

บทที่ 3

วิธีการศึกษา

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

จากการวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่นำมาประกอบในการศึกษาซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 6 แนวคิดในงานวิจัยชิ้นนี้จะใช้แค่ 3 แนวคิดเพื่อเป็นกรอบในการวิเคราะห์ผลการวิจัยซึ่งประกอบด้วย

1. แนวคิดทางสตรีนิยม คือ แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism)
2. แนวคิดทางเศรษฐศาสตร์ คือ การเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination)
3. แนวคิดเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital)

สาเหตุที่เลือก 3 แนวคิดนี้มาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ผลการวิจัย เพราะว่าแนวคิดทั้งสามแนวคิดสามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับการจ้างงานของพนักงานธุรกิจบริหารจัดการอาคารได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยที่แนวคิดสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) และแนวคิดเรื่องการลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital) เป็นแนวคิดที่สามารถอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงานในธุรกิจบริหารจัดการอาคารได้ในเชิงลึก และในส่วนของรายละเอียดของทฤษฎีได้อธิบายถึงต้นเหตุของการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานไว้อย่างชัดเจน ว่า สังคมไม่เปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายมีโอกาสในการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งในส่วนนี้สามารถนำไปวิเคราะห์ถึง ภูมิหลังของพนักงาน เช่น การลงทุนด้านการศึกษา การเลือกสาขาเรียน การเลือกประกอบอาชีพ ฯลฯ ก่อนที่พนักงานคนนั้น ๆ เข้าสู่ตลาดแรงงาน

ส่วนแนวคิดเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) ก็สามารถอธิบายต่อไปได้ถึงลักษณะการเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน สถานการณ์ของพนักงานหญิงชายในปัจจุบันว่ามีสถานภาพเป็นอย่างไรบ้าง รวมไปถึงการพิจารณาหลักการของผู้ว่าจ้างในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน สวัสดิการในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่ง ว่ามีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดกับปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน โดยส่วนนี้จะเป็นการศึกษาและทำการวิจัยในภาพรวม โดยใช้กรอบการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานมาอธิบายข้อมูลในเชิงสถิติที่ได้จากการวิจัยและข้อมูลในเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานทรัพยากรมนุษย์

วิธีการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่ทำให้การจ้างงานของแรงงานหญิงชายแตกต่างกัน กรณีศึกษาพนักงานธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร เป็นการศึกษาและการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในบริษัทบริหารการจัดการอาคาร ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจ้างงานและภูมิหลังของพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานกับบริษัท หลักเกณฑ์ของบริษัทในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงาน สวัสดิการที่มีให้แก่พนักงาน รวมไปถึงบทบาทและสถานภาพของพนักงานหญิงชายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพผสมกับการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งสามารถแยกการศึกษาออกเป็นสองส่วน คือ การศึกษาในเรื่องการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในแต่ละตำแหน่งงานและสถานภาพของพนักงานหญิงชายจะเป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ เนื่องจากต้องการเปรียบเทียบให้เห็นถึง ความแตกต่างในการจ้างงานของพนักงานหญิงชายในธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร และสถานภาพของแรงงานหญิงชายในธุรกิจนี้ว่ามีความแตกต่างกันมากน้อยเพียงใด ส่วนการศึกษาในเรื่องภูมิหลังของพนักงานที่ได้รับการคัดเลือกให้เข้าทำงานและหลักเกณฑ์ของบริษัทในการคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานจะเป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพ ซึ่งการวิจัยในส่วนนี้ต้องการจะรวบรวมข้อมูลให้เห็นภาพรวมทั้งหมด เพื่อเข้าใจถึงบริบทของสังคมเกี่ยวกับระบบความคิดความเชื่อในเรื่องของการแบ่งแยกงานตามเพศ และการตัดสินใจเลือกพนักงานเข้าไปทำงานในแต่ละตำแหน่ง

การเลือกกลุ่มเป้าหมาย

การเลือกกลุ่มเป้าหมายเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการศึกษาทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เนื่องจากกลุ่มเป้าหมาย คือ ตัวแทนของปรากฏการณ์ที่จะอธิบายให้เกิดความเข้าใจต่อคำถามวัตถุประสงค์และสมมุติฐานของการศึกษา สาเหตุที่เลือกกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้ เนื่องจากบริษัทกลุ่มเป้าหมายกลุ่มนี้เป็นบริษัทใหญ่และค่อนข้างเป็นที่รู้จักในวงการธุรกิจบริหารการจัดการอาคาร ประกอบกับจำนวนพนักงานในบริษัทมีมากพอที่จะมองเห็นถึงความแตกต่างในการจ้างงาน ซึ่งตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการที่จะศึกษา

การเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

หลังจากได้กลุ่มเป้าหมายตามที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยก็ได้พยายามเข้าไปทำความเข้าใจกับพนักงานที่ทำงานอยู่ในแผนกทรัพยากรมนุษย์และพนักงานที่ทำงานอยู่ในแผนกต่าง ๆ โดยในระยะแรก ๆ ได้พยายามที่จะพูดอธิบายชี้แจงวัตถุประสงค์เพื่อทำให้กลุ่มเป้าหมายรับทราบ และหลังจากนั้นก็ลงพื้นที่เก็บข้อมูลในการศึกษา ในการลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูลในแต่ละครั้งได้มีการติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของกลุ่มเป้าหมายเป็นระยะ ๆ เพื่อที่จะให้หน่วยงานหรือกลุ่มเป้าหมายทราบถึงความเคลื่อนไหว การเข้าสู่ภาคสนามถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้การศึกษาวิจัยประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ศึกษาจึงได้มีการวางแผนและเตรียมการเกี่ยวกับการเก็บข้อมูลไว้ก่อนล่วงหน้าก่อนที่จะมีการลงมือปฏิบัติงานจริง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ

การสัมภาษณ์เจาะลึก เป็นการสนทนาซักถามอย่างมีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ต้องการในการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งข้อมูลจากการสัมภาษณ์สามารถอธิบายสิ่งที่ผู้ศึกษาต้องการพบเห็นหรือสังเกตได้ โดยผู้ศึกษาใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวและมีการบันทึกเทปขณะที่มีการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยจะมีการสอบถามในเรื่องเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว ประสบการณ์ และเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตครอบครัว

การสังเกตการณ์ ผู้ศึกษาใช้วิธีการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วมและการสังเกตแบบมีส่วนร่วมที่เลือกทั้งสองวิธีก็เนื่องมาจากผู้ศึกษาได้มีประสบการณ์ตรงจากการที่ผู้ศึกษาเองเคยเป็นพนักงานในบริษัทบริหารการจัดการอาคารมาก่อนและมีความใกล้ชิดกับกลุ่มเป้าหมายและได้เห็นระบบการทำงาน ตลอดจนพฤติกรรมต่าง ๆ มาโดยตลอด

ข้อมูลจากแบบสอบถาม ในส่วนของการวิจัยในเชิงปริมาณเพื่อทำการสำรวจข้อมูลในเรื่องของจำนวนของพนักงานในแต่ละตำแหน่งโดยใช้เป็นข้อมูลแยกเพศ เพื่อต้องการจะดูถึงจำนวนพนักงานหญิงชายในแต่ละตำแหน่งที่บริษัทได้มีการจ้างงาน เช่น ตำแหน่งเลขานุการ ตำแหน่งผู้จัดการอาคาร ตำแหน่งช่างอาคาร ฯลฯ รวมไปถึงสถานภาพของพนักงานในบริษัท

การเลือกบุคคลผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษา

ในการศึกษาในครั้งนี้ทำการศึกษาเฉพาะกรณี พนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคาร โดยมีอยู่ทั้งหมด 5 บริษัทด้วยกัน ซึ่งแต่ละบริษัทนั้นได้มีจำนวนพนักงานที่อยู่ในสังกัดตามดังตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1

การเลือกจำนวนกลุ่มตัวอย่างเพื่อทำการศึกษา

บริษัทบริหารการจัดการอาคาร	จำนวนพนักงานในบริษัท (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เลือก เพื่อทำการศึกษา (คน)
บริษัท ก (นามสมมุติ)	120	4
บริษัท ข (นามสมมุติ)	200	8
บริษัท ค (นามสมมุติ)	360	14
บริษัท ง (นามสมมุติ)	900	35
บริษัท จ (นามสมมุติ)	1,000	39
รวม	2,580	100

ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์บริษัท ก (นามสมมุติ), บริษัท ข (นามสมมุติ) บริษัท ค (นามสมมุติ) ง (นามสมมุติ) บริษัท จ (นามสมมุติ) สํารวจประชากรในบริษัท, 2548.

