การเชื่อมโยงวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากสู่การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อการศึกษาวิจัยพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัย

The linkage of grounded theory methodology to quantitative research methodology for organizational behavior studies in the postmodern era

คมกริช นันทะโรจพงศ์ (Khomkrit Nantharojphong) *
ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Pasunon) **

บทคัดย่อ

การศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัย เป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การที่ผูกพันและผันแปรไปตามสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์การที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ยุคหลังนวสมัยเป็นยุคแห่งการเกิดปรากฏการณ์ใหม่ๆ ที่มีความแตกต่างไปจากเดิม มีมากกว่าหนึ่งสาเหตุ คลุมเครือและยากที่จะคาดเดาผลที่เกิดขึ้น และไม่แน่นอน การศึกษาพฤติกรรมองค์การโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์ ที่มุ่งเน้นที่จะพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล พิสูจน์สมมติฐานเพื่อยืนยันหรือหักล้างแนวคิดและทฤษฎีที่มีอยู่จึงมิอาจทำให้ผู้วิจัยเข้าถึงความรู้และความจริงเกี่ยวกับปรากฏการณ์ขององค์การได้อย่างลึกซึ้ง ประกอบกับปัญหาการวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การนั้น มักเป็นปัญหาที่ประกอบด้วยตัวแปรนามธรรมจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงต้องใช้ความพยายามและระเบียบวิธีวิจัยที่ลุ่มลึกในการศึกษาให้เกิดความชัดเจนให้มากที่สุด การวิจัยแบบผสมผสานวิธีตามแบบแผนการวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) จึงเป็นวิธีการที่ผู้วิจัยสามารถนำมาใช้ตอบคำถามการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การในยุคหลัง นวสมัยได้อย่างสมบูรณ์ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากในการค้นหาและสร้างตัวแปรนามธรรมด้านพฤติกรรมองค์การ ศึกษาเงื่อนไขความสัมพันธ์ของตัวแปร นำไปสู่การได้คำนิยามของตัวแปรต่างๆ ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์การนั้นๆ ในลักษณะของทฤษฎีฐานราก ทำให้ได้แนวทางการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรจากสิ่งที่ไม่มีแนวคิดที่ชัดเจน และได้กรอบทฤษฎีที่มีที่มาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ แล้วเชื่อมโยงโดยนำความสัมพันธ์ของตัวแปรในรูปแบบของสมมติฐานชั่วคราวไปใช้ในการศึกษาทดสอบในเชิงปริมาณ โดยพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย สร้างข้อคำถามในเครื่องมือวัดตัวแปรต่างๆ เพื่อนำไปทดลองและยืนยันผลสำรวจที่ได้ด้วยวิธีการทางสถิติ ทำให้ได้ตัวแบบการวัดตัวแปรเชิงพฤติกรรมศาสตร์ใหม่ๆ และสามารถยกระดับไปใช้ในการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ขึ้นเพื่อให้สามารถอนุมานผลไปใช้ต่อในการศึกษาพฤติกรรมองค์การในวงกว้างได้ต่อไป

คำสำคัญ : วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก การวิจัยเชิงปริมาณ พฤติกรรมองค์การ ยุคหลังนวสมัย

* อาจารย์ ประจำคณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก
Lecturer, Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Tawan-Ok., E-mail : nantharojphong@gmail.com

** รองศาสตราจารย์ ดร. ประจำคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Associate Professor Dr., Faculty of Management Science, Silpakorn University, E-mail : prasopchai@ms.su.ac.th

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Abstract

In postmodern management era, Organizational Behavior (OB) research is the study that precise to investigate in human behavior which colligate and vary on organizational environment and context that rapidly change. Postmodern era is the period of the emergent of new phenomena that different from the past, there are a lot of causes and effects, complicate and hard to forecast the effect of those phenomena. OB research in scientific methodology was emphasize on examine the causal relationship and hypotheses testing to confirm or confute existing concepts and theories, it cannot enough to encourage the researcher deeply approach knowledge and reality of organizational phenomena. In addition, the research problems in organizational behavior studies tend to be the problem that consist of elaborate constructs. The research have to use their effort and profound research methodology for clearness ad reliability of research results. The application of exploratory sequential design is one of mixed method research which the research can use to completely answer research questions about organizational behavior in postmodern era. The researcher begins with qualitative research by using grounded theory methodology to find and construct variables in OB, understand the condition of relationships' constructs and bring to gain the definition of constructs which ground from empirical data and complementary with organizational context. Grounded theory research can make the researcher achieve the way to develop construct measurement model and the theoretical framework that come from empirical information. Furthermore, it can be linked to quantitative research, by forming working hypotheses and operational definition of the constructs to develop research tools and items of questionnaire for testing and confirming research results by statistical methods. Finally, the researcher will achieve the new measurement tools to use for studying the new constructs in OB and can be used to study in widely context for contribution in further OB researches.

Keywords : Grounded Theory Methodology, Quantitative Research Methodology, Organizational Behavior, Postmodern Era

บทนำ

มนุษย์ทุกคนต่างต้องการดำรงชีพของตนให้มีชีวิตอยู่รอดในสังคมและสามารถเอาชนะต่อปัญหาและอุปสรรคต่างๆ นับแต่ดึกดำบรรพ์มนุษย์ล้วนแล้วแต่ต้องใช้กระบวนการของคิดและวิเคราะห์ในการอธิบายปรากฏการณ์และแก้ปัญหาต่างๆ ทำให้เกิดความรู้และภูมิปัญญาที่สืบทอดมาจากรุ่นสู่รุ่น เดิมในอดีตความรู้ของมนุษย์เป็นผลมาจากความเชื่อในสัญชาตญาณ ความกลัว และการเคารพนับถือสิ่งที่มีพลังอำนาจในการดลบันดาลซึ่งความสุข ความสำเร็จ และความอยู่รอด ซึ่งอาจเกิดจากธรรมชาติ ขนบธรรมเนียมประเพณี ผู้มีอำนาจตลอดจนประสบการณ์เฉพาะตน อย่างไรก็ตามมนุษย์ในแต่ละยุคมีวิวัฒนาการตลอดเวลาทั้งกาย จิตวิญญาณและความคิด อีกทั้งธรรมชาติของมนุษย์ที่มีความต้องการ มีความอยากรู้อยากเห็น ทำให้เกิดความพยายามในการแสวงหาความรู้และความจริงด้วยวิถีทางต่างๆ อย่างไม่มีที่สิ้นสุด โดยเริ่มจากวิธีการที่ไม่มีแบบแผนซึ่งอาศัยสัญชาตญาณ อารมณ์ และความรู้สึกต่างๆ ในการนำพาตนเองและสังคมเข้าไปถึงองค์ความรู้ใหม่ๆ และสามารถสรรค์สร้างสรรพสิ่งต่างๆ ให้เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา พัฒนาการของรูปแบบการแสวงหาความรู้และความจริงของมนุษย์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง จนเป็นระบบแบบแผนที่สมบูรณ์ มีการใช้ความคิดและเหตุผลเข้ามาทดแทนความเชื่อแบบเลื่อนลอยและความงมงาย สามารถทำให้มนุษย์ที่อยู่ร่วมในสังคมยอมรับความรู้และความจริงที่เชื่อถือได้และอยู่บนหลักของเหตุและผล ประเวศ วะสี (2553) ได้กล่าวว่ามนุษย์ทุกคนล้วนมีศักดิ์ศรีและคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ มีศักยภาพในการที่จะเรียนรู้ การเรียนรู้ที่ดีจึงต้องเกิดจากการมีอิสรภาพในการเรียนรู้ซึ่งปราศจากการถูกครอบงำด้วยสิ่งต่างที่ๆ ที่ทำให้มนุษย์ไม่สามารถเข้าถึงความจริง และการเข้าถึงความจริงจะเป็นรากฐานทำให้เกิดปัญญา

กระบวนการในการเข้าถึงความรู้และความจริงหรือญาณวิทยา (Epistemology) เป็นการศึกษาที่บ่งชี้ว่ามนุษย์มีความแตกต่างจากสัตว์ประเภทอื่น คือมีความสามารถในการคิด ทำให้มนุษย์มีความรู้และสติปัญญาและสามารถนำมาใช้เพื่อพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพกว่าสัตว์ในทุกๆ ด้าน ญาณวิทยาเป็นวิธีการแสวงหาความจริงอย่างเป็นระบบระเบียบ ทำให้ได้ความรู้ใหม่ที่เชื่อมโยงกับความเป็นมนุษย์ เข้าถึงความรู้หรือแก่นสารที่แท้จริงตามธรรมชาติซึ่งเป็นแนวทางที่ได้รับความนิยมสูงสุดและกลายเป็นศูนย์กลางความคิดทางสังคม (วิรัตน์ ธมฺมโฆสโก, 2556) กระบวนการศึกษาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ความจริงนับจากอดีตมาจนถึงปัจจุบันจึงมีพัฒนาการมาตลอดตามยุคสมัย จนกระทั่งโลกได้ก้าวเข้าสู่ยุคแห่งการปฏิวัติวิทยาศาสตร์ (Scientific Revolution) ที่ทำให้เกิดแนวความคิดการแสวงหาความรู้และความจริงแบบวิทยาศาสตร์หรือการศึกษาเชิงประจักษ์เกิดขึ้นในสังคม โดยอาศัยการลำดับเหตุผลหรือการอนุมานเพื่ออธิบายเหตุการณ์หรือพยายามจะตอบคำถามในสิ่งที่สงสัย การอนุมานที่กล่าวมานั้นมีอยู่สองลักษณะ คือแบบนิรนัยและอุปนัย การอนุมานแบบนิรนัยถือว่าเมื่อข้ออ้างจริงข้อสรุปก็จะจริงไปด้วย ขณะที่การอ้างเหตุผลแบบอุปนัยมักจะอ้างจากสิ่งที่ทดสอบแล้วไปสู่ข้อสรุปที่ยังไม่ได้ทดสอบ (สรรวภัทร พัฒโร, 2556) นักวิทยาศาสตร์ส่วนใหญ่ในยุคนั้นมักใช้วิธีการแบบอุปนัย (inductive) มาใช้กับการทดลองเพื่อหาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ ส่งผลให้การพัฒนาความรู้ทางวิทยาศาสตร์ธรรมชาติใช้วิธีอุปนัยอย่างแพร่หลาย โดยการสังเกตปรากฏการณ์ แล้วตั้งเป็นสมมติฐานเพื่อพิสูจน์ (Smith, 2000) จนกระทั่ง Karl Popper เสนอแนวคิดการพิสูจน์ผิด (Falsification) ที่เริ่มจากการตั้งสมมติฐาน (Hypotheses) แล้วจึงทดสอบด้วยการอ้างเหตุผลแบบนิรนัย (deductive) จนกว่าจะพบว่าสมมติฐานนั้นผิด

