



ใบรับรองสารนิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงาน
ของพนักงานหญิง

โดย นางสาวอรอนงค์ สิทธีวนิชย์

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

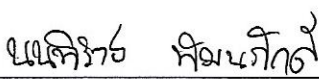

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)


หัวหน้าภาควิชามนุษยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เต็มเพชร สุขคณาภิบาล)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์


ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา)


กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล)


กรรมการ
(อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี)

ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและ
ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

นางสาวอรอนงค์ สิทธิวิชย์

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2561

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ชื่อ : นางสาวอรอนงค์ สิทธิวิชย์
ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกลักขโมย
ทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง
สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
ปีการศึกษา : 2561

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานและการจัดการในการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็น พนักงานหญิงของบริษัทเอกชน รวมจำนวน 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) การจัดการในการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.40$, $SD = 0.384$) ส่วนขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.423$) 2) การจัดการในการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศ และขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .421$)

(สารนิพนธ์มีจำนวนทั้งสิ้น 95 หน้า)

คำสำคัญ : การจัดการในการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศ ขวัญในการปฏิบัติงาน พนักงานหญิง



อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์หลัก

Name : Miss Aonanong Sitthiwani
Master Project Title : Relationship between Sexual Harassment Prevention Management and Work Morale of Female Employees
Major Field : Industrial and Organizational Psychology
King Mongkut's University of Technology North Bangkok
Master Project Advisor : Associate Professor Dr. Manop Chunin
Academic Year : 2018

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the level of relationship between work morale and The sexual harassment prevention management of female employees, and 2) to study relationship between The sexual harassment prevention management and work morale of female employees. The samples used in the study were 270 female employees. Data were collected by questionnaires. Frequency, average, percentage and standard derivation and Pearson's correlation coefficient were used to analyze the data.

The results revealed that 1) The sexual harassment prevention management was at low level ($\bar{X} = 2.40$, $SD = 0.384$) while work morale of female employees was at high level ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.423$) 2) Sexual harassment prevention management and work morale of female employees related positively at a statistical significance level of .01. ($r = .421$)

(Total 95 pages)

Keywords : Sexual Harassment Prevention Management, Work Morale, Female Employees



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยได้รับความความกรุณาและช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ที่ได้ให้คำแนะนำคำปรึกษาติดตามความก้าวหน้าและคอยช่วยเหลือแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ พร้อมทั้งได้ให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ด้วยความรักและเอาใจใส่ตลอดมา ตลอดระยะเวลาการดำเนินการวิจัย และได้รับความกรุณาจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ดังจะขอกล่าวถึงไว้ดังนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ราชันย์ บุญธิมา ประธานกรรมการสอบป้องกันสารนิพนธ์อาจารย์ ดร. นนทิรัตน์ พัฒนภักดี กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ในความกรุณาให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ รวมถึงการสละเวลาในการเป็นกรรมการสอบจนกระทั่งสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ชวณีย์ พงศาพิชญ์ อาจารย์ ดร.นนทิรัตน์ พัฒนภักดี และรองศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น และการประเมินคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณเจ้าของเอกสาร งานวิจัย หนังสือ และบทความทุกท่าน ที่ได้นำมาอ้างอิงในการทำสารนิพนธ์ในครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้สั่งสอนประสิทธิ์ประสาทความรู้ต่าง ๆ ให้แก่ ผู้วิจัย ตลอดระยะเวลาในการศึกษา

ขอขอบคุณ พี่น้องและรุ่นพี่ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การภาคพิเศษ รุ่น 15 ทุกท่าน สำหรับมิตรภาพที่ดี และกัลยาณมิตรที่มีได้เอยนามในที่นี้ ที่ให้กำลังใจและมีส่วนช่วยในการทำสารนิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา เพื่อนสนิท และเพื่อนร่วมงาน ที่ให้ความช่วยเหลือเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัยตลอดมาในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้และผู้มีพระคุณทุกท่านดังกล่าวข้างต้นเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในการได้รับความอนุเคราะห์ ส่งผลให้สารนิพนธ์ของผู้วิจัย ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี จึงขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

อรอนงค์ สิทธิวิเศษย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 ขอบเขตการวิจัย	2
1.4 นิยามศัพท์	3
1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย	4
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน	5
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการในการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศ	13
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
2.4 ที่มาของสมมติฐาน	26
2.5 สมมติฐานการวิจัย	28
2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	28
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	29
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	29
3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย	30
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	33
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	36
บทที่ 4 ผลการวิจัย	37
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	38
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	48
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	53
5.1 สรุปผลการวิจัย	53
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	56
5.3 ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก ก	69
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์	70
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์	71
ภาคผนวก ข	75
การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	76
ภาคผนวก ค	79
ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	80
ภาคผนวก ง	87
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย	88
ประวัติผู้วิจัย	95

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	30
3-2 ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	32
3-3 ข้อคำถามของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	33
3-4 เกณฑ์การให้คะแนนขวัญในการปฏิบัติงาน	33
3-5 ข้อคำถามของแบบสอบถามการจัดการการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	34
3-6 เกณฑ์การให้คะแนนการจัดการการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	35
4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ	38
4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสถานภาพการสมรส	38
4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา	39
4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	39
4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	40
4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง โดยรวมและรายด้าน	41
4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ จำแนกเป็นรายข้อ	41
4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ	42
4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกเป็นรายข้อ	43
4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิง โดยรวมและรายด้าน	43
4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิงด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ จำแนกเป็นรายข้อ	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการ ถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิงด้านการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายข้อ	45
4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการ ถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิงด้านสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายข้อ	46
4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการ ถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิงด้านการมีนโยบาย จำแนกเป็นรายข้อ	47
4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญใน การปฏิบัติงานของพนักงานหญิง	48
4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการ เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับ ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง	49
4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการ ฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง	49
4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้าน สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง	50
4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมี นโยบายกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง	51
5-1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	55
ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน	76
ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	77
ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของขวัญในการปฏิบัติงาน	80
ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการจัดการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	82

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
ค-3	ค่าความเชื่อมั่นของขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน	84
ค-4	ค่าความเชื่อมั่นของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ โดยรวมและรายด้าน	85

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	28

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานมีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งส่วนใหญ่เป็นการคุกคามทางวาจา การสัมผัสทางกาย รวมถึงการแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศอีกด้วย ซึ่งการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นภัยเงียบที่ไม่ปรากฏความจริงให้สังคมได้รับรู้ อาจเป็นเพราะคนส่วนใหญ่มองว่าเหตุการณ์การคุกคามทางเพศต่อสตรีในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาที่ไม่รุนแรง หรือเพื่อรักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของตัวบุคคลหรือองค์กร แต่ในปัจจุบันการรายงานข่าวเรื่องการคุกคามทางเพศต่อสตรีในที่ทำงานปรากฏต่อสังคมมากขึ้น ทำให้คนในสังคมเริ่มวิตกกังวลและหันมาตระหนักเกี่ยวกับเหตุการณ์การคุกคามที่เกิดขึ้น (ทิพย์วรรณ, 2552)

รายงานวิจัยขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศแห่งสหประชาชาติ (International labor organization) ระบุว่า การถูกคุกคามทางเพศมีผลต่อสุขภาพและอารมณ์ ผู้ถูกระทำจะมีความเครียด มีอาการปวดศีรษะ วิตกกังวล สูญเสียความภาคภูมิใจในตนเอง ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศไม่เพียงแต่ส่งผลกระทบต่อตัวตนของผู้ถูกระทำ แต่ยังมีผลกระทบต่อการทำงาน เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ผลผลิตตกต่ำเนื่องจากต้องขาดงานบ่อย เพราะผู้ถูกระทำจะหลีกเลี่ยงการประชุมที่มีผู้บริหารหรือหัวหน้างานที่กระทำการคุกคามทางเพศอยู่ด้วย และหลีกเลี่ยงการพบปะกับลูกค้าที่กระทำการคุกคามทางเพศ ซึ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานในองค์กร ประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพของงานอย่างมาก และหากมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานบ่อย ๆ สิ่งนี้ย่อมเป็นตัวชี้วัดว่าสังคมไม่มีความเสมอภาคระหว่างหญิงชาย (วณิ บางประภา, 2547)

แม้ว่าการคุกคามทางเพศจะแผ่ขยายไปในหลายองค์กร แต่กลับพบว่า มีผู้ที่ประสบกับเหตุการณ์คุกคามทางเพศจำนวนน้อยที่ทำการร้องเรียนอย่างเป็นทางการ โดยส่วนใหญ่เลือกวิธีการตอบสนองต่อการคุกคามโดยการเพิกเฉย และหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหา ซึ่งการที่ผู้ถูกคุกคามยอมอดทนกับสภาพการเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ กลับยิ่งทำให้ปัญหานั้นรุนแรงมากขึ้น จากการศึกษาของ U.S. Merit System Protection Board (U.S. Merit Systems Protection Board report, 2011) จากการสุ่มตัวอย่างพบว่า ประมาณ 25% ของผู้หญิงมีการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงที่ทำงานด้วยการลาออก

การคุกคามทางเพศเป็นพฤติกรรมที่ส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกาย และจิตใจของพนักงานหรือคนในองค์กรนั้น ๆ ซึ่งสามารถลดขวัญ และกำลังใจในการทำงาน อาจส่งผลทำให้ผลิตภาพ (Productivity) ของงานในองค์กรได้รับผลกระทบไปด้วย (ธีรพงษ์, 2544) ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอเพราะถ้าการบำรุงขวัญที่ดีจะทำให้มีการสร้างผลงานที่มีคุณภาพให้แก่หน่วยงาน จึงต้องมีการเสริมสร้างขวัญและบำรุงขวัญของพนักงาน เพื่อรักษาเสถียรภาพของผู้ปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับสูงตามความต้องการ และส่งผลไปถึงประสิทธิภาพของงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (ศิริพร, 2540) องค์กรควรจะมีมาตรการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหากล่วงละเมิดและ คุกคามทางเพศในการทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงานอย่างจริงจัง

เนื่องจากในเขตสโลมมีบริษัทและหน่วยงาน ทั้งเอกชน รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานเหล่านี้ มีพนักงานหญิงมาปฏิบัติงานเป็นจำนวนมาก พนักงานหญิงส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานตามตึกและสำนักงานในออฟฟิศต่าง ๆ ด้วยภาระงานที่แตกต่างกันและสภาพแวดล้อมในเมืองใหญ่อาจจะทำให้ต้องทำงานล่วงเวลาหรือเวลาเข้า-ออกงานในยามวิกาล จึงมีความเป็นไปได้ที่พนักงานเหล่านี้จะตกอยู่ในกลุ่มเสี่ยงการถูกคุกคามทางเพศ

ดังนั้น จากความสำคัญข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ และขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน เพื่อนำผลการศึกษานี้มาเป็นแนวทางในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและเป็นการเสริมสร้างขวัญให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงาน

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับขวัญในการปฏิบัติงานและการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานหญิงของบริษัทเอกชน ซึ่งตั้งอยู่บนถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เนื่องจากหัวข้อของการวิจัยในครั้งนี้ยากที่จะทำการส่งแบบสอบถามไปยังบริษัทต่าง ๆ โดยตรง เนื่องจากหัวข้อการวิจัยมีข้อความไปในแนวทางลบ อาจจะทำให้ทางบริษัทไม่สะดวกที่จะเปิดเผยและให้ข้อมูลกับทางผู้วิจัย ผู้วิจัยจึงใช้การเลือกแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling Method) ในแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) คือการเข้าไปเก็บข้อมูลยังสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานหญิงบริษัทเอกชน ซึ่งตั้งอยู่บนถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร และเดินผ่านบริเวณทางเชื่อมรถไฟฟ้า BTS กับห้างสรรพสินค้าสยามคอมเพล็กซ์ และยังฝากให้พนักงานเหล่านั้นนำไปให้เพื่อนร่วมงานในบริษัทช่วยตอบแบบสอบถามตามจำนวนที่สะดวก ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 270 คน

1.3.2 ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

งานวิจัยนี้ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ และขวัญในการปฏิบัติงาน ของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน ซึ่งตั้งอยู่บนถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยได้แก่

ตัวแปรที่ 1 คือ การจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศประกอบด้วย

1. ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
2. ด้านการฝึกอบรม
3. ด้านสภาพแวดล้อม
4. ด้านการมีนโยบาย

ตัวแปรตัวที่ 2 คือ ขวัญในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1. ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ
2. ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

1.3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้กำหนดระยะเวลาของการวิจัยตั้งแต่เดือน ตุลาคม 2561 - มีนาคม 2562

1.4 นิยามศัพท์

1.4.1 การจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ (Sexual harassment prevention management) หมายถึง มาตรการหรือวิธีการจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการถูกละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.4.1.1 ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Enhance knowledge and understanding)

หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกละเมิดทางเพศของแต่ละบุคคล หรือผ่านกระบวนการรณรงค์เรียนผ่านนายจ้าง

1.4.1.2 ด้านการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การให้ความชัดเจนเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มาในรูปแบบเป็นมิตรและพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศ

1.4.1.3 ด้านสภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีในองค์กรอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้พนักงานหญิงรู้สึกหวาดระแวงในขณะปฏิบัติงาน

1.4.1.4 ด้านการมีนโยบาย (Policy) หมายถึง การอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ของนายจ้างและลูกจ้าง

1.4.2 ขวัญในการปฏิบัติงาน (Morale) หมายถึง สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอิทธิพลแรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานแบ่งออกเป็น 3 ด้านดังนี้

1.4.2.1 ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ (Valued) หมายถึง การรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าสำหรับองค์กรและตนเอง มีความเป็นอิสระโดยใช้การสื่อสารที่ดี ได้รับการยกย่องชื่นชม

1.4.2.2 ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย (Future and goal) หมายถึง ในการรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ มองเห็นอนาคตในหน้าที่การงานได้ชัดเจน มีความมั่นคง ท้ายทาย มีการพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและมั่นใจว่างานที่ทำอยู่จะประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย

1.4.2.3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal relations) หมายถึง การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันมีความสามัคคี ช่วยเหลืองานผู้อื่น เกิดการร่วมมือกัน ผู้อื่นให้การสนับสนุนในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง

1.4.3 พนักงานหญิง หมายถึง บุคลากรเพศหญิงที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเอกชน ตั้งอยู่บนถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

1.5 ประโยชน์ของผลการวิจัย

1.5.1 ได้ทราบถึงระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพศหญิง เพื่อเพิ่มระดับการจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศและระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

1.5.2 ทราบความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลผลการวิจัยที่ได้เป็นแนวทางให้พนักงาน และบุคคลทั่วไป นำมาใช้ในการเผชิญปัญหาการถูกละเมิดทางเพศได้อย่างถูกต้อง และยังเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารหรือผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง ในการสร้างมาตรการรองรับปัญหาการถูกละเมิดทางเพศ เพื่อเพิ่มขวัญที่ดีในการปฏิบัติงานของพนักงาน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานบนพื้นฐานของแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีหัวข้อลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 ที่มาของสมมติฐาน
- 2.6 สมมติฐานการวิจัย
- 2.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญเป็นสิ่งสำคัญซึ่งเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพระหว่างหน้าที่การทำงานกับพนักงานและฝ่ายจัดการหรือบริษัท หากไม่มีพนักงานที่มีความพอใจให้ความร่วมมือและมีสิ่งจูงใจในตนเองแล้ว ถึงแม้จะมีการวางแผนการปฏิบัติที่ดี มีเครื่องจักร เครื่องมือที่ดีเพียงใด บริษัทนั้น ๆ ก็ไม่สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.1 ความหมายของขวัญและขวัญในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้ให้ความหมายดังนี้

Stagner (2501) กล่าวว่าขวัญกำลังใจหมายถึงอารมณ์ที่ส่งผลกับงานหรือองค์กร และรวมถึง “ความพึงพอใจในงาน” ส่วนประกอบที่สำคัญ มันจะปรากฏชัดขึ้นเมื่ออยู่กับผู้คนในองค์กร ในการตอบสนองต่อความพึงพอใจในงานเพื่อรับอารมณ์ของขวัญกำลังใจของงาน

Viteles (1953 อ้างถึงใน Fish, 2017) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจคือ “ทัศนคติของความพึงพอใจกับความปรารถนาเพื่อดำเนินการทำงานต่อและเต็มใจที่จะต่อสู้เพื่อเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์กรนั้น ๆ

เสนาะ (2534) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางใจที่สะท้อนให้เห็นถึงการปฏิบัติงานของบุคคล หรือเป็นความรู้สึกที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงานต่อการปฏิบัติงาน เช่น อารมณ์ ความกระตือรือร้น ความหวัง และความตั้งใจ ขวัญจึงเป็นสภาพอย่างหนึ่งของจิตใจที่เกิดขึ้นจากภายในตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล แต่มีอิทธิพลภายนอกบังคับสภาพทางจิตใจนี้ จะเป็นสิ่งกำหนดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่มีผลโดยตรงต่อเป้าหมายในการปฏิบัติงานของบุคคลและการปฏิบัติงานขององค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง

ขวัญ เป็นอาการที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ขวัญจะมีผลต่อความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่ม ความสำเร็จของงาน ค่าใช้จ่าย และระเบียบวินัยขององค์การ

วรกัญญา (2539) ขวัญ หมายถึงความรู้สึกของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีต่อสภาพการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ ความรู้สึกนั้นอาจเป็นความรู้สึกที่เกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศของหน่วยงาน ผลตอบแทนที่ควรจะได้รับ อันจะส่งผลกระทบต่อความกระตือรือร้น ความตั้งใจ ความพึงพอใจ ความร่วมมือ และความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

นคร (2542 อ้างถึงใน ไพรซ์, 2546) กล่าวว่า “ขวัญ” เป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่างและขวัญที่ดีเกี่ยวกับการทำงาน คือ ความตั้งใจของทุกคนที่จะทำงานโดยอุทิศเวลาและร่างกายของตนเพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

ราชบัณฑิตยสภา (2551) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง สติและความมีชีวิตชีวา เป็นสิ่งที่ไม่มีความตัวตน แต่เชื่อกันว่ามีอยู่ประจำชีวิตของคนมาตั้งแต่เกิด ถ้าขวัญดี ขวัญอยู่กับตัวคนก็จะมีความเป็นปกติสุข ควบคุมอารมณ์ได้ ถ้าตกใจมาก ๆ ก็จะเกิดอาการ ขวัญหนี ขวัญแวน ขวัญบิน ขวัญหาย หรือ เสียขวัญ

ทิววรรณ (2550) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง ทศนคติของบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแล้วแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในการทำงาน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ขวัญในการปฏิบัติงาน (Work Morale) หมายถึง สภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับอิทธิพล แรงกดดันหรือสิ่งเร้าจากปัจจัยหรือสภาพแวดล้อมในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงาน

