

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง "ผู้หญิงกับการเป็นแรงงานระบบเหมาช่วงการผลิต" กรณีศึกษา ฝ่ายครุฑการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือการแสวงหาความรู้โดยการพิจารณาปรากฏการณ์สังคมจากสภาพแวดล้อมตามความเป็นจริงในทุกมิติ เพื่อหาความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์กับสภาพแวดล้อมนั้น วิธีการนี้จะสนใจข้อมูลด้านความหมาย ค่านิยมหรืออุดมการณ์ของบุคคล (สุภางค์ จันทวานิช, 2543, น. 13) โดยศึกษาและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์บุคคลที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งศึกษาจากเอกสาร เว็บไซต์ ปรกาศต่าง ๆ ในฝ่ายฯ เมื่อรวบรวมข้อมูลได้ทั้งหมดแล้ว จะทำการวิเคราะห์ โดยใช้กรอบแนวคิด และทฤษฎีในการอธิบาย และสรุปผลการศึกษา ดังต่อไปนี้

วิธีการศึกษา

วิธีการเก็บข้อมูล

1. การศึกษาจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ แบ่งเป็น

1.1 การสัมภาษณ์ข้อมูลทั่วไป

พนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) สำหรับพื้นที่ในการศึกษาเลือกใช้พื้นที่แบบเฉพาะเจาะจง นั้น คือ ฝ่ายครุฑการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษา โดยผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย (Research Participants) คือพนักงานแรงงานภายนอกหญิง นอกจากนี้ยังทำการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายรอง คือบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษารั้งนี้ เช่น ผู้ร่วมงานทั้งที่เป็นพนักงานประจำ และพนักงานแรงงานภายนอกด้วยกัน

1.2 การสัมภาษณ์เชิงลึก (indepth interview) เป็นกรณีศึกษาพนักงานแรงงานภายนอกหญิงจำนวน 20 คน จากการบันทึกเสียง และการจดบันทึก โดยให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิง ได้เล่าถึงประสบการณ์ทำงาน วิถีชีวิต ความรู้สึก ทศนคติ การให้ความหมายกับตัวตนของตนเองในองค์กร ซึ่งผู้ศึกษาได้แบ่งแนวทางการสัมภาษณ์ออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1: ข้อมูลก่อนเข้ามาเป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิง

- ข้อมูลส่วนตัว อายุ ประวัติการศึกษา
- สถานะความเป็นอยู่
- ความรู้เกี่ยวกับการจ้างงานในระบบเหมาช่วง

ส่วนที่ 2: ข้อมูลภายหลังเมื่อเข้ามาทำงานในองค์กร

- ทำไมถึงเลือกที่จะเข้ามาทำงานในตำแหน่งพนักงานแรงงานภายนอก
- มองตนเองอย่างไรในฐานะเป็นพนักงานแรงงานภายนอก
- ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเป็นอย่างไร
- ความรู้ในเรื่องของสวัสดิการแรงงาน
- มีอุปสรรค และปัญหาในการทำงาน รวมถึงการปรับตัวอย่างไร รู้สึก

ว่าตนเองเป็น "คนอื่น" หรือไม่

- มีวิธีการต่อสู้หรือไม่ อย่างไรที่จะทำให้สภาพการจ้างเปลี่ยนแปลง
- คิดว่าตนเองแตกต่างจากพนักงานประจำหรือไม่
- มีวิธีแก้ปัญหอย่างไรในการทำงาน รวมถึงมีวิธีการคิด และปรับตัว

อย่างไรเมื่อถูกเลือกปฏิบัติ

- คิดว่าตนเองนั้นมีบทบาทต่อการขับเคลื่อนขององค์กรอย่างไร
- ความคาดหวังจากการทำงานในองค์กรคืออะไร

เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย จำนวน 20 คน

โดยใช้การสังเกตการณ์อย่างมีส่วนร่วม (Participant observation) และ
 ประสพการณ์ของตนเองในการอธิบาย รวมทั้งการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (non-
 Participant observation) โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาดังนี้

