

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งอธิบายปรากฏการณ์การปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันให้แก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และเสนอแนะแนวทางในการปกป้องคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน และสร้างความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ โดยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนเพื่อให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

3.1 การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่แตกต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกัน โดยใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า อันจะทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน การจัดการความหลากหลายในองค์กร และบริบทอื่น อันจะเป็นแนวทางในการสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเนื่องมาจาก

- 1) การศึกษาผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีข้อจำกัดตรงที่เป็นประเด็นที่มีความอ่อนไหว (Sensitive) ทั้งนี้เพราะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักถูกสังคมมองว่าเป็นคนผิดปกติและเป็นความเบี่ยงเบนจากสังคม ดังนั้นคนกลุ่มนี้จึงมีแนวโน้มที่จะปกป้องตัวเองสูง จึงอาจมีการบิดเบือนข้อมูลหรือปรุงแต่งข้อมูลขึ้นมา ดังนั้นการที่จะเข้าถึงข้อมูลที่แท้จริงเป็น

เรื่องยากที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะให้ข้อมูลอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา ดังนั้น การเก็บข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแต่ละคนจึงต้องใช้ระยะเวลาอันพอสมควร ตั้งแต่การสร้างความสัมพันธ์ สร้างความไว้วางใจ และการพูดคุย นอกจากนี้การเก็บข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแต่ละคนไม่สามารถทำได้ในครั้งเดียว ต้องมีการทำซ้ำหลายๆ ครั้ง

2) การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษานโยบายและแนวปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อค้นหาว่ามีปัจจัยและบริบทอะไรบ้างที่มีผลต่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร สภาพแวดล้อมและชีวิตการทำงานของคนกลุ่มนี้ รวมถึงผลกระทบที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับจากการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมกัน เพื่อที่จะค้นหาแนวทางในการป้องกันและแก้ไข เพื่อให้ได้มาซึ่งตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษานี้คือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ในการสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สำหรับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลนั้นเริ่มจากบุคคลที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งผู้วิจัยมีความสนิทสนมคุ้นเคยเป็นอย่างดี แล้วบุคคลนั้นจะแนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ ต่อไป ซึ่งเป็นการใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบ Snowball (Taylor & Bogdan, 1984) กลุ่มตัวอย่างจะเป็นกลุ่มซึ่งผู้เกี่ยวข้องในที่ทำงานรับรู้ว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยเลือกจากทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่แตกต่างกัน และตำแหน่งหน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกันจนกว่าข้อมูลที่ได้จากการให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอดีตชีวิตประวัติและการสัมภาษณ์จะมากพอและไม่มีอะไรใหม่ (Rich Enough) ซึ่งในงานวิจัยนี้ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 43 ราย ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลจะมีลักษณะร่วม 5 ประการ คือ (Spradley, 1979)

1) เข้าใจในวัฒนธรรมของตนเองเป็นอย่างดี (Through Enculturation) คือ ลักษณะของผู้ให้ข้อมูลที่ดีจะต้องผ่านกระบวนการธรรมชาติของการเรียนรู้ถึงวัฒนธรรมพิเศษของตน ซึ่งศักยภาพของผู้ให้ข้อมูลแต่ละคนจะแตกต่างกันไปในระดับของการเรียนรู้วัฒนธรรม

หรือโลกของเขา ผู้ให้ข้อมูลที่สามารทำให้ข้อมูลที่ดีนั้นมักจะผ่านเหตุการณ์และเรียนรู้โลกของตน เป็นเวลานานพอสมควร ทำให้เขาสามารถตอบคำถามได้อย่างมั่นใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้กำหนด คุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่าจะต้องเป็นผู้มีอิทธิพลหลากหลายทางเพศซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดองค์กรหนึ่งมานานกว่า 6 เดือน เพื่อที่เขาจะได้รับรู้และมีประสบการณ์จากการ ทำงานภายในองค์กรนั้นๆ เป็นอย่างดี

