

บทที่ 3

วิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาและวิจัยนี้มุ่งเน้นในการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้คำตอบที่นำไปใช้ เพื่อการจัดทำเป็นกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น การวิจัยจึงกำหนดวิธีวิทยาการวิจัยเป็นวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research methodology) ประกอบด้วยวิจัยเอกสาร (Documentary research) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) การสนทนากลุ่มเจาะจง (Focus Group) ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อเก็บรวบรวมคำวิพากษ์และข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นคำตอบของการวิจัยที่สมบูรณ์ โดยมีรายละเอียดของวิธีวิทยาการวิจัยดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research)

เป็นการวิจัยเอกสารที่เป็นเอกสารปฐมภูมิและทุติยภูมิโดยข้อมูลที่รวบรวมนี้ได้จากการค้นคว้าเอกสารเกี่ยวกับหลักการที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย และกฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ นอกจากนั้น ยังมีเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องที่เป็น หลักการ รายงานวิจัย ตำรา บทความของประเทศไทยและต่างประเทศ ข้อมูลเอกสารที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์สำหรับกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดหัวข้อของข้อมูลเอกสารที่เก็บรวบรวมประกอบด้วย

1.1 หลักการที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

หลักการที่นำมาใช้ประกอบการวิเคราะห์ในการศึกษาเกี่ยวกับกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย คือ

- 1) ทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้อง
 - (1) ทฤษฎีระบบ
 - (2) ทฤษฎีค่าจ้างที่ยุติธรรม
 - (3) ทฤษฎีลำดับความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์
 - (4) ทฤษฎีความต้องการ
 - (5) ทฤษฎีความคาดหวัง
 - (6) ทฤษฎีการจูงใจของสกินเนอร์
 - (7) ทฤษฎีความยุติธรรม
 - (8) หลักความเสมอภาค
 - (9) หลักนิติธรรม
 - (10) หลักนิติรัฐ
 - (11) หลักความชอบธรรมด้วยกฎหมาย
 - (12) หลักธรรมาภิบาล
 - (13) หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์
 - (14) หลักการสร้างแรงจูงใจ

1.2 กฎหมายไทย

- 1) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย
 - (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี พ.ศ. 2533
 - (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ พ.ศ. 2535
 - (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง พ.ศ. 2541
 - (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช พ.ศ. 2553
 - (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553
 - (6) พระราชบัญญัติสถาบันดนตรีกัลยาณีวัฒนา พ.ศ. 2555
- 2) กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ
 - (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540
 - (2) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540
 - (3) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2541
 - (4) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2550
 - (5) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2550
 - (6) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550

- (7) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551
- (8) พระราชบัญญัติจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551
- (9) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551
- (10) พระราชบัญญัติสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2551

- (11) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2558
- (12) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558
- (13) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสวนดุสิต พ.ศ. 2558
- (14) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พ.ศ. 2558
- (15) พระราชบัญญัติราชวิทยาลัยจุฬาภรณ์ พ.ศ. 2559
- (16) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พ.ศ. 2559
- (17) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยศิลปากร พ.ศ. 2559
- (18) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พ.ศ. 2559
- (19) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2560

3) กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ

- (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547

4) กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

- (1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

5) กลุ่มกฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับกับกลุ่มมหาวิทยาลัยที่ออกนอกระบบตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้งมหาวิทยาลัย กลุ่มมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการและออกนอกระบบราชการ กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

- (1) รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560
- (2) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
- (3) พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533
- (4) พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545

6) กลุ่มกฎหมายไทยที่มีผลใช้บังคับเฉพาะกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏที่เป็นส่วนราชการ กลุ่มมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลที่เป็นส่วนราชการ

- (1) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547
- (2) พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการรักษายาบาล พ.ศ. 2553

1.3 กฎหมายมหาชนระหว่างประเทศ

- 1) ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ค.ศ. 1948 (Universal Declaration of Human Rights, 1948)
- 2) ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิในการพัฒนา ค.ศ. 1986 (Declaration on the Right to Development 1986)
- 3) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ค.ศ. 1967 (International Covenant on Civil and Political Rights, 1967)
- 4) กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจสังคมและวัฒนธรรม ค.ศ. 1967 (International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 1967)