(falsify) แล้วจึงมาปรับปรุงพัฒนาสมมติฐานต่อไป (อรุณี สัณฐิติวณิชย์, 2557) การศึกษาด้วยวิธีพิสูจน์ผิดได้รับการยอมรับเป็นอย่างมาก จนกระทั่งในปลายศตวรรษที่ 18 ได้มีการแยกวิทยาศาสตร์ออกจากปรัชญา โดยกลุ่มปฏิฐานนิยม (Positivist) ที่เชื่อว่าสิ่งต่างๆ ในโลกที่มีอยู่จริงต้องมีลักษณะพื้นฐานคือสามารถรับรู้ผ่านประสาทสัมผัสของมนุษย์ได้

พฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) เป็นแขนงหนึ่งทางด้านการจัดการที่ยังยึดถือแนวทางการศึกษาแบบดั้งเดิม คือเป็นการศึกษาองค์การในลักษณะของระบบปิด ศึกษาตัวแปรระดับบุคคล กลุ่ม และระดับองค์การ (จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2559) ซึ่งจากการสำรวจ ประเมิน และทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับงานวิจัยพฤติกรรมองค์การและการวิเคราะห์ถึงสภาพการณ์ของงานวิจัยพฤติกรรมองค์การของปพฤกษ์ อุตสาหวาณิชกิจ (2547) สามารถจำแนกงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมองค์การออกเป็น 9 กลุ่ม ประกอบด้วย แรงจูงใจ ความยุติธรรม การพิจารณาและการตัดสินใจ ความขัดแย้ง การเจรจาต่อรองและความเชื่อถือ กลุ่มทำงานและกลุ่มพลวัตร อำนาจและการชักจูง ภาวะผู้นำ และวัฒนธรรมองค์การและจริยธรรม อย่างไรก็ตาม องค์การระยะหลังปี 1990 เป็นต้นมาเป็นองค์การที่อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมและบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นักวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการศึกษาเข้าสู่การศึกษาพฤติกรรมองค์การยุคใหม่ เป็นการเคลื่อนย้ายแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมองค์การจากระดับจุลภาค (Micro Level) ไปสู่ระดับมหภาค (Macro Level) (O'Reilly III, 1991; Rousseau, 1997 อ้างในปพฤกษ์ อุตสาหวาณิชกิจ (2547))

การศึกษาที่ฮอว์ธอร์น (Hawthorne Studies) อาจกล่าวได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการนำวิธีการศึกษาแบบวิทยาศาสตร์มาใช้ในการศึกษาพฤติกรรมองค์การ โดยเป็นการศึกษาที่ใช้การทดลอง สังเกต และทดสอบทฤษฎีที่เน้นความร่วมมือและพฤติกรรมที่คำนึงถึงกลุ่มมากกว่าการแข่งขัน มีปัจเจกนิยมเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในการกระทำทางสังคม (เรวัต แสงสุริยงค์, 2548) อย่างไรก็ตามการศึกษาวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การจากอดีตมาจะพบว่านักวิจัยส่วนใหญ่มุ่งเน้นการศึกษาวิจัยพฤติกรรมองค์การโดยใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์เป็นหลัก เพื่อที่จะศึกษาโครงสร้าง กระบวนการ พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมขององค์การในเชิงประจักษ์ เพื่อจะพิสูจน์ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล พิสูจน์สมมติฐานเพื่อ ยืนยันหรือหักล้างแนวคิดและทฤษฎี และเน้นความสามารถในอ้างอิงผลการวิจัยไปใช้กับสถานการณ์อื่นๆได้อย่างกว้างขวาง (generalization) ที่มีความเที่ยงตรง (validity) ความเป็นปรนัย (objectivity) และความเชื่อถือได้ (reliability) อย่างไรก็ตามธรรมชาติการศึกษาพฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาอันเกี่ยวกับพฤติกรรมของความเป็นมนุษย์ที่มาอยู่ร่วมกันในองค์การ การศึกษาที่เริ่มต้นจากแนวคิดและทฤษฎีที่เคยมีมาอาจไม่เพียงพอที่จะทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในพฤติกรรมองค์การได้อย่างลึกซึ้ง การศึกษาด้วยวิธีการตีความ (Hermeneutics) จึงเป็นวิธีที่ถูกนำมาใช้เพื่อทำความเข้าใจแบบแผนของการเกิดปรากฏการณ์ โดยไม่ต้องอาศัยกฎหรือหลักการที่มีมา (เรวัต แสงสุริยงค์, 2548) ซึ่งสามารถทำได้ด้วยการศึกษาแบบอุปนัยโดยอาศัยพฤติกรรมการมีส่วนร่วม เช่น การสังเกต เพื่อรับรู้พฤติกรรมจากคำพูด การแสดงออก และความคิด และนำมาตีความเพื่อทำความเข้าใจกับพฤติกรรมที่แท้จริงของคนในองค์การ

บทความนี้มุ่งนำเสนอแนวทางการใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากเพื่อการศึกษาพฤติกรรมองค์การในฐานะของปรากฏการณ์ทางสังคมที่เกิดขึ้นจริงในองค์การในยุคปัจจุบันซึ่งถือเป็นยุคหลังนวสมัย องค์การและทรัพยากรมนุษย์ต้องเผชิญกับความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นพลวัต การศึกษาวิจัยที่นำไปสู่การได้

ข้อมูลที่มาจากปรากฏการณ์จริงในพื้นที่วิจัยจริง นั่นคือพฤติกรรมมนุษย์และการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ในองค์การเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง และเสนอวิธีการเชื่อมโยงผลการศึกษาจากทฤษฎีฐานรากไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อความเที่ยงตรงและความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย อีกทั้งเพื่อให้ผลการวิจัยสามารถถูกอ้างอิงไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง (Generalization) โดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากผนวกกับแนวคิดระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เสนอเป็นแนวทางการวิจัยแบบผสมผสานวิธีในรูปแบบเป็นขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางสำหรับการศึกษาวิจัยพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยที่อยู่ท่ามกลางสภาพแวดล้อมทางการจัดการโดยเฉพาะอย่างยิ่งวิทยาการ ความรู้ เทคโนโลยี และวัฒนธรรมในสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วอย่างไม่หยุดยั้ง

พฤติกรรมองค์การ

องค์การ (Organization) เป็นระบบที่เกิดจากการรวมตัวของบุคคล โดยมีวัตถุประสงค์ที่ต้องการร่วมกันทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ ร่วมกันให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพ ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งมีชีวิตจิตใจ การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงมีพื้นฐานมาจากการศึกษาถึงพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ (Human Behavior in Organization) เป็นการศึกษาพฤติกรรมการทำงานของบุคคลทั้งในระดับปัจเจกบุคคลและกลุ่มภายในองค์การ (Schermerhorn, Hunt and Osborn, 2003) ซึ่งต้องใช้ความรู้ด้านต่างๆ มาศึกษาร่วมกัน โดยอาศัยหลักจิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการรับรู้ของบุคคล ค่านิยม การปฏิบัติ ตลอดจนการทำงานของกลุ่มภายในองค์การโดยรวม (Ivancevich and Matteson, 2002) อย่างไรก็ตามพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การมักเป็นการศึกษาในระดับปัจเจกบุคคล (Individual) ซึ่งอาศัยทฤษฎีและหลักการทางด้านจิตวิทยาและพฤติกรรมศาสตร์มาใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาวิเคราะห์ หากแต่พฤติกรรมองค์การเป็นการศึกษาที่มิเพียงแต่เฉพาะในระดับปัจเจกบุคคลเท่านั้นแต่ยังรวมไปถึงการศึกษาในระดับของกลุ่มและองค์การด้วย ทั้งในแง่ของความร่วมมือ ความสัมพันธ์ และความขัดแย้งระหว่างสมาชิกขององค์การ ดังนั้นพฤติกรรมองค์การจึงมิอาจแยกออกจากการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลได้อย่างสิ้นเชิง การที่จะทำความเข้าใจพฤติกรรมองค์การได้ดีนั้น จึงต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาและทำความเข้าใจพฤติกรรมระดับปัจเจกบุคคลของสมาชิกในองค์การให้ลึกซึ้ง