ในการเลือกกลุ่มเป้าหมายเพื่อทำการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เริ่มจากการเลือกบริษัทมาทั้งหมด 5 บริษัท โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง สาเหตุที่เลือกบริษัททั้ง 5 บริษัทนี้ เพราะว่าเป็นบริษัทใหญ่และอนุญาตให้บุคคลภายนอกเข้าไปหาข้อมูลหรือทำการวิจัย

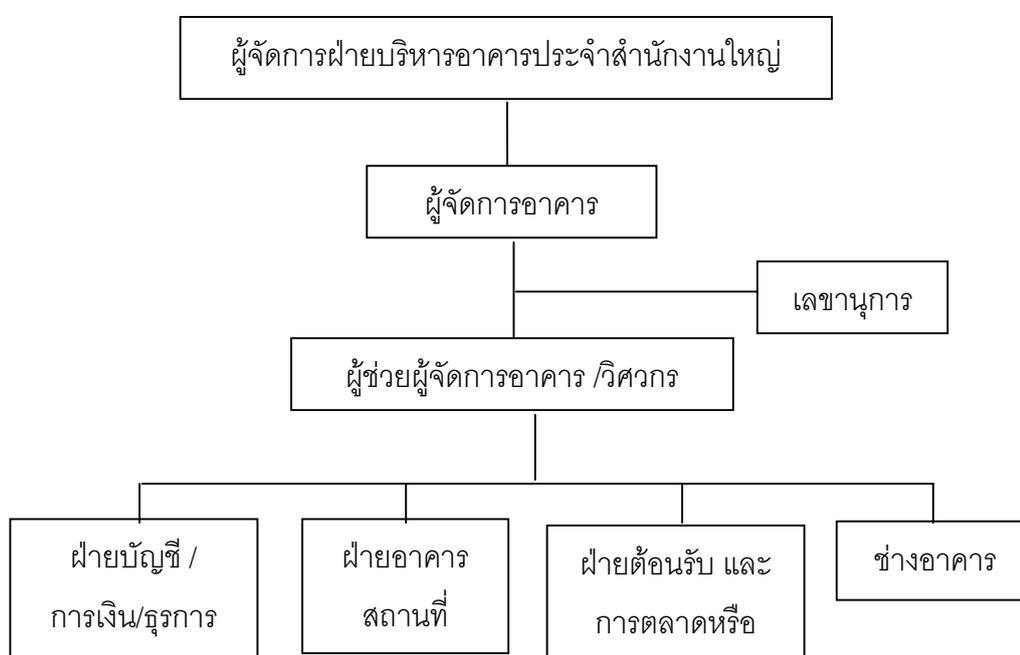
หลังจากเลือกบริษัทมาทั้งหมด 5 บริษัทแล้วก็ได้มีการเลือกกลุ่มเป้าหมายหลักโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นจำนวน 100 คนโดยสุ่มเลือกพนักงานจากบริษัท ก (นามสมมุติ) จำนวน 4 คน พนักงานจากบริษัท ข (นามสมมุติ) จำนวน 8 คน พนักงานจากบริษัท ค (นามสมมุติ) จำนวน 14 คน พนักงานจากบริษัท ง (นามสมมุติ) จำนวน 35 คน และ พนักงานจากบริษัท จ (นามสมมุติ) จำนวน 39 คน เพื่อทำการศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ของบริษัทบริหารการจัดการอาคาร (หาข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม) และจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้ 100 คนได้เลือกสุ่มตัวอย่างมา 10 คนเพื่อทำการสัมภาษณ์จะลึกลงคำตอบใน

เรื่อง การลงทุนในการศึกษา การเลือกสาขาวิชาที่เรียน รวมถึงการเลือกประกอบอาชีพ ส่วนในด้านของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ได้มีการสุมตัวอย่างง่ายจากพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละบริษัทมาเป็นจำนวน 5 คน (หาข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก)

เพื่อทำการศึกษาถึงหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานในบริษัท

ภาพที่ 3.1

โครงสร้างโดยทั่วไปของการทำงานของบริษัทบริหารจัดการอาคาร



เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม

เครื่องมือที่ผู้ศึกษาใช้ในการเก็บข้อมูลในภาคสนามนั้นประกอบด้วย 2 ประเภท คือ

1. แบบสัมภาษณ์ ใช้กับข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วน

คือ

1.1 แบบสัมภาษณ์ที่ใช้กับพนักงานบริษัทบริหารจัดการอาคารแผนกบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วย 6 ส่วน

1.1.1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1.2 รายละเอียดของบริษัทบริหารจัดการอาคารที่ตนสังกัดอยู่

- 1.1.3 ขั้นตอนในการรับพนักงานใหม่เข้าทำงาน
- 1.1.4 การฝึกอบรมทักษะความสามารถของพนักงาน
- 1.1.5 การพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง
- 1.1.6 การพิจารณาลงโทษเมื่อพนักงานกระทำความผิด

1.2 แบบสัมภาษณ์ที่ใช้กับพนักงานบริษัทบริหารการจัดการอาคารตำแหน่งงานต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน

- 1.2.1 ข้อมูลโดยทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- 1.2.2 ความคิดเห็นในเรื่องการลงทุนในการศึกษา
- 1.2.3 ความคิดเห็นในเรื่องการเลือกสาขาวิชาเรียน
- 1.2.4 ความคิดเห็นในเรื่องการประกอบอาชีพ