1.4 กฎหมายต่างประเทศ

- 1) The Welfare Reform Act 2012 ของประเทศอังกฤษ
- 2) The Labor Standard Law 1947 ของประเทศญี่ปุ่น
- 3) The Employment Act 1968 ของสาธารณรัฐสิงคโปร์

นอกจากนี้ยังได้เก็บรวบรวมข้อมูลเอกสารประเภทอื่นที่จะใช้เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ได้แก่ ตำรา รายงานวิจัย รายงานการประชุมสัมมนา บทความและเอกสารอื่นที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview)

เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงลึกด้วยการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย โดยวิธีการสัมภาษณ์ตามประเด็น สัมภาษณ์ที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าและสัมภาษณ์โดยตรงระหว่างผู้วิจัยกับกลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) กำหนดพื้นที่การสัมภาษณ์ที่ จังหวัดเชียงราย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย ตามประเด็นสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้

2.1 กลุ่มตัวอย่างสัมภาษณ์

กำหนดให้เป็นการแยกกลุ่ม ดังนี้

- 1) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
- 2) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- 3) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

- 4) พนักงานมหาวิทยาลัยฟ้าหลวง
- 5) พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
- 6) พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

2.2 ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก

ประเด็นสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นประเด็นการสัมภาษณ์เชิงสนทนาระหว่างกลุ่มตัวอย่าง สัมภาษณ์กับผู้วิจัยซึ่งเกี่ยวข้องกับประเด็นของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย มี 6 ประเด็น ดังนี้

- 1) ความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย มีความสำคัญอย่างไร
- 2) ปัญหาของต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร
- 3) ข้อจำกัดของกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร
- 4) ต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีความเหมาะสมควรเป็นอย่างไร
- 5) กฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร
- 6) ข้อเสนอแนะหรือข้อแนะนำอื่นที่คิดว่าเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

3. การสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group)

การระดมความคิดเห็น โดยการสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group) เป็นกระบวนการวิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพวิธีหนึ่งที่ทำให้กลุ่มตัวอย่างเป้าหมายเป็นกลุ่มเฉพาะที่ที่เกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสีย (Stakeholders) กับประเด็นวิจัยมาอยู่ร่วมกันแล้วให้กลุ่มตัวอย่างกลุ่มเฉพาะนั้นแลกเปลี่ยนข้อมูลและประสบการณ์ต่อกันตามประเด็นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

การมีสนทนากลุ่มเฉพาะเจาะจง (Focus Group) เป็นวิธีการวิจัยที่กำหนดไว้ในบทที่ 3 วิธีวิทยาการวิจัยที่กำหนดให้กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ได้มีส่วนร่วมสนทนากลุ่มประเด็นที่จะนำไปจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งการวิจัยได้คำตอบเป็นประเด็นกฎหมายที่เป็นแบบโครงสร้างและสาระสำคัญของบทบัญญัติกฎหมายที่จะพัฒนาเป็นกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาค

ในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยมาแล้วดังวิเคราะห์ไว้ในบทที่ 4 โดยมีกระบวนการวิธีดำเนินการจัดทำสนทนากลุ่มเจาะจง เพื่อเป็นการยืนยันความครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อให้เป็นกฎหมายที่สามารถใช้บังคับได้ตามเป้าหมายหลัก คือ เพื่อจัดให้มีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยความเสมอภาค ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1 ขั้นตอนการเตรียมการ

เป็นขั้นตอนของการเตรียมความพร้อมก่อนการดำเนินการจัดทำ Focus Group ประกอบด้วย

1) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างร่วมออกแบบ

กลุ่มตัวอย่างผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มตัวอย่างในการจัดทำ Focus Group แยกออกเป็น 6 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กลุ่มที่ 2 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

กลุ่มที่ 3 ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

กลุ่มที่ 4 พนักงานมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

กลุ่มที่ 5 พนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

กลุ่มที่ 6 พนักงานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเชียงราย

การจัดให้มีกลุ่มตัวอย่างสนทนากลุ่ม ทำให้การอภิปรายร่วมกันภายในแต่ละกลุ่มที่ต่างก็มีประสบการณ์คล้ายกันมาร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความต้องการให้มีการจัดทำร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

