	ต้องการปานกลาง
2 คะแนน	หมายถึง	ต้องการน้อย
1 คะแนน	หมายถึง	ต้องการน้อยที่สุด

การแปลผล ใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับช่วง โดยการคำนวณหาอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ตามสูตร ดังนี้

$$\frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนลำดับ}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

เมื่อแทนค่าตามสูตร จะได้ค่าระดับความกว้างของอันตรภาคชั้น ในแต่ละช่วง เท่ากับ 0.8 จึงนำไปกำหนดค่าระดับช่วงเพื่อแปลความหมาย ดังนี้

ช่วงที่ 1	1.00 – 1.80	หมายถึง มีความต้องการน้อยที่สุด
ช่วงที่ 2	1.81 – 2.60	หมายถึง มีความต้องการน้อย
ช่วงที่ 3	2.61 – 3.40	หมายถึง มีความต้องการปานกลาง
ช่วงที่ 4	3.41 – 4.20	หมายถึง มีความต้องการมาก
ช่วงที่ 5	4.20 – 5.00	หมายถึง มีความต้องการมากที่สุด

เชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In- depth interview) เป็นคำถามปลายเปิด โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ไปวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพเพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายของผู้ประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ และวิเคราะห์เนื้อหาเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งมีแบบสัมภาษณ์ จำนวน 2 ชุด คือ

ชุดที่ 2 สัมภาษณ์นายจ้างหรือผู้แทนซึ่งเป็นลูกจ้างระดับบริหารในสถานประกอบการกิจการจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส เพื่อศึกษาปัจจัยเกื้อหนุนที่มีผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ โดยแบบสอบถามคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของสถานประกอบการกิจการ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลการจัดสวัสดิการแรงงาน

2.1 สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย

2.2 สวัสดิการแรงงานนอกเหนือกฎหมาย

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลต่อการจัดสวัสดิการแรงงาน

- การบังคับใช้กฎหมาย
- การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน
- ผลกำไรของธุรกิจ
- ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง
- สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายด้านสวัสดิการแรงงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นอื่นๆ

ชุดที่ 3 สัมภาษณ์ผู้บริหาร นักวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานด้านแรงงานในจังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยแบบสอบถามคำถามปลายเปิด ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานของภาครัฐ

2.1 บทบาทหน้าที่ในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

2.2 หน่วยงานภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานในระดับจังหวัดประกอบด้วยหน่วยงานใดบ้าง มีบทบาทแตกต่างกันอย่างไร

2.2 ท่านบังคับใช้กฎหมายเพื่อให้ นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างในเรื่องอะไรบ้าง และมีการดำเนินการอย่างไรบ้างในการควบคุม กำกับ ดูแลให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

2.3 ท่านมีมาตรการและการดำเนินการอย่างไรบ้างในการควบคุม กำกับ ดูแลให้ นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

2.4 ท่านหรือหน่วยงาน กำหนดนโยบายการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานไว้อย่างไรบ้าง

2.5 ท่านคิดว่ารูปแบบการจัดสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับลูกจ้างจังหวัดชายแดนใต้ ควรเป็นอย่างไร เพราะเหตุใด

2.6. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ควรได้รับจากนายจ้าง มีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

2.7. ท่านคิดว่าสวัสดิการที่ลูกจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ควรได้รับจากภาครัฐ มีอะไรบ้าง เพราะเหตุใด

2.8 ท่านคิดว่าปัจจัยดังต่อไปนี้ มีผลต่อการจัดสวัสดิการของนายจ้างในจังหวัดชายแดนใต้ได้อย่างไร

- (1) การบังคับใช้กฎหมายของภาครัฐ
- (2) การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง

(4) ผลกำไรของธุรกิจ

(5) สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่

2.9 ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงานตาม บทบาทหน้าที่ของท่าน มีหรือไม่ อย่างไรบ้าง

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะอื่น

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยดำเนินการหาความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) สร้างแบบสอบถามขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูลด้านสวัสดิการแรงงานจากเอกสารทางวิชาการ บทความ ตำรา ข้อมูลทาง อินเทอร์เน็ต วิทยานิพนธ์ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยปรึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากอาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ให้มีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความเหมาะสม ความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม จากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ คน ในการลงความเห็นและให้ คะแนน เพื่อคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (Index of Item – Objective Congruence : IOC)

คะแนนเท่ากับ +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามตรงจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

คะแนนเท่ากับ 0 เมื่อไม่แน่ใจหรือข้อคำถามมีลักษณะคลุมเครือไม่ชัดเจน

คะแนนเท่ากับ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่ตรงตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ คำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย (พิชิต ฤทธิ์จรูญ, 2544) คัดเลือกคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.70 – 1.00 มาใช้เป็นคำถามในแบบสอบถาม

