

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง"ความสามารถในการสื่อสารของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน" มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทย ปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน รวมถึงลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถ/ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับ/ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงาน ซึ่งในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสนับสนุนปัญหาคำวิจัย และเพื่อเป็นการตอบปัญหาคำวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการกำหนดระเบียบวิธีวิจัยไว้ดังต่อไปนี้

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยแบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บข้อมูล และเพื่อให้ผลที่ได้จากการวิเคราะห์สามารถนำมาอภิปรายได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาอีกด้วย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้คือสมาชิกในบริษัทข้ามชาติอเมริกันที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 369 บริษัท¹ ผู้วิจัยจึงทำการเลือกตัวอย่างจากผู้บริหารระดับต้น - ระดับกลางทั้งชาวไทยและชาวอเมริกันที่อยู่ในบริษัทข้ามชาติอเมริกันที่มีชื่อเสียง และมีผู้หญิงไทยเข้าทำงานอยู่ใน 6 ประเภทธุรกิจ ได้แก่ ธุรกิจไอที/คอมพิวเตอร์ ธุรกิจการท่องเที่ยวและโรงแรม ธุรกิจเกี่ยวกับสื่อ ธุรกิจสินค้าอุปโภค ธุรกิจการเงินและการประกันภัย และธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม เพื่อให้ได้กลุ่มบริษัทที่มีความหลากหลาย โดยผู้วิจัยทำการสุ่มวิธีเจาะจง (Purposive Sampling) จากบริษัทใน 6 ประเภทธุรกิจข้างต้น โดยคัดเลือกจากบริษัทที่มีเครือข่ายอยู่ในประเทศต่าง ๆ มากกว่า 40 ประเทศ และตั้งอยู่ในประเทศไทยมานานกว่า 5 ปี (ดูรายละเอียดของธุรกิจในภาคผนวก ก) ประเภทละ 2 บริษัท เพื่อให้สามารถตรวจสอบความตรง และความเที่ยงของข้อมูลในบริษัทประเภทเดียวกันได้ รวมทั้ง

¹ ข้อมูลจาก Foreign Companies in Thailand Yearbook 2000/2001

ยังทำให้มองเห็นลักษณะของผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ/ ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันได้ครอบคลุมและชัดเจนยิ่งขึ้น

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากประชากรน้อยกว่า 3,000 คน ได้ขนาดเท่ากับ 158 คน ที่ค่าความคลาดเคลื่อน $\pm 10\%$ ที่ระดับความเชื่อมั่น 99% ¹ เพื่อให้ผลการศึกษามีความน่าเชื่อถือมากขึ้นผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างไว้ที่ 180 คน โดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยนี้ พิจารณาตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกของแต่ละบริษัท เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบบริษัทกลุ่มตัวอย่างทั้ง 6 ประเภทธุรกิจ² ดังนี้

1. ธุรกิจไอที/คอมพิวเตอร์

องค์กรที่ 1.1	จำนวนสมาชิก	269 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	18 คน
องค์กรที่ 1.2	จำนวนสมาชิก	540 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	35 คน

2. ธุรกิจท่องเที่ยวและโรงแรม

องค์กรที่ 2.1	จำนวนสมาชิก	318 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	20 คน
องค์กรที่ 2.2	จำนวนสมาชิก	83 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	5 คน

3. ธุรกิจเกี่ยวกับสื่อ

องค์กรที่ 3.1	จำนวนสมาชิก	178 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	12 คน
องค์กรที่ 3.2	จำนวนสมาชิก	125 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	8 คน

4. ธุรกิจสินค้าอุปโภค

องค์กรที่ 4.1	จำนวนสมาชิก	512 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	34 คน
องค์กรที่ 4.2	จำนวนสมาชิก	207 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	14 คน

5. ธุรกิจการเงินและการประกันภัย

องค์กรที่ 5.1	จำนวนสมาชิก	16 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	1 คน
องค์กรที่ 5.2	จำนวนสมาชิก	70 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	5 คน

6. ธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม

องค์กรที่ 6.1	จำนวนสมาชิก	60 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	4 คน
องค์กรที่ 6.2	จำนวนสมาชิก	361 คน	ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ	24 คน

รวม **180 คน**

¹ คำนวณโดยใช้สูตร $n = [P(1-P) Z^2] / D^2$; $P = .50$ $D = .05$ $n_c = nN(N+n-1)$

² องค์กรกลุ่มตัวอย่างไม่ประสงค์จะระบุชื่อในงานวิจัย ดังนั้นผู้วิจัยจะขอใช้ตัวเลข 1.1,1.2,... ตามลำดับแทนการกล่าวถึงแต่ละองค์กร อย่างไรก็ตามองค์กรเหล่านี้เป็นองค์กรที่มีเครือข่ายอยู่มากกว่า 40 ประเทศทั่วโลก และตั้งอยู่ในประเทศไทยมานานกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เนื่องจากการศึกษาเรื่อง "ความสามารถในการสื่อสารของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน" เป็นการศึกษาในบริบทของบริษัทข้ามชาติอเมริกันที่จะมีการผสมผสานระหว่างวัฒนธรรมไทย และวัฒนธรรมอเมริกันดังที่ได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 ซึ่งยังไม่มีการศึกษาในเรื่องนี้มาก่อน และผู้วิจัยต้องการทราบถึงสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทย ปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทย ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ/ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิจัยนำร่องเพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการสร้าง และออกแบบเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อใช้ในการวิจัยต่อไป โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดในการสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้สามารถตอบประเด็นคำถามได้ทุกประเด็นกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยเลือกจึงเป็นผู้บริหารระดับกลางซึ่งมีบทบาทเป็นทั้งผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน จากบริษัทข้ามชาติอเมริกัน 6 ประเภทธุรกิจ ประเภทละ 2 คน รวม 12 คนเป็นชาย และ หญิงจำนวนเท่า ๆ กัน เพื่อให้สามารถเห็นภาพของสิ่งที่ต้องการศึกษาชัดเจน และครอบคลุมยิ่งขึ้น