2.1.2 ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน

Peterson Park and Sweeney (2008 อ้างถึงใน Fish, 2017) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจบ่งบอกถึงความเป็นอยู่ที่ดีของแต่ละบุคคลและการรวมกลุ่ม เนื่องจากลักษณะการโต้ตอบของสภาพแวดล้อมการทำงานและการสื่อสารในเชิงบวกมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้น เพื่อเสริมสร้างขวัญกำลังใจโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อการสื่อสารของเพื่อนร่วมงานแสดงถึงการชื่นชมที่ออกมาจากใจที่แท้จริงไม่ใช่ทางวาจา

สมพงษ์ (2523 อ้างถึงใน วรกัญญา, 2539) กล่าวว่า ในการศึกษาพิจารณาเกี่ยวกับขวัญในการทำงานอาจแยกพิจารณาได้ 2 ประการคือขวัญของแต่ละบุคคล (Individual Morale) และหมู่คน (Group Morale) ขวัญทั้งสองประเภทนี้จะเกี่ยวพันกันจนยากที่จะแยกได้ แต่ถ้าที่ใดมีขวัญของหมู่คณะต่ำ ขวัญของแต่ละบุคคลในส่วนรวมจะต่ำลงด้วย ทั้งนี้เพราะขวัญเป็นกำลังใจของแต่ละบุคคลแต่ละหน่วยที่ประกอบขึ้นเป็นองค์การ ดังนั้นขวัญของหมู่คณะหรือองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานอย่างมาก เพราะขวัญที่ดีจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานมากมาย ดังนี้

1. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สร้างความจงรักภักดี เชื่อสัตย์ เชื่อมั่น และศรัทธาต่อองค์กร
3. เกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับเกิดผล ในด้านการควบคุมความประพฤติของพนักงาน
4. เสริมสร้างวามเข้าใจอันดี ระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. เกื้อหนุนและจูงใจให้สมาชิกของหมู่คณะ หรือองค์กรเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรและทำให้เกิดพลังสามัคคีอันจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายขององค์กรได้ อุทัย (2531) กล่าวถึงความสำคัญของขวัญไว้ว่า ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานอย่างสมานฉันท์ ขวัญจะสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กรให้เกิดขึ้นแก่เจ้าหน้าที่ทุกคน จะเกื้อหนุนให้ระเบียบข้อบังคับขององค์กรเกิดผลในการควบคุม ความประพฤติของบุคคล กล่าวคือ เจ้าหน้าที่ที่อยู่ในระเบียบวินัย ขวัญจะสร้างสามัคคีธรรมขึ้นในหมู่คณะและก่อให้เกิดพลังร่วม จะเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในองค์กรกับนโยบายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ขวัญจะจูงใจให้เจ้าหน้าที่ในองค์กร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร และมีความคิดสร้างสรรค์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร และขวัญจะทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นคงทางใจพร้อมทำงานอยู่กับองค์กรนานเท่านาน

กวี (2539 อ้างถึงใน ไพรัช , 2546) กล่าวว่า ขวัญที่ดีจะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การผลิตสูงขึ้น ส่งเสริมให้คนตั้งใจทำงาน ซึ่งสรุปความสำคัญของขวัญไว้ ดังนี้

1. ขวัญจะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
2. ขวัญจะช่วยสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร
3. ขวัญจะเกื้อกูลให้มีระเบียบ ข้อบังคับ เกิดผลทำให้พนักงานมีวินัย
4. ขวัญจะสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน
5. ขวัญจะเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อพนักงานด้วยกันตลอดจนผู้บริหาร
6. ขวัญจะช่วยให้ความเข้าใจอันดีระหว่างพนักงาน
7. ขวัญจะทำให้เกิดความมั่งคั่ง มั่นคงในการทำงาน
8. ขวัญจะทำให้ผลผลิตทวีขึ้นอย่างอัตโนมัติ
9. ขวัญทำให้รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวในการทำงาน
10. ขวัญช่วยให้เกิดความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานร่วมกัน

ศจี (2542) กล่าวว่า ขวัญในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคนเป็นอย่างมาก คนมีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ แต่ก็ยังขึ้นอยู่กับว่าคน ๆ นั้นมีความกระตือรือร้น มีความพึงพอใจในงานที่ทำ และขึ้นอยู่กับความตั้งใจที่จะร่วมกับหมู่คณะได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย

วรัณต์ยา (2540 อ้างถึงใน กัลย์รักษ์, 2550) กล่าวว่า สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกัน

ขวัญในการปฏิบัติงานถือว่าเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างมากต่อการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ที่องค์กรจะต้องจัดหาให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นสิ่งที่จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งใจทำงาน ซึ่งมีผู้ให้คำนิยามและความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

บัญชา (2543) กล่าวว่า การบริหารงานในโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีแนวโน้มค่อนข้างไปทางพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งมุ่งเน้นมนุษย์สัมพันธ์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น การบริหารงานจะไม่ประสบความสำเร็จถ้าบุคลากรในองค์กรขาดขวัญในการปฏิบัติงาน

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความสำคัญของขวัญในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่องค์กรจัดหาให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน เงินรางวัล และสวัสดิการ ถ้าพนักงานในองค์กรมีขวัญที่ดีก็จะเพิ่มพลังการทำงานให้สูงขึ้น ผลที่ตามมาคือทำให้การผลิตสูงขึ้น ส่งเสริมให้คนตั้งใจทำงาน

2.1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two factor theory) ของ Herzberg (อ้างถึงใน วัลลภ แดงใหญ่, 2542) อธิบายทฤษฎีสองปัจจัยไว้ ดังนี้

2.1.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นสิ่งที่อยู่ในความรู้สึกนึกคิดหรือจิตใจของแต่ละบุคคลที่จะกระตุ้นให้ผู้ที่ทำงานมีความรู้สึกในด้านดี มีความพึงพอใจในการทำงาน การขาดปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ผู้ทำงานแต่อย่างใดแต่การมีปัจจัยเหล่านี้จะช่วยเป็นสิ่งที่จูงใจให้เขาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลต่อความพึงพอใจในงานที่ทำ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

ก) ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่คนทำงานได้สำเร็จเรียบร้อยเป็นอย่างดี เกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มปิติในผลสำเร็จของงานนั้น

ข) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการยกย่อง ชมเชย หรือการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

ค) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำหรือปฏิบัติ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ โดยลำพังแต่ผู้เดียว

ง) การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

จ) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

ฉ) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นหรือการมีโอกาสได้รับการอบรม และสัมมนาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.1.3.2 ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene factor) เป็นปัจจัยภายนอก เช่น นโยบายขององค์กรและการบริหาร การนิเทศ เงินรายได้ สภาพการทำงาน เป็นต้น ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงาน แต่ถ้าขาดหรือไม่มีปัจจัยเหล่านี้ จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่ที่ทำงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้ ดังนั้นการให้ความสนใจต่อบำรุงรักษา จึงเป็นสิ่งสำคัญถึงแม้จะมีได้เป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจในการทำงานก็ตาม

ก) เงินเดือน หมายถึง จำนวนรายได้ประจำหรือรายได้พิเศษ ที่เป็นผลตอบแทนจากการทำงานของบุคคลในหน่วยงาน

ข) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง โอกาสที่จะได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง และได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

ค) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดี และมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา

ง) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับผู้บังคับบัญชาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

จ) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงาน ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ความสามารถทำงานร่วมกันและเข้าใจซึ่งกันและกัน

ฉ) ฐานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

ช) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน และสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

ซ) ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือ ความมั่นคงขององค์กร

ฌ) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

ญ) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี อันเป็นผลที่ได้รับจากงานของเขา

ฏ) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการ หรือการบริหารงานขององค์กรและการติดต่อสื่อสารในองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ซเบิร์ก ชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยบำรุงรักษาถือเป็นปัจจัยหลักที่จำเป็นที่มีอยู่ในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เช่น ค่าจ้าง สภาพแวดล้อม การทำงาน รวมทั้งการบริหารงาน หากสิ่งเหล่านี้ได้รับการเอาใจใส่ดูแลอย่างพอเพียง ความไม่พอใจจะหายไป แต่ก็ไม่มีผลทำให้เกิดทัศนคติด้านบวกหรือเกิดแรงจูงใจขึ้น ส่วนปัจจัยจูงใจ ถือเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานรวมถึงการชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง

ทฤษฎีความต้องการของ Maslow (Maslow's Need Hierarchy Theory)

มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการตามพื้นฐานสำหรับมนุษย์ไว้ 5 ระดับ คือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการอันดับแรกของชีวิต ได้แก่ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย การมีเสื้อผ้าปกปิดกายให้อบอุ่นสบาย ความปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บ ที่รู้จักกันดีในนาม ปัจจัยขั้นพื้นฐาน

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safely and security needs) เป็นความต้องการลำดับต่อมาจากการสนองตอบของร่างกาย มนุษย์โดยทั่วไปต้องการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวที่มีความมั่นคงเป็นปึกแผ่น และมีความรู้สึกปลอดภัยในใจที่ดีรับการเอาใจใส่ดูแลกันแม้ในการประกอบอาชีพที่ปรารถนาจะเลือกงานในองค์กรที่มีความมั่นคง มีนโยบายที่แน่นอนและปฏิบัติงานที่ไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย มีหลักประกันที่เชื่อถือได้

3. ความต้องการได้รับความรักและแสดงความเป็นเจ้าของ (love and belonging need) ความต้องการระดับนี้เป็นความต้องการยอมรับในทางสังคม ได้แก่ ต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยตน ความต้องการแสดงออกซึ่งการให้ความรัก ความห่วงใยคนอื่น ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะหรือสังคม

4. ความต้องการได้รับเกียรติและภาคภูมิใจในคุณค่าของตน (Esteem needs) ต้องการให้คนอื่นคิด รู้สึก และปฏิบัติด้วยความรักนับถือ ด้วยความชื่นชมยินดี และแสดงออกซึ่งความมั่นใจในตนเองว่ามีคุณค่า

5. ความต้องการรู้จักตนเองอย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (self-actualization need) ต้องการค้นพบและยอมรับตนเอง มีอิสระในการพัฒนาศักยภาพของตน ให้ไปสู่ความสำเร็จที่พึงปรารถนาด้วยตนเอง

ความต้องการความภาคภูมิใจในคุณค่าแห่งตน มาสโลว์เรียกว่าเป็นความต้องการเติบโต (Growth needs) ถ้าบุคคลใดไม่สามารถจะได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับนี้ได้ ความงอกงามส่วนบุคคลอาจไม่พัฒนาต่อไป

เมื่อความต้องการระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะเป็แรงกระตุ้นให้ไปสู่เป้าหมายใหม่ซึ่งจะเป็นความต้องการที่ไม่สิ้นสุด ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์นี้สามารถประยุกต์ในเรื่องการจูงในการทำงานได้หลายประการ ได้แก่ การยอมรับว่าแต่ละบุคคลต้องการได้รับการตอบสนอง ซึ่งความต้องการพื้นฐานของชีวิตก่อน โดยอาจไม่สนใจความต้องการลำดับสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารและองค์การพึงตระหนักในเรื่องนี้ว่า คนทำงานต้องการได้รับผลตอบแทนเพียงพอที่จะสนองความต้องการพื้นฐานของเขาได้ เขาต้องการรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงานมีความมั่นคงในการอยู่ในองค์กรนั้น เขาต้องการมีสัมพันธภาพที่ดี ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสนุก และประสบความสำเร็จด้วยการใช้ศักยภาพของเขาอย่างเต็มที่ในการทำงาน

2.1.4 องค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัย ได้ใช้แนวคิดของ Hardy (2010) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งขวัญในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น เนื่องจากสามารถอธิบายลักษณะของขวัญในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและครอบคลุมดังนี้

ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ (Valued) หมายถึง พนักงานจะรู้สึกว่าพวกเขามีคุณค่าสำหรับองค์กรและตนเอง มีความเป็นอิสระโดยใช้การสื่อสารที่ดี ได้รับการยกย่องชื่นชม

ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย (Future and goal) หมายถึง พนักงานในองค์กรจะรู้สึกว่างานที่ทำอยู่มีความสำคัญ มองเห็นอนาคตในหน้าที่การงานได้ชัดเจน มีความมั่นคง ท้าทาย มีการพัฒนาตัวเองให้ก้าวหน้าอยู่เสมอและมั่นใจว่างานที่ทำอยู่จะประสบความสำเร็จบรรลุถึงเป้าหมาย

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Interpersonal relations) หมายถึง มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี ช่วยเหลืองานผู้อื่น เกิดการร่วมมือกัน ผู้อื่นให้การสนับสนุนในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง

วิชัย (2548 อ้างถึงใน มงคล, 2550) กล่าวว่า คาร์เวล ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของขวัญในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. คุณค่าของงาน ถ้าคนงานมีความรู้สึกว่างานที่เขาทำอยู่นั้นมีคุณค่าต่อตนเอง ก็จะมีภาคภูมิใจ มีสถานภาพดี มีความพึงพอใจ หรือได้รับการยอมรับนับถือจากคนอื่น ๆ ทั่วไป และถ้างานนั้นเป็นงานที่ตรงกับความสามารถ ความถนัด หรือเขาได้ศึกษาอบรมมาแล้วแล้ว จะทำให้เขารู้สึกว่างานนั้นเป็นงานที่ท้าทาย และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ตลอดเวลางานนั้นจึงจะมีคุณค่าต่อเขา

มากเมื่อเป็นเช่นนี้ขวัญและกำลังใจของพนักงานก็มีมาก ทำให้เขาอยากทำงานและทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจยิ่งขึ้น

2. การนิเทศงาน ถ้าคนงานได้รับสิ่งต่าง ๆ จากผู้บริหาร เช่น ความเอาใจใส่ ความยุติธรรม ไม่ก้าวร้าว รักษาความสัตย์ซื่อ เชื่อสัจต่อกองงาน เป็นที่ปรึกษาทั้งส่วนตัวและการงาน ได้หรือให้ความสนับสนุนเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและมีความใกล้ชิดกับคนงานเป็นอย่างดี ถ้าคนงานได้รับและพบกับผู้บริหารมีลักษณะดังกล่าว ก็จะทำให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดีในการทำงาน

3. สภาพการทำงาน สภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ เช่น ความสะอาด ความมีระเบียบเรียบร้อย ความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี เครื่องมือเครื่องจักรมีพอสำหรับการทำงาน

4. ค่าจ้างหรือค่าแรง ค่าจ้างแรงงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เช่น การให้รางวัล การขึ้นเงินเดือนสม่าเสมอ การแบ่งปันรายได้นอกเหนือจากเงินเดือน

5. โอกาสที่จะก้าวหน้า ในการทำงานของคนเรา มีความต้องการที่จะก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา การที่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน จึงเป็นส่วนประกอบหนึ่งในการทำงาน เมื่อผู้บริหารมีหลักเกณฑ์และนโยบายที่แน่นอน ซึ่งคนงานทุกเพศสามารถรู้และทราบได้ล่วงหน้า

6. ความปลอดภัย ความรู้สึกปลอดภัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ขวัญของคนงานดี คือ คนงานจะมีความรู้สึกว่าเขาปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน

7. การจัดการและการบริหารงาน เป็นองค์ประกอบและเป็นตัวแปรที่สำคัญมาก เพราะการจัดการหรือการบริหารที่อาจจะทำให้ขวัญดีหรือไม่ดีได้ง่าย

8. สภาพแวดล้อมทางสังคม ถ้าคนงานมีความสุขสบายใจ เขาก็จะมีขวัญดี ถ้าหากเขาทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายกัน เช่น มีการศึกษา เชื้อชาติ ศาสนา ตลอดจนสภาพแวดล้อมของครอบครัว จะทำให้คนงานมีขวัญและกำลังใจดีสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพ มีความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในกลุ่ม ทุกคนในกลุ่มยอมรับซึ่งกันและกัน รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบและสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

9. การติดต่อสื่อสาร เป็นองค์ประกอบอย่างหนึ่งเพราะการสื่อสารจะทำให้คนงานรู้ความเป็นไปขององค์กรถ้าเรื่องที่แจ้งให้คนงานรู้เป็นเรื่องที่ดี จะทำให้ขวัญของคนงานดีไปด้วย

10. ผลตอบแทนที่คนงานพึงได้รับ ถ้าองค์กรมีผลตอบแทนที่ดี จะทำให้คนงานในองค์กรนั้นเป็นบุคคลที่มีกำลังขวัญดี

ปริยาพร (2547 อ้างถึงใน เบญจมาศ, 2553) กล่าวว่า องค์ประกอบของขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ประกอบด้วย

1. สภาพการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคล
2. ความเหมาะสมของการจัดชั่วโมงเวลาในการทำงาน

3. การแข่งขันที่เป็นการแข่งขันกับตัวเอง
4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการทำงาน
5. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
6. ความสัมพันธ์กับหัวหน้าหรือผู้บริหาร
7. วิธีการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้บริหาร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดของ Hardy (2010) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาในเรื่องของขวัญในการปฏิบัติงาน เพราะสามารถอธิบายลักษณะของขวัญในการปฏิบัติงานได้ชัดเจนและครอบคลุม โดยมีการแบ่งขวัญในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการในการป้องกันการถูกลูกคามทางเพศ

2.2.1 ความหมายของการคุกคามทางเพศ

Barker (2017) กล่าวว่า การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทางจิตวิทยาและทางกายภาพที่ไม่ดีต่อพนักงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานอาจส่งผลเสียต่อสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน

จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การคุกคามทางเพศเป็นการแสดงพฤติกรรมที่สื่อไปในเรื่องทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการใช้คำพูด สายตา หรือการกระทำ เช่น การพูดจาส่วนน้อยการคุกคามทางเพศ การตั้งคำถามเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศ การแซว การสัมผัสใกล้ชิดโดยไม่ชอบ การแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ และการแสดงอวัยวะเพศ เป็นต้น จึงนับได้ว่าการคุกคามทางเพศเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความอึดอัดคับข้องใจแก่ผู้ถูกรบกวน เป็นการล่วงละเมิดอิสรภาพของมนุษย์ที่มีสิทธิที่จะดำรงอยู่โดยโดยสงบสุขและมีความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงขวัญในการปฏิบัติงานลดลง เกิดการขาดงาน จนไปถึงขั้นลาออกจากงาน ดังนั้นองค์กรควรมีมาตรการหรือวิธีการจัดการในการป้องกันการถูกลูกคามทางเพศในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในองค์กร

Farley (1979 อ้างถึงใน รัตน์นที, 2547) กล่าวว่า ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศ “เป็นพฤติกรรมของผู้ชายอันไม่ได้รับการเชื้อเชิญ โดยแสดงหรืออ้างสิทธิ์ว่าผู้หญิงมีหน้าที่ทางเพศ นอกเหนือไปจากหน้าที่การงานตามปกติ”