1. พนักงานแรงงานภายนอกเพศหญิง ฝ่ายครัวการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด
 (มหาชน) ที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ใช้คุณสมบัติของความเป็นเพศหญิง เช่น การทำอาหาร, การทำงาน
 ที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ ความเรียบร้อย เช่น งานด้านเอกสารประจำสำนักงานตามหน่วยงาน
 ต่าง ๆ ซึ่งได้แก่พนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานประจำสำนักงาน จำนวน 8 คน และ
 พนักงานแรงงานภายนอก เพศหญิงที่ทำงานภาคปฏิบัติการ ฝ่ายผลิต จำนวน 6 คน และ
 กรณีศึกษาที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ซึ่งต้องมีอายุการทำงานไม่ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 3 คน
 และพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำบริษัท จำนวน 3 คน

2. เป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะสละเวลา และเต็มใจในการให้ข้อมูล

2. ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ

ศึกษาจาก เอกสารบทความทางวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ข่าว หนังสือพิมพ์ เว็บไซต์ของบริษัท เอกสารต่าง ๆ จากฝ่ายครุภัณฑ์ รวมทั้งค้นคว้าข้อมูลจาก อินเทอร์เน็ต

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาความแตกต่างสภาพการจ้างของพนักงานประจำ และพนักงานแรงงาน ภายนอกหญิง ฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ตลอดจนทัศนคติต่อการเป็น พนักงานแรงงานภายนอกหญิง และการต่อสู้เพื่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อสภาพการจ้างและ กระบวนการในการเปลี่ยนสภาพของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง

ขอบเขตด้านกลุ่มประชากร และพื้นที่

ผู้ศึกษาได้เลือกกลุ่มประชากรโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (purposive selective) คือ พนักงานแรงงานภายนอกหญิงจำนวน 20 คน สาเหตุที่เลือกพนักงาน แรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุภัณฑ์เพียงฝ่ายเดียวเนื่องจากทุกฝ่าย หรือหน่วยงานย่อยของ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ใช้การจ้างงานในระบบเหมาช่วงการผลิต ซึ่งจะทำการประมูล จัดซื้อจัดจ้างในแต่ละปี โดยบริษัทนายหน้าที่ชนะการประมูลในครั้งนั้น ๆ จะเป็นผู้ว่าจ้างแรงงาน ภายนอก (ลูกจ้างเหมาช่วง) ที่ทำงานให้กับหน่วยงาน และฝ่ายต่าง ๆ ของบริษัท ซึ่งลักษณะการ จ้างงานมีส่วนที่คล้ายกัน เช่น การคิดรายได้จากการหักค่าหัวคิวจากลูกจ้าง การตัดเงินค่าจ้างใน กรณีมาสาย ลาป่วย หักค่าประกันสังคม เป็นต้น ทำให้พนักงานแรงงานภายนอกต้องทน ต่อ สภาพการจ้างงาน เงื่อนไข และได้รับอัตราค่าจ้างที่คล้ายคลึงกัน

ดังนั้นการเลือกศึกษาชีวิต ทัศนคติ และการต่อสู้ของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง จากฝ่ายครุภัณฑ์ เพียงฝ่ายเดียวนั้น ย่อมได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของพนักงานแรงงานนอก หญิงฝ่ายอื่น ๆ ได้อย่างใกล้เคียง

สาเหตุที่เลือกศึกษาฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) นั้น เพราะ ผู้ศึกษาเป็นหนึ่งในจำนวนพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ที่ฝ่ายนี้ ทำให้เข้าถึง

แหล่งข้อมูลได้ง่าย อีกทั้งฝ่ายฯ มีผู้หญิงทำงานอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นงานที่ต้องใช้คุณลักษณะของความเป็นเพศหญิง เช่น ทักษะในการทำอาหาร การเป็นผู้ดูแล การอบรม การขายและบริการ เป็นต้น

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้ศึกษาต้องใช้ความพยายาม และเวลาค่อนข้างยาวนาน เนื่องจากปริมาณงานที่รับผิดชอบนั้นมีมาก จนไม่สามารถที่จะปลีกเวลาจากการทำงานมาทำการสัมภาษณ์ได้อย่างเต็มที่ สำหรับการสัมภาษณ์พนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานประจำสำนักงานนั้น ผู้ศึกษาสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้ง่ายกว่าพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานฝ่ายผลิต