การวิจัยนำร่อง : แบบสอบถามปลายเปิด

เครื่องมือในการเก็บข้อมูลจริง : แบบสอบถามปลายปิด และการสัมภาษณ์

ในการทำวิจัยนำร่องนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามปลายเปิด (ดูภาคผนวก ข.) เป็นเครื่องมือหลัก โดยเปิดกว้างให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ และได้ทำการสัมภาษณ์ในกรณีที่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความสับสนในการให้สัมภาษณ์ ข้อมูลที่ได้รับจะนำไปประมวลเพื่อออกแบบเครื่องมือเก็บข้อมูลในการวิจัยจริง เป็นแบบสอบถามปลายปิด (ดูภาคผนวก ค) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ชุด ได้แก่ ชุดสำหรับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน โดยทั้ง 3 ชุดมีเนื้อหาที่คล้ายคลึงกัน โดยจะแตกต่างกันไปตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามว่ามีสถานภาพในการทำงานเป็น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงาน เนื้อหาของข้อความต่าง ๆ มีที่มาจากข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนำร่องทั้งแบบสอบถามปลายเปิด และแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวไว้ในบทที่ 2 ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

- 1) เพื่อให้ได้ข้อมูลลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยถามคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้
1. เพศ
 2. อายุ
 3. สถานภาพการสมรส
 4. การศึกษาสูงสุด
 5. ตำแหน่งปัจจุบัน
 6. ระยะเวลาในการทำงาน
 7. ประเภทของบริษัทที่ทำงาน

- 2) เพื่อเก็บข้อมูลที่จะนำไปออกแบบสอบถามที่จะตอบปัญหานำวิจัยข้อที่ 1

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1: สถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร?

ผู้วิจัยจะถามคำถามเกี่ยวกับ

2.1 *ความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงานในองค์กร*

- ผู้หญิงมีความสามารถเท่าเทียมกับผู้ชาย
- ผู้หญิงมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้ชาย แต่เพราะบางครั้งยังขาดความมั่นใจและไม่กล้าแสดงออก ทำให้ดูเหมือนมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย
- ผู้หญิงมีความสามารถใกล้เคียงกับผู้ชาย แต่เพราะยังขาดความสามารถในการให้เหตุผล ให้ข้อมูล หรือข้อเท็จจริงในการแสดงความคิดเห็น ทำให้ดูเหมือนมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย
- ผู้หญิงมีความสามารถน้อยกว่าผู้ชาย เห็นได้จากผู้หญิงมักไม่กระตือรือร้นในการเรียนรู้ทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน
- ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากผู้หญิงกล้าแสดงความคิดเห็นมากขึ้นกว่าในอดีต
- ผู้หญิงมีความสามารถมากขึ้นกว่าในอดีต เห็นได้จากมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารมากขึ้น
- ผู้หญิงมีความสามารถในการจัดการ และทำงานได้ละเอียดกว่าผู้ชาย

2.2 ความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานในองค์กร

- ระดับการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานในองค์กร
- ผู้หญิงมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานมากเพราะอัตราจำนวนผู้หญิงมากกว่าผู้ชาย
- วัฒนธรรมองค์กรเปิดโอกาสให้ผู้หญิงและผู้ชายแสดงความสามารถในการทำงานเท่าเทียมกัน
- ผู้หญิงมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานน้อย เพราะผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ชาย และอาจไม่เข้าใจลักษณะการทำงานของหญิง
- ผู้หญิงมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงานน้อย เห็นได้จากมักจะได้รับ มอบหมายงานที่มีความท้าทายน้อยกว่าผู้ชาย

2.3 ความคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานผู้หญิงไทยในองค์กร

- ระดับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทย
- ผู้หญิงได้รับการยอมรับมากเห็นได้จากมีผู้หญิงเป็นผู้บริหารระดับต้น กลาง และสูงมากขึ้น
- ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะผู้หญิงมีความรับผิดชอบสูงในการทำงาน
- ผู้หญิงได้รับการยอมรับ เพราะสามารถเรียนรู้ได้เร็ว และทำงานได้ละเอียด
- ผู้หญิงได้รับการยอมรับมากขึ้น เห็นได้จากอัตราจำนวนผู้หญิงในองค์กรสูงขึ้น
- ผู้หญิงที่กล้าแสดงความคิดเห็นมักมีโอกาสดำเนินการ และได้รับการยอมรับ
- ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถเท่าที่ควร เนื่องจากโดยธรรมชาติ ผู้หญิงยังใช้ความรู้สึกและอารมณ์ในการทำงาน
- ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับในความสามารถเท่าที่ควรในบางตำแหน่ง
- ผู้หญิงยังไม่ได้รับการยอมรับอันเนื่องมาจากสังคมวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับผู้ชายเป็นหลัก
- ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับ เพราะไม่สามารถทุ่มเทให้กับงานได้เต็มที่
- ผู้หญิงได้รับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพด้อยกว่าผู้ชาย จะเห็นได้จากยังคงมีผู้หญิงอยู่ในระดับบริหารน้อยกว่าเมื่อเทียบกับผู้ชาย
- ผู้หญิงได้รับการยอมรับเท่าเทียมกับผู้ชายอันเป็นผลมาจากวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญเสมอภาคในการทำงานของผู้หญิงและผู้ชายเท่าเทียมกัน