2) มีส่วนร่วมในเหตุการณ์หรือวัฒนธรรมปัจจุบัน (Current Involvement) คือ การเลือกผู้ให้ข้อมูลนั้นจะต้องพิจารณาว่าเขาอยู่ในสถานการณ์ปัจจุบัน (ไม่ใช่เคยอยู่) นั่นคือ จะต้องเลือกผู้ที่มีอิทธิพลหลากหลายทางเพศที่ปัจจุบันยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรใดองค์กร หนึ่ง ซึ่งเหตุผลในการเลือกผู้ให้ข้อมูลที่อยู่ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันก็เพราะ ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มนี้จะ ใช้ความรู้ ความเข้าใจ และความหมายในปัจจุบันมาอธิบายสิ่งที่เขารู้ได้อย่างชัดเจนและเป็น ปัจจุบัน

3) อยู่ในสภาพของวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากผู้วิจัย (An Unfamiliar Cultural Scene) คือ การที่ผู้ให้ข้อมูลอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากผู้วิจัยจะทำให้ผู้วิจัยสามารถตั้งจุด ที่น่าสนใจในการวิเคราะห์หรือออกมาได้มากขึ้น ทั้งนี้เพราะความแตกต่างดังกล่าวจะทำให้ผู้วิจัย สามารถรับรู้และดึงเอาสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลคิดว่าเป็นเรื่องธรรมดาหรือเป็นเพียงจุดเล็กๆ น้อยๆ มา เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาก็ได้เป็นอย่างดี

4) มีเวลาเพียงพอในการให้ข้อมูลเพื่อการวิจัย (Adequate Time) คือ การวิจัย ครั้งนี้เป็นกรวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งจะต้องใช้ระยะเวลาในการศึกษา จึงจำเป็นที่จะต้องเลือก ผู้ให้ข้อมูลที่ม่เวลาพอหรือผู้ที่สามารถติดตามข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง

5) ไม่ใช่ผู้วิเคราะห์ (Non-Analytic) คือ ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่จะใช้ภาษาและ ความคิดของตนเองในการอธิบายเหตุการณ์และการกระทำโดยไม่มีกรวิเคราะห์ถึงความหมาย หรือนัยสำคัญของเหตุการณ์เหล่านั้น ทั้งนี้ผู้วิจัยควรหลีกเลี่ยงผู้ให้ข้อมูลที่ทำตัวเป็นผู้วิเคราะห์ เสียเอง ทั้งนี้เพราะข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยนั้นควรจะเป็นข้อมูลตามความเป็นจริงมากกว่าข้อมูลที่ ผ่านการวิเคราะห์มาแล้ว

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเชิงคุณภาพเครื่องมือที่สำคัญที่สุดคือ ตัวผู้วิจัย เนื่องจากผู้วิจัยถือเป็น เครื่องมือหนึ่งที่จะได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยจึงมีการเตรียมตัวให้พร้อมในส่วน

ความรู้ โดยการทำความเข้าใจกับแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง สิทธิทางเพศ การจัดการความหลากหลายในองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีความเป็นธรรมชาติ ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการตีตรา เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดแนวคำถาม (Guideline) ให้มีความครอบคลุมมากที่สุด อันจะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลและอธิบายปรากฏการณ์ที่ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับการเตรียมความพร้อมในด้านการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากทฤษฎีและการฝึกปฏิบัติโดยการสัมภาษณ์เพื่อนสนิท และผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 3 คน โดยทำการสังเกต การบันทึกเทป การจดบันทึกข้อมูลภาคสนาม และการถอดเทป รวมถึงการเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เกิดทักษะในการเก็บรวบรวมข้อมูลให้มากที่สุด นอกจากนี้ผู้วิจัยได้เตรียมเครื่องมือต่างๆ ให้พร้อมสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เทปบันทึกเสียง สมุดโน้ต ปากกา และแนวคำถาม (Guideline) สำหรับการเก็บข้อมูลซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม โดยจะต้องมั่นใจได้ว่าอยู่ในสภาพใช้งานได้อยู่เสมอ