พฤติกรรมองค์การจึงเป็นการศึกษาในระดับปัจเจกบุคคล กลุ่ม และองค์การ เป็นส่วนประสมระหว่างทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การและทฤษฎีองค์การและการจัดการ อันมีต้นน้ำมาจากจิตวิทยาสังคมวิทยา และการจัดการ (Schneider, 1985) การศึกษาพฤติกรรมองค์การจึงเปรียบเสมือนเป็นการศึกษาที่สำคัญทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การและการจัดการ ที่ศึกษาลงไปถึงในระดับที่ย่อยที่สุดขององค์การคือระดับบุคคล เนื่องจากพฤติกรรมระดับบุคคลจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์การ หากบุคคลในองค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ย่อมส่งผลเชิงบวกต่อการดำเนินงานขององค์การและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกันของสมาชิกในองค์การให้ดำเนินไปด้วยความราบรื่น (ชโลบล นับแสน , ขนบพร วงศ์กาฬสินธุ์, ธีรพงษ์ บุญรักษา และ นันทิยา ดวงภุมเมศ, 2560)

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ขณะที่นักคิดยุคสมัยใหม่นิยม (Modernist) ซึ่งมีแนวคิดและมุมมองที่หยั่งรากลึกลงในสังคมมาตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 อาจเรียกยุคนั้นได้ว่าเป็นยุคแห่งวิทยาศาสตร์ (Scientific Age) ซึ่งถูกกำหนดโดยความเชื่อว่าโลกมาถึงจุดสูงสุดที่ถาวรด้วยระบบอุตสาหกรรมและเครื่องมือเครื่องจักรอันทันสมัย และทำให้เกิดการสถาปนาความคิดสมัยใหม่ (Modernism) ซึ่งยึดถือในเรื่องหลักการทำงานที่เป็นสากล ความเป็นมาตรฐาน คุณค่าและความมั่นคงในระยะยาว แนวคิดต่างๆ ในยุคสมัยนิยมได้มีอิทธิพลต่อสังคมในทุกๆด้าน การศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุคสมัยใหม่นิยมก็ได้รับอิทธิพลมาจากการจัดการสมัยใหม่เริ่มจากบิดาของแนวคิดการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) Frederick Winslow Taylor ซึ่งเป็นระบบการทำงานขององค์การแบบเครื่องจักร ที่ไม่มีชีวิตจิตใจ (The machine with no soul) แนวคิดของเทเลอร์จึงนำไปสู่การบริหารจัดการที่ละเลยความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Dehumanization of work)

พฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัย

การมาถึงของแนวคิดหลังนวสมัย (Postmodernism) หรือบางครั้งเรียกว่า Pomo ในสังคมยุคหลังสมัยใหม่ (Postmodern) ทำให้ความเชื่อถือและความศรัทธาของมนุษย์ต่อกฎเกณฑ์ต่างๆ ลดต่ำลง ก่อกำเนิดหลักคิดในการดำเนินชีวิตที่ต่างจากความคิดในยุคสมัยใหม่ (ยุคโมเดิร์น) ที่ให้ความสำคัญกับหลักการทางวิทยาศาสตร์ เชื่อมั่นในเหตุผลและการมีอยู่ของความรู้และความจริง (Truth) โดยหลักการของยุคหลังนวสมัย ยุรฉัตร บุญสนิท (2546) ได้อธิบายว่าเป็นการปฏิเสธสิ่งที่เชื่อว่าเป็นความจริง เชื่อว่าไม่มีความจริงใดใช้ได้กับทุกเหตุผลและทุกสถานการณ์ แต่เชื่อว่าเหตุผลหรือความจริงมิใช่ข้อสรุปเดียว หากแต่ยุคหลังนวสมัยให้ความสำคัญกับการมองสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคม ภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป หรืออีกนัยหนึ่งคือการปฏิเสธในเรื่องเล่าหลัก (metanarrative) ซึ่งหมายถึงโลกทัศน์ที่ครอบคลุมทุกด้านแบบเบ็ดเสร็จ (comprehensive worldview) ยอมรับกันว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เป็นความจริง (จิตรกร โพธิ์งาม, 2549) อาจกล่าวได้ว่ากระแสความเป็น Postmodern คือการไม่เชื่อในความจริงแท้แน่นอนที่ถูกกำหนดไว้แล้วในยุค modern จึงพยายามตั้งคำถาม วิพากษ์ และรื้อสร้าง (reconstruct) ความรู้และความจริงอันเกิดจากแนวคิดของความทันสมัยซึ่งเป็นกระแสหลักในการพัฒนาเหล่านั้น (จรัสพิมพ์ วังเย็น, 2554) การศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยจึงเปลี่ยนไปจากยุคสมัยใหม่นิยม โดยหันมาให้ความสำคัญกับปฏิกิริยาของมนุษย์ (human reaction) ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นและการตัดสินใจในระดับปัจเจกบุคคล (individual) ว่าเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์การมากกว่าการเชื่อมั่นในการวางแผนที่สมบูรณ์แบบและการคาดการณ์ล่วงหน้า ผู้นำเปลี่ยนบทบาทจากเดิมซึ่งเป็นผู้ถือกฎระเบียบในการกำกับและตัดสิน (judge) พฤติกรรมผู้ตาม ไปเป็นผู้กำหนดหลักการโดยภาพรวม คอยให้การชี้แนะ และเปิดให้ผู้ตามตัดสินใจโดยใช้ความคิดของตนเอง (Ward, D., Quaid, C., & Mounce, G., 2008)

พฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัย จึงเป็นการศึกษาพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การที่ผูกพันและผันแปรไปกับการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมขององค์การ ทำให้องค์การต้องมีการเปลี่ยนแปลงตาม การเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของระบบเศรษฐกิจ การเมือง ความไม่มั่นคง และองค์ความรู้ที่ไร้พรมแดนที่มีอิทธิพลปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจนมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยหลายประการ โดยเฉพาะระบบสังคมโลกที่อยู่ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ข้อมูลข่าวสารถูกเชื่อมโยงและถูกหยิบมาใช้ได้ง่ายและรวดเร็ว จนทำให้ปัจเจก

บุคคลมีค่าและมีความหมายที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม (จุลศักดิ์ ชาญณรงค์, 2559) การศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของยุคแห่งการเกิดปรากฏการณ์ใหม่ๆ ที่มีความแตกต่างไปจากเดิม มีมากกว่าหนึ่งสาเหตุ และยากที่จะคาดเดาผลที่เกิดขึ้น ขอบเขตขององค์การจึงต้องยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ท่ามกลางสถานการณ์ที่คลุมเครือ และยากต่อการบังคับให้เป็นไปตามที่กำหนด นอกจากนี้มุมมองยุคหลังนวสมัยยังมองโลกว่าเต็มไปด้วยเครือข่าย (connection) ปัญหา และสถานการณ์ต่างๆ มากมาย สถานการณ์ดังกล่าวอาจเป็นพื้นฐานที่ดีต่อการถือกำเนิดขึ้นของแนวคิดและทฤษฎีใหม่ๆ เกี่ยวกับองค์การและการจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่ผันผวน กอปรกับการมาถึงของยุคโลกาภิวัตน์ สังคมและวัฒนธรรมไร้พรมแดน ซึ่งเข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการจัดการองค์การ ส่งผลให้องค์การต้องเผชิญกับความยุ่งยาก ซับซ้อน สร้างความจำเป็นต่อองค์การที่ต้องทำความเข้าใจความสัมพันธ์อันสับสน การนำความรู้ทางเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาปรับใช้ในองค์การ ย่อมกระทบต่อพฤติกรรมทั้งระดับองค์การ กลุ่ม และระดับบุคคล เป็นผลทำให้เกิดการวิพากษ์ การทบทวน และรื้อสร้างทางความคิดเกี่ยวกับการจัดโครงสร้างองค์การ การตัดสินใจ การกระจายอำนาจ (วสันต์ สุทธาวาศ, 2556) ตลอดจนความคิด ความเชื่อ ทัศนคติ และวัฒนธรรมของคนในองค์การให้เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง นอกจากนี้พฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยยังทำให้เกิดองค์การที่ไร้พรมแดน และมีการแบ่งส่วนหรือแบ่งกลุ่มต่างๆ (Segmentation) มากขึ้น เกิดการรวมตัวของสมาชิกในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการอันเนื่องมาจากวิถีชีวิต (Life-style) และความสนใจที่คล้ายคลึงกัน ภาษาและสัญลักษณ์ต่างๆ ทวีความสำคัญเพราะเป็นที่มาของความรู้และความจริงที่สังคมสร้างขึ้น (Constructivism) โดยไม่ยึดติดกับกฎเกณฑ์ความเป็นสากลหรือหลักการใดๆ ไม่มีความแน่นอน สามารถแปรเปลี่ยนไปได้ตลอดเวลา (Bergquist, 1993) พฤติกรรมองค์การในยุคนี้จึงอยู่ท่ามกลางปรากฏการณ์ต่างๆ ที่แปรปรวน ไร้ทิศทาง และคาดเดาได้ยาก แต่ส่งผลกระทบต่อองค์การโดยรวม

จึงสามารถสรุปได้ว่าการศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยเป็นการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลในองค์การในฐานะของปัจเจกบุคคลและกลุ่มที่อยู่ท่ามกลางบรรยากาศและสภาพแวดล้อมขององค์การที่สลับซับซ้อน ข้อเท็จจริงต่างๆ เป็นไปตามสถานการณ์ ซึ่งอาจเป็นสิ่งที่ถูกหรือผิดก็ได้ และวิถีทางต่างๆ ก็ไม่ได้มีเพียงวิถีทางเดียว การศึกษาเพื่อทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่ต่างๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ จึงควรเป็นการศึกษาที่ลงลึกเพื่อให้เข้าถึงความคิด ความเห็น ความเชื่อ ทัศนคติและปัจจัยเชิงจิตวิทยาอื่นๆ อันมีผลต่อพฤติกรรมการอยู่ร่วมกันในองค์การในลักษณะอุปนัย (inductive) อันจะทำให้ทราบปฏิกิริยาและปรากฏการณ์ทางสังคมของมนุษย์อย่างแท้จริง ดังนั้นการศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุค Postmodern จึงควรเป็นการศึกษาวิจัยในรูปแบบที่หลากหลาย มากกว่าการที่จะยึดวิธีวิทยา (Methodology) ใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีการเดียว เนื่องจากความแตกต่างของสองกระบวนทัศน์การวิจัยทั้งเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือที่เรียกว่าสงครามกระบวนทัศน์ (Paradigm Wars) (Creswell, 1994) ด้วยทั้งสองกระบวนทัศน์การวิจัยต่างก็มีจุดแข็งและจุดอ่อนแตกต่างกัน นักวิจัยเชิงคุณภาพอาจถูกโต้แย้งเนื่องจากปราศจากคุณลักษณะด้านปริมาณและเป็นการศึกษาตัวอย่างขนาดเล็ก ขณะที่นักวิจัยเชิงปริมาณมักถูกโต้แย้งว่าเป็นการศึกษาที่เป็นแบบแผนจนละเลยความเป็นปัจเจกบุคคลที่มีความแตกต่างกัน (Brady & Collier, 2004) ผู้เขียนจึงขอเสนอแบบแผนการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) ในรูปแบบการวิจัยผสมผสานแบบเป็นขั้นตอนเชิง