2. แบบสอบถาม (Questionnaire) ใช้กับข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้ศึกษาได้มีการออกแบบสอบถามที่เป็นทั้งแบบปลายเปิดและปลายปิด เพื่อสะดวกในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรูปแบบของแบบสอบถามจะเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 2 ทาง และ คำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก และคำถามปลายเปิด

ในส่วนของ การแบ่งกลุ่มของคำถามในแบบสอบถามนั้นแยกออกเป็น 2 ส่วน คือ

- 1. ข้อมูลส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ การศึกษา สาขาวิชา สถานภาพสมรส ฯลฯ
- 2. ประสบการณ์ในการทำงาน/สวัสดิการที่ได้รับ
- 3. ความคิดเห็นในการลงทุนในการศึกษา การเลือกสาขาวิชาเรียน และการเลือกอาชีพ

การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษา

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษา ผู้ศึกษาได้มีการนำเอากรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ กรอบแนวคิดเรื่องการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) การลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital) และ แนวคิดทฤษฎีสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) มาอธิบายถึงผลการวิจัยที่เกิดขึ้น โดยใช้กรอบแนวคิดเรื่องการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน (Labor Market Discrimination) เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันว่า อะไรเป็นตัวกำหนดการจ้างงาน และอัตราค่าจ้างของพนักงาน และใช้แนวคิดทฤษฎีสตรีนิยมสายเสรีนิยม (Liberal Feminism) และ การลงทุนในทุนมนุษย์ (Investing in Human Capital) มาอธิบายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในเชิงลึกให้มองเห็นถึงรากเหง้าของปัญหาที่

เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน คือ มีการอธิบายถึงภูมิหลังของพนักงานหญิงชาย เช่น การศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการกีดกันก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

ในส่วนของการนำเสนอผลการวิจัยนั้นได้แบ่งการนำเสนอออกเป็นสองส่วนคือ

1. การวิจัยในเชิงปริมาณ จะนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางสถิติ โดยมีการใช้ตารางการแจกแจงความถี่ (Frequency) ตารางร้อยละ (Percent) ตาราง Crosstap ตาราง Regression และ ตาราง Anova

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ มีการนำเสนอผลการศึกษาระบบบรรยายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นตามข้อมูลที่ได้จากแบบสัมภาษณ์

สมมติฐานในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ได้มีการแบ่งสมมติฐานในการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การจ้างงานของแรงงานหญิงชายในบริษัทบริหารการจัดการอาคารมีความแตกต่างกัน

1. การศึกษา การฝึกอบรม ตำแหน่งงาน มีผลต่ออัตราค่าจ้างเงินเดือน
2. มีการกีดกันในด้านตำแหน่งงาน ค่าจ้างเงินเดือนตั้งแต่แรกเข้ามาทำงานในบริษัท และระหว่างที่ทำงานอยู่ในบริษัท

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในข้อต่อไปนี้มีอิทธิพลต่อการจ้างงานของพนักงานหญิงชายแตกต่างกัน

1. พื้นฐานหรือภูมิหลังของพนักงานแต่ละคน
 - การลงทุนในการศึกษา
บทบาททางเพศมีอิทธิพลต่อการลงทุนในการศึกษาของพนักงานหญิงชาย
 - การเลือกสาขาวิชาเรียน
บทบาททางเพศมีอิทธิพลต่อการเลือกสาขาวิชาเรียนของพนักงานหญิงชาย
 - การเลือกประกอบอาชีพ
บทบาททางเพศมีอิทธิพลต่อการเลือกประกอบอาชีพของพนักงานหญิงชาย
(ในส่วนนี้จะใช้ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อตอบสมมติฐาน)

2. หลักการของบริษัท

- การคัดเลือกพนักงานเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่ง

หลักการในการคัดเลือกพนักงานหญิงชายเข้าทำงานในแต่ละตำแหน่งงานมีความแตกต่างกัน

- การคัดเลือกพนักงานเข้าฝึกอบรม

หลักการในการคัดเลือกพนักงานหญิงชายเพื่อเข้าฝึกอบรมมีความแตกต่างกัน

- การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงาน

หลักการในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของพนักงานหญิงชายมีความแตกต่างกัน

- การพิจารณาลงโทษและสวัสดิการของพนักงาน

หลักการที่ใช้ในการพิจารณาลงโทษและสวัสดิการที่มีให้พนักงานหญิงชายมีความแตกต่างกัน

(ในส่วนนี้จะใช้ข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ที่ได้จากการสัมภาษณ์พนักงานแผนกบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เพื่อตอบสมมติฐาน)

กรอบแนวคิดในการศึกษา