3) เพื่อเก็บข้อมูลที่จะนำไปออกแบบสอบถามที่จะตอบปัญหานำวิจัยข้อที่ 2:

**ปัญหานำวิจัยข้อที่ 2: ปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงาน
ของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกันมีอะไรบ้าง?**

ผู้วิจัยจะถามคำถามเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

■ **เพศ**

- * มีผลโดยที่ผู้ชายมักได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นก่อนผู้หญิง
- * มีผลโดยที่ผู้หญิงมักถูกปิดกั้นการรับรู้ข้อมูลในองค์กร ในขณะที่ผู้ชายมักได้โอกาสในการรับรู้ข้อมูลง่ายกว่า

■ **อายุ**

- * ไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถ ถ้าอายุน้อยแต่มีความสามารถก็ได้รับการยอมรับ แต่ถ้าอายุมากและยังไม่ได้รับการเลื่อนขั้นก็อาจไม่ได้รับการยอมรับ
- * มีผลขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เช่น ในงานที่ต้องพบปะผู้คน คนอายุน้อยเกินไปอาจไม่ได้รับความน่าเชื่อถือ เป็นต้น
- * มีผลขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ผู้มีอายุมากกว่าจะมีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า ทำให้มีแนวคิด วิธีการทำงานที่หลากหลาย และมีการแสดงความคิดเห็นในการทำงานดีกว่าคนมีอายุน้อย
- * มีผลมาก เนื่องจากค่านิยมของสังคมไทยจะให้ความเคารพต่อผู้มีวัยวุฒิมากกว่า

■ **สถานภาพการสมรส**

- * ไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล
- * ไม่มีผล ถ้าไม่มีภาระดูแลครอบครัว
- * มีผล เพราะคนโสดสามารถอุทิศเวลาให้กับงานได้มากกว่า
- * มีผล เห็นได้จากผู้ที่สมรสแล้วมีความเป็นผู้ใหญ่ สุขุม และเอาใจใส่กับงาน
- * มีผล โดยผู้หญิงที่มีครอบครัวที่อบอุ่นมีกำลังใจที่จะส่งเสริมความสำเร็จในการทำงาน

■ **ระยะเวลาในการทำงาน**

- * ไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถ
- * มีผลในแง่ของการเรียนรู้งาน การตัดสินใจ และการแก้ปัญหาในการทำงาน ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานจะมีวิธีคิด และมองปัญหาได้ดีกว่า
- * มีผลในการได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น

- * มีผล เพราะผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมายาวนานมักจะมีความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จะสร้างการยอมรับมากกว่า
- * มีผล เพราะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กร
- * มีผล เพราะช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้ร่วมงานให้เป็นที่ยอมรับ
- ตำแหน่งทำงาน
 - * ไม่มีผล ขึ้นอยู่กับความสามารถ และบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล
 - * มีผล โดยที่ผู้ทำงานในตำแหน่งสูงมักจะผ่านการพิสูจน์ความสามารถในอดีต
 - * มีผล โดยที่ตำแหน่งที่สูงขึ้นจะมีอำนาจในการควบคุม และให้คุณให้โทษ
- ระดับการศึกษา
 - * ไม่มีผลมากนัก เนื่องจากในองค์กรมีระบบฝึกอบรม (training) เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง
 - * มีผลโดยที่วุฒิการศึกษาขั้นต่ำที่ได้รับการยอมรับควรจบระดับปริญญาตรี
 - * มีผลในการรับพนักงานเข้าทำงาน แต่จะไม่มีผลเมื่อเข้ามาทำงานแล้ว เพราะจะพิจารณาความสามารถในการทำงานเป็นหลัก
 - * มีผล เนื่องจากผู้ที่มีคุณวุฒิสูงน่าจะมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล
 - * มีผล เนื่องจากผู้ที่มีคุณวุฒิสูงน่าจะมีทักษะในการเรียนรู้ได้เร็วกว่า
 - * มีผล เพราะเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น
- สถาบันการศึกษา
 - * ไม่มีผลเนื่องจากการรับสมัครจะพิจารณาความรู้และความสามารถเป็นหลัก
 - * มีผลบ้าง เพราะสถาบันการศึกษาอาจเป็นปัจจัยในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน (เช่น กรณีรุ่นพี่-รุ่นน้องร่วมสถาบัน)
 - * มีผลมากเห็นได้จากองค์กรมักคัดเลือกคนที่จบจากสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียง
- สถานศึกษาใน/ต่างประเทศ
 - * ไม่มีผลต่อการยอมรับ หากมีความสามารถในการสื่อสารภาษาอังกฤษในงานเป็นอย่างดี
 - * ไม่มีผลต่อการยอมรับ หากมีแนวคิดที่เหมาะสมกับการทำงาน
 - * มีผล ผู้ที่จบการศึกษาจากต่างประเทศจะได้รับการยอมรับมากกว่า โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษติดต่อดสื่อสารกับชาวต่างประเทศ
 - * มีผลในการคัดเลือก โดยพิจารณาผลการเรียน และกิจกรรมระหว่างเรียนประกอบ
 - * มีผล เห็นได้จากผู้ที่จบจากสถาบันศึกษาในต่างประเทศมักอยู่ในตำแหน่งงานสูง
 - * มีผล โดยเฉพาะอย่างยิ่งสำหรับผู้จบจากมหาวิทยาลัยชั้นนำ