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สำรวจ (Exploratory Sequential Design) โดยบูรณาการวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากกับการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนี้

การใช้วิธีวิทยาทฤษฎีฐานรากในการศึกษาพฤติกรรมองค์การยุคหลังนวสมัย

ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Methodology) มีพื้นฐานความคิดมาจากกลุ่มปรากฏการณ์นิยม (Phenomenologism) ซึ่งมีมุมมองในการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมของมนุษย์ต่างไปจากปรากฏการณ์ธรรมชาติอื่นๆ เพราะมีลักษณะการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนสูง ผู้วิจัยจึงต้องพยายามแสวงหาความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ศึกษาจากข้อมูลที่ได้จากการใช้ตัวผู้วิจัยเข้าถึงแหล่งข้อมูลโดยตรง และหาแบบแผนจากข้อมูลที่เป็นจุดมุ่งหมายของการวิจัย ด้วยการใช้คำถามวิจัย (Research Question) เป็นตัวนำกำกับกระบวนการแสวงหาความเข้าใจในปรากฏการณ์ หากความรู้ความเข้าใจมีมากพอจะทำให้เกิดการสร้างทฤษฎีขึ้นได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) อาจกล่าวได้ว่าการวิจัยเชิงคุณภาพจึงเป็นการวิจัยที่ใช้ข้อมูลขับเคลื่อน (Data-driven Approach)

ทฤษฎีฐานราก หรือทฤษฎีติดพื้นที่ (Grounded Theory) เป็นการวิจัยที่ดำเนินการแบบอุปนัยที่ไม่ได้เริ่มต้นการวิจัยด้วยแนวคิดและทฤษฎีที่มีอยู่ก่อน หรือสมมติฐานที่นักวิจัยสร้างไว้ก่อนที่จะดำเนินการวิจัย หากแต่เกิดจากการที่นักวิจัยจะสร้างสมมติฐานและคำอธิบายเชิงทฤษฎีของตนขึ้นจากข้อมูลที่รวบรวมมาสำหรับการวิจัยเรื่องนั้นโดยตรง (ชาย โพธิสิตา, 2559) เป็นวิธีวิทยาที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างทฤษฎีขณะที่ดำเนินการวิจัยจากข้อมูลหรือสิ่งที่สังเกตได้เชิงประจักษ์ (Glaser & Strauss, 1967)

แนวคิดระเบียบวิธีวิทยาทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เกิดขึ้นโดย Barney G. Glaser และ Anselm L. Strauss นักสังคมวิทยา ในช่วงกลางทศวรรษ 1960s ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องสภาวะใกล้ตายและการตายของผู้ป่วยในโรงพยาบาล และพัฒนาเป็นระเบียบวิธีอย่างเป็นระบบในการวิเคราะห์ข้อมูลทำให้นักสังคมศาสตร์สามารถนำไปประยุกต์ในการศึกษาอื่นๆ ได้ ก่อนที่ Glaser และ Strauss เสนอระเบียบวิธีการวิจัยทฤษฎีฐานราก การวิจัยเชิงคุณภาพในทางสังคมศาสตร์ถูกทักท้วงว่าไม่มีความน่าเชื่อถือ ไม่สามารถพัฒนาเป็นความรู้และทฤษฎีได้ ต่างจากการวิจัยเชิงปริมาณที่มีความน่าเชื่อถือเพราะมาจากระเบียบวิธีการศึกษาอย่างเป็นระบบ สามารถทำซ้ำได้ และไม่มีอคติ (พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, 2555) เนื่องจากการวิจัยเชิงปริมาณให้ความสำคัญกับทฤษฎีหลัก (Grand Theories) และการศึกษาที่มีขนาดใหญ่ (large scale) ทำให้วิธีวิทยาเชิงปริมาณครอบงำรูปแบบการศึกษาวิจัยต่างๆ มายาวนาน (Charmaz, 2000; Strauss & Corbin, 1994; Glaser & Strauss, 1967) การกำเนิดทฤษฎีฐานรากจึงเป็นแนวคิดของ Glaser และ Strauss ที่สวนทางกับ Grand Theory กล่าวคือทฤษฎีที่ได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม สร้างสมมติฐานจากข้อมูล จึงเป็นการพัฒนาทฤษฎีที่มาจากข้อมูลและความจริงเชิงประจักษ์ (empirical reality) เป็นไปตามปรากฏการณ์จริงมากที่สุด (“The discovery of theory from data”)

ทฤษฎีฐานรากประกอบด้วยชุดของมโนทัศน์ (concept) ของปรากฏการณ์จริง มโนทัศน์ต่างๆ จะถูกเชื่อมโยงกันในรูปของข้อเสนอที่แสดงถึงความเกี่ยวพันกัน (กัญญา โพธิวัฒน์, 2548) ทฤษฎีจึงเกิดขึ้นจากความสัมพันธ์ที่น่าจะมีหรือน่าจะเป็นระหว่างมโนทัศน์ใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์เฉพาะ ใช้เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในวงจำกัด (Charmaz, 2000; Strauss & Corbin, 1998) โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิง

เปรียบเทียบ (Constant Comparative Method) ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างมโนทัศน์ที่เกิดขึ้นทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีของปรากฏการณ์ที่ต้องการหาคำอธิบาย ดังนั้นทฤษฎีฐานรากจึงเป็นทฤษฎีที่ได้จากการศึกษาปรากฏการณ์สังคม ทำความเข้าใจปฏิสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ที่มีความซับซ้อน หลากหลาย และเชื่อมโยงกันในหลายมิติ ทฤษฎีจะถูกสร้างและถูกตรวจสอบ โดยการเก็บข้อมูลในปรากฏการณ์สังคมอย่างเป็นระบบอย่างแท้จริง (ฉันทวรรณ เอ้งฉ้วน และ พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2560)

องค์การเป็นหน่วยสังคมหนึ่งที่มีความสลับซับซ้อนซึ่งมีความแตกต่างและบ่อยครั้งก็เกิดความขัดแย้งกัน (Clegg & Dunkerly, 1979) ดังนั้นนักวิจัยเชิงพฤติกรรมองค์การจึงให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อที่จะแสดงให้เห็นภาพหลากหลายแง่มุมและการวิเคราะห์สิ่งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัตทั้งในลำดับชั้นการบังคับบัญชาเดียวกันและต่างระดับกัน ดังนั้นวิธีการวิจัยพฤติกรรมองค์การจึงควรเหมาะสมกับบริบทขององค์การที่ซับซ้อนเพื่อให้เกิดผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ (Patricia Yancey Martin & Barry A. Turner, 1986) การใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากในการศึกษาเกี่ยวกับองค์การทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างทฤษฎีที่เกิดจากความเข้าใจในสิ่งที่ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของสถานการณ์และช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานสามารถกำหนดและเปลี่ยนแปลงองค์การเพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ มากกว่าการที่จะเป็นเพียงแค่การทดสอบเพื่อยืนยันทฤษฎีที่มีอยู่แล้ว นอกจากนี้การใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากยังช่วยให้นักวิจัยที่ศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยให้สามารถเริ่มต้นรับรู้หรือสร้างสมมติฐานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นอาจถูกทดสอบโดยใช้ข้อมูลส่วนอื่น การเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาบ่งชี้ความสัมพันธ์ที่นักวิจัยสร้างขึ้นจะทำให้นักวิจัยได้พัฒนาหรือค้นพบทฤษฎีฐานราก