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มประชากรซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่จังหวัดยะลา จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach's Alpha เพื่อหาค่า "สัมประสิทธิ์ของความ เชื่อมั่น" (Alpha Coefficient) ต้องไม่ต่ำกว่า 0.7000 จึงจะอยู่ในเกณฑ์ที่มีความเชื่อถือได้ (พรธณี ลีกิจวัฒน์, 2557) ตามสูตร

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม

\sum แทน ผลรวม

si^2 แทนค่าความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

st^2 แทน ค่าความแปรปรวนของคะแนนของแบบสอบถามทั้งฉบับ

หลักเกณฑ์การแปลความหมายค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ค่าความเชื่อมั่น	ระดับความเชื่อมั่น	การนำไปใช้
0.80 - 1.00	สูงมาก	ใช้ได้ดีมาก
0.70 - 0.79	สูง	ใช้ได้ดี
0.50 - 0.69	ปานกลาง	พอใช้
0.40 - 0.49	ต่ำ	ไม่ควรใช้
ต่ำกว่า 0.30	ต่ำมาก	ใช้ไม่ได้

ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามเพื่อนำไปทดสอบกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย คำนวณค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของ (Cronbach's reliability coefficient) ได้เท่ากับ 0.84 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมากที่สามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลงานวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยเชิงปริมาณ

1. ผู้วิจัยจะจัดประชุมชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วัตถุประสงค์ของคำถามแต่ละข้อ วิธีการสัมภาษณ์ให้ได้มาของข้อมูลแต่ละข้อ แก่บัณฑิตแรงงานก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ทำหนังสือราชการสำหรับใช้ในการประสานงานสถานประกอบการในการเข้าไปเก็บข้อมูลให้แก่บัณฑิตแรงงาน
3. ทำการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามลูกจ้างในสถานประกอบการ จำนวน 400 ชุด โดยให้บัณฑิตแรงงานประจำตำบลในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและผ่านเข้าร่วมการประชุมชี้แจงแล้วทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเก็บข้อมูล จังหวัดละ 5 คน
4. ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลตามแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากบัณฑิตแรงงานทุกฉบับ ก่อนนำไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคล แบบเจาะลึก (In- depth interview) ในกลุ่มเป้าหมายที่ทำการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งประกอบด้วย นายจ้างหรือผู้แทน ซึ่งเป็นลูกจ้างระดับผู้บริหารในสถานประกอบการจังหวัดปัตตานี ยะลา และนราธิวาส จังหวัดละ 3 คน รวมเป็น 9 คน เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างและปัจจัยเกื้อหนุน

ในการบังคับใช้กฎหมาย การรับรู้ข้อมูลข่าวสารด้านสวัสดิการแรงงาน ผลกำไรของธุรกิจ ความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง สถานการณ์ความไม่สงบของพื้นที่ ที่ทำให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงาน ในลักษณะต่างๆ ให้แก่ลูกจ้าง และสัมภาษณ์นักวิชาการแรงงาน จังหวัดละ 2 คน รวมเป็น 6 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติงานด้านแรงงาน 1 คน สัมภาษณ์เกี่ยวกับนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานด้านสวัสดิการแรงงาน และปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ทำการเก็บรวบรวมและตรวจสอบข้อมูลว่ามีครบถ้วนความสมบูรณ์แล้ว นำมาบันทึกและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage)
2. ค่าเฉลี่ย (Mean)
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
4. การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square Test) เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วน

บุคคลกับความต้องการสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและสวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับปัจจัยเกื้อหนุนที่ส่งผลให้นายจ้างในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้ไม่สามารถจัดสวัสดิการแรงงานตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมายกำหนดตามความต้องการของลูกจ้างได้ และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารและนักวิชาการที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับแรงงานจังหวัดชายแดนใต้ เพื่อหาข้อสรุปในการเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมในสถานประกอบกิจการจังหวัดชายแดนใต้

ตาราง 3 สรุปวิธีดำเนินการวิจัย

วัตถุประสงค์	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือที่ใช้	สถิติที่ใช้
1. เพื่อศึกษาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้	ลูกจ้าง จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม	ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบ ไคสแควร์ (Chi-Square Test)
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการจัดสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้	นายจ้าง จำนวน 9 คน	แบบสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก	วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content analysis)
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสวัสดิการแรงงานจังหวัดชายแดนใต้	-นักวิชาการ แรงงาน จำนวน 6 คน - นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผน 1 คน	แบบสัมภาษณ์ แบบเจาะลึก	วิเคราะห์ เชิงเนื้อหา (Content analysis)