Powell (1993 อ้างถึงใน รัตน์นที, 2547) กล่าวว่า ความหมายของการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน “เป็นพฤติกรรมทางเพศที่แสดงออกโดยสมาชิกในองค์กรคนใดคนหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมนั้นไม่เป็นที่พึงประสงค์ต่อสมาชิกคนอื่น ๆ ในสถานที่ทำงานภายในองค์กร”

Ariane (1999 อ้างถึงใน สุวรรณ, 2554) กล่าวว่า การล่วงละเมิดทางเพศเป็นพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ ซึ่งในหลาย ๆ บริษัท ได้ให้ความสำคัญกับความหมายดังต่อไปนี้ “การให้เกียรติและความเคารพ” โดยบริษัทแมนพาวเวอร์ ได้ให้นิยามการล่วงละเมิดทางเพศว่า ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะได้รับการให้เกียรติและความเคารพ ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อิสระ ปราศจากการกีดกันและการล่วงละเมิด การกระทำหรือพฤติกรรมบางชนิด ที่รบกวนแทรกแซงสิทธิ และเป็นพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ น่ารังเกียจ สามารถทำให้เข้าใจได้ว่าเป็นการล่วงละเมิด ไม่ว่าจะอย่างไรก็ตาม การล่วงละเมิดทางเพศที่กระทำโดยเจตนา ย่อมส่งผลกระทบต่อผู้ถูกระทำเป็นสำคัญ

เจนวิทย์, ภัทราภรณ์ และอชิรญา (2559) กล่าวว่า การคุกคามทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมการล่วงเกินในทุกรูปแบบทั้งทางกาย วาจา และการสัมผัส ที่แสดงออกทางเพศ ซึ่งเป็นพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาตามมาตรฐานของบุคคลทั่วไป ซึ่งเกิดขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ไปในทางละเมิดสิทธิ ความเป็นส่วนตัวของผู้ถูกระทำโดยเหตุแห่งเพศที่ผู้นั้นมีอยู่ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวขัดต่อหลักความเสมอภาคทางเพศ และเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ เช่น การขอมิเพศสัมพันธ์ ขวนไปรับประทานอาหาร หรือชวนไปเที่ยว เพื่อสนองตอบความพึงพอใจในทางเพศของตน โดยยกเอาผลประโยชน์ด้านการทำงานของผู้ถูกระทำเป็นเครื่องต่อรอง ได้แก่ การเสนอเลื่อนขั้นว่าจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรืออาจจะเป็นกรณีที่มีอำนาจเหนือกว่า หรือเพื่อร่วมงานกระทำการอันเป็นการสร้างบรรยากาศที่ไม่เป็นมิตรต่อการทำงาน เช่น การพูดจาสองแง่สองง่ามการวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง การแต่งกาย การสัมผัสและต้องร่างกายอันมีนัยในทางเพศที่เป็นการกระทำซ้ำ ๆ ในลักษณะที่ทำให้ผู้ถูกระทำรู้สึกอึดอัด

2.2.2 รูปแบบพฤติกรรมของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

Marshall (1992) and Kaye (1994) กล่าวว่า ความรับผิดชอบของนายจ้างหรือผู้บริหารต่อการคุกคามทางเพศนั้น ขึ้นอยู่กับชนิดของการคุกคามทางเพศ ถือนายจ้างจะต้องรับผิดชอบทุกกรณี เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้นในสถานทำงาน โดยเฉพาะการคุกคามการคุกคามแบบ Quid pro quo (การคุกคามทางเพศที่มีผลต่อการจ้างงานหรือมีผลประโยชน์ของงานเข้ามาเกี่ยวข้อง) แม้นายจ้างหรือผู้บริหารจะไม่ได้แจ้งนโยบายห้ามมีการคุกคามทางเพศขึ้นในสถานที่ทำงานก็ตาม ส่วนการคุกคามทางเพศแบบ Entitle Environment (การคุกคามทางเพศไม่มีผลต่อการจ้างงานหรือไม่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ทำให้สิ่งแวดล้อมในสถานทำงานหรือสถานศึกษาเป็นที่น่ารังเกียจ ไม่น่าทำงานหรือไม่น่าศึกษา) ถึงแม้ในสถานที่ทำงานจะไม่ใช้ลูกจ้างทั้งหมดแต่ผู้บริหารก็ต้องมีส่วนในความรับผิดชอบต่อการคุกคามทางเพศด้วย รวมทั้งงานวิจัยของ

Dunn (1996) กล่าวว่า ประเภทการล่วงละเมิดทางเพศมี 3 ประเภท ได้แก่ การล่วงละเมิดทางเพศด้วยการกลั่นแกล้งทางร่างกาย ล่วงละเมิดทางเพศทางวาจาแบบเจียบ ๆ และการพุดคุยล่วงละเมิดทางเพศอย่างเจาะจง

วิมนา (2533 อ้างถึงใน เจนวิทย์, ภัทรภรณ์ และอชิรญา, 2559) กล่าวว่า ลักษณะของการคุกคามทางเพศ ซึ่งจำแนกจากตัวผู้กระทำการคุกคามและตัวเหยื่อหรือผู้ถูกระทำการคุกคามอาจแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ การคุกคามทางเพศที่ชายกระทำต่อหญิง การคุกคามทางเพศที่หญิงกระทำต่อชาย การคุกคามทางเพศที่พวกกรักร่วมเพศกระทำต่อพวกกรักร่วมเพศ และการคุกคามทางเพศที่พวกกรักร่วมเพศกระทำต่อพวกกรักร่วมเพศ

อรพินท์ (2542 อ้างถึงใน สุริศา, 2560) กล่าวว่า ซึ่งองค์การสหประชาชาติได้อธิบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้ถูกระทำหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อถือว่าเป็นสิ่งที่ “ไม่พึงปรารถนา” (Unwelcome) และ “ไม่ต้องการ” (Unwanted) โดยการคุกคามดังกล่าวอาจจะเป็นในรูปแบบของการแสดงออกทางวาจาหรือการกระทำทางกายที่จับต้องร่างกายและสิ่งแวดล้อม

นาถฤดี (2550) กล่าวว่า การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศมี 2 แบบ คือ

1. การก่อความเดือดร้อนรำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ หรือ ไม่พึงปรารถนา (hostile environment sexual harassment) การทำให้เดือดร้อน รำคาญทางเพศในที่ทำงาน หรือการสร้างบรรยากาศอันเป็นปฏิปักษ์ ไม่พึงปรารถนา ได้แก่ การใช้วาจา เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่างหน้าตา แขนว พุดตลกกลมกล่อม เลื้อยเลี่ยน ดูหมิ่นเหยียดหยามในความเป็นหญิง ความเป็นชาย หรือเพศสภาพอื่น รวมถึงรสนิยมทางเพศ หรือแสดงลักษณะทางกิริยา เช่น มองด้วยสายตาโลมเลีย ส่งจูบ ผีปาก จับมือถือแขน ถูกเนื้อต้องตัว หรือการแสดงสิ่งของ ภาพ จดหมาย เช่น ภาพ ลามก ปฏิทินโป๊เปลือย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ ภาพหน้าจอคอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2. “การใช้ประโยชน์หรือโทษจาก “งาน” เพื่อแลกเปลี่ยนให้ได้มาซึ่งความพอใจทางเพศสัมพันธ์ (Quid pro quo sexual harassment หรือ this for that) การล่วงละเมิดคุกคามทางเพศชนิดนี้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศโดยตรงเห็นได้ชัดเจนที่สุดรูปแบบหนึ่ง ใช้การแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรือการใช้อำนาจให้คุณให้โทษ เพื่อให้ได้มาซึ่งความพึงพอใจทางเพศสัมพันธ์ อาทิ การร่วมประเวณี การสัมผัสเนื้อตัว ร่างกาย หรือ การกระทำอื่นใดทางเพศ การล่วงละเมิดทางเพศนี้ มักเป็นการกระทำของผู้มีอำนาจกระทำกับ ผู้ที่ด้อยอำนาจ

พนิดา (2551) กล่าวว่า รูปแบบของการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานนั้นเกิดขึ้นได้ หลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการกระทำด้วยการสัมผัสทางกายที่มีลักษณะส่อไปในทางเพศ เช่น การจูบ การโอบกอด การจับอวัยวะส่วนใดส่วนหนึ่ง ฯลฯ การกระทำด้วยวาจาที่ส่อไปในทางเพศ เช่น การวิพากษ์วิจารณ์รูปร่าง การพุดหยอกล้อ พุดหยาบคาย ฯลฯ การกระทำด้วยอาภักติกิริยา

ที่สื่อไปในทางเพศ เช่น การใช้สายตาลวนลาม การทำสัญญาณหรือสัญลักษณ์ใด ๆ การแสดง หรือสื่อสารด้วยวิธีการใด ๆ ที่สื่อไปในทางเพศ เช่น การแสดงรูปลามกอนาจาร ส่งจดหมาย ข้อความ หรือการสื่อสารรูปแบบอื่น ฯลฯ หรือการแสดงพฤติกรรมอื่นใดที่สื่อไปในทางเพศ ซึ่งผู้ถูกระทำไม่พึงประสงค์หรือเดือดร้อนรำคาญ

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่ารูปแบบพฤติกรรมของการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นพฤติกรรมที่ทำให้ผู้ถูกระทำหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่อรู้สึกไม่พึงพอใจ โดยการคุกคามดังกล่าวอาจจะเป็นในรูปแบบของการแสดงออกทางวาจา กิริยาท่าทาง การจับต้องร่างกายและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ โดยนายจ้างจะต้องรับผิดชอบและแก้ไขปัญหาทุกกรณีเมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้นในสถานทำงาน

2.2.3 ผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศ

Gutek (1995 อ้างถึงใน รัตน์นที, 2547) กล่าวว่า พนักงานหญิงที่ประสบปัญหาการถูกล่วงละเมิดทางเพศขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ขาดงานบ่อยครั้ง ทำให้ไม่มีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยสรุปแล้วผลกระทบต่อผู้ถูกล่วงละเมิดทางเพศ แยกได้ดังนี้

2.2.3.1 ผลกระทบต่อหน้าที่การงาน (Work-related outcomes)

- ก) การทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตภาพลดลง
- ข) สูญเสียโอกาสและหมดความก้าวหน้าในการทำงาน
- ค) ไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- ง) ถูกให้ออกจากงานหรือต้องลาออกจากงาน
- จ) สูญเสียค่าจ้างและผลประโยชน์ต่าง ๆ จากการทำงาน เช่น โบนัส ค่าล่วงเวลา

2.2.3.2 ผลกระทบทางด้านจิตใจและอารมณ์ (Psychological outcomes)

- ก) เกิดความเครียดไม่สบายใจ
- ข) มีความวิตกกังวล
- ค) มีปัญหาการนอนหลับ
- ง) ขาดความเชื่อมั่นในตัวเอง
- จ) ขาดขวัญกำลังใจ
- ฉ) ได้รับความอับอายขายหน้า
- ช) วิตกกังวลเกี่ยวกับความปลอดภัย

2.2.3.3 ผลกระทบทางด้านร่างกาย (Physiological outcomes)

- ก) มีอาการปวดศีรษะ
- ข) นอนไม่หลับ

- ค) รับประทานอาหารไม่เป็นปกติ ถ้าไม่ทำงาน ท้องอืด
- ง) น้ำหนักเพิ่มหรือลดลงอย่างผิดปกติ
- จ) ระบบขับถ่ายผิดปกติ

2.2.3.4 ผลกระทบต่อองค์กรและสังคม (Organization-Social outcomes)

- ก) หน่วยงานสูญเสียพนักงานที่ดีมีความสามารถ
- ข) เกิดความเสียหายในเชิงเศรษฐกิจ ในการต้องรับสมัครพนักงานใหม่ต้องจัดให้มีการฝึกงานใหม่

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานก่อให้เกิดความเสียหายเป็นอย่างมากซึ่งกระทบต่อความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีของประเทศ พฤติกรรมดังกล่าวจึงเป็นการกระทำที่น่าตำหนิและสมควรที่จะต้องมีการมาตรการในการที่จะป้องกัน หรือดูแลควบคุมมิให้มีการกระทำความผิดล่วงละเมิดทางเพศอันก่อให้เกิดผลกระทบในวงกว้างเช่นที่ได้กล่าวมา กล่าวโดยสรุปการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานจึงหมายถึงความถึงการแสวงหาผลประโยชน์ทางเพศโดยอาศัยอำนาจในตำแหน่งหน้าที่อันมีผลกระทบและเป็นอุปสรรคต่อการทำงานของ ผู้ถูกกระทำ

King (1995 อ้างถึงใน จุฑานันท์, 2550) การคุกคามทางเพศมีผลกระทบทั้ง 2 ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กรซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษา โดยส่วนบุคคล นั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจ เช่นในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลง แต่ถ้าเกิดกับนักเรียนหรือนักศึกษาแล้วคุณภาพในการศึกษาจะลดลงซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของ ผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลกระทบต่อองค์กร ซึ่งหมายถึงสถานที่ทำงานและสถานศึกษานั้นจะทำให้สถานที่ทำงานหรือสถานศึกษาที่ไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลง ซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ทำลดลงด้วย

พนิดา (2551) การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นการละเมิดสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ในการดำรงชีพและความเป็นอยู่ส่วนตัว ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาและมีผลกระทบ อย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำ ต่อหน่วยงาน หรือต่อสังคม แต่ประเทศไทย กลับไม่ได้ให้ความสำคัญกับปัญหาในเรื่องนี้เท่าที่ควร และแม้ว่าในระยะหลัง ประเทศไทยจะหันมาให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มากขึ้นก็ตาม แต่ปัญหาดังกล่าวก็ยังคงเกิดขึ้นและไม่ได้ได้รับการแก้ไขเท่าที่ควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาเรื่องการ ล่วง

ละเมิดหรือการคุกคามทางเพศในหน่วยงานราชการที่นับวันจะมีแต่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งเห็นได้จากการที่สำนักงาน ก.พ. รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศเป็นจำนวนมากในช่วงที่ผ่านมา และนอกจากจะเกิดผลกระทบกับตัวผู้ถูกระทำโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกายหรือจิตใจก็ตาม ยังอาจส่งผลกระทบไปถึงการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลอีกด้วย ดังนั้น ภาครัฐจึงควรหามาตรการที่จะป้องกันการกระทำอันเป็นการล่วงละเมิด หรือคุกคามทางเพศมิให้เกิดขึ้นในส่วนราชการ โดยแต่ละส่วนอาจกำหนดแนวทาง การประพฤติปฏิบัติเพื่อไม่ให้นำไปสู่การกระทำผิดวินัย แต่หากไม่สามารถป้องกันการกระทำดังกล่าวมิให้เกิดขึ้นได้ การกระทำของบุคคลนั้น ๆ ย่อมเข้าข่ายเป็นความผิดวินัย ตามมาตรา 83 (8) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศ มีผลกระทบเกิดขึ้นทั้ง 2 ด้าน คือ กระทบต่อบุคคลและกระทบต่อองค์กร โดยส่วนบุคคลนั้นจะมีผลกระทบอย่างมากต่อจิตใจ อารมณ์ สังคม ตลอดจนชีวิตความเป็นอยู่ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งถ้าเกิดในสถานที่ทำงาน ก็จะทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องสูญเสีย เช่น ในกรณีผู้ถูกคุกคามทางเพศต้องออกจากงาน หรือโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานลดลงซึ่งมีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของผู้ถูกคุกคามทางเพศและอาจมีผลต่อบุคคลที่อยู่รอบข้างไม่ว่าจะเป็นญาติ พี่น้อง เพื่อนร่วมงาน และสังคมรอบข้างของ ผู้ถูกคุกคามทางเพศ สำหรับผลกระทบต่อองค์กรจะทำให้สถานที่ทำงานไม่ปลอดภัย ทำให้มีการปรับเปลี่ยนผู้ทำงานอยู่เสมอ ขวัญและกำลังใจของผู้ทำงานลดลง ซึ่งทำให้ผลผลิตของงานที่ลดลงด้วย

2.2.4 การป้องกันและแก้ไขปัญหามือถูกคุกคามทางเพศ

Bahis (1988 อ้างถึงใน ชลธิชา, 2546) กล่าวว่า พฤติกรรมการสื่อสารในการป้องกันการล่วงละเมิดทางเพศไว้ว่า การแสดงท่าทีเข้มแข็งตลอดเวลาสามารถป้องกันการหยอกเินหรือการตามจีบจากผู้ร่วมงานได้ หรือการบอกแก่ผู้กระทำอย่างจริงจังว่าพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นไม่พึงปรารถนาและถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศ เช่น ในกรณีการเล่าเรื่องตลกกลมกในสถานที่ทำงาน รวมถึงการเก็บหลักฐานหรือการจดบันทึกพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศที่ตนเองประสบเพื่อร้องเรียนกับองค์กร เป็นต้น

Julius and Giovanni (1990) กล่าวว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายที่แน่นอนในการป้องกันและห้ามให้มีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน นอกจากนี้การดำเนินการเมื่อทราบว่ามีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานก็คือ การดำเนินการแบบเป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ คือ มีการจัดการหรือดำเนินการภายในสายงานของหน่วยงานนั้น ๆ ก่อน (ไม่เป็นทางการ) แต่ถ้าไม่สามารถยอมหรือตกลงกันได้หน่วยงานย่อย ๆ นั้น ก็สามารถจัดการหรือดำเนินการเป็น

แบบทางการต่อไป โดยการประกาศให้ทราบทั่วไปว่ามีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน และตั้งคณะกรรมการในการสอบสวนหาข้อเท็จจริง แต่ข้อสำคัญก็คือ นโยบายในสถานที่ทำงาน เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศนั้น ควรจะมีการกำหนดระยะเวลาในการยื่นเรื่องฟ้องร้อง คือควรมีการ ยื่นเรื่องที่ฟ้องร้องภายใน 3 เดือนนับจากวันเกิดเหตุการณ์การคุกคามทางเพศ และควรที่จะ ระมัดระวังในเรื่องการช่วยเหลือพวกฟ้องเดียวกัน

Biviano (1997) กล่าวว่า การจัดการในการป้องกันการคุกคามทางเพศ (Sexual harassment prevention management) หมายถึง มาตรการหรือวิธีการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการถูกคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในองค์กรแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ (Enhance knowledge and understanding) เกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ หมายถึง การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศของแต่ละบุคคล หรือผ่านกระบวนการร้องเรียนผ่านนายจ้าง
2. ด้านการฝึกอบรม (Training) หมายถึง การให้ความชัดเจนเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่าง พฤติกรรมที่มาเป็นมิตรและพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (Environment) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีใน องค์กรอย่างจริงจัง เพื่อไม่ให้พนักงานหญิงรู้สึกหวาดระแวงในขณะปฏิบัติงาน
4. ด้านการมีนโยบาย (Policy) หมายถึง การอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ของนายจ้าง และลูกจ้าง