การศึกษาพฤติกรรมองค์การยุคหลังนวสมัยด้วยการวิจัยทฤษฎีฐานราก จึงเป็นทางเลือกหนึ่งของนักวิจัยที่ต้องการสร้างทฤษฎีหรือคำอธิบายปรากฏการณ์ในองค์การอย่างกว้างๆ เพื่อนำมาอธิบายกระบวนการให้เหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของข้อมูลที่มาจากแหล่งข้อมูลในองค์การโดยตรง สอดคล้องกับสถานการณ์จริงและการปฏิบัติจริง ตรงกับความรู้สึกของคนในที่ทำงานและครอบคลุมถึงข้อเท็จจริงที่สลับซับซ้อน สามารถนำไปใช้อ้างอิงได้ในระดับหนึ่งแต่ยังไม่เทียบเท่ากับทฤษฎีใหญ่ (Grand Theory) (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556) เช่น ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ McGregor ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เป็นต้น การวิจัยพฤติกรรมองค์การด้วยทฤษฎีฐานรากให้ความสำคัญกับการให้ความหมายและการตีความเชิงสังคมวิทยาในบริบทแห่งความเป็นจริง โดยใช้การวิจัยภาคสนาม (Gubrium, 1988) เช่นการสร้างทฤษฎีฐานรากจากการศึกษาพฤติกรรมแบบเผชิญหน้าในสถานการณ์จริงในองค์การ ข้อมูลมาจากพฤติกรรมการพูดคุย (verbal behavior) และการแสดงออก (Gephart, 2015) ซึ่งการศึกษาดังกล่าวไม่ได้เพียงแต่จะทำให้ผู้วิจัยทราบและเข้าใจในสิ่งที่ศึกษาเท่านั้น หากแต่ยังทำให้ผู้วิจัยสนใจในลักษณะเบื้องลึก (features) ขององค์การ เช่น วัฒนธรรมองค์การ อีกด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงถือเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการดำเนินการเชิงคุณภาพตั้งแต่การเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล รวบรวมข้อมูล จำแนกข้อมูลออกเป็นหมวดหมู่ (Category) และการเชื่อมโยงหมวดหมู่เป็นความสัมพันธ์เชิงทฤษฎี ทำให้ได้กรอบแนวคิดเพื่ออธิบายเหตุการณ์ การกระทำ กิจกรรม และการมีปฏิสัมพันธ์กัน อันเป็นกระบวนการเชิงพฤติกรรมเชิงลึก (insight) ของคนในองค์การ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

หลายปีที่ผ่านมาพบว่างานวิจัยเชิงองค์การและการจัดการโดยส่วนใหญ่ทำในเชิงปริมาณโดยการสำรวจ (survey) และวิธีวิทยาต่างๆ ในลักษณะของการศึกษาค้นคว้าในวงกว้าง (mass investigation) ความสนใจในทฤษฎีฐานรากเกิดขึ้นจากความเห็นต่างในการวิจัยเชิงปริมาณในแง่ของความเป็นสากลและความมีประโยชน์ (Beteille, 1976; Philips, 1971; Selye, 1964) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการวิจัยประยุกต์ ทฤษฎีฐานรากสัมพันธ์กับวิธีการค้นหาข้อมูลเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเป็นการศึกษาวิจัยโดยใช้ทฤษฎีฐานรากเพียงวิธีการเดียว หรืออาจเป็นการใช้ทฤษฎีฐานรากเพื่อการศึกษานำร่องนำไปสู่การสร้างเครื่องมือวัดและสำรวจในการศึกษาเชิงปริมาณต่อไป

อย่างไรก็ตามด้วยข้อจำกัดด้านคุณสมบัติของการวิจัยเชิงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับคำพูด ข้อความ รวมถึงข้อมูลที่ไม่ชัดเจน ต้องอาศัยการตีความโดยนักวิจัย ทำให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพหลายวิธีถูกจัดให้เป็น “ศาสตร์อ่อน” (soft science) ที่ยืดหยุ่นได้และให้ความสำคัญกับปัจจัยแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ส่งผลให้ผลลัพธ์ที่ได้จากศาสตร์นี้มีลักษณะไม่ตายตัว แต่มิได้รวมถึงทฤษฎีฐานราก เนื่องจากหลักการที่ชัดเจนของทฤษฎีฐานรากเป็นกระบวนการของการอธิบาย (description) การให้ความหมาย (definition) และข้อกำหนดของความสัมพันธ์ซึ่งผู้วิจัยต้องใช้ความพยายามในการจัดการและตีความข้อมูลอย่างแม่นยำ (Patricia Yancey Martin & Barry A. Turner, 1986) ทฤษฎีฐานรากจึงสามารถใช้เพื่อค้นหาตัวแปรนามธรรม (construct) ใหม่ๆ สร้างคุณสมบัติที่ชัดเจนของตัวแปรนามธรรม ตรวจสอบยืนยันตัวแปร (validate constructs) และสร้างความเข้าใจในระดับการวิเคราะห์ (levels of analysis) ของตัวแปรนั้น

หลักการสร้างทฤษฎีฐานราก

นักวิชาการหลายท่านได้อธิบายหลักการสร้างทฤษฎีฐานราก สรุปได้ดังนี้ (ชาย โพธิสิตา, 2559; พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2547; วิโรจน์ สารรัตนะ, 2556)

1. ผู้วิจัยต้องมีคำถามการวิจัยที่ชัดเจนว่าอยากทราบอะไร คำถามการวิจัยเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยได้อย่างเหมาะสม หากแต่ผู้วิจัยจะไม่เริ่มต้นการวิจัยด้วยการกำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี ตัวแปร รวมถึงสมมติฐานไว้ล่วงหน้า ตรงกันข้าม สิ่งต่างๆ ดังกล่าวจะถูกสร้างขึ้นหลังจากที่ผู้วิจัยได้รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการเชิงคุณภาพ ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลจะกระทำไปพร้อมๆ กับการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงเป็นผู้ที่ต้องใกล้ชิดกับกระบวนการวิจัยอย่างแนบแน่น ที่สำคัญคือผู้วิจัยต้องมีความไวเชิงทฤษฎี (theoretical sensitivity) คือความสามารถในการคิด วิเคราะห์ในขณะที่รวบรวมข้อมูล รวมถึงกำหนดทิศทางการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อๆ ไป ว่าจะเก็บข้อมูลอะไรเพิ่มเติม จากใคร เพื่อนำมาสร้างมโนทัศน์ (concept) และทฤษฎีที่เหมาะสม

2. ผู้วิจัยต้องให้ความสำคัญกับการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี (theoretical sampling) โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกที่จะทำให้ได้ข้อมูลเพียงพอที่จะก่อให้เกิดทฤษฎี

3. ในการสร้างทฤษฎีฐานราก ผู้วิจัยจะต้องมีความสามารถในการเข้าถึงข้อมูล สามารถรวบรวมข้อมูลซึ่งอาจใช้วิธีการสังเกต การสัมภาษณ์ การสนทนา หรือบันทึกความเห็นส่วนตัวของผู้วิจัยเอง (personal reflections) สามารถตีความและวิเคราะห์ข้อมูล สร้างมโนทัศน์เชิงทฤษฎีจากข้อมูลเชิงประจักษ์ที่อธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้

4. ในกระบวนการเก็บข้อมูล เมื่อได้ข้อมูลมา ผู้วิจัยต้องเริ่มศึกษาและสร้างมโนทัศน์จากข้อมูลนั้นแล้วเชื่อมโยงมโนทัศน์ต่างๆ เพื่อสร้างเป็นสมมติฐานชั่วคราว การสร้างสมมติฐานชั่วคราวเป็นขั้นตอนสำคัญของการวิจัย สมมติฐานหรือกรอบแนวคิดที่ได้มาในแต่ละครั้งผู้วิจัยต้องตรวจสอบกับข้อมูลชุดใหม่ที่ผู้วิจัยรวบรวมมา แล้วปรับปรุงสมมติฐานและกรอบแนวคิดไปเรื่อยๆ จนไม่มีความจำเป็นที่จะปรับปรุงสมมติฐานและกรอบแนวคิดอีกต่อไป กล่าวคือ ข้อมูลที่เก็บเพิ่มเติมมาไม่ได้ทำให้เกิดข้อค้นพบเพิ่มเติม หรือแปลกใหม่ไปจากเดิม ซึ่งแสดงว่าถึงจุดอิ่มตัว (saturation) แล้ว ผู้วิจัยจะหยุดการเก็บข้อมูลและหาข้อสรุป นำไปสู่การได้มาซึ่งคำอธิบายและกรอบความคิดเชิงทฤษฎีของสิ่งที่ศึกษา

การค้นหาและสร้างตัวแปรนามธรรมโดยใช้วิธีวิทยาทฤษฎีฐานราก (The application of grounded theory to construct development)

การวิจัยเชิงปริมาณนับเป็นการศึกษากระแสหลักที่ใช้ศึกษาและอธิบายปรากฏการณ์ต่างๆ มายาวนาน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาตัวแปร (Variable) ตัวแปรจึงเป็นหัวใจสำคัญที่เชื่อมโยงทุกขั้นตอนในกระบวนการวิจัย เป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะร่วมกันของหน่วยที่ได้จากการสังเกตหรือปรากฏการณ์ของสิ่งต่างๆ ที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาหาความจริง (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) โดยคุณลักษณะดังกล่าวมีความผันแปรและอาจเป็นไปในเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ขณะที่ตัวแปรเชิงคุณภาพก็อาจทำให้เป็นตัวแปรด้านปริมาณได้ (ศิริชัย กาญจนวาสี และ ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม, 2557)