- **ภาษาอังกฤษ**
 - * ไม่มีผล สำหรับงานที่ไม่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ
 - * มีผล สำหรับงานที่ต้องใช้ภาษาอังกฤษ
 - * มีผล คนที่สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ดีจะได้รับการยอมรับมากกว่า
 - * มีผล เพราะเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการคัดเลือกคน
 - * มีผลมาก โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ภาษาหากใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียหายต่อองค์กร
- **คอมพิวเตอร์**
 - * ไม่มีผล สำหรับงานที่ไม่ต้องใช้คอมพิวเตอร์
 - * มีผล สำหรับงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์
 - * มีผล คนที่สามารถใช้คอมพิวเตอร์ได้ดีจะได้รับการยอมรับมากกว่า
 - * มีผล เพราะเป็นเกณฑ์พื้นฐานในการคัดเลือกคน
 - * มีผลมาก โดยเฉพาะในงานที่ต้องใช้คอมพิวเตอร์ หากใช้อย่างไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลเสียหายไปสู่องค์กร
- **ประเภทของงาน**
 - * ไม่มีผลขึ้นอยู่กับความสามารถ และคุณลักษณะของแต่ละบุคคล
 - * มีผล โดยประเภทของงานที่ผู้หญิงได้รับการยอมรับได้แก่ งานด้านการเงิน บัญชี เลขานุการ และธุรการ เป็นต้น
 - * มีผล โดยผู้หญิงมักจะไม่ได้รับการยอมรับในงานที่ต้องตัดสินใจ และมีผลต่อทิศทางขององค์กร
- **เงินเดือน**
 - * มีผล โดยผู้มีเงินเดือนสูงจะได้รับการยอมรับมากขึ้น

4) เพื่อเก็บข้อมูลที่จะนำไปออกแบบสอบถามที่จะตอบปัญหานำวิจัยข้อที่ 3 และ 4:

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 3: ลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสาร และได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติ อเมริกันเป็นอย่างไร?

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 4: ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสาร และไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติ อเมริกันเป็นอย่างไร?

ผู้วิจัยจะถามคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะต่าง ๆ ได้แก่

- บุคลิกลักษณะ 20 ข้อความ
- อุปนิสัย 40 ข้อความ
- ลักษณะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 94 ข้อความ

ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. บุคลิกลักษณะ 20 ข้อความ ได้แก่

➤ บุคลิกลักษณะที่ได้รับการยอมรับ	➤ บุคลิกลักษณะที่ไม่ได้รับการยอมรับ
<ul style="list-style-type: none"> ● กิริยาท่าทางที่ได้รับการยอมรับ * กิริยาท่าทางกระฉับกระเฉง คล่องแคล่วว่องไว * กิริยาท่าทางสง่างามดูเป็นผู้นำ * กิริยาท่าทางอ่อนน้อม เรียบร้อย สำนวณ มารยาทดี 	<ul style="list-style-type: none"> ● กิริยาท่าทางที่ไม่ได้รับการยอมรับ * กิริยาท่าทางแข็งกร้าว เกร็งเครียด ขอบแสดง สิ้นหน้าบูดบึ้ง * กิริยาท่าทางหลุกหลิก ไม่เรียบร้อย ไม่น่าเชื่อถือ * กิริยาท่าทางเชิงซำ ซีมเซา ไม่กระฉับกระเฉง
<ul style="list-style-type: none"> ● การแต่งกายที่ได้รับการยอมรับ * แต่งกายสุภาพ เหมาะสมกาลเทศะ * แต่งกายแบบนิยมไทย * แต่งกายสะอาดสะอ้าน * แต่งกายทันสมัย สมวัย * แต่งกายภูมิฐานน่าเชื่อถือ 	<ul style="list-style-type: none"> ● การแต่งกายที่ไม่ได้รับการยอมรับ * แต่งกายด้วยสีฉูดฉาด * แต่งกายไม่เหมาะกับกาลเทศะ
<ul style="list-style-type: none"> ● รูปร่างหน้าตาที่ได้รับการยอมรับ * แต่งหน้าอ่อน ๆ * รูปร่างหน้าตาดี มองดูสบายตา (พบในผู้หญิงที่ไม่ได้รับการยอมรับด้วย) 	<ul style="list-style-type: none"> ● รูปร่างหน้าตาที่ไม่ได้รับการยอมรับ * ไม่แต่งหน้า * แต่งหน้าจัด * ผมเฝ้ารุงรัง ไม่เรียบร้อย * รูปร่างหน้าตาไม่ดี (พบในผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับด้วย) * ทำสีผม (พบในผู้หญิงที่ได้รับการยอมรับด้วย)