แม้ผู้ศึกษาทำงานอยู่ในฝ่ายครุภัณฑ์ จะมีความคุ้นเคยกับผู้ร่วมงานหน่วยงานต่าง ๆ บ้าง แต่ไม่ได้ทำให้ง่ายต่อการเข้าถึงแหล่งข้อมูลเลย การจะเข้าไปสัมภาษณ์พนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่ายผลิตนั้น นับเป็นเรื่องที่ยากมาก และไม่เป็นการสมควรด้วยลักษณะงานของฝ่ายผลิตนั้น จะต้องทำงานตลอดเวลา เช่น การปกปิดผลไม้ การเตรียมผัก เนื้อสัตว์เพื่อปรุงประกอบอาหาร จะต้องสวมชุดคลุม สวมถุงมือ หมวกคลุมศีรษะเก็บผมให้มิดชิด สวมหน้ากากปิดปาก เพื่อป้องกันสิ่งแปลกปลอม และสิ่งปนเปื้อน เช่น เส้นผม น้ำลายลงไป ในอาหาร จึงยากที่จะเข้าไปซักถาม พูดคุย หรือแม้กระทั่งการเข้าไปในพื้นที่ของฝ่ายผลิต ต้องเคร่งครัดในเรื่องของความสะอาดเป็นพิเศษ เช่นเดียวกันผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในฝ่าย คือ ต้องเข้าห้องเป่าลมเพื่อพัดละอองฝุ่นหรือเส้นผมที่ติดมากับเสื้อผ้าให้หมดไป จะต้องสวมเสื้อคลุม สวมหมวกคลุมศีรษะเก็บผมให้มิดชิด สวมหน้ากากปิดปาก

ดังนั้น อาจจะต้องทำการสัมภาษณ์นอกเวลาทำงาน หรือเข้าไปเก็บข้อมูลในห้องแต่งตัว ซึ่งเป็นที่รวมตัวของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง และเพื่อให้การพูดคุยมีความต่อเนื่อง อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการศึกษา ผู้ศึกษาได้หาวิธีการเข้าถึงผู้มีส่วนร่วมในการศึกษาครั้งนี้ คือ

1. กรณีที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ทำงานประจำสำนักงาน ผู้ศึกษาอาศัยความคุ้นชิน สามารถเข้าหาบุคคลเหล่านี้ได้ เนื่องจากพื้นที่ในการทำงานนั้น อยู่ในบริเวณเดียวกัน

2. กรณีที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายผลิต ผู้ศึกษาอาจต้องไปขอนัดสัมภาษณ์เป็นการส่วนตัว นอกเวลางาน เพื่อความสะดวกในการเก็บข้อมูล

3. แนะนำตัวให้พนักงานแรงงานภายนอกหญิงรู้จัก ในฐานะที่เป็นพนักงานแรงงานภายนอกหญิงเหมือนกัน ย่อมทำให้ผู้ถูกศึกษามีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกัน ทำให้สร้างความคุ้นเคยได้ดีกว่าคนที่อยู่ในสถานะที่แตกต่างกัน

4. ชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการทำวิทยานิพนธ์หัวข้อนี้ เป็นการเผยแพร่งานทางวิชาการไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การพัฒนา ปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม เพื่อพนักงานแรงงานภายนอกจะได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความชัดเจนในการกำหนดคุณสมบัติของพนักงานแรงงานภายนอก ในการสอบเข้ารับบรรจุเข้าพนักงานประจำ นั้น พนักงานแรงงานภายนอกที่ทำงานมานานเกือบ 10 ปี จนอายุเกินคุณสมบัติที่ใช้กำหนดนั้น มีโอกาสได้รับการบรรจุมาก-น้อยเพียงใด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และจากเอกสาร งานวิจัย ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องแล้ว ผู้ศึกษาได้ใช้แนวคิดเรื่องการจ้างงานในระบบเหมาช่วง และแนวคิดเรื่องคนชายขอบและความเป็นอื่นเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์เกี่ยวกับสวัสดิการของพนักงานแรงงานภายนอกหญิง ฝ่ายครุฑการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) นั้นมีความแตกต่างจากพนักงานประจำอย่างไร กระบวนการจ้างงานในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้พนักงานแรงงานภายนอกตกอยู่ในฐานะชายขอบ และถูกมองว่าเป็นอื่นจนนำไปสู่การเลือกปฏิบัติได้อย่างไร