ตัวแปรที่ศึกษาทางด้านองค์การและการจัดการส่วนใหญ่เป็นตัวแปรเกี่ยวกับคุณลักษณะและลักษณะพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคลในองค์การ ทั้งในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ สามารถแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ 1) ตัวแปรรูปธรรม (Concept) เป็นตัวแปรที่แสดงความหมายให้คนทั่วไปรับรู้ตรงกันหรือสอดคล้องกัน เช่น เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน เชื้อชาติ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา เป็นต้น และ 2) ตัวแปรนามธรรม (Construct) เป็นตัวแปรที่มีความหมายแตกต่างกันไปในแต่ละลักษณะเฉพาะของบุคคล คนอาจรับรู้ได้ตรงกันหรือไม่ตรงกันก็ได้ (อิศรัฏฐ์ รินไธสง, 2558) และมีความไม่เท่ากันแม้ว่าจะอยู่ในระดับเดียวกันก็ตาม ตัวอย่างเช่น ความพึงพอใจของพนักงานคนหนึ่งอาจไม่เท่ากับพนักงานอีกคนหนึ่งแม้ว่าจะตอบแบบสอบถามว่าอยู่ในระดับมากที่สุด (5) ซึ่งเป็นระดับเดียวกันก็ตาม อาจกล่าวได้ว่าตัวแปรประเภทนี้เป็นตัวแปรที่มีความเป็นนามธรรม (Abstract) ซึ่งผู้วิจัยไม่อาจสังเกตหรือวัดได้โดยตรง บางครั้งเรียกว่าตัวแปรสมมติฐาน (hypothetical variable) (บุญเรือง ศรีเหรัญ, 2542) ในการศึกษาวิจัยพฤติกรรมองค์การมีตัวแปรจำพวกนี้อยู่เป็นจำนวนมาก และมักเป็นตัวแปรในเชิงจิตวิทยา (psychology) และความคิด (cognitive) ซึ่งมีความซับซ้อนเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เช่น ทัศนคติ ความพึงพอใจ แรงจูงใจ ความเบื่อหน่าย ภาวะผู้นำ ความเครียด ความขัดแย้ง ความไว้วางใจ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความคิดสร้างสรรค์ เป็นต้น ตัวแปรในลักษณะที่ 2 นี้ สังเกตและวัดโดยตรงไม่ได้ จึงต้องอาศัยเครื่องมือในการวัด ที่สำคัญคือตัวแปรในลักษณะนี้ต้องนิยามให้ชัดเจนว่าจะวัดได้อย่างไร ที่สำคัญคือวิธีวิทยาทฤษฎีฐานรากสามารถนำมาใช้ในการค้นหาหรือสร้างตัวแปรนามธรรมด้านพฤติกรรมองค์การได้เป็นอย่างดี โดยการลงพื้นที่วิจัยเพื่อศึกษาปรากฏการณ์อย่างลุ่มลึก คลุกคลีกับสถานการณ์และบุคคลที่ทำการศึกษาแบบตัวต่อตัว ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อม และข้อมูลภาคสนามโดยปราศจากการควบคุมปรากฏการณ์และสภาพแวดล้อมใดๆ นำไปสู่การค้นหาตัวแปรทั้งในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรอิสระแต่ละตัวและตัวแปรตาม และยังสามารถนำมาใช้ในการศึกษานำร่อง (ปุณณวิช ลิมรุ่งโรจน์, 2558 อ้างใน

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

สัญญา เคณาภูมิ, 2558) เพื่อรวบรวมความรู้เกี่ยวกับตัวแปรนามธรรมและเงื่อนไขของสภาพแวดล้อมที่เป็นพื้นฐานในการศึกษาก่อน และสร้างสมมติฐานชั่วคราว (tentative hypothesis) หรือสมมติฐานเชิงปฏิบัติ (working hypothesis) เพื่อนำไปสู่การวิจัยเชิงปริมาณในลำดับถัดไป

ปัญหาการศึกษาวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การนั้น มักเป็นปัญหาที่ประกอบด้วยตัวแปรต่างๆ จำนวนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรประเภทนามธรรมซึ่งผู้วิจัยจะต้องใช้ความพยายามและระเบียบวิธีวิจัยที่ลุ่มลึกในการศึกษาให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนมากที่สุด ผู้เขียนจึงเสนอให้นักวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การ อาศัยแนวทาง สำคัญ ดังนี้ 1) การศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอดีตที่ผ่านมาให้ละเอียดเพื่อหาข้อมูลและเข้าใจธรรมชาติของตัวแปรเหล่านั้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานวิจัยที่เคยศึกษาตัวแปรเหล่านั้นมาในบริบทที่แตกต่างกัน ผู้วิจัยต้องพิจารณาการได้มาซึ่งกรอบแนวคิด (conceptual framework) นิยามศัพท์ปฏิบัติการ (operational definition) ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ (research methodology) รวมถึงการวัดและการจัดกระทำตัวแปรเหล่านั้น (measurement) 2) การอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากการศึกษารวบรวมข้อมูล (empirical approach) จากสถานการณ์จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งตัวแปรที่เป็นนามธรรม (construct) ยังไม่มีใครศึกษามาก่อน หรือตัวแปรนั้นมีบทบาทผันแปรไปตามบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา

การเชื่อมโยงวิธีวิทยาทฤษฎีฐานรากกับการวิจัยเชิงปริมาณในการศึกษาพฤติกรรมองค์การยุคหลังนวสมัย

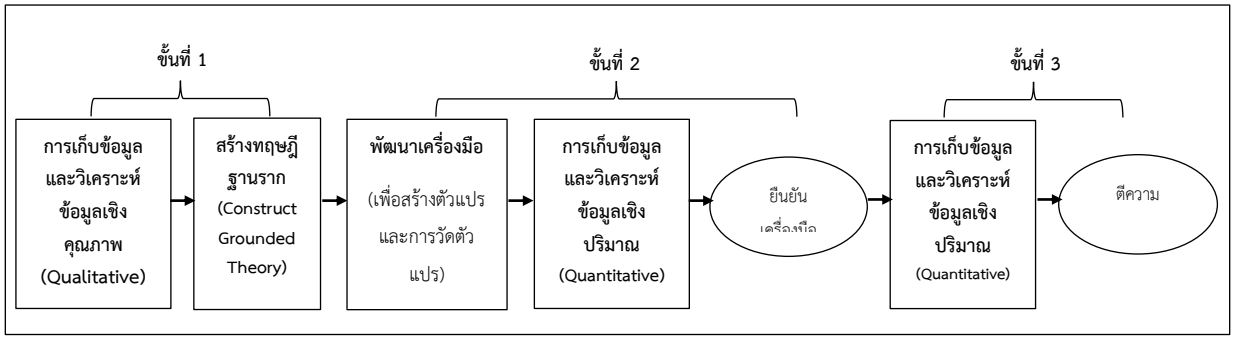
ปัจจุบันนักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ได้นำวิธีวิจัยเชิงคุณภาพมาใช้ร่วมกับวิธีวิจัยเชิงปริมาณมากขึ้น แม้ระเบียบวิธีวิจัยทั้งสองจะมีปรัชญาเบื้องหลังที่ใช้ในการแสวงหาความรู้และความจริงแตกต่างกัน แต่ก็มีจุดร่วมกันที่ชัดเจนคือต้องการสมมติฐาน (hypothesis) เพื่อจุดหมายในการวิจัยของทั้งสองวิธี (จรัส สว่างทัพ, 2560) องค์การในยุคหลังนวสมัยที่บริบทขององค์การรอบด้านตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงของการเติบโตด้านเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี องค์การจึงเผชิญกับความแตกต่างและความหลากหลายของกลุ่มคน การผสมผสานทางวัฒนธรรม ความคิด และความเชื่อของบุคคลและกลุ่มในองค์การ การไหลของข้อมูลข่าวสารภายในองค์การเป็นไปอย่างไร้รูปแบบ ส่งผลให้คนในองค์การรับรู้ข่าวสารกันได้อย่างกว้างขวาง พฤติกรรมของบุคคลและกลุ่มในองค์การจึงเปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่แน่นอน การศึกษาวิจัยด้านพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยจึงต้องเปลี่ยนแปลงไป โดยนำระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานมาใช้มากขึ้น เพื่อความเข้าใจในปัญหาการวิจัยอย่างชัดเจนและสอดคล้องกับความซับซ้อนของปรากฏการณ์ มากกว่าจะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว (Molina Azorin, J.M. & Cameron, R., 2010) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการตอบคำถามการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ สุขภาพกายและใจ จิตวิทยาและพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ การใช้วิธีเดียวอาจไม่สามารถตอบคำถามการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์ชัดเจน การวิจัยแบบผสมผสานวิธีจึงได้รับความสนใจมากขึ้นในหมู่นักวิจัยทางการจัดการ เนื่องจากเป็นวิธีที่รวมเอาข้อดีของการวิจัยทั้งสองรูปแบบเพื่อแก้ไขจุดด้อยของการวิจัยแบบใดแบบหนึ่ง

Creswell (2013) ได้นำเสนอแบบแผนการวิจัยแบบผสมผสานวิธีเป็น 6 รูปแบบใหญ่ คือ 1) การวิจัยแบบคู่ขนานเข้าหากัน (Convergent Parallel Design) 2) การวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) 3) การวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) 4) การวิจัยแบบรองรับภายใน (Embedded Design) 5) การวิจัยแบบแปลงรูป (Transformative Design) และ 6) การวิจัย

แบบหลายขั้นตอน (Multiphase Design) ในการเลือกแบบแผนการวิจัยที่เหมาะสม ผู้วิจัยจะต้องคำนึงถึงปัญหาและวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นสำคัญ ซึ่งแบบแผนการวิจัยที่เหมาะสมควรช่วยให้ผู้วิจัยตอบคำถามการวิจัยได้อย่างครบถ้วนและสมบูรณ์ที่สุด แบบแผนการวิจัยแบบผสมผสานวิธีจึงถือเป็นทางเลือกใหม่ให้นักวิจัยทางด้านการจัดการใช้ในการศึกษาค้นคว้าในสิ่งที่ต้องการได้อย่างเหมาะสมมากขึ้น