2. อุปนิสัยในการทำงาน 40 ข้อความ ได้แก่

➤ อุปนิสัยในการทำงานที่ได้รับการยอมรับ	➤ อุปนิสัยในการทำงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ
<ul style="list-style-type: none"> * ใฝ่หาความรู้ตลอดเวลา * กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำในลักษณะที่ไม่ก้าวร้าว * ละเอียดยรอบคอบ และทำงานเป็นระบบ * ช่วยเหลือตนเองได้ สามารถเดินทางได้โดยลำพัง * ตรงไปตรงมา และมีความยุติธรรม * มนุษยสัมพันธ์ดี * เปิดเผย ใจกว้าง และรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น * มีความรับผิดชอบ * มีวิสัยทัศน์ * รักษาคำพูด และเสมอต้นเสมอปลาย * มีความจริงใจ และเอื้ออาทรต่อผู้ร่วมงาน * มีความคล่องตัวในการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่ * อารมณ์ดี และมองโลกในแง่ดี * ไม่นำเรื่องส่วนตัวมาปะปนกับงาน * มั่นใจในตนเอง กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ * มีอารมณ์ขัน * อุทิศตนให้งานเต็มเวลา * เป็นที่ปรึกษาได้ทั้งในและนอกเวลางาน * มีความยืดหยุ่น ประณีประนอม ถ้อยทีถ้อยอาศัย * มีเหตุผล * มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ * ระลึกถึงผู้ร่วมงาน เช่น จำวันเกิดได้ แสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ * ใช้เวลาว่างอย่างเป็นประโยชน์ 	<ul style="list-style-type: none"> * ขาดวินัย และระบบในการทำงาน * เจ้าอารมณ์ * ไม่กล้าตัดสินใจ * ไม่มีความจริงใจ และไม่ปกป้องผู้ร่วมงาน * ไม่มีเหตุผล มักนำเรื่องส่วนตัวมาเป็นอารมณ์ในการทำงาน * ขโมยผลงานของผู้อื่น * มั่นใจในตัวเองมากเกินไป * จุกจิก จู้จี้ คิดเล็กคิดน้อย * ขาดความมั่นใจในตัวเอง * ขี้เกียจ * ขี้โอ้อวด ประจบประแจง ชิงดีชิงเด่น * ขาดความรับผิดชอบ * หวงความรู้ ไม่เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ตัว * งานหนักไม่เอา งานเบาไม่สู้ * ขาดมนุษยสัมพันธ์ * ผูกใจเจ็บ เจ้าคิดเจ้าแค้น สร้างศัตรูถาวร

3. ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน 94 ข้อความ ได้แก่

➤ ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการยอมรับ	➤ ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ได้รับการยอมรับ
<ul style="list-style-type: none"> * รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดเมื่อตอนอยู่กับบุคคลในระดับ และสถานที่ต่าง ๆ กัน * พูดจา มีหลักการ * พูดจา ชัดถ้อย ชัดคำ สื่อสารตรงประเด็น * พูดจา สุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน ให้เกียรติคู่สนทนา * พูดคุยสนุก มักสร้างบรรยากาศที่ดีคลายความตึงเครียด * พูดจา มีพลัง ทำให้คนเกรงใจ * ไม่พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด * ไม่นำข้อดีของผู้อื่นมาเป็นหัวข้อสนทนา * สื่อสารโดยใช้ลักษณะความนุ่มนวล และอ่อนโยนของผู้หญิงเป็นกลยุทธ์ในการพิชิตใจผู้ร่วมงาน * รู้วิธีปฏิเสธงานที่ไม่ได้อยู่ในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน^๑ * กล่าวถามผู้ร่วมงาน เมื่อไม่ทราบข้อมูล * สามารถถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และชัดเจน * สามารถนำเสนองานได้ชัดเจน และน่าสนใจ * เปิดกว้างให้ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็น / มีสอบถามก่อนตัดสินใจ^๑ * มีทักษะในการสั่งงานได้ดี^๑ * มีทักษะในการรับฟังคำสั่งได้ดี^๑ * มีทักษะในการรับฟังได้ดี^๑ * รับฟังปัญหา และความคิดเห็นต่าง ๆ อย่างเข้าใจ และไม่ต่อต้านเวลาขอความช่วยเหลือ^๑ 	<ul style="list-style-type: none"> * พูดคลุมเครือ และไม่พร้อมตอบคำถามผู้ร่วมงาน * พูดจา อ้อมค้อม ไม่ตรงประเด็น * พูดแทรกขณะที่ผู้อื่นกำลังพูด * พูดคุยเฉพาะเรื่องที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง * ไม่รู้จักเลือกใช้คำพูด และวิธีการในการพูดให้เหมาะสมกับบุคคล และกาลเทศะ * พูดจา ไม่ถนอมน้ำใจผู้อื่น * พูดดูถูกคนอื่นทางสติปัญญา และทำสายตาดูหมิ่น * พูดจา ส่อเสียด กระทบกระทั่ง * พูดจา ไม่สุภาพ ไม่ให้เกียรติคู่สนทนา * พูดจา ไม่มีหลักการ^๑ * ไม่สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้ร่วมงานเชื่อในความสามารถ * ไม่มีทักษะในการสื่อสารให้ผู้อื่นเข้าใจความคิดของตน * ไม่อ่านบันทึกข้อความ * ทำงานโดยไม่สอบถามความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน * ไม่ยอมรับมติของที่ประชุม และต่อต้านการเปลี่ยนแปลง * หนองเหนียวงานที่ตนไม่เห็นด้วยให้ล่าช้า * ไม่พอใจหากผู้ร่วมงานโต้แย้งหรือวิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องที่ไม่ได้ขอความคิดเห็น^๑ * ได้เถียง และบ่นเย้ยการทำงาน^๑ * โวยวายโดยไม่มีเหตุผล