2) การจัดเตรียมสถานที่จัดทำ Focus Group

โดยเหตุที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 6 กลุ่ม สถานที่จึงต้องแยกเป็น 6 โต๊ะห่างจากกันเพื่อไม่ให้เกิดการร่วมแสดงความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มรบกวนกัน แต่อยู่ในห้องเดียวกัน

3) การจัดเตรียมอุปกรณ์ที่ใช้ในการจัดทำ Focus Group

ผู้วิจัยจัดเตรียมกระดาษแผ่นใหญ่และเครื่องเขียนสำหรับเขียนคำตอบจากมติของแต่ละกลุ่ม พร้อมแท่นที่ตั้งเพื่อใช้ในการจดประเด็นคำตอบของแต่ละกลุ่มเพื่อการนำเสนอต่อที่ประชุม

4) จัดเตรียมเลขานุการ เพื่อทำหน้าที่ในการบันทึกมติของที่ประชุม

3.2 ขั้นตอนการดำเนินการ

ผู้วิจัยนำเสนอวัตถุประสงค์ของการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการจัดทำ Focus Group ประเด็นในการอภิปรายของกลุ่มตัวอย่าง Focus Group ที่เป็นประเด็นจากการวิเคราะห์ในบทที่ 4 เพื่อเป็นแนวทางการ อภิปราย แต่ไม่จำกัดว่าในการอภิปรายจะต้องยึดตามประเด็นเหล่านั้น กลุ่มตัวอย่างสามารถที่จะนำประเด็นอื่น ๆ ที่คิดว่าเหมาะสมมาอภิปรายได้

คำตอบที่ได้มาจากการอภิปรายในกลุ่มเมื่อมีการนำเสนอต่อที่ประชุมแล้ว ถือว่าเป็นการเสร็จสิ้นการดำเนินการสนทนากลุ่มเจาะจงซึ่งจะเป็นข้อมูลที่การวิจัยได้นำไปสู่การวิเคราะห์ต่อไป

3.3 ประเด็นในร่างกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์ เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

คำตอบของกฎหมายว่าต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นแนวทางสำหรับกลุ่มตัวอย่างได้ร่วมกันอภิปราย ซึ่งอาจจะยึดหรือไม่ยึดตามประเด็นเหล่านี้ก็ได้ หรืออาจเพิ่มเติมบางประเด็นก็ได้

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมตามวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพ ที่เป็นการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก และการมีส่วนร่วมออกแบบ-ร่วมออกแบบทั้งหมด ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์ร่วมกันเพื่อเป็นฐานข้อมูลสำหรับจัดทำเป็นกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

5. วิธีการจัดทำกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย

เนื่องจากการวิจัยได้กำหนดเป้าหมายไว้ คือ การพัฒนากฎหมายต้นแบบว่าด้วยการความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย เป็นกฎหมายต้นแบบในการปรับปรุงแก้ไขกฎหมาย และนำเอาประเด็นสำคัญในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งของไทยและต่างประเทศ มาจัดทำเป็นร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดวิธีดำเนินการ ดังนี้

1) จำแนกรายละเอียดของความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเด็น คือ สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของพนักงาน

มหาวิทยาลัยด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านหลักประกันสุขภาพ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2) จัดกลุ่มและเปรียบเทียบกฎหมายเพื่อวิเคราะห์หลักเกณฑ์ในการเลือกพื้นที่จัดทำสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานมหาวิทยาลัยด้านการศึกษา ด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านหลักประกันสุขภาพ และด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3) นำเอาข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมและข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่มเจาะจง (Focus Group) มาวิเคราะห์ร่วมกับตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงาน เพื่อจัดทำเป็นร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงาน

4) การดำเนินการดังกล่าวนำไปสู่การจัดทำเป็นร่างกฎหมายต้นแบบว่าด้วยความเสมอภาคในสวัสดิการและประโยชน์แก่ลูกของพนักงานตามที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ของการวิจัย