อย่างไรก็ตามทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) เป็นวิธีวิทยาในการวิจัยเชิงคุณภาพที่สำคัญซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาปรับใช้ในการวิจัยแบบผสมผสานวิธีเพื่อการศึกษาพฤติกรรมองค์การอย่างลึกซึ้งได้ โดยเน้นที่การอภิปราย การสร้างและตีความความสัมพันธ์ เพื่อสำรวจปรากฏการณ์องค์การที่สนใจ นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ สร้างทฤษฎีจากข้อมูลเรื่องนั้นโดยตรง ผู้เขียนจึงขอเสนอแนวทางการนำ Grounded Theory มาปรับใช้กับการวิจัยตามแบบแผนการวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) หรือการวิจัยเชิงสำรวจบุกเบิก ซึ่งเป็นรูปแบบการวิจัยเชิงผสมผสานวิธีที่แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 3 ระยะต่อเนื่องกัน ดังภาพที่ 1 นักวิจัยเริ่มต้นด้วยการสำรวจเพื่อเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (key informant) ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์คัดเข้า (inclusion criteria) กล่าวคือเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตรงกับความสนใจ ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ทั้งนี้เพื่อให้การค้นหาตัวแปรใหม่ๆ หรือการศึกษาตัวแปรเดิมเป็นไปอย่างลึกซึ้งได้รายละเอียดสอดคล้องกับบริบทองค์การในปัจจุบัน ศึกษาเงื่อนไขความสัมพันธ์ของตัวแปร (Construct) นำไปสู่การได้คำนิยามของตัวแปรต่างๆ ในลักษณะของทฤษฎีฐานราก ทำให้ได้แนวทางการสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรจากสิ่งที่ไม่มีแนวคิดที่ชัดเจนและได้กรอบทฤษฎีที่มีที่มาจากข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Finding) แล้วเชื่อมต่อไปใช้ในการศึกษาในเชิงปริมาณ ระยะที่ 2 นำผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย (Instrument Development) ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำตัวแปรนามธรรมที่ปรากฏในทฤษฎีฐานรากมาสร้างเป็นข้อคำถามในเครื่องมือวัดตัวแปรต่างๆ ในลักษณะของนิยามปฏิบัติการ (Operational Definition) เพื่อนำไปทดลอง ยืนยันผลสำรวจที่ได้จากการสร้างทฤษฎีฐานรากด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ขั้นตอนนี้อาจทำได้โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยใช้วิธีการทางสถิติ เพื่อสร้างองค์ประกอบจากตัวแปรหลายตัว โดยการรวมกลุ่มตัวแปรที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันหรือมีความร่วมกันสูงเป็นองค์ประกอบ (component) เดียวกัน นำไปสู่การได้พัฒนาหรือต่อยอดเป็นทฤษฎีใหม่ ที่สำคัญคือทำให้ผู้วิจัยได้ตัวแบบการวัด (measurement model) ที่พัฒนาขึ้นเพื่อนำมาใช้วัดตัวแปรเชิงสังคมศาสตร์ที่มีลักษณะเป็นนามธรรมให้มีความตรง (validity) และสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วย จากนั้นนำเครื่องมือที่ผ่านการทดลองและยืนยันแล้วไปใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณในระยะที่ 3 เพื่อศึกษากับประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เพื่อให้สามารถอนุมานผลไปใช้ต่อในวงกว้าง (generalization) ต่อไป

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431



ภาพที่ 1 แบบแผนการวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) เพื่อพัฒนาเครื่องมือจากวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก
ที่มา: ปรับจาก Creswell & Plano Clark (2007); Creswell (2015); ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ (2558) และ นิทรา กิจธีระวุฒิวงษ์ (2555)

รูปแบบการวิจัยผสานวิธีแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจจึงเป็นวิธีวิจัยที่ใช้สำรวจปรากฏการณ์ (phenomena) ที่น่าสนใจ ซึ่งเหมาะสำหรับการใช้ทดสอบองค์ประกอบหรือแนวคิดทฤษฎีที่ค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพ และสรุปข้อค้นพบไปยังกลุ่มตัวอย่างที่แตกต่างกันได้ (สาธิต เชื้ออยู่นาน, 2560)

ตัวอย่างงานวิจัยแบบผสานวิธีที่ประยุกต์ใช้วิธีวิทยาทฤษฎีฐานรากเชื่อมโยงกับการวิจัยเชิงปริมาณ

ผู้เขียนขอยกตัวอย่างงานวิจัย 2 เรื่อง เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจและสามารถนำแนวคิดไปออกแบบงานวิจัย เพื่อศึกษาพฤติกรรมองค์การในบริบทของยุคหลังนวสมัยได้ ตัวอย่างที่ 1 เป็นการศึกษาพฤติกรรมองค์การเกี่ยวกับความผาสุก ความขัดแย้งอันอาจเกิดจากความหลากหลายในช่วงวัยทำงานในองค์การ ตัวอย่างที่ 2 เป็นการศึกษาพฤติกรรมองค์การเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในงาน

ตัวอย่างที่ 1

ปาริชาติ เยพิทักษ์ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาตัวแบบการลดความขัดแย้งที่วัดเชิงพหุเพื่อจัดทำนโยบายเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน”

ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการประยุกต์แนวทางทฤษฎีฐานรากเพื่อศึกษาปรากฏการณ์หาความหมายและองค์ประกอบของความผาสุกขององค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานระหว่าง 3 กลุ่มเจเนอเรชั่นด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่งที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชั่นทั้งสาม 17 คน ทำให้ได้ทฤษฎีฐานรากของกระบวนการสร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน ซึ่งประกอบด้วยความสัมพันธ์ บรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จในงาน และการเป็นที่ยอมรับ ผู้วิจัยนำตัวแปรดังกล่าวมาศึกษาร่วมกับเอกสารทางวิชาการ แล้วสังเคราะห์และพัฒนาเป็นองค์ประกอบของตัวแบบการวิจัย ซึ่งจะเห็นว่าการสร้างทฤษฎีฐานรากของกระบวนการสร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานของผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยได้แนวโน้มองค์ประกอบของตัวแปรและความสัมพันธ์ที่สามารถนำไปพัฒนาเป็นเครื่องมือวัดได้ต่อไป

จากนั้นขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลที่ค้นพบจากการวิจัยเชิงคุณภาพในขั้นตอนแรกมาสั่งเคราะห์ตัวแปรเพื่อพัฒนาเครื่องมือวัด ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน พัฒนาขึ้นเป็นตัวแบบการลดความขัดแย้งที่วัดเชิงพหุเพื่อสร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงานของทั้ง 3 กลุ่มเจเนอเรชั่น และตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง

เมื่อได้ตัวแบบสมการโครงสร้างแล้ว ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาต่อด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Action Research) เพื่อพัฒนาเป็นนโยบายด้านการบริหารจัดการ แผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน

ตัวอย่างที่ 2

วาสนา ศรีอัครลาภ (2559) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโค้ชทางปัญญาในการบริหารงานบริการของภาครัฐ” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแนวคิดเชิงทฤษฎีของลักษณะความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารงานบริการของภาครัฐและกระบวนการโค้ชทางปัญญาเพื่อเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในงาน 2) พัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโค้ชทางปัญญาในการบริหารงาน

ตัวอย่างที่ 2 (ต่อ)

บริการของภาครัฐ 3) เพื่อประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโค้ชทางปัญญาในการบริหารงานบริการของภาครัฐ

ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสานวิธี แบ่งเป็น 4 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 ผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเอกสารและการสร้างทฤษฎีฐานราก โดยสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อค้นหาความหมายและลักษณะของความคิดสร้างสรรค์ เงื่อนไขการเกิดความคิดสร้างสรรค์ กระบวนการเกิดความคิดสร้างสรรค์ในงาน และผลการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ จากผู้ให้ข้อมูลหลัก 33 คน ซึ่งเป็นข้าราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพัฒนาการบริหารงานบริการของกระทรวงการคลัง อาจารย์ด้านการเรียนรู้และจิตวิทยาทางปัญญา และโค้ชที่ผ่านการอบรมหลักสูตรการพัฒนาโค้ชมืออาชีพมาตรฐานสากลของสถาบันโค้ชไทย นำมาสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีความคิดสร้างสรรค์ในงานขององค์การภาครัฐ ขั้นที่ 2 ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ โดยนำกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎีของรูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์มาพัฒนาและตรวจสอบรูปแบบโดยใช้วิธีการทางสถิติ ขั้นที่ 3 ผู้วิจัยนำรูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ไปทดลองใช้และประเมินรูปแบบโดยวิธีการวิจัยกึ่งทดลอง และขั้นที่ 4 ปรับปรุงและสรุปรูปแบบ ยืนยันความเหมาะสมของรูปแบบที่พัฒนาขึ้นโดยใช้วิธีการทางสถิติ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

บทสรุป

การศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยเป็นการศึกษาพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันของทรัพยากรบุคคลในองค์การ ซึ่งองค์การปัจจุบันอยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะพลวัต กล่าวคือเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรุนแรงและรวดเร็ว ทำให้เกิดปรากฏการณ์ทางสังคมใหม่ๆ ที่มีความแตกต่างไปจากเดิม ยากที่จะคาดเดาหรือกำหนดโดยใช้หลักการหรือทฤษฎีที่มีอยู่เดิมมาอธิบาย การศึกษาพฤติกรรมองค์การในบริบทเช่นนี้จึงควรเป็นการศึกษาในเชิงลึก ในลักษณะอุปนัยเพื่อเข้าถึงข้อมูลความจริงเชิงประจักษ์ เพื่อนำข้อมูลปรากฏการณ์เหล่านั้นมาพัฒนาทฤษฎีหรือเครื่องมือในการศึกษาใหม่ๆ สอดคล้องกับความซับซ้อนของปรากฏการณ์ที่ศึกษา ทฤษฎีฐานรากเป็นวิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพที่นักวิจัยองค์การสามารถนำมาใช้เพื่อการศึกษาวิจัยนำร่อง (Pilot Study) เพื่อสร้างทฤษฎีจากข้อมูล นำไปสู่การสร้างกรอบแนวคิด นิยามของตัวแปรนามธรรม และสมมติฐานเพื่ออธิบายปรากฏการณ์เกี่ยวกับพฤติกรรมองค์การที่ศึกษา ซึ่งสิ่งเหล่านี้มาจากข้อมูลโดยตรง แล้วนำตัวแปรและสมมติฐานที่ได้ไปทำการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสานวิธีด้วยรูปแบบการวิจัยแบบต่อเนื่องเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) หรือการวิจัยเชิงสำรวจบุกเบิก โดยนำผลการวิจัยเชิงคุณภาพมาพัฒนาเป็นเครื่องมือการวิจัย (Instrument Development) ในการวิจัยเชิงปริมาณ สร้างข้อคำถามในเครื่องมือวัดตัวแปรนามธรรมต่างๆ เพื่อนำไปทดลองยืนยันผลสำรวจที่ได้จากการสร้างทฤษฎีฐานรากด้วยการวิจัยเชิงปริมาณในกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ขึ้น ทำให้ได้ทฤษฎีและเครื่องมือศึกษาพฤติกรรมองค์การในยุคหลังนวสมัยจากวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก และเป็นประโยชน์ต่อแนวทางในการออกแบบการวิจัยเพื่อที่จะทำให้ผลการวิจัยแบบผสมผสานวิธีมีความเที่ยงตรงน่าเชื่อถือ สอดคล้องกับบริบทองค์การและการจัดการในยุคหลังนวสมัย และสามารถอนุมานผลไปใช้เป็นประโยชน์ในวงกว้าง (generalization) ได้ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

กัญญา โพธิวัฒน์. (2548). *ทีมผู้นำการเปลี่ยนแปลงในโรงเรียนประถมศึกษา : การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

จรัส สว่างทัพ. (2560). การนำวิจัยเชิงคุณภาพมาร่วมกับงานวิจัยทางวิทยาศาสตร์เพื่อให้เกิดผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ที่ถูกต้อง ครอบคลุม และลุ่มลึก. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, *1*(2), 13-20.