การวิจัยครั้งนี้ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และใช้วิธีการสัมภาษณ์ประกอบด้วย เนื่องจากเป็นวิธีการที่ผู้สัมภาษณ์และผู้ให้สัมภาษณ์สามารถโต้ตอบอธิบายจนเกิดความชัดเจน ชักถามจนเกิดความกระจ่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและสมบูรณ์ นอกจากนี้ผู้สัมภาษณ์ยังมีโอกาสสังเกตกิริยาท่าทาง รวมทั้งภาษาท่าทาง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ประกอบในการตีความหมาย และอธิบายถึงปรากฏการณ์ต่างๆ ได้ อันเป็นวัตถุประสงค์สำคัญยิ่งในการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงคุณภาพ (นิตยา ชูโต, 2551) โดยเลือกใช้การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) แบบมีแนวคำถาม (Guideline) ไว้ล่วงหน้า โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้ามาทำการประมวลและสรุปสิ่งที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตในการศึกษาเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แล้วจึงนำโครงร่างคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์มากำหนดรูปแบบคำถามที่ต้องการคำตอบที่เฉพาะเจาะจง เพื่อให้มีการสนทนาตอบข้อซักถามอย่างเป็นระบบ (Huberman & Miles, 1994) โดยจะเป็นการซักถามประเด็นหลักที่ผู้วิจัยกำหนดไว้เพียงไม่กี่ข้อเพื่อใช้เป็นแนวทางการสัมภาษณ์ และการติดตามซักถามเพิ่มเติม (Probe) เพื่อให้เกิดความชัดเจน และได้สาระสำคัญที่ผู้วิจัยจะนำมาประมวล/สรุป/เสนอในรายงานวิจัย (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547) แต่ทั้งนี้เป้าหมายไม่ได้อยู่ที่คำถามจากแบบ

สัมภาษณ์เท่านั้น หากรวมถึงข้อมูลที่ได้มานอกเหนือจากประเด็นคำถามที่กำหนดไว้ เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างอิสระ ซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจไม่ได้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้า จึงนับเป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการสำรวจข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลซึ่งมีความอ่อนไหวค่อนข้างมาก (Fontana & Frey, 1994) โดยดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร ความคิดเห็น ปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร Gordon & Langmaid (1990) เสนอว่าการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกควรใช้เวลาไม่น้อยกว่า 1 ชั่วโมง ใช้การบันทึกเสียงไม่ใช้การจดบันทึก ลักษณะข้อคำถามควรเป็นคำถามที่มีรูปแบบหรือกึ่งมีรูปแบบ และการให้สัมภาษณ์จะเป็นการตอบจากความรู้สึกส่วนลึกในจิตใจ

นอกจากนี้ยังได้รับความร่วมมือและความสนใจจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 4 ราย ที่พร้อมที่จะเปิดเผยตัวเองกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ จึงได้ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Groups Interviews) โดยใช้เวลานั้นๆ ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยการป้อนคำถามเกี่ยวกับหัวข้อวิจัย 2-3 ประเด็นให้กลุ่มตอบ คนในกลุ่มจะได้ยินคำตอบของคนอื่นๆ แล้วก็จะให้คำตอบที่เห็นด้วยเพิ่มเติม หรือขัดแย้งก็ได้ ในขณะที่ผู้วิจัยจะเป็นผู้สัมภาษณ์ ชักใช้ และตะล่อมกลุ่มเวลาให้มุมมองของทุกคนมีโอกาสสะท้อนออกมา พร้อมกับมีผู้ช่วยวิจัยคอยจดบันทึกปฏิบัติการได้ตอบและปฏิสัมพันธ์ของคนในกลุ่มไว้ นอกเหนือจากการบันทึกเสียง ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มจะเป็นข้อมูลที่ลุ่มลึกด้วยแง่มุมต่างๆ ของความคิดและประสบการณ์ของคนในกลุ่ม (Emic) (นิศา ชูโต, 2551) อีกทั้งยังสามารถใช้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่เรียกว่าวิธีการสามเส้า (Triangulation) ได้อีกด้วย

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ก่อนนำแนวคำถาม (Guideline) ไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 2 วิธี วิธีแรก คือ การให้ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์จำนวน 3 คน พิจารณาให้ความเห็น วิธีที่สอง คือ การนำแนวคำถามไปทดสอบกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจำนวน 3 คน หลังจากนั้นจึงทำการปรับแก้และนำเสนออาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์อีกครั้งก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