สุวรรณ (2554) กล่าวว่า มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือ คุกคามทางเพศในการทำงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจึงขอเสนอมาตรการในการ ป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน ดังนี้

1. หน่วยงานต้องมีการจัดทำแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและ คุกคามทางเพศในการทำงาน ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคนที่ทำงานในหน่วยงาน รวมทั้งผู้ที่มีการ ดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน เช่น นักศึกษา นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากร ในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้าง ความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในหน่วยงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ ตัวอย่างแนวปฏิบัติฯ ปรากฏตามภาคผนวก
2. หน่วยงานต้องแสดงเจตนารมณ์อย่างจริงจังในการส่งเสริมความเท่าเทียมกันระหว่าง บุคคล เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกิดประโยชน์และเคารพซึ่งกันและกัน โดยการสร้าง

สภาพแวดล้อมที่ดีเน้นการป้องกันปัญหาเป็นพื้นฐาน ควบคู่กับการปรับเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศ

3. หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การจัดสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โถง มองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

4. การแก้ไขและจัดการปัญหาอาจใช้กระบวนการอย่างไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยกันอย่างเป็นมิตร การประณอมข้อพิพาท ฯลฯ เพื่อยุติปัญหา หากกระบวนการไม่เป็นทางการ ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ก็จะเข้าสู่กระบวนการทางวินัยตามกฎหมายที่หน่วยงานนั้นถือปฏิบัติอยู่

5. การแก้ไขและจัดการปัญหาต้องดำเนินการอย่างจริงจังโดยทันที และเป็นไปตามเวลา ที่กำหนดในแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงาน และต้องเป็นความลับ เว้นแต่คู่กรณีทั้งสองฝ่ายยินยอมให้เปิดเผย รวมทั้งให้ความเป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่ายเท่าเทียมกัน กรณีที่ขยายเวลาออกไป ต้องมีเหตุผลที่ดีพอ

6. กรณีที่มีการร้องเรียนหรือการรายงานเรื่องนี้ ให้มีการแต่งตั้งคณะทำงาน สอบข้อเท็จจริง ประกอบด้วย ประธานคณะทำงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคู่กรณี บุคคลจากหน่วยงานต้นสังกัดของคู่กรณี โดยมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าคู่กรณี บุคคลที่มีผลงานด้านการแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศ จนเป็นที่ประจักษ์ โดยอาจมีบุคคลที่มีเพศเดียวกับผู้เสียหายไม่น้อยกว่าหนึ่งคน และให้มีบุคคลที่ผู้เสียหายไว้วางใจเข้าร่วมรับฟังในการสอบข้อเท็จจริงได้ หากต้องมีการดำเนินการทางวินัย ขอให้คณะทำงาน นำข้อมูลเสนอผู้บริหารประกอบการดำเนินการทางวินัย

7. หน่วยงานต้องติดตามผลการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดและคุกคามทางเพศในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และรายงานต่อคณะกรรมการส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ (สทพ.) อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง

จากความหมายข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่าการป้องกันและแก้ไขปัญหามือถือคุกคามทางเพศ เป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาเป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญในการรับผิดชอบกิจกรรมอย่างเข้มงวดในการหยุดพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศในหน่วยงาน ซึ่งทางผู้ควบคุมงานขั้นต้นมีความสำคัญในความพยายามในการขจัดปัญหาการล่วงละเมิดทางเพศและการกีดกันการเกิดเหตุการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ เพราะผู้ควบคุมงานเป็นผู้สังเกตการณ์พฤติกรรมในสถานที่ทำงานผ่านกิจวัตรประจำวันโดยตรง

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับขวัญในการปฏิบัติงาน

Napier (1966) ได้ศึกษาเกี่ยวกับตัวแปรที่ความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา (Nebraska) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ (Correlation) กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสกา กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ครูในโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาในเนบราสก้าจำนวน 347 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูได้แก่ การมีอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างพอเพียง การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ความยุติธรรมของผู้บริหารโรงเรียนในการมอบหมายงานพิเศษ และการจัดชั่วโมงสอนอย่างยุติธรรม

Bender (1973) ได้ศึกษาถึงตัวแปรที่สัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการครูในโรงเรียนประถมศึกษาในรัฐแคนซัส ประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งผลการวิจัยประการหนึ่งพบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานคือ ตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการสอน

Granny (2015) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างทัศนคติเชิงบวกที่มีต่องานและขวัญกำลังใจและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างการจัดการประสิทธิภาพ ความมุ่งมั่นความเป็นผู้นำเงินเดือนพนักงานค่าตอบแทนการฝึกอบรมและการพัฒนากับขวัญกำลังใจของพนักงาน ลักษณะทางประชากรแสดงให้เห็นว่าไม่มีอิทธิพลที่มองเห็นได้ในขวัญกำลังใจในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่าข้อเสนอแนะและข้อสรุปเกี่ยวกับกลยุทธ์ที่ผู้บริหารและพนักงานนำไปปฏิบัติเพื่อจัดการกับขวัญและกำลังใจในเขตเทศบาลเมืองทาร์ซาน

ยุวดี (2545) ศึกษาขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ อยู่ในระดับมาก 3 ด้านเรียงตามลำดับคือ ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และการขอย้ายและลาออกจากงาน ส่วนสภาพขวัญที่อยู่ในระดับปานกลางมี 1 ด้าน คือความสามัคคีในหมู่คณะ ปัจจัยที่นำมาศึกษาโดยรวมทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์ต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ แต่จะมีปัจจัยที่ส่งผลต่อสภาพขวัญอยู่ในระดับมาก 3 ปัจจัยเรียงตามลำดับคือ ปัจจัยด้านการกิจ ปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและผลตอบแทน ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ ในระดับน้อยคือ ปัจจัยด้าน

ผู้บริหาร สำหรับข้อเสนอแนะจากการวิจัย เพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารได้แก่ ผู้บริหารควรกำหนดภารกิจ มอบหมายงานอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติ ควรจัดสถานที่ทำงานให้สะอาด มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและสามารถใช้ได้อย่างสะดวก ให้ความสนใจต่อสวัสดิการและสุขภาพของบุคลากร พัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม และพัฒนาบุคลากรทุกระดับ มุ่งเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่

เชิดชัย (2547) ศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตเทศบาล ตำบลท่ายาง อำเภอท่ายาง จังหวัดเพชรบุรี พบว่า 1) พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 2) พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีสถานภาพ มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความยุติธรรมในหน่วยงานและ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน 5) พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับกำลังขวัญในการ ปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน 6) พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้านแตกต่างกัน 7) พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.5 ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกัน 8) พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในธนาคารต่างกัน มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงาน โดยรวมทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นนทิรัตน์ (2548) ศึกษาขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในกระทรวงศึกษาธิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าบุคลากรกระทรวงศึกษาธิการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ หน้าที่การงาน รายได้ และสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้า สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน และการสื่อสารอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

2.3.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ

U.S. Merit System Board (อ้างใน ชีรพงษ์, 2544) เป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองสิทธิในการจ้างงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับเรื่องการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานในองค์กรภาครัฐจำนวน 16 แห่ง โดยทำการวิจัย 2 ครั้ง เริ่มต้นในปี ค.ศ. 1980 และทำวิจัยซ้ำในปี ค.ศ. 1987 และรายงานในปีถัดมาตามลำดับ ซึ่งได้ผลการวิจัยในแต่ละครั้งดังนี้

ในปี ค.ศ. 1980 ได้ทำการวิจัยการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานในองค์การภาครัฐ 16 แห่ง ได้ผลการวิจัยว่า ร้อยละ 42 ของผู้หญิง และร้อยละ 15 ของผู้ชาย ถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยแยกเป็น ร้อยละ 22 ของผู้ชาย ถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยผู้ชาย ร้อยละ 3 ของผู้หญิง ถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยผู้หญิง ร้อยละ 65 ของผู้หญิง ถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยผู้ร่วมงาน ร้อยละ 37 ของผู้หญิง ถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยหัวหน้างาน ร้อยละ 76 ของผู้ชาย ถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 14 ของผู้ชาย ถูกล่วงละเมิดทางเพศโดยหัวหน้างาน นอกจากนี้ยังพบว่าทั้งผู้หญิงและผู้ชายรายงานการถูกล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยเพื่อนร่วมงานดังนี้

ร้อยละ 54 ของผู้หญิง และ ร้อยละ 42 ของผู้ชาย ถูกพุดจาแทะโลม
 ร้อยละ 64 ของผู้หญิง และ ร้อยละ 47 ของผู้ชาย ถูกมองด้วยสายตาแทะโลม
 ร้อยละ 65 ของผู้หญิง และ ร้อยละ 59 ของผู้ชาย ถูกกดดันให้รับการนัดแนะ
 ร้อยละ 84 ของผู้หญิง และ ร้อยละ 69 ของผู้ชาย ถูกจับเนื้อต้องตัวอย่างจงใจ
 ร้อยละ 81 ของผู้หญิง และ ร้อยละ 65 ของผู้ชาย ถูกกดดันให้สนองทางเพศ
 ร้อยละ 87 ของผู้หญิง และ ร้อยละ 76 ของผู้ชาย ได้รับจดหมาย และ โทรศัพท์ที่ไม่พึงปรารถนา
 ในทางเพศ

Jeffrey (1992) ได้ศึกษาการควบคุมภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การคุกคามทางเพศมีสองลักษณะ คือ ความรุนแรงในลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ หรืออื่นหมิ่นแหมว ซึ่งมีผลกระทบตอความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน และความรุนแรงที่เป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายใต้กฎหมายของรัฐ พนักงานสามารถที่จะเรียกร้องหาความเป็นธรรมและให้ปฏิบัติตามกฎหมาย การชดเชย ค่าเสียหายและการลงโทษยังไม่สามารถดำเนินการได้ในกรณีที่มีการคุกคามทางเพศ แต่สามารถนำไปเรียกร้องหรือตั้งข้อกล่าวหาได้ บริษัทเอกชนมีการยอมรับการปฏิบัติตามนโยบายนี้ มีการเปิดช่องทางให้มีการร้องทุกข์ร้องเรียนกระตุ้นให้เกิดนโยบายการป้องกันดูแลอย่างจริงจัง

Sanchez-Garcia (2013) ศึกษาการรับรู้การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศในการรายงานการล่วงละเมิดทางเพศและไม่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่เกี่ยวข้องกับการรายงาน เจ้าหน้าที่กลุ่มสนับสนุนทางคลินิกมีความอดทนต่อการล่วงละเมิดทางเพศมากขึ้นเมื่อเทียบกับเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่คลินิกในขณะที่เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกำหนดลักษณะที่น้อยลง การค้นพบเหล่านี้บ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่ด้าน

คลินิกเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนด้านคลินิกและเจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมรวมถึงการสัมมนาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อรักษาความรู้เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น

Barker (2017) ศึกษาการล่วงละเมิดทางเพศมีผลกระทบทางจิตวิทยาและทางกายภาพอย่างมีนัยสำคัญต่อพนักงานและอาจส่งผลเสียต่อสถานที่ทำงานและการดำเนินธุรกิจโดยรวม มีการระบุช่องว่างในการวิจัยในปัจจุบันว่า เพศของพนักงานส่งผลกระทบต่อบรรยากาศการล่วงละเมิดทางเพศของพนักงานในสถานที่ทำงาน ประสิทธิภาพการล่วงละเมิดทางเพศและการรับรู้ความปลอดภัยจากการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ การศึกษาครั้งนี้ตรวจสอบผลกระทบของประสิทธิภาพการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานของพนักงานและการรับรู้บรรยากาศทางจิตใจในสถานที่ทำงานทางเพศต่อความปลอดภัยในการรับรู้ของพนักงานจากการล่วงละเมิดทางเพศซึ่งควบคุมโดยเพศ ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้บรรยากาศการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานของพนักงานเป็นตัวพยากรณ์ความปลอดภัยในการล่วงละเมิดทางเพศ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าทั้งชายและหญิง การแพ้ต่อการล่วงละเมิดทางเพศและประสิทธิภาพการล่วงละเมิดทางเพศของพนักงานต่ำมีความสัมพันธ์กับความปลอดภัยที่เพิ่มขึ้นจากการล่วงละเมิดทางเพศ เมื่อรับรู้บรรยากาศการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพการล่วงละเมิดทางเพศของพนักงานร่วมกันพบว่ามีเพียงประสิทธิภาพการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานเท่านั้นที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยที่เพิ่มขึ้นจากการล่วงละเมิดทางเพศ การวิจัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับประชากรที่หลากหลายและผลกระทบของโปรแกรมต่อต้านการล่วงละเมิดต่อความปลอดภัยที่รับรู้อาจให้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติม การค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้สามารถช่วยผู้มีอำนาจตัดสินใจในองค์กรในการส่งเสริมความปลอดภัยทางร่างกายจิตใจและอารมณ์ในที่ทำงาน ดังนั้นการลดการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานจะช่วยส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงทางสังคมในเชิงบวกโดยการลดจำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ที่ส่งผลกระทบต่อบุคคลธุรกิจและสังคม

ศิริทัช (2541 อ้างถึงใน ชีรพงษ์, 2544) ศึกษารูปแบบการปรับตัวต่อการเผชิญหน้าเมื่อถูกคุกคามทางเพศของพยาบาลหญิงในสังกัดโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยศึกษาจากพยาบาลหญิงจำนวน 775 คน พบว่า

ร้อยละ 68 เคยได้ยินข่าวลือว่ามีเพื่อนร่วมงานถูกคุกคามทางเพศ

ร้อยละ 22 เคยเห็นเพื่อนร่วมงานถูกคุกคามทางเพศ

ร้อยละ 58 เคยตกเป็นเหยื่อของการคุกคาม

นอกจากนั้นยังศึกษาพบว่า ปัจจัยที่เอื้อต่อการถูกละเมิดมี 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยทางกายภาพ เช่น สภาพอาคารที่อยู่ห่างไกล การมีไฟฟ้าไม่ทั่วถึงทุกทางเดิน มีนัยสำคัญต่อการเกิดถูกละเมิดทางเพศ โดยประเภทของการถูกละเมิดทางเพศที่พบบ่อยที่สุดได้แก่ การใช้ภาษาท่าทาง การใช้คำพูด และการใช้กายสัมผัส ตามลำดับ

สำหรับผู้ถูกละเมิดนั้น พบว่า ร้อยละ 31.56 เป็นคนที่ไม่สามารถบอกได้ว่าเป็นใครมาจากที่ใด ในขณะที่ร้อยละ 24.19 เป็นญาติผู้พี่ และร้อยละ 19.76 เป็นผู้พี่ที่เข้ามารับการรักษา โดยเวลาที่พบรูปแบบการถูกละเมิดทางเพศบ่อยที่สุดได้แก่เวลา ระหว่าง 16.00 น.-24.00 น. คิดเป็นร้อยละ 48.38 และสำหรับแนวทางของพฤติกรรมตอบโต้ต่อการถูกละเมิดทางเพศนั้น พยาบาลหญิงเลือกที่จะใช้คำพูดปฏิเสธต่อการถูกละเมิดทางเพศมากที่สุด

ธีรพงษ์ (2544) ศึกษาสภาพแวดล้อมในบริเวณพื้นที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยภายในอันสำคัญประการหนึ่งของการก่อให้เกิดการถูกละเมิดทางเพศในองค์กรได้ จากข้อมูลที่ได้จากผู้ถูกละเมิดทางเพศทั้ง 10 ราย จะเห็นว่าการถูกละเมิดทางเพศที่เกิดขึ้นนั้นมักจะเกิดขึ้นในห้องที่มิดชิดไม่สามารถมองเห็นได้จากภายนอก นอกจากนี้ พื้นที่การทำงานที่แยกออกจากพื้นที่อื่นมากก็เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมถูกละเมิดทางเพศได้ง่ายเช่นกัน ดังเช่นกรณีของสมศรี เป็นต้น ผลการศึกษาที่ได้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีทัย ศรีทิพย์ ที่ศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีนัยสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมถูกละเมิดทางเพศ

วิจิตรา (2550) ศึกษาเรื่องชีวิตการทำงานบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีถูกละเมิดทางเพศจากการทำงาน พบว่า กระบวนการโต้ตอบจากการถูกละเมิดทางเพศนั้น มีความหลากหลาย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ ประสพการณ์ ความเข้าใจส่วนบุคคลการสนับสนุนทางสังคม ทำให้ผู้หญิงเลือกที่จะร้องเรียนหรือไม่ร้องเรียน ตามขั้นตอนขององค์กรทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบริบทที่แวดล้อมในเวลานั้นๆ นอกจากนี้การแก้ปัญหาขององค์กร พบว่าทางหน่วยงานใช้ระเบียบการลงโทษแบบทนายเนื่องจากเป็นโรงพยาบาลในส่วนของกองทัพโดยใช้ระเบียบการลงโทษทัณฑ์ขำราชการที่ทำผิดวินัย แต่ระเบียบในการลงโทษต่อประเด็นการถูกละเมิดทางเพศโดยตรงยังไม่มี จึงเทียบเคียงการลงโทษในความผิดเกี่ยวกับความประพฤติที่ใกล้เคียงที่สุดแทน โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีอำนาจในการตัดสินใจลงโทษทำให้ในทางปฏิบัติยังไม่สามารถบรรลุการแก้ปัญหาได้ และบุคลากรส่วนใหญ่ยังไม่ตระหนักต่อประเด็นปัญหาการถูกละเมิดทางเพศเท่าที่ควร ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขต่อประเด็นปัญหาการถูกละเมิดทางเพศให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญ ที่จะช่วยให้การแก้ปัญหาบรรลุผล ตลอดจนมีการฝึกอบรมแก่บุคลากร พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการกล่าวโทษร้องทุกข์ที่มีผลบังคับใช้แก่ผู้ทำงานทุกคนในองค์กร

2. รัฐควรมีการออกกฎหมายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ โดยกำหนดนิยาม และขอบเขตที่ชัดเจน รวมทั้งให้ความคุ้มครองที่ครอบคลุมทั้งหญิงชายและทุกสาขาอาชีพ ทั้งภาครัฐและเอกชน ตลอดจนการคุ้มครองให้ครอบคลุมถึงการกระทำโดยบุคคลที่สามด้วย เช่น ผู้มารับบริการ

3. หน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้อง ควรเห็นความสำคัญและให้ความใส่ใจในการปรับเปลี่ยนฐานคติเรื่องมิติหญิงชายโดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้สังคมสามารถเข้าใจในเรื่องนี้ และร่วมมือในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศจากการทำงาน

มีริยม (1993 อ้างถึงใน ชีรพงษ์ 2544) ศึกษาในเรื่องการคุกคามทางเพศในสถานศึกษาทางการแพทย์ของมลรัฐ โดยสำรวจจากนักศึกษาแพทย์ทุกชั้นปีของวิทยาลัยแพทยศาสตร์แห่งรัฐแคลิฟอร์เนียในปี ค.ศ.1993 พบว่า ร้อยละ 75 ของนักศึกษาแพทย์หญิง และร้อยละ 20 ของนักศึกษาแพทย์ชาย รายงานถูกคุกคามทางเพศระหว่างศึกษาอยู่ในวิทยาลัยฯ โดยพบว่า รูปแบบของการคุกคามส่วนใหญ่เป็นลักษณะของการพูดจาตลกกลามก หรือการตามตื้อที่จะจีบอย่างซ้ำซากโดยที่อีกฝ่ายหนึ่งไม่ปรารถนาต่อพฤติกรรมนั้น ตลอดจนยังได้รับรายงานว่า มีการคุกคามในลักษณะบังคับข่มขืน หรือทำร้ายในทางเพศบ้าง แต่ก็มีอัตราส่วนที่น้อยมากทีเดียว

นอกจากนี้นักศึกษาแพทย์ทั้งหมดมีความเห็นว่าการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานสร้างปัญหาในการทำงาน และสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในระหว่างการทำงาน

2.4 ที่มาของสมมติฐานการวิจัย

ชีรพงษ์ (2544) ศึกษาสภาพแวดล้อมในบริเวณพื้นที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยภายในอันสำคัญประการหนึ่งของการก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศในองค์กรได้ จากข้อมูลที่ได้จากผู้ถูกคุกคามทางเพศทั้ง 10 ราย จะเห็นว่าการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นนั้นมักจะเกิดขึ้นในห้องที่มิดชิดไม่สามารถมองเห็นได้จากภายนอก นอกจากนั้น พื้นที่การทำงานที่แยกออกจากพื้นที่อื่นมากก็เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมการคุกคามทางเพศได้ง่ายเช่นกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีนัยสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ มาจากสมมติฐานข้อที่ 1.3 รวมถึงแนวคิดของ Baker (2017) การรับรู้บรรยากาศการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานและประสบการณ์การล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงานของพนักงานเป็นตัวพยากรณ์ความปลอดภัยในการล่วงละเมิดทางเพศ นอกจากนี้ผลการวิจัยพบว่าทั้งชายและหญิง การแพ้ต่อการล่วงละเมิดทางเพศและประสบการณ์การล่วงละเมิดทางเพศของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความปลอดภัยที่เพิ่มขึ้นจากการล่วงละเมิดทางเพศ มาจากสมมติฐานข้อที่ 1.1 ผลการศึกษาของ Jeffrey (1992) ได้ศึกษาการควบคุมภัยคุกคามทางเพศในที่ทำงานในประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า การคุกคามทางเพศมีสองลักษณะ คือ ความรุนแรงในลักษณะการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์หรือยื่นหมูยิ่นแมว ซึ่งมี

ผลกระทบต่อความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน และความรุนแรงที่เป็นผลมาจากสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน มาจากสมมุติฐานข้อที่ 1.3 ผลการศึกษาของ Sanchez-Garcia (2013) ศึกษาการรับรู้การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศในการรายงานการล่วงละเมิดทางเพศและไม่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่เกี่ยวข้องกับการรายงาน เจ้าหน้าที่กลุ่มสนับสนุนทางคลินิกมีความอดทนต่อการล่วงละเมิดทางเพศมากขึ้นเมื่อเทียบกับเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่คลินิกในขณะที่เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกำหนดลักษณะที่น้อยลง การค้นพบเหล่านี้บ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่ด้านคลินิกเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนด้านคลินิกและเจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมรวมถึงการสัมมนาเรื่องการเรียนรู้ความสามารถของตนเองเพื่อรักษาความรู้เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น มาจากสมมุติฐานข้อที่ 1.2 และผลการศึกษาของ วิจิตร (2550) พบว่า องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขต่อประเด็นปัญหาการคุกคามทางเพศให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญ ที่จะช่วยให้การแก้ปัญหาบรรลุผล ตลอดจนมีการฝึกอบรมแก่บุคลากร พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการกล่าวโทษร้องทุกข์ที่มีผลบังคับใช้แก่ผู้ทำงานทุกคนในองค์กร จากงานวิจัยข้างต้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานไว้ว่า สมมุติฐานข้อที่ 1 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศไว้ 4 ด้าน ตามแนวคิดของ Biviano (1997) คือ 1) ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ 2) ด้านการฝึกอบรม 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านการมีนโยบาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งสมมุติฐานย่อยเพิ่มอีก 4 ข้อ คือ สมมุติฐานข้อที่ 1.1 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง สมมุติฐานข้อที่ 1.2 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง สมมุติฐานข้อที่ 1.3 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง สมมุติฐานข้อที่ 1.4 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

2.5 สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานข้อที่ 1 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

สมมุติฐานข้อที่ 1.1 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

สมมุติฐานข้อที่ 1.2 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

สมมุติฐานข้อที่ 1.3 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

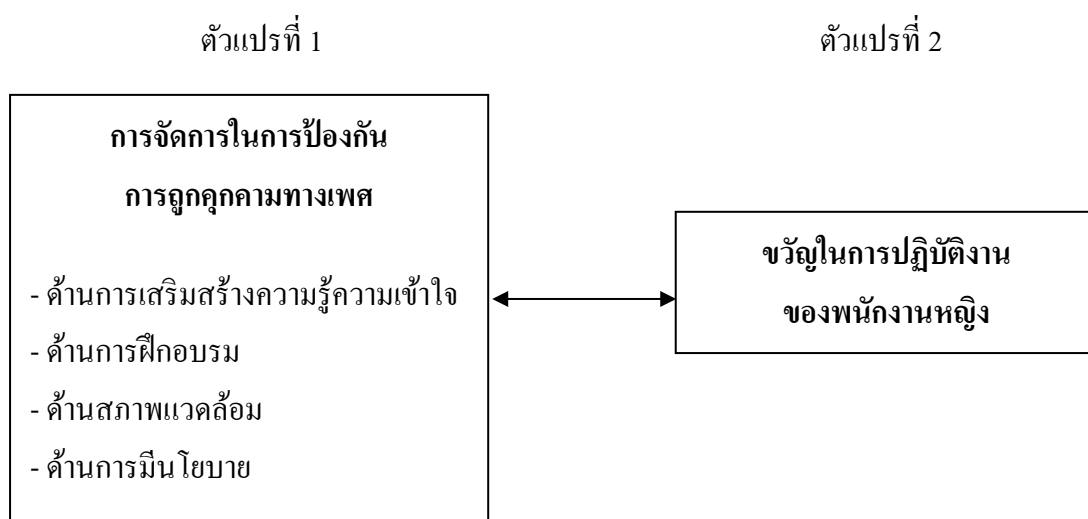
สมมุติฐานข้อที่ 1.4 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

2.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรที่ 1 การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ แบ่งเป็น 4 ด้าน ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการมีนโยบาย

ตัวแปรที่ 2 ขวัญในการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวิธีการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานหญิงของบริษัทเอกชน ซึ่งตั้งอยู่บนถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้จากสูตรไม่ทราบขนาดกลุ่มตัวอย่างของ W.G. Cochran โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% (กัลยา และฐิตา, 2558) ซึ่งในการคำนวณที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{P(1-P)Z^2}{E^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดตัวอย่าง

P แทน สัดส่วนของประชากรที่ผู้วิจัยกำลังสุ่ม

Z แทน ระดับความเชื่อมั่นที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ Z มีค่าเท่ากับ 1.96 ที่ระดับ

ความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 (ระดับ .05)

E แทน ค่าความผิดพลาดสูงสุดที่เกิดขึ้น = .05

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{(.8)(1-.8)(1.96)^2}{(.05)^2}$$

$$= 245$$

จากการคำนวณขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 245 คน สามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 245 คน และเพื่อให้ได้แบบสอบถามตามจำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้เก็บแบบสอบถามเพิ่มเป็นจำนวนร้อยละ 10 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เป็นจำนวน 25 ชุด รวมจำนวนแบบสอบถามที่เก็บทั้งหมด 270 ชุด

จากนั้นผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การเลือกแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability Sampling Method) ในแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) คือการเข้าไปเก็บข้อมูลยังสถานที่ปฏิบัติงานของพนักงานหญิงบริษัทเอกชน ซึ่งตั้งอยู่บนถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยสามารถเก็บแบบสอบถามกลับมาได้ทั้งสิ้น 270 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100% ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ดังตารางที่ 3-1

ตารางที่ 3-1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มเป้าหมาย	กลุ่มตัวอย่าง (n) คน	เพิ่มกลุ่ม ตัวอย่าง 10%	แบบสอบถาม ที่แจกจริง	แบบสอบถาม ที่ได้รับคืนมา
พนักงานหญิงของ บริษัทเอกชนย่านสีลม	245	25	270	270

3.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้สร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา เพื่อกำหนดเป็นนิยามศัพท์และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยได้ขอคำแนะนำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

3.2.2 กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ของตัวแปรที่ใช้ในการทำวิจัย

3.2.3 ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไขข้อคำถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์ หลังจากได้รับการพิจารณาตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยได้นำข้อเสนอต่าง ๆ ไปปรับปรุงแก้ไข

3.2.5 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นอาจารย์ทางด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรม คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า

พระนครเหนือ จำนวน 3 ท่าน (ภาคผนวก ค) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องในสำนวนการใช้ภาษาที่เกี่ยวข้องกับข้อความและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม เมื่อได้รับการพิจารณาและตรวจสอบแล้ว ผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อความ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) จากนั้นคัดเลือกข้อความที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 (พิสนุ, 2552) (ภาคผนวก ง) และปรับปรุงแก้ไขด้านสำนวนภาษา ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

สูตร หาค่า IOC

$$IOC = \frac{\bar{R}}{N}$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความและนิยามศัพท์

$\bar{R}$ = ผลรวมคะแนนที่ผู้ทรงคุณวุฒิลงคะแนนเครื่องมือ

N = จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ก่อนหาค่า IOC มีข้อความทั้งสิ้นจำนวน 49 ข้อ และหลังจากที่ได้หาค่า IOC ไม่มีข้อความที่ต้องตัดออก ดังนั้นจึงเหลือข้อความที่นำไปใช้ทั้งสิ้นจำนวน 49 ข้อ แบ่งเป็น ข้อความขวัญในการปฏิบัติงาน 21 ข้อ และ ข้อความตัวแปรการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ 28 ข้อ

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ให้อาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์ตรวจสอบอีกครั้ง ก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

3.2.7 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานหญิงของบริษัทเอกชนย่านรัชดา-ห้วยขวาง ซึ่งไม่ใช่พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย แต่มีลักษณะการทำงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน

3.2.8 ผู้วิจัยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก โดยใช้การทดสอบแบบ (Item-Total Correlation) ด้วยการนำแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์แล้ววิเคราะห์ผลซึ่งผลที่ได้ต้องมีค่า r มากกว่า .20 ขึ้นไป (สุวิมล, 2551) แต่ถ้าข้อใดมีค่า r น้อยกว่าผู้วิจัยดำเนินการตัดข้อนั้นทิ้งแต่เมื่อพิจารณาแล้วพบว่าข้อความนั้นหากตัดทิ้งอาจจะกระทบต่อนิยามศัพท์ผู้วิจัยจึงได้ปรับข้อความนั้นใหม่ จากการวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงาน มีข้อความทั้งหมด 21 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาตัดข้อความที่มีค่าอำนาจจำแนกที่ไม่ผ่านเกณฑ์ โดยมีค่าน้อยกว่า .20 รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมของข้อความ เพื่อให้แบบสอบถามมีจำนวนข้อความที่ไม่มากเกินไป

ซึ่งอาจมีผลต่อความตั้งใจในการตอบคำถามของกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น จึงมีข้อความที่ถูกตัดออก 2 ข้อ เหลือข้อความที่นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 19 ข้อ แบบสอบถามการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ มีข้อความทั้งหมด 28 ข้อ เมื่อนำมาหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อแล้ว ไม่มีการตัดข้อความ ข้อความที่นำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 28 ข้อ

3.2.9 ผู้วิจัยนำข้อความมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) หากพบว่าค่าอัลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป กล่าวได้ว่าแบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ (สุชาติ, 2546) โดยได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามดังตารางที่ 3-2

ตารางที่ 3-2 ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ฉบับหลังตัดข้อความ		
	จำนวน (ข้อ)	ค่าอำนาจจำแนก	ค่าความ เชื่อมั่น
ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ของบริษัทเอกชน	19	*.144 - .669	.809
ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสัมพันธ์			.789
ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย			.816
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น			.790
การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศของ พนักงานหญิงของบริษัทเอกชน	28	*.059 - .841	.950
ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกละเมิดทางเพศ			.857
ด้านการฝึกอบรม			.911
ด้านสภาพแวดล้อม			.749
ด้านการมีนโยบาย			.899

*หมายถึง ข้อความที่ต้องตัดเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์แต่มีความสำคัญต่อนิยามศัพท์ ผู้วิจัยจึงคงข้อความนั้นไว้ จำนวน 3 ข้อ

3.2.10 นำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขให้มีความเหมาะสม และได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ก่อนจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาสร้างเป็นข้อคำถาม โดยลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคล เป็นข้อความเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล แบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน จำนวน 19 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ จำนวน 6 ข้อ ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย จำนวน 7 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-3

ตารางที่ 3-3 ข้อความของแบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	จำนวนข้อความ	ข้อความ
ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ	6	1-6
ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย	7	7-13
ด้านการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง	6	14-19

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3-4 เกณฑ์การให้คะแนนขวัญในการปฏิบัติงาน

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
เห็นด้วยมากที่สุด	4
เห็นด้วยมาก	3
เห็นด้วยน้อย	2
เห็นด้วยน้อยที่สุด	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 4 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรายภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรายภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75\end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
3.26 - 4.00	เห็นด้วยมากที่สุด
2.51 - 3.25	เห็นด้วยมาก
1.76 - 2.50	เห็นด้วยน้อย
1.00 - 1.75	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ จำนวน 28 ข้อ แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ จำนวน 6 ข้อ ด้านการฝึกอบรม จำนวน 8 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อม จำนวน 7 ข้อ ด้านการมีนโยบาย จำนวน 7 ข้อ ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับ และมีเกณฑ์ให้คะแนนดังแสดงในตารางที่ 3-5 โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ ตารางที่ 3-5

ตารางที่ 3-5 ข้อความของแบบสอบถามการจัดการการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ

การจัดการการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	จำนวนข้อความ	ข้อความ
ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	6	1-6
ด้านการฝึกอบรม	8	7-14
ด้านสภาพแวดล้อม	7	15-21
ด้านการมีนโยบาย	7	22-28

แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่า (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังแสดงในตารางที่ 3-6

ตารางที่ 3-6 เกณฑ์การให้คะแนนการจัดการการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศ

ระดับความคิดเห็น	คะแนน
มากที่สุด	4
มาก	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

เกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน

ในการพิจารณาเกณฑ์การวิเคราะห์คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์การแปลระดับจากการคำนวณหาค่าอันตรภาคชั้น ของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{4 - 1}{4} \\
 &= 0.75
 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ระดับคะแนน	การแปลความหมาย
3.26 - 4.00	การจัดการการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศมากที่สุด
2.51 - 3.25	การจัดการการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศมาก
1.76 - 2.50	การจัดการการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศน้อย
1.00 - 1.75	การจัดการการป้องกันการถูกลักขโมยทางเพศน้อยที่สุด

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน และรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.4.1 ผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน ที่ตั้งอยู่บนถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร และเดินผ่านบริเวณทางเชื่อมรถไฟฟ้า BTS กับห้างสรรพสินค้าสีลมคอมเพล็กซ์ และยังฝากให้พนักงานเหล่านี้นำไปให้เพื่อนร่วมงานในบริษัทช่วยตอบแบบสอบถามตามจำนวนที่สะดวก

3.4.3 ใช้เวลาทั้งสิ้น 4 สัปดาห์ ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามจำนวน 300 ชุด และเมื่อรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนมา 280 ชุด ได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความสมบูรณ์ทุกฉบับ 270 ชุด

3.4.4 นำแบบสอบถาม จำนวน 270 ชุด มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ แล้วนำคะแนนที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปของคอมพิวเตอร์

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์สำหรับการประมวลผลข้อมูลทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

3.5.1 ค่าความถี่ (Frequency) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

3.5.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์อธิบายถึงระดับการจัดการการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน

3.5.3 การหาค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1-1.4 โดยเกณฑ์หาค่าความสัมพันธ์ดังนี้ (บุญชม, 2553)

ค่าของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 ขึ้นไป	อยู่ในระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60 - 0.79	อยู่ในระดับค่อนข้างสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.40 - 0.59	อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.20 - 0.39	อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.20	อยู่ในระดับต่ำ

ผู้วิจัยนำค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร (r) มาหาค่าอัตราส่วนของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ($r^2 \times 100$) เพื่อเปรียบเทียบให้ทราบถึงระดับร้อยละของความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขั้วในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขั้วในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงของบริษัทเอกชน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน มีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ และและขั้วในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

สัญลักษณ์ทางสถิติ

$\bar{x}$	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของคะแนน
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
r^2	หมายถึง	ค่ากำลังสองของ r
p	หมายถึง	ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ
**	หมายถึง	ค่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยในรูปของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขั้วในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 20 ปี	19	7.04
20-30 ปี	165	61.11
31-40 ปี	72	26.66
41-50 ปี	11	4.08
มากกว่า 50 ปี	3	1.11
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 165 คน มากเป็นอันดับหนึ่ง คิดเป็นร้อยละ 61.11 รองลงมาคือ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 26.66 อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 7.03 อายุ 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.07 และอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.11 ตามลำดับ

4.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส ดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	162	60.0
สมรส	86	31.85
แยกกันอยู่/หย่าร้าง/ หม้าย	22	8.15
รวม	270	100.0

หมายเหตุ : สถานภาพการสมรส ได้คำนวณกลุ่ม แยกกันอยู่ หย่าร้าง และหม้ายรวมกัน

จากตารางที่ 4-2 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 รองลงมา คือ มีสถานภาพการสมรส จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 31.85 และสถานภาพแยกกันอยู่/หย่าร้าง/หม้าย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.14 ตามลำดับ

4.1.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา ดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	8.88
ปริญญาตรี	190	70.38
สูงกว่าปริญญาตรี	56	20.74
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 4-3 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี มากเป็นอันดับหนึ่งจำนวน 190 คน คิดเป็นร้อยละ 70.37 รองลงมา คือ มีระดับการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 20.74 และมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.88 ตามลำดับ

4.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000 บาท	22	8.15
15,000-20,000 บาท	38	14.08
20,001-25,000 บาท	81	30.00
25,001-30,000 บาท	61	22.59
30,001-35,000 บาท	44	16.29
มากกว่า 35,000 บาท	24	8.89
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 4-4 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 20,001-25,000 บาท มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา คือ มีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.59 มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า 30,001-35,000 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 16.29 มีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000-20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 14.07 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 35,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 8.88 และมีรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 15,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.14 ตามลำดับ