➤ ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่ได้รับการยอมรับ (ต่อ)	➤ ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ที่ไม่ได้รับการยอมรับ (ต่อ)
<ul style="list-style-type: none"> * สร้างสัมพันธ์ภาพส่วนบุคคลกับผู้ร่วมงาน เช่น ถามไถ่ถึงสารทุกข์ สุขดิบ * มีปฏิสัมพันธ์กับคนทุกระดับในองค์กรอย่างเท่า เทียมกัน * มีเครือข่ายการสื่อสาร รู้จักคนในองค์กรอย่าง กว้างขวาง * สามารถเปิด กำกับดูแล และสรุปประเด็นการ ประชุมได้ดี * สามารถให้ข้อมูลที่ถูกต้องชัดเจนแก่บุคคลภายนอก และพูดคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปได้อย่างกว้างขวาง * สามารถเป็นผู้นำกลุ่มสันทนการในกิจกรรม พิเศษ * สามารถโน้มน้าว และชักจูงผู้ร่วมงานให้ไปสู่ เป้าหมายร่วมของทีมได้^๑ * สามารถทำงานเป็นทีม (สามารถทำงานร่วมกับ ผู้อื่นได้) * เปิดโอกาสให้ผู้อื่นแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ หากไม่เห็นด้วยจะเสนอความคิดเห็นในจังหวะที่ เหมาะสม * ยินดีประสานงาน หรือติดตามงานทางโทรศัพท์ ได้ * กล้าแสดงความคิดเห็นที่อาจขัดแย้งกับผู้อื่นแต่ หากไม่หักท้วงอาจเกิดความเสียหายแก่องค์กร * สามารถให้คำสั่งหรือมอบหมายงานได้ชัดเจน และยินดีที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมหรือ feedback ผลการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ เต็มใจ^๒ * มีทักษะในการรายงานผลการทำงานทั้งด้วย วาจา และ ลายลักษณ์อักษร^๓ 	<ul style="list-style-type: none"> * ใช้อารมณ์ในการสื่อสาร * แสดงออกทางสีหน้าเมื่อได้รับมอบหมายให้ ทำงาน^๑ * ซักสีหน้าเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานร่วมกัน^๓ * พูดเรื่องงานตลอดเวลา แม้แต่นอกเวลางาน * พูดโทรศัพท์มือถือในที่ประชุม * ใช้โทรศัพท์ที่ทำงานในการติดต่อธุระส่วนตัว * พูดถึงข้อผิดพลาดของผู้อื่นในอดีต * นำข้อเสียของผู้ร่วมงานไปพูดกับผู้อื่น^๓ * ไม่สามารถเข้ากับการทำงานแบบตะวันตกมีการ โต้ตอบตลอดเวลาได้ * ขาดความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร * ขาดความรู้ความสามารถในการทำงาน * ไม่ท่วงติงเมื่อผู้บังคับบัญชาทำผิดพลาด * พูดในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ * พูดจาแสดงอำนาจ * ไม่ให้ความร่วมมือหรือเข้าร่วมในกิจกรรมที่ องค์กรจัดขึ้น * นำคำพูดของผู้อื่นมาใช้แอบอ้างเป็นคำพูดของ ตน โดยไม่มีการอ้างอิง * ทำทุกอย่างที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการไม่ว่า โดยวิธีใดก็ตาม * มักไม่ค่อยอยู่ในที่ทำงาน ตามด้วยาก * แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่สามารถทำงานเป็นทีมได้ * ขาดความซื่อสัตย์ จงรักภักดีต่อองค์กร เช่น เอาเวลางานไปทำอย่างอื่น

➤ ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ได้รับการยอมรับ (ต่อ)	➤ ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ไม่ได้รับการยอมรับ (ต่อ)
<ul style="list-style-type: none"> * ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย เป้าหมายขององค์กร * ติดตามและรับรู้ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นในองค์กร * ตอบข้อสงสัยเกี่ยวกับงานให้ทราบอย่างไม่ปิดบัง * เข้าใจและช่วยแก้ไขปัญหาให้ผู้ร่วมงาน * ให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน * จดจำคำพูดของตนเองได้ * สังเกตผู้ใต้บังคับบัญชาว่าใครมีปัญหาจะเรียกมาถามและพูดคุยกัน^a * เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด จะเรียกมาคุยส่วนตัว^a * ไม่เอ่ยปฏิเสธก่อนรับงาน และตอบรับงานอย่างเต็มใจ^b * รายงานความคืบหน้าของงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบเป็นระยะ ๆ^c * ให้ข้อเสนอแนะจากประสบการณ์จริงแก่ผู้ร่วมงานเพื่อนำไปสร้างวิธีการทำงานของตนเอง^e * ช่วยรักษาหน้าผู้ร่วมงาน ไม่ปล่อยให้ผู้ร่วมงานกระทำการผิดพลาดออกไปทั้ง ๆ ที่ทราบว่าผิด^f 	<ul style="list-style-type: none"> * ไม่รับผิดชอบในคำพูดของตนเอง * พูดเข้าข้างผู้ใต้บังคับบัญชาของตนอย่างไม่มีเหตุผล * ชอบใช้อำนาจบารมีจากผู้ใหญ่ปกป้องตนเอง * เลือกปฏิบัติในการทำงาน มอบหมายงานไม่เป็นธรรม^a * เชื้อพียง ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว และเกรงกลัวหัวหน้า หรือคิดแต่จะ แสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกับหัวหน้า^b * ไม่ให้การสนับสนุนผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา^d * พุดจาต่อด้านไม่ให้ความร่วมมือเวลาขอความช่วยเหลือ^e * ประจานผู้ร่วมงานในที่สาธารณะ^e
<p>➤ ลักษณะและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่พบทั้งในผู้หญิงไทยที่ได้รับและที่ไม่ได้รับการยอมรับ</p> <ul style="list-style-type: none"> * ใช้การสื่อสารแบบพบปะเห็นหน้ากัน (Face-to-face) เป็นช่องทางหลักในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน * นำครอบครัวเข้าร่วมกิจกรรมพิเศษขององค์กร * หลีกเลี่ยงการขัดแย้งกับคู่สนทนาโดยการเงี้ยว * แสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชาในที่สาธารณะ^b 	