3.5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)

คือ การเก็บข้อมูลภาคสนาม หรือจากพื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นข้อมูลหลักในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ทั้งนี้เพราะการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกเป็นวิธีการที่เหมาะสมในเพศวิถีศึกษา เพราะผู้ศึกษาและผู้ให้ข้อมูลต้องสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ ความเชื่อถือศรัทธา ความเคารพซึ่งกันและกันมากกว่าการศึกษาในประเด็นอื่นๆ (พิมพวลย์ บุญมงคล, 2551) โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศโดยมีผู้ช่วยวิจัยเข้าร่วมด้วย และทำการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสนทนาด้วยเทปบันทึกเสียงและสังเกตพฤติกรรมของกลุ่มตัวอย่างไปพร้อมกันด้วย ทั้งนี้จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1-2 ชั่วโมง ซึ่งไม่รวมถึงการพูดคุยเพื่อสร้างความสนิทสนมและการเข้าร่วมหรือทำกิจกรรมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้เพราะการสร้างคามสนิทสนมโดยการเข้าร่วมทำกิจกรรมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารร่วมกันหรือการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่ม อันจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถสังเกตและเก็บข้อมูลว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกล่าวถึงประเด็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานของพวกเขาอย่างไรบ้าง อีกทั้งยังทำให้ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหล่านี้ได้โดยง่าย ทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือ ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์ข้อมูลอยู่บนพื้นฐานของข้อเท็จจริงมากที่สุด ทั้งนี้เพราะการจะได้ข้อมูลหรือไม่ ข้อมูลจะมีหรือไม่มีคุณภาพ ลึกซึ้งและละเอียดอ่อนมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์บรรยากาศ กระบวนการต่อรองที่ลื่นไหลเป็นธรรมชาติ วิธีถามคำถาม โดยจะใช้แนวคำถามที่มีหัวข้อกว้างๆ ก่อนแล้วจึงค่อยๆ ซักไซ้ไล่เลียงเจาะเอาข้อมูลในระดับลึกๆ ต่อไป (นิตา ชูโต, 2551)

เมื่อทำการสัมภาษณ์แล้วเสร็จในแต่ละครั้งผู้วิจัยจะกลับมาบันทึกข้อมูลและถอดเทปการสนทนาในครั้งนั้นๆ ทันทีเพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความละเอียดครบถ้วน และประกอบไปด้วยอารมณ์และความรู้สึกที่ผู้วิจัยได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์ให้มากที่สุด และเนื่องจากผู้วิจัยเป็นเพศชายซึ่งอาจไม่สามารถสร้างความสนิทสนมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งเป็นเพศหญิงได้เท่าที่ควร ในการสัมภาษณ์จึงมีผู้ช่วยวิจัยซึ่งเป็นเพศหญิงคอยช่วยเหลือและสร้างความสนิท

สนมคุ้นเคยกับกลุ่มดังกล่าว อันจะทำให้ข้อมูลที่ได้มีความเที่ยงตรงยิ่งขึ้น อันเนื่องมาจากผู้ให้สัมภาษณ์จะรู้สึกคุ้นเคยกับผู้วิจัยจนมีพฤติกรรมและการแสดงออกที่เป็นธรรมชาติ ที่เรียกว่า Phenomenological Validity (สุภางค์ จันทวานิช, 2549) ทั้งนี้ก่อนที่จะทำการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะอธิบายรายละเอียดของการสัมภาษณ์ อันจะทำให้ผู้ถูกสัมภาษณ์เข้าใจถึงความต้องการในการสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์จะเริ่มจากคำถามทั่วๆ ไปก่อนคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคล เพราะคำถามเกี่ยวกับรายละเอียดส่วนบุคคลอาจจะทำให้ผู้ให้สัมภาษณ์รู้สึกอึดอัด ซึ่งจะมีผลทำให้เขาระมัดระวังตัวหรือไม่อยากให้ความร่วมมือในการสัมภาษณ์ได้ (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2547) โดยดำเนินการสัมภาษณ์ในเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2552 ณ สถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกที่จะให้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ในกรณีที่มีข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างมีความน่าสนใจเป็นพิเศษก็จะทำการสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างรายนั้นๆ เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ของกลุ่มตัวอย่างรายนั้นๆ เพิ่มเติมเพื่อตรวจสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล

3.5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)

คือ การเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary) โดยการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ซึ่งประกอบด้วย นโยบาย แผนงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เอกสารทางวิชาการ รายงานวิจัย บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ ตลอดจนรายงานการประชุมต่างๆ ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อันจะทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร ความคิดเห็น ปัญหา ตลอดจนอุปสรรคในการสร้างการยอมรับและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นในองค์กร

3.6 การตรวจสอบข้อมูล

งานวิจัยชิ้นนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) ซึ่งเป็นการพิสูจน์ว่าข้อมูลที่ผู้วิจัยได้มานั้นถูกต้องหรือไม่ โดยตรวจสอบจากช่วงเวลา สถานที่ และบุคคลที่แตกต่างกัน ซึ่งจะต้องได้ข้อมูลที่ตรงกัน และจะใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) ควบคู่ไปด้วย โดยการมีผู้ช่วยวิจัย อันจะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าผู้วิจัยและผู้ช่วยวิจัยได้ข้อมูลเหมือนกันอย่างไร นอกจากนี้เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้นถูกต้อง จึงใช้วิธีการเช่นเดียวกับ Whyte (1955, อ้างถึงใน สุภางค์ จันทวานิช, 2549) ซึ่งใช้ในงานวิจัยเรื่อง Street Corner

Society โดยการซักถามผู้ให้ข้อมูลถึงสิ่งที่ผู้วิจัยได้จากการสัมภาษณ์และตีความหมาย และเมื่อเขียนรายงานวิจัยเสร็จสิ้นก็ให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านบททวนว่าข้อมูลและการตีความหมายนั้นมีความเที่ยงตรงหรือไม่ แล้วจึงแก้ไขเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งจะมีผลต่อการรับรองความเชื่อถือได้ของข้อมูลเพราะช่วยให้เกิดมุมมองใหม่ ช่วยให้เกิดการตีความใหม่เนื่องจากการตีความเดิมเป็นไปเพราะผู้วิจัยไม่มีความรู้เกี่ยวกับเรื่องที่ศึกษาดีพอ (สุภางค์ จันทวานิช, 2549ก) ทั้งยังช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นในการวิเคราะห์และสรุปผลวิจัยได้อีกด้วย

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยนี้ทำโดยนำข้อมูลทั้งหมดที่ได้รับจากผู้ให้ข้อมูลที่รวมถึงประวัติส่วนตัว ทศนคติ ค่านิยม ความต้องการ รวมถึงบริบทด้านสภาพแวดล้อมมาประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานในการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อให้ความหมายกับข้อมูลที่ได้มา โดยใช้วิธีการจำแนกประเภทข้อมูล (Typological Analysis) ซึ่งเป็นการจัดข้อมูลให้เป็นหมวดหมู่หรือประเภท โดยใช้เกณฑ์คุณลักษณะที่ข้อมูลนั้นมีอยู่ร่วมกันเป็นตัวจำแนก และวิธีการสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) ซึ่งเป็นวิธีการสร้างข้อสรุปทั่วไปที่แสดงความเชื่อมโยงระหว่างตัวแปรตั้งแต่สองตัวขึ้นไป โดยใช้กรณีศึกษาหรือแหล่งข้อมูลเฉพาะจำนวนหนึ่งเป็นหลัก แล้วกล่าวอ้างความจริงทั่วไปขึ้นจากความจริงเฉพาะของข้อมูลชุดดังกล่าว โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลบันทึก ทั้งนี้เพราะการสร้างข้อสรุประดับนี้ไม่ต้องการข้อมูลที่สลับซับซ้อนมาก ใช้เพียงบันทึกภาคสนามที่ผู้วิจัยจดจากการสังเกตหรือสัมภาษณ์ หรือใช้ข้อมูลเอกสารที่มีผู้บันทึกไว้ก็สามารถนำมาสร้างข้อสรุปได้ (สุภางค์ จันทวานิช, 2549ก) โดยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