4.1.5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	36	13.33
1 – 5 ปี	147	54.44
6 – 10 ปี	63	23.34
11 – 15 ปี	20	7.40
16 – 20 ปี	1	0.37
มากกว่า 20 ปี	3	1.12
รวม	270	100.00

จากตารางที่ 4-5 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี มากเป็นอันดับหนึ่ง จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 54.44 รองลงมา คือ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 7.40 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.11 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16-20 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.37 ตามลำดับ

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ดังตารางที่ 4-6 ตารางที่ 4-14 ดังนี้

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง โดยรวมและรายด้าน

ขวัญในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ	2.94	0.54	สูง
ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย	2.85	0.53	สูง
ด้านให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่น	3.15	0.71	สูง
รวม	2.97	0.42	สูง

จากตารางที่ 4-6 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.97$, $SD = 0.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 3.15$, $SD = 0.71$) รองลงมา คือ ได้แก่ ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.94$, $SD = 0.54$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.85$, $SD = 0.53$)

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ท่านจะได้รับคำชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	2.70	0.91	สูง
2. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ	2.97	0.72	สูง
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นให้ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในองค์กรได้	2.91	0.70	สูง
4. ท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กรสำเร็จ	2.77	0.79	สูง
5. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ถนัดและมีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	3.03	0.73	สูง
6. ท่านมีการสื่อสารที่ดีกับทุกคนในองค์กร	3.30	0.65	สูงมาก
รวม	2.94	0.54	สูง

จากตารางที่ 4-7 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.94$, $SD = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ท่านมีการสื่อสารที่ดีกับทุกคนในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 3.30$, $SD = 0.65$) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ถนัดและมีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.03$, $SD = 0.65$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านจะได้รับค่าชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.70$, $SD = 0.91$)

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับขวัญในการปฏิบัติงานด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย	$\bar{x}$	SD	ระดับ
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างหรือไล่ออก	2.90	0.93	สูง
8. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	2.87	0.78	สูง
9. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	2.81	0.67	สูง
10. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้า	3.02	0.72	สูง
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	2.96	0.78	สูง
12. บุคคลในองค์กรของท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกัน	2.79	0.73	สูง
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	2.65	0.73	สูง
รวม	2.85	0.53	สูง

จากตารางที่ 4-8 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.85$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ หน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.02$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.96$, $SD = 0.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.65$, $SD = 0.73$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	$\bar{x}$	SD	ระดับ
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสุขใจที่ได้ทำงานร่วมกัน	3.14	0.69	สูง
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจในทุกเรื่อง	3.07	0.74	สูง
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	3.13	0.70	สูง
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดการร่วมมือกัน	3.17	0.70	สูง
18. ผู้อื่นสนับสนุนในการทำงานของท่าน	3.10	0.70	สูง
19. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองเมื่อได้ร่วมงานกับผู้อื่น	3.30	0.66	สูงมาก
รวม	3.15	0.71	สูง

จากตารางที่ 4-9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มาตรฐาน และระดับของขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.15$, $SD = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองเมื่อได้ร่วมงานกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงมาก ($\bar{x} = 3.30$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดการร่วมมือกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.17$, $SD = 0.70$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้ายน้อยกว่าด้านอื่น คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจในทุกเรื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.07$, $SD = 0.74$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิง ดังตารางที่ 4-10-ตารางที่ 4-14 ดังนี้

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิง โดยรวมและรายด้าน

การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ	1.83	0.65	น้อย
ด้านการฝึกอบรม	1.70	0.49	น้อยที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อม	3.23	0.44	มาก
ด้านการมีนโยบาย	2.85	0.53	มาก
รวม	2.40	0.38	น้อย

จากตารางที่ 4-10 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิง พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.40$, $SD = 0.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ ด้านสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.23$, $SD = 0.44$) รองลงมา คือ ได้แก่ ด้านการมีนโยบายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.85$, $SD = 0.55$) ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.83$, $SD = 0.65$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ด้านการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.70$, $SD = 0.49$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	$\bar{x}$	SD	ระดับ
1. ผู้บริหารชี้แจงในที่ประชุม เรื่องการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	1.71	0.69	น้อยที่สุด
2. เชิญวิทยากรมาพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	1.62	0.75	น้อยที่สุด
3. มีการติดป้ายประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	1.77	0.80	น้อย
4. ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อกลางอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กรเกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	1.88	0.81	น้อย
5. ทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	1.84	0.79	น้อย
6. มีกระบวนการร้องเรียนผ่านนายจ้าง เกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	2.16	0.97	น้อย
รวม	1.83	0.65	น้อย

จากตารางที่ 4-11 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิงด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.83$, $SD = 0.65$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ มีกระบวนการร้องเรียนผ่านนายจ้าง เกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.16$, $SD = 0.97$) รองลงมา คือ ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อกลางอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กรเกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.88$, $SD = 0.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ เชิญวิทยากรมาพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.62$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการฝึกอบรม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการฝึกอบรม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
7. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมศิลปะการป้องกันตัวคาราเต้ เทวโนโด หรือมวยไทย	1.42	0.63	น้อยที่สุด
8. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงในการถูกคุกคามทางเพศ	1.42	0.62	น้อยที่สุด
9. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การป้องกันตัว	1.50	0.68	น้อยที่สุด
10. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมวิธีการเอาตัวรอดจากการถูกคุกคามทางเพศ	1.47	0.57	น้อยที่สุด
11. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการแต่งกายของพนักงาน	2.57	0.98	มาก
12. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	1.82	0.72	น้อย
13. องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานรู้ว่า การกระทำใดที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศและการกระทำใดที่ไม่ใช่การล่วงละเมิดทางเพศ	1.76	0.67	น้อย
14. องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมถึงการพูด การถูกเนื้อต้องตัวและการมองเพื่อนร่วมงาน ว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ได้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	1.71	0.66	น้อยที่สุด
รวม	1.70	0.49	น้อยที่สุด

จากตารางที่ 4-12 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิงด้านการฝึกอบรม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.70$, $SD = 0.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการแต่งกายของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.57$, $SD = 0.98$) รองลงมา คือ องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.82$, $SD = 0.75$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงใน

การถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.42$, $SD = 0.62$) และองค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมศิลปะการป้องกันตัว คาราเต้ เทวโน โด หรือมวยไทย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.42$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4-13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านสภาพแวดล้อม จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านสภาพแวดล้อม	$\bar{x}$	SD	ระดับ
15. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	3.37	0.64	มากที่สุด
16. ท่านไม่ได้ทำงานกับเพื่อนต่างเพศเพียงลำพังสองคน	3.33	0.76	มากที่สุด
17. สภาพห้องโถะทำงานของท่านไม่อยู่ในที่ลับตาคน	3.37	0.66	มากที่สุด
18. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้มีกล้องวงจรปิดในที่ลับตาคน	3.04	0.81	มาก
19. ทางเดินไปห้องน้ำในองค์การของท่านเป็นที่โปร่งโล่งสบาย ไม่ได้อยู่ในที่ลับตาคน ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยเมื่อท่านต้องเดินทางไปห้องน้ำเพียงลำพัง	3.22	0.70	มาก
20. ระหว่างการเดินทางไป-กลับที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	2.92	0.74	มาก
21. สถานที่ทำงานของท่านมีพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา	3.35	0.74	มากที่สุด
รวม	3.23	0.44	มาก

จากตารางที่ 4-13 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านสภาพแวดล้อม พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.23$, $SD = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ สภาพห้องโถะทำงานของท่านไม่อยู่ในที่ลับตาคน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.37$, $SD = 0.66$) รองลงมา คือ ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.37$, $SD = 0.643$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ ระหว่างการเดินทางไป-กลับที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.92$, $SD = 0.74$)

ตารางที่ 4-14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการมีนโยบาย จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการมีนโยบาย	$\bar{x}$	SD	ระดับ
22. องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศ	2.04	0.74	น้อย
23. องค์การของท่านมีระเบียบข้อบังคับเพื่อป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศ	2.24	0.80	น้อย
24. องค์การของท่านมีการรณรงค์ให้แต่งกายสุภาพ	3.16	0.79	มาก
25. องค์การของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานหญิงรู้จักวิธีการปฏิบัติตัวต่อเพศตรงข้ามอย่างเหมาะสม	2.55	0.89	มาก
26. องค์การของท่านมีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนเมื่อท่านแต่งกายไม่เหมาะสม เพื่อป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	3.04	0.84	มาก
27. องค์การของท่านมีนโยบายห้ามดื่มแอลกอฮอล์ หรือของมีเมาภายในองค์การ เพื่อลดการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศ	3.41	0.78	มากที่สุด
28. องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการห้ามไม่ให้พนักงานดูสื่อลามกอนาจารในขณะเวลาทำงาน	3.55	0.73	มากที่สุด
รวม	2.85	0.53	มาก

จากตารางที่ 4-14 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการมีนโยบาย พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.85$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยมากกว่าด้านอื่น คือ องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการห้ามไม่ให้พนักงานดูสื่อลามกอนาจารในขณะเวลาทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 3.55$, $SD = 0.73$) รองลงมา คือ องค์การของท่านมีนโยบายห้ามดื่มแอลกอฮอล์ หรือของมีเมาภายในองค์การ เพื่อลดการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$, $SD = 0.78$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าด้านอื่น คือ องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.04$, $SD = 0.74$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

การจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	ขวัญในการปฏิบัติงาน		
	r	r ² x100	p
ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	.355**	12.60	.000
ด้านการฝึกอบรม	.352**	12.390	.000
ด้านสภาพแวดล้อม	.313**	9.796	.000
ด้านการมีนโยบาย	.270**	7.29	.001
รวม	.421**	17.724	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-15 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง พบว่า การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ เพิ่มขึ้น ขวัญในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .421$) คิดเป็นร้อยละ 17.724

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจมากกว่าด้านอื่นๆ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับระดับค่อนข้างต่ำ (.355) คิดเป็นร้อยละ 12.60

สมมติฐานที่ 1.1 การจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกละเมิดทางเพศมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกลักลอบทางเพศมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ดังตารางที่ 4-16

ตารางที่ 4-16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกลักลอบทางเพศมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

การจัดการในการป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ	ขวัญในการปฏิบัติงาน		
	r	r ² x100	p
ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ	.355**	12.60	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-16 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง พบว่า การป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกลักลอบทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกลักลอบทางเพศเพิ่มขึ้น ขวัญในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .355$) คิดเป็นร้อยละ 12.60

สมมติฐานที่ 1.2 การป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4-17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการจัดการป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

การจัดการในการป้องกันการถูกลักลอบทางเพศ	ขวัญในการปฏิบัติงาน		
	r	r ² x100	p
ด้านการฝึกอบรม	.352**	12.390	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-17 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง พบว่า การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ ถ้าการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการฝึกอบรม เพิ่มขึ้น ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิงจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .352$) คิดเป็นร้อยละ 12.390

สมมติฐานที่ 1.3 การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	ขวัญในการปฏิบัติงาน		
	r	$r^2 \times 100$	p
ด้านสภาพแวดล้อม	.313**	9.796	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-18 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง พบว่า การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมเพิ่มขึ้น ขวัญในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .313$) คิดเป็นร้อยละ 9.796

สมมติฐานที่ 1.4 การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ดังตารางที่ 4-19

ตารางที่ 4-19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	ขวัญในการปฏิบัติงาน		
	r	r ² x100	p
ด้านการมีนโยบาย	.270**	7.29	.001

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4-20 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง พบว่า การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กล่าวคือ การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายเพิ่มขึ้น ขวัญในการปฏิบัติงานจะเพิ่มขึ้นด้วย โดยมีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ ($r = .270$) คิดเป็นร้อยละ 7.29

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ และขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ และขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานหญิงของบริษัทเอกชนที่ตั้งอยู่บนถนนสีลม เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร จำนวน 270 คน ซึ่งสามารถสรุปผล อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามในการวิจัย สรุปผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศของพนักงานหญิง

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ

การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ พบว่า โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม รองลงมา ด้านการมีนโยบาย และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการฝึกอบรม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ ดังนี้

ก) ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีกระบวนการร้องเรียนผ่านนายจ้าง เกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ อยู่ในระดับน้อย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เชิญวิทยากรมาพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข) ด้านการฝึกอบรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการแต่งกายของพนักงานอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงในการถูกคุกคามทางเพศ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค) ด้านสภาพแวดล้อมโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สภาพห้องโถงทำงานของท่านไม่อยู่ในที่ลับตาคน อยู่ในระดับ

มากที่สุด และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ระหว่างการเดินทางไป-กลับที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก

ง) ด้านการมีนโยบาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการห้ามไม่ให้พนักงานดูสื่อลามกอนาจารในขณะเวลาทำงาน อยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการป้องกันการเกิดการถูกละเมิดทางเพศ อยู่ในระดับน้อย

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ข้อมูลขวัญในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านให้ความสัมพันธ์กับผู้อื่น รองลงมา ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสรุปผลได้ดังนี้

ก) ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีการสื่อสารที่ดีกับทุกคนในองค์การ อยู่ในระดับสูงมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านจะได้รับคำชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ อยู่ในระดับสูง

ข) การเห็นอนาคตและเป้าหมาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้า อยู่ในระดับสูง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ อยู่ในระดับสูง

ค) ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองเมื่อได้ร่วมงานกับผู้อื่น อยู่ในระดับสูงมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจในทุกเรื่อง อยู่ในระดับสูง

5.1.3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานที่ตั้งไว้สรุปผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง พบว่า การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 1.1 การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

สมมติฐานที่ 1 การจัดการในป้องกันการถูกละเมิดทางเพศสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิจัยพบว่า การจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Barker (2017) กล่าวว่า การล่วงละเมิดทางเพศมีผลกระทบทางจิตวิทยาและทางกายภาพที่ไม่ดีต่อพนักงานและ ประสิทธิภาพในการทำงานอาจส่งผลเสียต่อสภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน จากข้อมูลข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การถูกละเมิดทางเพศเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ส่อไปในเรื่องทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นด้วยการใช้คำพูด สายตา หรือการกระทำ เช่น การพูดจาส่อแนบเนียนการคุกคามทางเพศ การตั้งคำถามเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศ การแซว การสัมผัสใกล้ชิดโดยเจ้าตัวไม่ชอบ การแสดงท่าทางที่สื่อความหมายทางเพศ และการแสดงอวัยวะเพศ เป็นต้น จึงนับได้ว่าการถูกละเมิดทางเพศเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดความอึดอัดคับข้องใจแก่ผู้ถูกละเมิด เป็นการล่วงละเมิดอิสรภาพของมนุษย์ที่มีสิทธิที่จะดำรงอยู่โดยโดยสงบสุขและมีความปลอดภัยทั้งร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงขวัญในการปฏิบัติงานลดลง เกิดการขาดงาน จนไปถึงขั้นลาออกจากงาน ดังนั้นองค์กรควรมีมาตรการหรือวิธีการจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศในองค์กร เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการถูกละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า องค์กรควรมีมาตรการหรือวิธีการจัดการในการป้องกันในการถูกละเมิดทางเพศในองค์กรให้กับพนักงาน เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการถูกละเมิดทางเพศเกิดขึ้นในองค์กร ในปัจจุบันมาตรการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศในองค์กรยังไม่เป็นที่แพร่หลายมากนักบางองค์กรยังไม่ค่อยให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอันดับต้นๆ จึงทำให้พนักงานหญิงในองค์กรที่เข้าข่ายการถูกล่วงละเมิดทางเพศไม่กล้าที่จะบอกใคร หรือยังไม่รู้วิธีการจัดการว่าควรต้องทำอย่างไรกับเรื่องที่เกิดขึ้นจึงมีผลไปถึงสภาพจิตใจที่ไม่ดี เกิดการขาดงานสัมพันธ์ไปถึงขวัญในการปฏิบัติงานก็จะลดลงไปด้วย ถ้าองค์กรเพิ่มมาตรการจัดการในการป้องกันให้กับพนักงาน เช่น การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ ด้านการฝึกอบรม ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการมีนโยบายเพิ่มขึ้นจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

สมมติฐานที่ 1.1 การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกละเมิดทางเพศมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกละเมิดทางเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณ (2554) ที่กล่าวว่า หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ และแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่ง ในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การจัดสถานที่ทำงาน เพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โถงมองเห็นกันได้ชัดเจน เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า หน่วยงานต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ให้พนักงานหญิงรู้จักการปฏิบัติตัวต่อเพศตรงข้ามเมื่อต้องอยู่เพียงลำพังสองคนและแนวทางในการแก้ไขในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้น รวมทั้งกำหนดให้เป็นประเด็นหนึ่งให้อยู่ในหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ การจัดสถานที่ทำงานเพื่อลดความเสี่ยงจากปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เช่น จัดห้องทำงานที่เปิดเผย โถงมองเห็นกันได้ชัดเจน เป็น หรือเมื่อเข้าข่ายการถูกล่วงละเมิดทางเพศแล้วจะต้องมีกระบวนการหรือวิธีการอย่างไร เช่น การร้องเรียนผ่านนายจ้าง เป็นต้น

สมมติฐานที่ 1.2 การป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญ ในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันการถูกล่วงละเมิดทางเพศ ด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sanchez-Garcia (2013) ที่ศึกษาเรื่อง การรับรู้การล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่างระหว่างเพศในการรายงานการล่วงละเมิดทางเพศและไม่มีการเห็นคุณค่าในตนเองที่เกี่ยวข้องกับการรายงาน เจ้าหน้าที่กลุ่มสนับสนุนทางคลินิกมีความอดทนต่อการล่วงละเมิดทางเพศมากขึ้นเมื่อเทียบกับเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์และเจ้าหน้าที่คลินิกในขณะที่เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกำหนดลักษณะที่น้อยลง การค้นพบเหล่านี้บ่งชี้ว่าเจ้าหน้าที่ด้านคลินิกเจ้าหน้าที่ฝ่ายสนับสนุนด้านคลินิก และเจ้าหน้าที่ฝ่ายซ่อมบำรุงจำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมรวมถึงการสัมมนาเรื่องการรับรู้ความสามารถของตนเองเพื่อรักษาความรู้เกี่ยวกับการล่วงละเมิดทางเพศและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า องค์กรควรเชิญวิทยากรให้มาอบรมพนักงาน ในการให้ความชัดเจนเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมที่มาเป็นรูปแบบเป็นมิตรและพฤติกรรมที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศให้พนักงานได้เข้าใจและสามารถแยกแยะได้ ควรมีการจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานหญิงในเรื่องของการปฏิบัติตัวต่อเพศตรงข้ามว่าการกระทำใดที่เหมาะสมและไม่เหมาะสม