หมายเหตุ ^a ลักษณะเฉพาะของผู้บังคับบัญชา, ^b ลักษณะเฉพาะของผู้ใต้บังคับบัญชา, ^c ลักษณะเฉพาะของผู้ร่วมงาน, ^d ลักษณะเฉพาะของผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา, ^e ลักษณะเฉพาะของผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน, ^f ลักษณะเฉพาะของผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

ในการประเมินผล ใช้หลักการประเมินค่าแบบ Likert Scale ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดคะแนนในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังต่อไปนี้

ระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น	1.00-1.75
ระดับไม่เห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น	1.76-2.50
ระดับเห็นด้วย	ให้คะแนนเป็น	2.51-3.25
ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	ให้คะแนนเป็น	3.26-4.00

การสัมภาษณ์

จากข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากคนไทยที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเพิ่มเติมจากกลุ่มตัวอย่างชาวต่างชาติ เนื่องจากจำนวนชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในบริษัทข้ามชาติที่ตั้งอยู่ในประเทศไทยมีจำนวนไม่มากนัก (54 คน) ในการศึกษาครั้งนี้จึงได้ทำการสัมภาษณ์ โดยคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยยังคงถามในประเด็นที่เกี่ยวกับปัญหานำในการวิจัยทั้ง 4 ข้อ (ดูภาคผนวก ง) คือ สถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทย บัณฑิตต่าง ๆ ที่มีผลต่อการยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน รวมถึงลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถ/ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับ/ไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน โดยเน้นคำถามเพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์แสดงความคิดเห็น และเหตุผลเป็นหลัก

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบความเที่ยง (Reliability) และความตรง (Validity) ของเครื่องมือ

ในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยมีความเที่ยง และความตรง ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยนำร่องโดยเก็บข้อมูลจากผู้บริหารระดับกลางที่ทำงานในบริษัท 6 ประเภทได้แก่ ธุรกิจไอที/คอมพิวเตอร์ ธุรกิจการท่องเที่ยวและโรงแรม ธุรกิจเกี่ยวกับสื่อ ธุรกิจสินค้าอุปโภค ธุรกิจการเงินและการประกันภัย และธุรกิจอาหารและเครื่องดื่ม ประเภทละ 2 คน รวม 12 คน โดยผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่ออกแบบเรียบร้อยแล้ว ให้อาจารย์ที่ปรึกษา และคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ ตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาตามประเด็นที่ต้องการศึกษา และตามแนวคิดทฤษฎีของงานวิจัย รวมถึงความถูกต้องเหมาะสมของภาษาที่ใช้

ต่อจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pilot test) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างกลุ่มเดียวกับกลุ่มที่ได้ตอบแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 30 คน อีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยทำการทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การทดสอบค่าความเชื่อมั่น Alpha Coefficient ของ Cronbach ด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.9311 ตอนที่ 3 ชุดสำหรับผู้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.9310 รวมแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9311 ตอนที่ 3 ชุดสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเท่ากับ 0.9239 รวมแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9275 ตอนที่ 3 ชุดสำหรับผู้ร่วมงานเท่ากับ 0.8929 รวมแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.9120 ซึ่งเป็นค่าความเชื่อมั่นที่สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ขอความคิดเห็นจากผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับการใช้ภาษา ความชัดเจน ความยาก/ง่าย และความเหมาะสมของคำถาม เพื่อนำมาปรับปรุงก่อนนำไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ที่ทำงานอยู่ในบริษัททั้ง 6 ประเภทธุรกิจ

วิธีดำเนินการเก็บข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ติดต่ออย่างเป็นทางการ โดยทำจดหมายจากภาควิชา เพื่อขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล พร้อมทั้งแจ้งวัตถุประสงค์และความสำคัญของปัญหา และเมื่อได้รับอนุมัติให้เข้าไปเก็บข้อมูลแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยนำร่อง โดยใช้แบบสอบถามปลายเปิดประกอบการสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับกลางโดยติดต่อผ่านทางผู้ประสานงานของแต่ละบริษัท ทั้ง 6 ประเภทธุรกิจ ประเภทละ 2 คน เป็น ชาย 1 คน และหญิง 1 คน รวมทั้งสิ้น 12 คน เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการออกแบบเครื่องในการวิจัยครั้งนี้ และแบบสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามพร้อมจดหมายนำส่งจำนวน 270 ชุดไปยังผู้ตอบแบบสอบถาม โดยที่แจ้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย ความสำคัญ และประโยชน์ของการศึกษา พร้อมการรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการศึกษาเท่านั้น

จากแบบสอบถามที่ส่งออกไป 270 ชุด ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบกลับมาอย่างสมบูรณ์ 198 ชุด คิดเป็นร้อยละ 73 เป็นแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในตำแหน่งผู้บังคับบัญชา 65 ชุด ผู้ใต้บังคับบัญชา 67 ชุด และผู้ร่วมงาน 66 ชุด ดังรายละเอียดในตารางที่ 3.1

3. ผู้วิจัยได้ติดต่อผู้ประสานงานบริษัทเพื่อติดต่อขอสัมภาษณ์ชาวต่างชาติที่ทำงานอยู่ในบริษัทต่าง ๆ ได้ทั้งหมด 5 คน เนื่องจากมีชาวต่างชาติอยู่เป็นจำนวนน้อย และส่วนใหญ่กำลังติดภารกิจในต่างประเทศ จึงสามารถติดต่อสัมภาษณ์ได้ทั้งสิ้น 5 คน เป็นชาย 3 คน และหญิง 2 คน โดยเป็นชาวอเมริกัน 2 คน อังกฤษ 1 คน ฟิลิปปินส์ 1 คน และอินเดีย 1 คน