3.7.1 การจัดทำและจัดเก็บข้อมูล (Data Entry & Storage)

ผู้วิจัยถอดคำพูดจากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในลักษณะของการพิมพ์ข้อความเพื่อความสะดวกในการนำมาวิเคราะห์ภายหลัง ซึ่งผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยไม่ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

3.7.2 การแจกแจง

เป็นขั้นตอนที่ทำให้ข้อมูลมีสภาพเป็นเชิงปริมาณ โดยการนับจำนวนครั้งของคำหรือแนวคิดที่ปรากฏอยู่ในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งในการนับจำนวนคำและแนวคิดในการ

วิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยใช้ความระมัดระวังและตรวจสอบที่มาของตัวเลขดังกล่าว เช่น ถ้าค่าๆ หนึ่งปรากฏหลายครั้งในข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ทั้งหมด ที่มาของจำนวนดังกล่าวเกิดจาก คนจำนวนมากใช้ค่าดังกล่าว หรือเป็นเพราะคนๆ เดียวใช้ค่านั้นหลายครั้ง ทั้งนี้การตรวจสอบ ดังกล่าวทำให้การอ่านและการตีความข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ถูกต้อง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐ สิ้นธุ์, 2547)

3.7.3 การหาความคล้ายคลึงของข้อมูล

เป็นการเปรียบเทียบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างคนหนึ่งกับอีกคนหนึ่ง เพื่อหาลักษณะที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันของข้อมูลทั้งสองชุด แล้วจึงขยายขอบข่ายของการหา ความคล้ายคลึงไปยังข้อมูลชุดต่อไป ซึ่งการโยงความคล้ายคลึงต่อไปเรื่อยๆ นี้ช่วยให้นักวิจัย สามารถนำข้อสรุปย่อยหลายชุดมาบูรรวมเป็นข้อสรุปที่ใหญ่ขึ้น จนได้แบบแผนของข้อมูลใน เรื่องที่คล้ายคลึงกันด้วย (สุภาวงศ์ จันทวานิช, 2549ก)

3.8 จริยธรรมในการวิจัย

ผู้วิจัยคำนึงถึงจรรยาบรรณของนักวิจัยและการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลโดยเฉพาะ อย่างยิ่งกลุ่มที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ โดยคำนึงถึงความสมัครใจในการให้ข้อมูล ผู้วิจัยจะแจ้ง ข้อมูลเกี่ยวกับสิทธิในการตัดสินใจเข้าร่วมในการวิจัย และในระหว่างการสัมภาษณ์หากผู้ให้ สัมภาษณ์ไม่พร้อมที่จะให้ข้อมูลก็สามารถที่จะปฏิเสธหรือออกจากกรวิจัยได้ตลอดเวลา โดย จะไม่มีผลกระทบหรือก่อให้เกิดความเสียหายใดๆ ต่อผู้ให้สัมภาษณ์และบุคคลที่เกี่ยวข้อง โดย คำนึงถึงหลักการสำคัญ 5 ประการคือ

3.8.1 การเคารพความเป็นส่วนตัว (Privacy)

ผู้วิจัยเคารพความเป็นส่วนตัว ความคิดเห็น ความรู้สึก และทัศนคติซึ่งเป็นข้อมูลที่เป็น ความลับของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นที่อาจกระทบต่อความรู้สึกและความ เป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ นอกจากนี้ผู้วิจัยพยายามรักษาบรรยากาศในการสัมภาษณ์ให้มี ความเป็นส่วนตัว หลีกเลี่ยงไม่ให้มีสิ่งรบกวนขณะสัมภาษณ์ ให้การสนทนาซักถามดำเนินไป อย่างเป็นธรรมชาติ โดยระมัดระวังกิริยา ให้เกียรติ และมีความจริงใจ เพื่อสร้างความไว้วางใจให้ เกิดขึ้น โดยจะไม่ก้าวล่วงและละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์โดยคำนึงถึงความ ต้องการและความสบายใจของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นสำคัญ ผู้วิจัยหลีกเลี่ยงการใช้ภาษาที่แฝงด้วย