จะสามารถสร้างความมั่นใจและสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนต่างเพศในองค์กรได้ อีกทั้งยังควรมีการจัดฝึกอบรมการเอาตัวรอดการใช้ศิลปะการป้องกันตัว เช่น มวยไทย เทวโนโด เป็นต้น

สมมติฐานที่ 1.3 การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรพงษ์ (2544) ที่ศึกษาสภาพแวดล้อมในบริเวณพื้นที่ทำงานนับว่าเป็นปัจจัยภายในอันสำคัญประการหนึ่งของการก่อให้เกิดการคุกคามทางเพศในองค์กรได้ จากข้อมูลที่ได้จากผู้ถูกคุกคามทางเพศทั้ง 10 ราย จะเห็นว่าการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นนั้นมักจะเกิดขึ้นในห้องที่มิดชิดไม่สามารถมองเห็นได้จากภายนอก นอกจากนั้น พื้นที่การทำงานที่แยกออกจากพื้นที่อื่นมากก็เอื้ออำนวยให้เกิดพฤติกรรมคุกคามทางเพศได้ง่ายเช่นกัน ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพในสถานที่ทำงานมีนัยสำคัญต่อการเกิดพฤติกรรมคุกคามทางเพศ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า การจัดสถานที่ทำงานหรือโต๊ะทำงาน ไม่ควรอยู่ในที่ลับตาคน หรืออยู่ใกล้ชิดเพื่อนต่างเพศเพียงลำพังสองคน การเดินไป-กลับที่ทำงานไม่ควรเปลี่ยว ถ้าอยู่ในซอยควรจะมีการติดไฟให้สว่างและควรมีระบบการรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา เช่น มีกล้องวงจรปิดในที่ลับตาคนและควรมีรถรับ-ส่งให้กับพนักงานที่เลิกงานหลัง 5 โมงเย็น จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึกปลอดภัยในการไป-กลับที่ทำงาน สภาพจิตใจดีขึ้น ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น

สมมติฐานที่ 1.4 การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง

ผลการวิจัยพบว่า การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์ทางบวกกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตรา (2550) พบว่า องค์กรควรมีนโยบายเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขต่อประเด็นปัญหาการคุกคามทางเพศให้ชัดเจน และสร้างความเข้าใจต่อผู้บังคับบัญชา เนื่องจากเป็นกลไกสำคัญ ที่จะช่วยให้การแก้ปัญหาบรรลุผล ตลอดจนมีการฝึกอบรมแก่บุคลากร พร้อมทั้งพัฒนากระบวนการกล่าวโทษร้องทุกข์ที่มีผลบังคับใช้แก่ผู้ทำงานทุกคนในองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่า ปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในหน่วยงานจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขและได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะหัวหน้างาน และผู้บริหารระดับสูงที่มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายเพื่อที่จะป้องกันมิให้เกิดการ

กระทำผิดในเรื่องดังกล่าว และดำเนินการหากมีการกระทำผิดเกิดขึ้น ซึ่งหากผู้บริหารไม่ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ปัญหาก็จะยังคงเกิดขึ้น อันจะส่งผลกระทบต่อภาพรวมขององค์กรในที่สุด

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ผลการวิจัยพบว่าขวัญในการปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.97$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือข้อที่ 13. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 2.65$) เพราะฉะนั้นองค์กรควรเพิ่มสวัสดิการค่าตอบแทนต่างๆ ให้กับพนักงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เช่น มีอาหารกลางวันให้ฟรีสำหรับพนักงาน มีบริการรถรับ-ส่ง หรือมีรางวัลให้กับพนักงานที่มาปฏิบัติงานตรงเวลาทุกวันและขาดงานน้อยที่สุด เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะทำให้ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงขึ้น

5.3.1.2 ผลการวิจัยพบว่าการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.40$) แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่นคือข้อที่ 8. องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงในการถูกคุกคามทางเพศมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.42$) เพราะฉะนั้นองค์กรควรมีการจัดการฝึกอบรมให้พนักงาน รู้จักการป้องกันการคุกคามทางเพศ เช่น รู้จักแยกแยะว่าการกระทำใดที่เข้ามาอย่างเป็นมิตรและการกระทำใดที่เข้ามาอย่างไม่เป็นมิตรและมีการฝึกอบรมศิลปะการป้องกันตัวเบื้องต้นเพื่อให้รู้จักการเอาตัวรอดเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์ ซึ่งถ้าดำเนินการดังกล่าวระดับของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศก็จะเพิ่มขึ้น

5.3.1.3 จากผลการวิจัยที่พบว่าการจัดการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 1.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ เชิญวิทยากรเข้ามาพูดคุยเกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.62$) และการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .355 ดังนั้นองค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศในด้านดังกล่าวโดยเน้นให้หัวหน้างานหรือองค์กรใส่ใจให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศมากขึ้น อาทิเช่น ผู้บริหารควรเชิญวิทยากรเข้ามาพูดคุย มีการทำสื่อประชาสัมพันธ์รณรงค์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ เมื่อการจัดการในการ

ป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจสูง ขวัญในการปฏิบัติงานก็จะสูงขึ้นด้วย

5.3.1.4 จากผลการวิจัยที่พบว่า การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการฝึกอบรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมศิลปะการป้องกันตัว คาราเต้ เทวโนโดหรือมวยไทย และองค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงในการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{x} = 1.42$) และการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .352 ดังนั้นหัวหน้างานหรือองค์กรควรส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงในการถูกคุกคามทางเพศมากขึ้น ให้พนักงานได้รู้ได้เข้าใจว่าการกระทำใดที่เข้าข่ายการถูกล่วงละเมิดการเพศ และการกระทำใดที่ไม่ใช่การล่วงละเมิดทางเพศ ควรส่งเสริมเรื่องการจัดกิจกรรมการอบรมศิลปะการป้องกันตัวเพื่อพนักงานได้มีทักษะการเอาตัวรอดเมื่ออยู่ในเหตุการณ์ลุ่มเสี่ยง

5.3.1.5 จากผลการวิจัยที่พบว่า การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ ระหว่างเดินทางไป-กลับที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.92$) และการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .313 ดังนั้นองค์กรควรให้ความใส่ใจเกี่ยวกับความปลอดภัยของพนักงาน อาทิเช่น ถ้าเป็นเวลาหลัง 17.00 น. ควรให้บริการรถรับ-ส่ง ไปยังสถานีรถประจำทางหรือตามจุดต่างๆ ที่ปลอดภัย

5.3.1.6 จากผลการวิจัยที่พบว่า การป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการมีนโยบาย โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าข้ออื่น คือ องค์กรของท่านมีการประกาศนโยบายการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{x} = 2.04$) และการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศด้านการมีนโยบายมีความสัมพันธ์กับขวัญในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .270 ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมให้พนักงานรู้จักวิธีการปฏิบัติตัวต่อเพศตรงข้ามอย่างเหมาะสม เพราะในการทำงานจะต้องพบปะผู้คน ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างเพศ ควรมีนโยบายให้มีการจัดฝึกอบรมหรือจ้างวิทยากรมีแนวทางเรื่องการปฏิบัติตัวว่าสิ่งใดที่ควรปฏิบัติและสิ่งใดที่ไม่ควรปฏิบัติ

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับการป้องกันการถูกลักคามทางเพศในที่มงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในธุรกิจด้านบริการ เนื่องจากในปัจจุบันปัญหาการถูกลักคามทางเพศมีมากขึ้นในงานด้านบริการที่จะต้องพบเจอกับผู้คนมากมาย ซึ่งจะช่วยขยายผลจากการวิจัยครั้งนี้

5.3.2.2 ควรศึกษาตัวแปรปัจจัยอื่นที่มีความสัมพันธ์กับการป้องกันการถูกลักคามทางเพศ เช่น ภาวะหมดไฟในการทำงาน ความเครียด และความมั่นคงในงาน

5.3.2.3 ควรมีการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการป้องกันการถูกลักคามทางเพศที่จะส่งผลต่อขบวนการในปฏิบัติงานเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรในการนำไปใช้ต่อไป

5.3.2.4 ควรมีการวิจัยที่เกี่ยวกับเพศชาย เพศที่สาม และศึกษาในภาพรวมทั้งหญิงและชาย

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

- กริช สืบสนธิ์. วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, 2538.
- กัลยา วาณิชบัญชา และจิตา วณิชบัญชา. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 27 กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2558.
- กัลย์รักษ์ ทับทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างความภูมิใจในองค์กรกับขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของ บริษัท ตรีเอ็กซ์ โปรดัคส์ จำกัด สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2550.
- จุฑานันท์ ก้อนแก้ว. การจัดการเรียนรู้ทักษะชีวิตในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ สำหรับนักเรียนช่วงชั้นที่ 3 โรงเรียนบึงร่อนน้ำ อำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. บัณฑิตวิทยาลัย ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการส่งเสริมสุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2550.
- เจนวิทย์, ภัทราภรณ์, อธิรญา. ความรับผิดชอบทางอาญาและการเยียวยาผู้เสียหายจากการคุกคามทางเพศศึกษากรณี ประเทศไทย สหพันธ์รัฐเยอรมนี และเครือรัฐออสเตรเลีย. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, 2559.
- เชิดชัย ทุระแพง. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารในเขตเทศบาลตำบลท่ายาง อำเภوتا่ยาง จังหวัดเพชรบุรี. ชุดโครงการวิจัย เรื่อง การพัฒนากระบวนการเรียนการสอนแบบเรียนรู้จากกลุ่มและการค้นพบในวิชาการวิจัยทางธุรกิจของนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, 2547.
- ชลธิชา อึ้งคะนิงเดชา. การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา ภาควิชาจิตวิทยาและสื่อสารการแสดง คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ณัฐวัฒน์ พระงาม. การติดต่อสื่อสารแบบปฏิสัมพันธ์ในองค์กร. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก, 2555.

ทิพย์วรรณ แซ่ปั้ง. พฤติกรรมการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน:กรณีศึกษาพยาบาล โรงพยาบาล
สุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคมหา
วิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2552.

ทศพล เชิดชัยภูมิ. การเข้าร่วมโปรแกรมการสร้างทีมงานด้วยทฤษฎีการวิเคราะห์การติดต่อ
สัมพันธ์ระหว่างบุคคลของพนักงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของทีมงานและประสิทธิภาพ
การติดต่อสื่อสารของทีมงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
พระนครเหนือ, 2555.

ธีรพงษ์ บัวหล้า. รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ ปริญญา
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

บัญชา อึ้งสกุล. นักบริหารทันสมัย: หลักการประสานสัมพันธ์เชิงบวก. วารสารวิชาการ, 2543

เบญจพร ยิฐธรรม. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการติดต่อสื่อสาร และการสนับสนุนทางสังคม
ในองค์การ กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกรณีศึกษา ข้าราชการสังกัดกระทรวง
อุตสาหกรรม. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2553.

เบญจมาศ สมศรี. แนวทางการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสต
รมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์
ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553

พนิดา โรจนรัตน์ชัย. อย่างไรจึงเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ. พระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน, 2551.

พิสนุ ฟองศรี. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย. กรุงเทพฯ : ด้านสุทธาการพิมพ์, 2552.

พิเชษฐ ผดุงเพิ่มตระกูล. ความไว้วางใจในผู้บังคับบัญชา ความไว้วางใจในองค์การความพึงพอใจใน
การทำงานและความผูกพันในองค์การของบุคลากรทางการศึกษามหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2554.

ไพรัช รัตนนาม, ขวัญในการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจ สังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดระยอง. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
นโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546.

- มงคล ปั่นจาด, ขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดอุดรดิต. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิต, 2550.
- มณฑา เรืองขจร. การใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์และความไว้วางใจที่พยากรณ์สัมพันธภาพระหว่างบุคคลของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2556.
- มนัสวรรณ จิตรเกษมสุข. การสื่อสารในองค์การที่มีผลต่อความสำเร็จในการทำงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทโซนี่ ดีไวซ์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.
- มณิกา ภูมิผักแว่น. การสื่อสารในองค์การ. ตาก : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาวิทยาเขตตาก, 2548.
- ยุวดี ภูมิโกไทย. ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยสถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา, 2545.
- วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว. ชีวิตการทำงานบุคลากรทางการแพทย์ : กรณีคุกคามทางเพศจากการทำงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสตรีศึกษา วิทยาลัยสหวิทยาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2550.
- วณิ บางประภา ชาติประเสริฐ. การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน กรุงเทพฯ : มูลนิธิเพื่อนแรงงานหญิง, 2547.
- วรกัญญา สันติธรรม. ผลของการฝึกอบรมที่มีต่อความรู้ที่จำเป็นในการขาย ขวัญในการปฏิบัติงานและอัตราการลาออกจากงาน. บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2539.
- วรรณด้าย บุนนาค. กำลังขวัญของพนักงานศูนย์คอมพิวเตอร์ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก, 2540.
- ศจี อนันต์นพคุณ. กลวิธีการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ สงขลา : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี, 2542.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์, 2541.

ศิริพร พงศ์ศรีโรจน์. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจ
บัณฑิต, 2540.

เสนาะ ดิยาว. การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
, 2534.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เพ็ญฟ้าพรินติ้ง, 2546.

สุภานา นานาพลสิน. ความพึงพอใจของพนักงานต่อการสื่อสารภายในองค์กรกรณีศึกษาบริษัทไฮไฟ
โอเรียนท์ (ไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2546.

สุริสา นิยมรัตน์. ความผิดทางอาญา: กรณีการคุกคามทางเพศ. วารสารรามคำแหง ฉบับนิติศาสตร์,
ปีที่ 7 ฉบับที่ 2 (2560) 133-160

สุวรรณ พูลเพชร. การล่อลวงละเมิดทางเพศในหน่วยงานราชการไทย : ปัญหาและนโยบายในการ
ป้องกันแก้ไข. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย , 2554.

สุวิมล ติรกันนท์. การสร้างเรื่องมีวักตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2551.

เสนาะ ดิยาว. การติดต่อสื่อสารแบบปฏิสัมพันธ์ในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

อุทัย หิรัญโต. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2520.

อรรถกร รุ่งเรืองพลฤกษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารภายในองค์กรกับแรงจูงใจในการเข้า
ร่วมกิจกรรมองค์กรของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

อังสนา ส่านสม. คุณลักษณะของหัวหน้างานและความเชื่อถือว่าว่างใจระหว่างเพื่อน
ร่วมงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร ภาควิชามนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, 2553.

ภาษาอังกฤษ

- Barney, J. & Hansen, M. "Trustworthiness as a Source of Competitive Advantage". Journal of Strategic Management. 15 (1994) : 175-190.
- Barker, K. C. "Sexual Harassment Experience, Psychological Climate, and Sex Effect on Perception of Safety" Walden University, ProQuest Dissertations Publishing, 2017.
- Bender, John E. "Morale of elementary school teacher". Dissertation Abstracts. 3(23)(1973) : 3984 – A.
- Biviano, D. J. "Training Effectiveness of a Sexual Harassment Awareness and Pervention Program". A Dissertation submitted to the Faculty of the School of Education and the Graduate School of Gonzaga University. 1997
- Bulu, S. T. & Yildirim, Z. "Communication Behaviors and Trust in Collaborative Online Teams". Journal of Educational Technology & Society. 11 (2008) : 132-147.
- Currall, S. C. & Inkpen, A.C. "A Multilevel Measurement Approach to Trust in Joint Ventures". Journal of International Business Studies. 33 (2002) : 479-495.
- Dunn, Y. "Recovering the discourse: Genres of sexual harassment in organizations" University of Southern California, ProQuest Dissertations Publishing. 1996.
- Doney, P. M. & Joseph, P. C. "An Examination of the Nature of Trust in Buyer-Seller Relationships". Journal of Marketing. 16 (1997) : 35-51.
- Granny, R. M. "Factors influencing the morale of employees at the Greater Tzaneen Municipality" University of Pretoria (South Africa), ProQuest Dissertations Publishing, 2015.
- Hardy, B. Morale: definitions, dimensions and measurement. University of Cambridge (United Kingdom), ProQuest Dissertations Publishing, 2010.
- Julius, D. J. & Govanni, N. D. "Sexual Harassment, Legal Issues, Implication for Nurses". AAOHN Journal. 52 (1990) : 95-105
- Jeffrey P.E. "Handling Sexual Harassment in the Workplace". In : The CPA Journal. (online). Available from : <http://www.nyssccpa.org.cpajournal/old/12106205>. 23 (2008)
- Lewis, J. D. & Weigart, A. "Trust as a Social Reality". Journal of Social Forces. 63 (1985) : 967-985.
- Marshall, J. D. "Sexual Harassment in the Workplace". AAOHN Journal. 40 (1992) : 614-616.
- Mayer, R. C., Davis, J.H. & Schoorman, F. D. "An Integrative Model of Organizational Trust". Journal of Management Review. 20 (1995) : 709 -734.

- Napier, Thomas Gayle. "Teacher morale". Dissertation Abstracts. 27(11)(1996) : 1224-A
- Pausa, A. & Tolvanen, U. "Organizational Identity and Trust". Journal of Business Ethics and Organization Studies. 11 (2006) : 29-33.
- Rezaei, M., Salehi, S., Shafiei, M. & Sabet, S. "Servant Leadership and Organizational Trust, The Mediating Effect of the Leader Trust and Organizational Communication". Journal of Emerging Markets. 2 (2012) : 69-78.
- Robert B. F. "The Influence of Personality Factors, Workplace Morale, and Generation Affiliation on Employee Performance" Capella University, ProQuest Dissertations Publishing, 2017.
- Shamir, B. & Lapidot, Y. "Trust in Organizational Superiors: Systemic and Collective Considerations". Journal of Business Ethics and Organization Studies. 11 (2003) : 29-33.
- Thomas, G. "The Central Role of Communication in Developing Trust and Its Effect on Employee Involvement". Journal of Business Communication. 3 (2009) : 287-310.
- Yilmaz, E. "The Relationship between Organizational Trust and Organizational Commitment in Turkish Primary Schools". Journal of Applied Sciences. 12 (2008) : 2293-2299.