ตารางที่ 3.1 ตารางแสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

องค์กร กลุ่มตัวอย่าง	กลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน ในตำแหน่งผู้บังคับ บัญชา (65 ชุด)		กลุ่มตัวอย่างที่ทำงาน ในตำแหน่งผู้ใต้บังคับ บัญชา (67 ชุด)		กลุ่มที่ทำงานตัวอย่าง ในตำแหน่งผู้ร่วมงาน (66 ชุด)		รวม
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	
องค์กรที่ 1.1	4	3	2	4	4	2	19
องค์กรที่ 1.2	7	5	6	6	7	5	36
องค์กรที่ 2.1	2	5	8	0	5	2	22
องค์กรที่ 2.2	0	2	2	0	1	1	6
องค์กรที่ 3.1	1	3	1	3	0	4	12
องค์กรที่ 3.2	2	1	2	1	2	1	9
องค์กรที่ 4.1	0	11	3	9	2	9	34
องค์กรที่ 4.2	3	4	1	5	3	5	21
องค์กรที่ 5.1	1	0	0	1	1	0	3
องค์กรที่ 5.2	1	1	0	3	0	2	7
องค์กรที่ 6.1	1	0	1	1	1	1	5
องค์กรที่ 6.2	4	4	2	6	3	5	24
รวม	26	39	28	39	29	37	198

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS for Windows เวอร์ชัน 8.0 และแปลผลเพื่อหาค่าทางสถิติ (อ่านศิริชัย พงษ์วิชัย, 2543) ดังต่อไปนี้

1. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อนำเสนอข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และประเภทของบริษัทที่ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ตลอดจนการหาค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนที่ได้ในแต่ละข้อความ

2. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหานำวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 1: สถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไทยของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและชาย และการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายเหตุผลเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทย ซึ่งตัวแปรมีดังนี้

1.1 ความสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงไทย

1.2 การเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานของบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานขององค์กร

1.3 การยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทยในองค์กร

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแบบ non-parametric ด้วยวิธีทดสอบของ Kruskal-Wallis Test เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับการยอมรับความสามารถในการทำงานของผู้หญิงไทยของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานภาพในการทำงานของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ความสามารถของผู้หญิงไทยที่ทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน)

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของผู้หญิงไทย

1.2 การเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานของบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน)

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปิดโอกาสให้ผู้หญิงไทยแสดงความสามารถในการทำงานขององค์กร

1.3 การยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกัน

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน)

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับในบทบาทและสถานภาพการทำงานของผู้หญิงไทยในองค์กร

ปัญหำนำวิจัยข้อที่ 2: ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสถานภาพและการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยในบริษัทข้ามชาติอเมริกันมีอะไรบ้าง ?

โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและชาย และการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายเหตุผลเกี่ยวกับปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อสถานภาพ และการยอมรับ ซึ่งตัวแปรที่มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงาน

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแบบ non - parametric ด้วยวิธีทดสอบของ Kruskal - Wallis Test เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงานของผู้หญิงไทยของกลุ่มตัวอย่างแต่ละสถานภาพในการทำงานของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน)

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสถานภาพ และการยอมรับในบทบาทการทำงาน

ปัญหาคำวิจัยข้อที่ 3: ลักษณะของผู้หญิงไทยที่มีความสามารถในการสื่อสารและได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและชาย และการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายเหตุผลเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับ ซึ่งตัวแปรมีดังนี้

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทย (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน) ที่ได้รับการยอมรับ

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแบบ non-parametric ด้วยวิธีทดสอบของ Kruskal-Wallis Test เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่ได้รับการยอมรับของแต่ละสถานภาพในการทำงานของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน)

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทย (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน) ที่ได้รับการยอมรับ

ปัญหานำวิจัยข้อที่ 4: ลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่มีความสามารถในการสื่อสารและไม่ได้รับการยอมรับในการทำงานในบริษัทข้ามชาติอเมริกันเป็นอย่างไร ?

โดยการทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ non - parametric สำหรับ 2 กลุ่ม ตัวอย่างที่เป็นอิสระต่อกัน (Mann-Whitney U Test) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของ ผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับของกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงและชาย และการหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่ออธิบายเหตุผลเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับ ซึ่งตัวแปร มีดังนี้

ตัวแปรอิสระ : เพศ

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทย (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน) ที่ไม่ได้รับการยอมรับ

โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวแบบ non - parametric ด้วยวิธีทดสอบของ Kruskal - Wallis Test เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทยที่ไม่ได้รับการยอมรับของแต่ละสถานภาพในการทำงานของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ตัวแปรอิสระ : สถานภาพในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน)

ตัวแปรตาม : ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะของผู้หญิงไทย (ผู้บังคับบัญชา, ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน) ที่ไม่ได้รับการยอมรับ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นประเด็นสำคัญ เพื่อใช้เป็นส่วนเสริมของการแปลผล และการสรุปและอภิปรายผล รวมถึงข้อเสนอแนะเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และชัดเจนยิ่งขึ้นต่อไป

จากระเบียบวิธีวิจัยที่ได้กล่าวมาสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือ การทำแบบสอบถาม และการสัมภาษณ์ สำหรับในบทที่ 4 ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามปัญหานำวิจัยทั้ง 4 ข้อ