อคติทางเพศหรือทัศนคติเชิงลบในเรื่องเพศ โดยพยายามใช้คำที่เป็นกลางในการพูดคุย (มฤดี ลาพิมล, พิมพวัลย์ บุญมงคล, ศรีนยา สิงห์ทองวรรณ, อุไรรัตน์ หน้าที่ใหญ่ และรณภูมิ สามีคคีคา รมย์, 2551) สำหรับห้องที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นสถานที่ที่ผู้ให้สัมภาษณ์สะดวกที่จะให้ สัมภาษณ์

3.8.2 การรักษาความลับ (Confidentiality)

ผู้วิจัยสัญญาว่าจะปกปิดความลับและปกป้องความเป็นส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์ สำหรับการบันทึกเทปนั้นต้องได้รับความยินยอมจากผู้ให้สัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้อธิบายให้ผู้ให้ สัมภาษณ์ทราบว่าเพื่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาและความถูกต้องของข้อมูลจึงจำเป็นต้องมี การบันทึกเทปการสนทนา ซึ่งเมื่อผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแล้วเสร็จก็ได้ลบข้อมูลในเทปทั้งหมด นอกจากนี้ผู้วิจัยจะไม่ระบุชื่อและสถานที่ทำงานจริงของผู้ให้สัมภาษณ์ในรายงานวิจัย ทั้งนี้ เพราะอาจก่อให้เกิดความรู้สึกอับอาย หรือผลกระทบทางด้านจิตใจ สังคม และเศรษฐกิจและ ผู้ให้สัมภาษณ์ได้

3.8.3 การให้ความยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Informed Consent)

ผู้วิจัยได้จัดเตรียมแบบฟอร์มยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและเต็มใจ (Informed Consent Form) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างลงนาม ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างไม่สะดวกที่จะลง นามในแบบฟอร์มดังกล่าวเพราะเกรงจะเป็นหลักฐานที่ระบุตัวตนของกลุ่มตัวอย่างก็สามารถให้ ความยินยอมด้วยวาจาก็ได้ (สมทรง ฅ นคร และวีระชัย โควสุวรรณ, 2547)

3.8.4 การอธิบายโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (Debriefing)

ผู้วิจัยได้อธิบายให้กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบรายละเอียดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการ วิจัย ได้แก่ หัวข้อเรื่องที่จะทำวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการวิจัย เหตุผลที่เชิญชวนเข้าร่วม โครงการวิจัย ระยะเวลาที่ท่านต้องให้ความร่วมมือในการวิจัย ประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจาก การวิจัยทั้งต่อท่านและบุคคลอื่น ความเสี่ยงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นกับท่านในการเข้าร่วมการวิจัย การรักษาความลับของข้อมูลต่างๆ ที่ได้รับจากท่านในการวิจัย สิทธิของท่านที่จะถอนตัวจาก โครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ

3.8.5 ผลประโยชน์ การแลกเปลี่ยนและแบ่งปัน (Benefits and Reciprocity)

ผู้วิจัยได้แจ้งให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัยนี้ รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นทั้งต่อกลุ่มตัวอย่างและบุคคลอื่น ซึ่งหากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้หนึ่งซึ่งถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน เขาก็จะได้รับคำแนะนำกว้างๆ จากผู้วิจัยเพื่อที่จะสามารถรับมือและจัดการกับปัญหาที่ต้องเผชิญอยู่ได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม นอกจากนี้ผู้วิจัยได้มอบหนังสือซึ่งมีเนื้อหาทางด้านสิทธิมนุษยชนและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนะนำหน่วยงานหรือองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างสามารถขอคำปรึกษาหรือความช่วยเหลือ อันได้แก่ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย องค์กรบางกอกเรนโบว์ กลุ่มอัญจารี เป็นต้น และถึงแม้กลุ่มตัวอย่างอาจจะไม่ได้รับประโยชน์โดยตรงจากงานวิจัยนี้ เพราะไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานก็ตาม แต่กลุ่มตัวอย่างก็ได้มีส่วนร่วมในงานทางวิชาการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นในวงกว้างต่อไป