จรัสพิมพ์ วังเย็น. (2554). แนวคิดหลังสมัยใหม่ : การย้อนสู่โลกแห่งภูมิปัญญา. *วารสารสถาบันวัฒนธรรมและศิลปะ*, *13*(1), 20-23.

จิตรกร โพธิ์งาม. (2549). *ปรัชญาสังคมศาสตร์และวิธีวิทยาการศึกษา*. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.human.ubru.ac.th/jittrakorn/.

จุลศักดิ์ ชาญณรงค์. (2559). การศึกษาพฤติกรรมองค์การยุคดั้งเดิม ยุคใหม่ และยุคที่ใหม่กว่า. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*, *33*(1), 46-62.

ฉันทวรรณ เอ้งฉ้วน และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2560). การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการสืบทอดธุรกิจครอบครัว กลุ่มร้านจำหน่ายเสื้อผ้าสำเร็จรูป: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ , 10*(3), 299-316.

ชโลบล นับแสน, ขนบพร วงศ์กาฬสินธุ์, ธีรพงษ์ บุญรักษา และ นันทิยา ดวงภุมเมศ. (2560). การสื่อสารเพื่อจูงใจของ ผู้นำและวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10*(1), 401-416.

ชาย โพธิสิตา. (2559). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.

ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ. (2558). การวิจัยแบบผสม. *สารสมาคมวิจัยสังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย*. *2*(2), 10-14.

นิทรา กิจธีระวุฒิวงษ์. (2555). วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานสำหรับงานสาธารณสุข. *วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา*, *7*(2), 130-152.

บุญเรือง ศรีเหรัญ. (2542). การเลือกใช้สถิติในการวิจัย. *วารสารเพชรบุรีวิทยาลงกรณ์*, 28-39.

ปพฤกษ์ อุตสาหวาณิชกิจ. (2547). พฤติกรรมองค์การ: อดีต ปัจจุบัน และอนาคต. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย*, *24*(3), 96-112.

ประเวศ วะสี. (2553). *ธรรมชาติของสรรพสิ่ง: การเข้าถึงความจริงทั้งหมด* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพ: กรีน-ปัญญาญาณ.

ปาริชาติ เยพิทักษ์. (2559). *การพัฒนาตัวแบบการลดความขัดแย้งที่วัดเชิงพหุเพื่อจัดทำนโยบายเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรในองค์การที่มีความหลากหลายในช่วงวัยทำงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). *วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพมหานคร : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2555). บทวิจารณ์หนังสือระเบียบวิธีทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory). *วารสารพัฒนาสังคม*, *14*(2), 101-110.

พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2547). “ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) วิธีวิทยาการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีในการพัฒนาประเทศ”. *บรรณสาร มศก.ท.*, *19*(1), เมษายน-กันยายน, 2547.

ยุรฉัตร บุญสนิท. (2546). ภาวะสังคมหลังสมัยใหม่. *วารสารปาริชาต*, *15*(2), 14-20.

เรวัต แสงสุริยงค์. (2548). ทฤษฎีพฤติกรรมองค์การ: มุมมองเชิงปรัชญาสังคมศาสตร์. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *13*(19), 32-50.

วสันต์ สุทธาวาศ. (2556). *ยุคหลังสมัยใหม่ และยุคแห่งข้อมูลข่าวสาร*. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.edsiam.com.

วาสนา ศรีอัครลาภ. (2559). *การพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ด้วยกระบวนการโคชทางปัญญาในการบริหารงานบริการของภาครัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2556). *การวิจัยทฤษฎีฐานราก*. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://phd.mbuisc.ac.th/powerpoint/grounded.pdf.

วิรัตน์ ธมฺมโฆสโก. (2556). *การศึกษาการแสวงหาความจริงตามทัศนะพุทธปรัชญาเถรวาทกับเรเน เดส์การ์ตส์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).

ศิริชัย กาญจนวาสี และ ชัยลิขิต สร้อยเพชรเกษม. (2557). ตัวแปรสำหรับการวิจัย : ความหมาย ประเภท การคัดเลือก การวัด และการควบคุม. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ*, *14*(1), 9-37.

สรรวภัทร พัฒโร. (2556). ปรัชญาวิทยาศาสตร์โดยสังเขป. *วารสารสงขลานครินทร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, *19*(1), 299-310.

สัญญา เคณาภูมิ. (2558). การสร้างกรอบแนวคิดการวิจัยโดยใช้ทฤษฎีจากฐานราก. *วารสารวิจัยและพัฒนาวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *10*(3), 93-103.

สาธิต เชื้ออยู่นาน. (2560). การวิจัยผสานวิธีแบบการสำรวจเป็นลำดับ: แนวคิดและการประยุกต์ใช้. *วารสาร Veridian E-Journal ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, *10*(1), 1394-1404.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา.

อรุณี สัณฐิติวณิชย์. (2557). ญาณวิทยาของสังคมศาสตร์. *วารสารเกษตรศาสตร์ ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*, *35*, 472-487.

อิศรัฏฐ์ รินไธสง. (2558). *การเลือกใช้สถิติสำหรับการวิจัย*. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.pc.psu.ac.th/images/documents/580512-AjIdsaratt.pdf.

ภาษาต่างประเทศ

Bergquist, W. (1993). *The Postmodern organization: mastering the art of irreversible change*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Beteille, A. (1976). The Dangers of research methodology. *International Social Science Journal*, *27*, 195-197.

Brady H. & Collier D. (2004). *Rethinking Social Inquiry Diverse Tools, Shared Standards*, Oxford: Rowman & Littlefield.

Charmaz, K. (2000). *Grounded theory: Objectivist and constructivist methods*. In: N. K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds), Handbook of Qualitative Research (2nd ed.) (pp. 509–535).

Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Clegg. S., & Dunkerley, D. (1979). *Organization and control*. London: Routledge & Kegan Paul.

Creswell J. W. (1994). *Research Design: Qualitative & Quantitative Approaches*. Thousand Oaks CA: Sage.

Creswell J. W., Plano Clark V.L. (2007). *Designing and conducting mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication Inc.

Creswell, J. W. (2013). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (2nd edition). Thousand Oaks, CA: Sage publications.

_____ . (2015). *A concise introduction to mixed methods research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Gephart, R.P. (2015). *Grounded Theory and the Integration of Qualitative and Quantitative Research. Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Strategy*, Published online: 08 Mar 2015, 113-125.

Glaser, B. and Strauss, A. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*, Aldine, Chicago, CA.

Gubrium, J. (1988). *Analyzing field reality*. Newbury Park, CA: Sage.

Ivancevich, John M. and Michael T. Matteson. (2002). *Organizational Behavior and Management* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Inc.

Molina Azorin, J.M. & Cameron, R. (2010). The Application of Mixed Methods in Organisational Research: A Literature Review. *The Electronic Journal of Business Research Methods*, *8*(2), 95-105.

O'Reilly III, C.A. (1991). Organizational behavior: Where we're been, where we're going. *Annual Review Psychology*, *42*, 427-458.

Patricia Yancey Martin and Barry A. Turner. (1986). Grounded Theory and Organizational Research. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *22*(2), 141.

Philips, D.L. (1971). *Knowledge from what? Theories and methods in social research*. Chicago: Rand McNally.

Rousseau, D. M. (1997). Organizational behavior in the new organizational era. *Annual Review Psychology*, *48*, 515-546.

Schermerhorn, John R., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (2003). *Organizational Behavior* (8th ed.). USA: John Willey & Sons Inc.

Schneider B. (1985). Organizational behavior. *Annual Review Psychology*, *36,* 573-611.

Selye, H. (1964). *From dream to discovery: On being a scientist*. New York: McGraw-Hill.

Smith, M. J. (2000). *Empiricism, idealism, realism*. In M. J. Smith (Ed.) Philosophy & methodology of the social sciences: Understanding social scientific practice (Vol.2) (pp.310-367). (2005). London: SAGE.

Strauss A., & Corbin, J. (1994). *Grounded theory methodology: An overview*. In: N. K. Denzin & Y.S. Lincoln (Eds), Handbook of Qualitative Research. Thousand Oaks, CA: Sage.

_____ . (1998). *Basics of qualitative research: techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed). Thousand Oaks, CA: Sage.

Ward D., Quaid, C., and Mounce, G. (2008). *Postmodern Project Management*. Defense AT&L: May-June 2008.