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามสารนิพนธ์
หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถามเพื่อประกอบการทำสารนิพนธ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบตามสารนิพนธ์

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันและขจัดปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง
มีดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.เปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2. รองศาสตราจารย์ชวินัย พงศาพิชญ์
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
3. อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี
อาจารย์ประจำภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป 494/2561 วันที่ 3 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปิ่นกนก วงศ์ปิ่นเพชร

ด้วย นางสาวอรอนงค์ สิทธิวิชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง” โดยมี
ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 495 / 2561 วันที่ 3 ตุลาคม 2561

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน รองศาสตราจารย์ชวินัย พงศาพิชญ์

ด้วย นางสาวอรอนงค์ สิทธิวณิชช์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง” โดยมี
ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วัฒนเกษม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ... คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ โทร. 3537

ที่ ศป. 495 / 2561 วันที่ 3 ตุลาคม 2561

เรื่อง... ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.นนทรีรัตน์ พัฒนภักดี

ด้วย นางสาวอรอนงค์ สิทธิวิณชัย นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาจิตวิทยา
อุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง
“ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและช่วยในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง” โดยมี
ประธานที่ปรึกษาสารนิพนธ์ คือ รองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล ในการนี้นักศึกษาประสงค์จะขอความ
อนุเคราะห์ท่านเพื่อตรวจประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาแบบสอบถามประกอบการทำสารนิพนธ์ดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จักขอบคุณยิ่ง

ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.งามทิพย์ วิมลเกษม)

คณบดีคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

ภาคผนวก ข

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

การประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

เกณฑ์การให้คะแนน

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม
- 1 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อความนี้ไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ของแบบสอบถาม

ตารางที่ ข-1 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ท่านจะได้รับคำชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	1
2	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ	0.67
3	ท่านได้ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง	1
4	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นให้ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในองค์กรได้	1
5	ท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรสำเร็จ	1
6	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ถนัดและมีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	1
7	ท่านมีการสื่อสารที่ดีกับทุกคนในองค์กร	0.67
8	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างหรือไล่ออก	1
9	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	1
10	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ	1
11	หน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้า	1
12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	1
13	บุคคลในองค์กรของท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกัน	1
14	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	1
15	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสุขใจที่ได้ทำงานร่วมกัน	1
16	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจในทุกเรื่อง	1
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	1
18	ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดการร่วมมือกัน	1
19	ผู้อื่นสนับสนุนในการทำงานของท่าน	1
20	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองเมื่อได้ร่วมงานกับผู้อื่น	1
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	1

ตารางที่ ข-2 ค่าการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม
เกี่ยวกับการจัดการในการป้องกันการถูกลักคามทางเพศ

ข้อที่	ข้อความ	IOC
1	ผู้บริหารชี้แจงในที่ประชุม เรื่องการป้องกันการถูกลักคามทางเพศ	1
2	เชิญวิทยากรมาพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการถูกลักคามทางเพศ	1
3	มีการติดป้ายประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันการถูกลักคามทางเพศ	1
4	ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อกลางอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กรเกี่ยวกับการป้องกันการถูกลักคามทางเพศ	1
5	ทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการถูกลักคามทางเพศ	1
6	มีกระบวนการร้องเรียนผ่านนายจ้าง เกี่ยวกับการป้องกันการถูกลักคามทางเพศ	1
7	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมการป้องกันตัว คาราเต้ เทวโนโด หรือมวยไทย	1
8	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงในการถูกลักคามทางเพศ	1
9	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การป้องกันตัว	1
10	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมวิธีการเอาตัวรอดจากการถูกลักคามทางเพศ	1
11	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการแต่งกายของพนักงาน	1
12	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันการถูกลักคามทางเพศ	1
13	องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานรู้ว่า การกระทำใดที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศและการกระทำใดที่ไม่ใช่การล่วงละเมิดทางเพศ	1
14	องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมถึงการพูด การถูกเนื้อต้องตัวและการมองเพื่อนร่วมงาน ว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ได้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	1
15	ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	1
16	ท่านไม่ได้ทำงานกับเพื่อนต่างเพศเพียงลำพังสองคน	1
17	สภาพห้องโถงทำงานของท่านไม่อยู่ในที่ลับตาคน	1
18	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้มีกล้องวงจรปิดในที่ลับตาคน	1
19	ทางเดินไปห้องน้ำในองค์กรของท่านเป็นที่โปร่งโล่งสบาย ไม่ได้อยู่ในที่ลับตาคน ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยเมื่อท่านต้องเดินทางไปห้องน้ำเพียงลำพัง	1
20	ระหว่างการเดินทางไป-กลับที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	1
21	สถานที่ทำงานของท่านมีพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา	1

ตารางที่ ข-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	IOC
22	องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศ	1
23	องค์การของท่านมีระเบียบข้อบังคับเพื่อป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศ	1
24	องค์การของท่านมีการรณรงค์ให้แต่งกายสุภาพ	1
25	องค์การของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานหญิงรู้จักวิธีการปฏิบัติตัวต่อเพศตรงข้ามอย่างเหมาะสม	1
26	องค์การของท่านมีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนเมื่อท่านแต่งกายไม่เหมาะสม เพื่อป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	1
27	องค์การของท่านมีนโยบายห้ามดื่มแอลกอฮอล์ หรือของมีเมาภายในองค์การ เพื่อลดการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศ	1
28	องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการห้ามไม่ให้พนักงานดูสื่อลามกอนาจารในขณะเวลาทำงาน	1

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามงานวิจัย
เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของ
พนักงานหญิง

ขวัญในการปฏิบัติงาน ฉบับหลังตัดข้อคำถาม

ตารางที่ ค-1 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted
 ของขวัญในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ			.683
1	ท่านจะได้รับคำชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ	.215	.808
2	ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ	.269	.809
3	ท่านได้ตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ด้วยตนเอง	.104*	-
4	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นให้ปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องในองค์กรได้	.350	.802
5	ท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆ ขององค์กรสำเร็จ	.273	.805
6	งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้ เป็นงานที่ถนัดและมีการใช้ ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่	.238	.808
7	ท่านมีการสื่อสารที่ดีกับทุกคนในองค์กร	.279	.807
ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย			.816
8	งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลิกจ้าง หรือไล่ออก	.649	.778
9	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จะได้เลื่อน ตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม	.419	.796
10	เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ ความรับผิดชอบ	.669	.782

ตารางที่ ค-1 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
11	หน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้า	.499	.792
12	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย	.345	.803
13	บุคคลในองค์กรของท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกัน	.456	.794
14	เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ	.559	.793
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น			.763
15	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสุขใจที่ได้ทำงานร่วมกัน	.216	.811
16	ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันด้วยความเต็มใจในทุกเรื่อง	.144**	.816
17	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน	.357	.804
18	ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดการร่วมมือกัน	.449	.799
19	ผู้อื่นสนับสนุนในการทำงานของท่าน	.423	.798
20	ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองเมื่อได้ร่วมงานกับผู้อื่น	.381	.803
21	ท่านและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	.093*	-
ค่าความเชื่อมั่นของขั้วในการปฏิบัติงานโดยรวม			.809

* หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์

**หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์แต่มีความสำคัญต่อนิยามศัพท์ ผู้วิจัยจึงคงข้อคำถามนั้นไว้

การป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ ฉบับก่อนตัดข้อคำถาม

ตารางที่ ค-2 ค่าอำนาจจำแนกด้วยค่า Corrected Item-Total Correlation และค่า Alpha if Item Deleted ของการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกละเมิดทางเพศ			.857
1	ผู้บริหารชี้แจงในที่ประชุม เรื่องการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	.591	.948
2	เชิญวิทยากรมาพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	.628	.948
3	มีการติดป้ายประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	.794	.946
4	ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อกลางอิเล็กทรอนิกส์ในองค์กรเกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	.727	.947
5	ทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	.651	.948
6	มีกระบวนการร้องเรียนผ่านนายจ้าง เกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	.775	.946
ด้านการฝึกอบรม			.911
7	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมศิลปะการป้องกันตัว การเตะ เทวโนโด หรือมวยไทย	.707	.947
8	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงในการถูกละเมิดทางเพศ	.742	.947
9	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การป้องกันตัว	.650	.948
10	องค์กรของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมวิธีการเอาตัวรอดจากการถูกละเมิดทางเพศ	.719	.948

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
11	องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการแต่งกายของพนักงาน	.841	.945
12	องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	.626	.948
13	องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานรู้ว่า การกระทำใดที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศและการกระทำใดที่ไม่ใช่การล่วงละเมิดทางเพศ	.719	.947
14	องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมถึงการพูด การถูกเนื้อต้องตัวและการมองเพื่อนร่วมงาน ว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ได้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ	.697	.947
ด้านสภาพแวดล้อม			.749
15	ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ	.306	.950
16	ท่านไม่ได้ทำงานกับเพื่อนต่างเพศเพียงลำพังสองคน	**.126	.952
17	สภาพห้องโถงทำงานของท่านไม่อยู่ในที่ลับตาคน	.273	.951
18	สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้มีกล้องวงจรปิดในที่ลับตาคน	.779	.946
19	ทางเดินไปห้องน้ำในองค์การของท่านเป็นที่โปร่งโล่งสบาย ไม่ได้อยู่ในที่ลับตาคน ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยเมื่อท่านต้องเดินทางไปห้องน้ำเพียงลำพัง	**.059	.952
20	ระหว่างการเดินทางไป-กลับที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	.538	.949
21	สถานที่ทำงานของท่านมีพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา	.384	.950
ด้านการมีนโยบาย			.899
22	องค์การของท่านมีการประกาศนโยบายการป้องกันการเกิดการถูกคุกคามทางเพศ	.812	.946

ตารางที่ ค-2 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อความ	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
23	องค์กรของท่านมีระเบียบข้อบังคับเพื่อป้องกันการเกิดการ ถูกละเมิดทางเพศ	.603	.948
24	องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้แต่งกายสุภาพ	.667	.948
25	องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานหญิงรู้จักวิธีการ ปฏิบัติตัวต่อเพศตรงข้ามอย่างเหมาะสม	.657	.948
26	องค์กรของท่านมีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนเมื่อ ท่านแต่งกายไม่เหมาะสม เพื่อป้องกันการถูกละเมิดทาง เพศ	.876	.945
27	องค์กรของท่านมีนโยบายห้ามดื่มแอลกอฮอล์ หรือของมี เมาภายในองค์กร เพื่อลดการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศ	.684	.947
28	องค์กรของท่านมีการประกาศนโยบายการห้ามไม่ให้ พนักงานคู่สมรสมาทำงานในขณะเวลาทำงาน	.682	.947
ค่าความเชื่อมั่นของการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ โดยรวม			.950

* หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดออกเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์

**หมายถึง ข้อคำถามที่ต้องตัดเนื่องจากไม่ผ่านเกณฑ์แต่มีความสำคัญต่อนิยามศัพท์ ผู้วิจัยจึงคงข้อ
คำถามนั้นไว้

ตารางที่ ค-3 ค่าความเชื่อมั่นของขวัณในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

ขวัณในการปฏิบัติงาน	Reliability
ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ	.683
ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย	.816
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น	.763
โดยรวม	.809

ตารางที่ ค-4 ค่าความเชื่อมั่นของการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ โดยรวมและรายด้าน

การจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	Reliability
ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการถูกคุกคามทางเพศ	.857
ด้านการฝึกอบรม	.911
ด้านสภาพแวดล้อม	.749
ด้านการมีนโยบาย	.899
โดยรวม	.950

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวอรอนงค์ สิทธิวิชย์ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กำลังทำสารนิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง” โดยมี รองศาสตราจารย์.ดร.มานพ ชูนิล เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ในครั้งนี้ ผลของสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และได้ทราบถึงวิธีการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ ของบุคลากรเพศหญิงในองค์กร

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนบุคคล	จำนวน 6 ข้อ
ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงาน	จำนวน 19 ข้อ
ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ	จำนวน 28 ข้อ
โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนการตอบคำถามในแต่ละตอน	

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย และเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ดังนั้นข้อมูลของท่านถือเป็นความลับ ไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่ผู้ใดทั้งสิ้น และไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อตัวท่าน ข้อมูลจะนำมาวิเคราะห์ร่วมกันทั้งหมดโดยดูในภาพรวมเท่านั้น จึงขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามด้วยตนเองตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณท่าน ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

นางสาวอรอนงค์ สิทธิวิชย์
นักศึกษาระดับปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

แบบสอบถาม

เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขวัญในการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง”

แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- | | |
|---|--------------|
| ตอนที่ 1 แบบสอบถามส่วนบุคคล | จำนวน 6 ข้อ |
| ตอนที่ 2 แบบสอบถามขวัญในการปฏิบัติงาน | จำนวน 19 ข้อ |
| ตอนที่ 3 แบบสอบถามการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศ | จำนวน 28 ข้อ |

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงและตรงกับท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ น้อยกว่า 20 ปี ☐ 20 - 30 ปี ☐ 31 - 40 ปี ☐ 41 - 50 ปี ☐ มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

- ☐ โสด ☐ สมรส ☐ แยกกันอยู่ ☐ หย่าร้าง ☐ หม้าย

4. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ ปริญญาตรี ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

- ☐ น้อยกว่า 15,000 บาท ☐ 15,000 – 20,000 บาท ☐ 20,001 – 25,000 บาท ☐ 25,001 – 30,000 บาท ☐ 30,001 – 35,000 บาท ☐ มากกว่า 35,000 บาท

6. ระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน

- ☐ น้อยกว่า 1 ปี ☐ 1 – 5 ปี ☐ 6 – 10 ปี ☐ 11 – 15 ปี ☐ 16 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม – ขวัญในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญ				
1. ท่านจะได้รับคำชมเมื่อท่านทำงานสำเร็จ				
2. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในตนเองในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ				
3. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นให้ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในองค์กรได้				
4. ท่านเป็นคนสำคัญคนหนึ่ง ที่จะทำให้การดำเนินงานต่างๆขององค์กรสำเร็จ				
5. งานที่ท่านทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่ถนัดและมีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่				
6. ท่านมีการสื่อสารที่ดีกับทุกคนในองค์กร				
ด้านการเห็นอนาคตและเป้าหมาย				
7. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคง ไม่ต้องกังวลว่าจะถูกเลิกจ้างหรือไล่ออก				
8. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่จะได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าเดิม				
9. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ				
10. หน่วยงานให้การสนับสนุนในการพัฒนาเพื่อเปิดโอกาสให้เกิดความก้าวหน้า				
11. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย				
12. บุคคลในองค์กรของท่านมีโอกาสก้าวหน้าหรือได้รับพิจารณาความดีความชอบโดยเท่าเทียมกัน				
13. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีพ				

ข้อคำถาม – วัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น				
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสุขใจที่ได้ทำงาน ร่วมกัน				
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันด้วยความ เต็มใจในทุกเรื่อง				
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน				
17. ท่านและเพื่อนร่วมงานเกิดการร่วมมือกัน				
18. ผู้อื่นสนับสนุนในการทำงานของท่าน				
19. ท่านรู้สึกภูมิใจในตนเองเมื่อได้ร่วมงานกับผู้อื่น				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดหรือสอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ข้อคำถาม – การจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	ระดับการจัดการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ				
องค์การของท่านให้ความสำคัญเกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศมากน้อยเพียงใด ดังวิธีการต่อไปนี้				
1. ผู้บริหารชี้แจงในที่ประชุม เรื่องการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ				
2. เชิญวิทยากรมาพูดคุยเกี่ยวกับวิธีการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ				
3. มีการติดป้ายประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ				
4. ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อกลางอิเล็กทรอนิกส์ในองค์การเกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ				
5. ทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ				
6. มีกระบวนการเรียนผ่านนายจ้าง เกี่ยวกับการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ				
ด้านการฝึกอบรม				
7. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมศิลปะการป้องกันตัว कराเต้ เทวโนโด หรือมวยไทย				
8. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรม เรื่องการลดความเสี่ยงในการถูกละเมิดทางเพศ				
9. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมการใช้อุปกรณ์การป้องกันตัว				
10. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมวิธีการเอาตัวรอดจากการถูกละเมิดทางเพศ				
11. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการแต่งกายของพนักงาน				
12. องค์การของท่านเคยมีการจัดฝึกอบรมเรื่องการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ				
13. องค์การของท่านมีการจัดฝึกอบรมเพื่อให้พนักงานรู้ว่าการกระทำใดที่เข้าข่ายการล่วงละเมิดทางเพศและการกระทำใดที่ไม่ใช่การล่วงละเมิดทางเพศ				

ข้อคำถาม – การจัดการในการป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ	ระดับการจัดการ			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
14. องค์กรของท่านมีการจัดฝึกอบรมถึงการพูด การถูกเนื้อต้องตัวและการมองเพื่อนร่วมงาน ว่าพฤติกรรมดังกล่าวเป็นการล่วงละเมิดทางเพศหรือไม่ได้เป็นการล่วงละเมิดทางเพศ				
ด้านสภาพแวดล้อม				
15. ห้องทำงานของท่านมีแสงสว่างเพียงพอ				
16. ท่านไม่ได้ทำงานกับเพื่อนต่างเพศเพียงลำพังสองคน				
17. สภาพห้องโถงทำงานของท่านไม่อยู่ในที่ลับตาคน				
18. สถานที่ทำงานของท่านมีการจัดให้มีกล้องวงจรปิดในที่ลับตาคน				
19. ทางเดินไปห้องน้ำในองค์กรของท่านเป็นที่โปร่งโล่งสบาย ไม่ได้อยู่ในที่ลับตาคน ทำให้ท่านรู้สึกปลอดภัยเมื่อท่านต้องเดินทางไปห้องน้ำเพียงลำพัง				
20. ระหว่างการเดินทางไป-กลับที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย				
21. สถานที่ทำงานของท่านมีพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอดเวลา				
ด้านการมีนโยบาย				
22. องค์กรของท่านมีการประกาศนโยบายการป้องกันการเกิดการถูกละเมิดทางเพศ				
23. องค์กรของท่านมีระเบียบข้อบังคับเพื่อป้องกันการเกิดการถูกละเมิดทางเพศ				
24. องค์กรของท่านมีการรณรงค์ให้แต่งกายสุภาพ				
25. องค์กรของท่านมีการส่งเสริมให้พนักงานหญิงรู้จักวิธีการปฏิบัติตัวต่อเพศตรงข้ามอย่างเหมาะสม				
26. องค์กรของท่านมีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาตักเตือนเมื่อท่านแต่งกายไม่เหมาะสม เพื่อป้องกันการถูกละเมิดทางเพศ				
27. องค์กรของท่านมีนโยบายห้ามดื่มแอลกอฮอล์ หรือของมีเมาภายในองค์กร เพื่อลดการเกิดการล่วงละเมิดทางเพศ				
28. องค์กรของท่านมีการประกาศนโยบายการห้ามไม่ให้พนักงานดื่มน้ำก่อนนอนในขณะเวลาทำงาน				

ขอขอบพระคุณในความกรุณาร่วมมือตอบแบบสอบถามจนเสร็จ



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ : อรอนงค์ สิทธิวิชย์
 ชื่อสารนิพนธ์ : ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการในการป้องกันการถูกคุกคามทางเพศและขบวนการปฏิบัติงานของพนักงานหญิง
 สาขาวิชา : จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

ประวัติ

ประวัติการศึกษา สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศิลปบัณฑิต สาขานิเทศศิลป์ คณะศิลปะและการออกแบบ มหาวิทยาลัยรังสิต ปีการศึกษา 2557

ประวัติการทำงาน ตำแหน่ง Graphic Design บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน ปี พ.ศ.2560 - ปัจจุบัน