

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) เป็นปัญหาที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน แต่คนส่วนใหญ่กลับยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา และมองว่าการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาส่วนบุคคลไม่ใช่ปัญหาสังคม ทำให้ปัญหามีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากหลายๆ กรณีที่เป็นข่าว เช่น กรณีของเจ้าของหนังสือพิมพ์บันเทิง ลวนลามนักศึกษาฝึกงาน เป็นต้น การคุกคามทางเพศนั้นสามารถเกิดได้ทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นตามที่สาธารณะ หรือในที่รโหฐานต่างๆ แต่การคุกคามทางเพศที่เกิดในสถานที่ทำงานนั้น สร้างความรู้สึกเลวร้ายแก่ผู้ถูกคุกคามมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มารับบริการก็ตาม ยิ่งกว่านั้นการคุกคามทางเพศในที่ทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้สูญเสียโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และถึงขั้นต้องถอนตัวจากการทำงานและถอนตัวจากงานได้

การคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงที่โดยส่วนใหญ่ ผู้ชายกระทำต่อผู้หญิง มีที่มาจากระบบสังคมและโครงสร้างวัฒนธรรมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ (patriarchy) ทำให้ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ อาจกล่าวได้ว่าการคุกคามทางเพศนั้น เป็นการแสดงออกทางเพศที่อยู่ภายใต้บริบทของ "อำนาจ" ซึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากระทำต่อผู้มีอำนาจน้อยกว่า โดยรูปแบบการคุกคามทางเพศนั้นมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการทะเลาะวิวาท ฉวยดา การสัมผัส กอดรัด ไปจนถึงรูปแบบที่รุนแรง เช่น ช่มชู้ เป็นต้น นอกเหนือจากนี้ ยังมีการคุกคามทางเพศรูปแบบอื่นๆ ที่เป็นความคุ้นชินในสังคมไทยจนกลายเป็นเรื่องธรรมดาที่ผู้ชายทั่วไปทำได้ เช่น การติดภาพลามกอนาจารไว้ในห้องทำงาน การเขียนคำที่ส่อนัยเรื่องเพศไว้ตามที่ต่างๆ การเล่าเรื่องสองแง่สองง่าม เป็นต้น

จากการรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหประชาชาติ พบว่าในปี 2547 ในประเทศอิตาลี ผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 14 ถึง 59 ปี ร้อยละ 55.4 ระบุว่าเคยตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศ และลูกจ้างผู้หญิงถึงหนึ่งในสาม ต้องยอมถูกคุกคามทางเพศเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางอาชีพ นอกจากนี้ผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศร้อยละ 55.6 ต้องลาออกจากงาน ในสหภาพยุโรป ผู้หญิงร้อยละ 40-50 แจ้งว่าถูกคุกคามทางเพศในบางลักษณะในที่ทำงาน ใน

ออสเตรเลีย จากการสำรวจของคณะกรรมการโอกาสที่เท่าเทียมกันเมื่อปี 2547 นั้น ร้อยละ 18 ของผู้ถูกสำรวจซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 64 ปี กล่าวว่าเคยถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สำหรับในประเทศไทย จากการสำรวจของศูนย์วิจัยกรุงเทพโพลล์ (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2545) ที่สำรวจความคิดเห็นของผู้หญิงที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,151 คน เกี่ยวกับเรื่องการคุกคามทางเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างจำนวน 488 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ระบุว่าเคยถูกคุกคามทางเพศ

จะเห็นได้จากข้อมูลข้างต้นว่า พนักงานลูกจ้างเพศหญิงจำนวนไม่น้อยประมาณครึ่งหนึ่งที่เคยถูกคุกคามทางเพศ และผู้หญิงที่เคยถูกคุกคามทางเพศ ที่ต้องลาออกจากราชการมีจำนวนถึงร้อยละ 55.6 ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนไม่น้อยเลยทีเดียว จะเห็นได้ว่าการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาที่มีความสำคัญยิ่ง พนักงานลูกจ้างเพศหญิงจำนวนมาก ต่างเคยมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศมาก่อน แต่สังคมไทยกลับไม่ให้ความสำคัญ ทั้งๆ ที่เป็นปัญหาที่ส่งผลเสียทั้งต่อตัวผู้ถูกคุกคาม และผลเสียต่อองค์กรทั้งในแง่ภาพลักษณ์ และแง่ผลผลิต ซึ่งคิดเป็นมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาล ดังเช่น ในงานศึกษาของกรมแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor) เคยประมาณการว่าธุรกิจของประเทศสหรัฐอเมริกาในแต่ละปี จะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายถึงประมาณปีละ 1,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ อันเป็นผลเกี่ยวเนื่องมาจากปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากการขาดงานและการทำงานขาดประสิทธิภาพ รวมทั้งต้นทุนในการจัดหาพนักงานหรือฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงานเดิมที่ลาออกจากงาน (U.S. Department of Labor, 1994 อ้างถึงใน วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว, 2550)

จากรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหประชาชาติ ระบุว่า การคุกคามทางเพศส่งผลเสียต่ออารมณ์ของผู้ถูกคุกคาม ทำให้เกิดความโกรธ ความกลัว ความวิตกกังวล รู้สึกว่าทำอะไรไม่ถูก สับสน ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งกายและใจ และยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ผู้ถูกคุกคามจะรู้สึกว่าไม่อยากทำงานร่วมกับผู้คุกคามอีกต่อไป สำหรับผลเสียต่อองค์กร การคุกคามทางเพศทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและผลผลิตตกต่ำ ขาดงานบ่อยขึ้น อัตราการลาออกจากงานสูงขึ้น การคุกคามทางเพศทำให้ธุรกิจเสียหาย ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร และการคุกคามทางเพศยังนำมาซึ่งการฟ้องร้องอีกด้วย (International Labour Office (ILO), 1995) ดังนั้นผลเสียที่สำคัญที่การคุกคามทางเพศมีต่อองค์กรคือ ความเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดงาน และอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ซึ่งคือการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงานในการวิจัยครั้งนี้

ประเด็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในประเทศไทยนั้น ในเชิงกฎหมายแล้วยังไม่มีความชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการระบุว่าพฤติกรรมและการแสดงออกใดที่เข้าข่ายการคุกคามทางเพศ จนกลายเป็นช่องโหว่ทางกฎหมาย เนื่องจากการคุกคามทางเพศมีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งในประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทย ปัจจุบันยังไม่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศโดยเฉพาะ มีแต่ความผิดฐาน ช่มชู้ กระทำชำเรา และความผิดฐานอนาจาร ซึ่งยังไม่ครอบคลุมถึง “การคุกคามทางเพศ” ในรูปแบบอื่นๆ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ได้บัญญัติฐานความผิดพิเศษนอกเหนือจากการคุ้มครองทั่วไปตามประมวลกฎหมายอาญาไว้ว่า “ห้ามมิให้นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป็นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ตรวจงาน กระทำการล่วงเกินทางเพศต่อลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงหรือเด็ก” อย่างไรก็ตามในบทบัญญัตินี้ ไม่ครอบคลุมถึงการคุกคามทางเพศโดยเพื่อนร่วมงาน และลูกค้ายาที่ใช้บริการ ในกรณีดังกล่าวพนักงานลูกจ้างที่ถูกคุกคามทางเพศ ต้องนำเรื่องไปแจ้งความต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อดำเนินการในข้อหาความผิดทางเพศตามประมวลกฎหมายอาญา นอกจากนี้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่สามารถใช้บังคับกับราชการและรัฐวิสาหกิจอีกด้วย ดังนั้นส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย จึงมีปัญหาว່ว่าจะใช้มาตรการใดในการคุ้มครอง หากพนักงานลูกจ้างในสังกัดถูกคุกคามทางเพศ จากข่าวพบว่าศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้รับเรื่องร้องทุกข์จากข้าราชการโดยเป็นเรื่องการถูกกลั่นแกล้งและคุกคามทางเพศมากที่สุด ซึ่งปัจจุบันมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้บัญญัติเรื่องการคุกคามทางเพศไว้ว่าเป็นความผิดทางวินัย คือ มาตรา 83 (8) บัญญัติไว้ว่า “ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามที่กำหนดในกฎสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน” อีกทั้งยังมีการเตรียมร่างกฎหมายการคุกคามทางเพศ 5 กรณี ประกอบด้วย การละเมิดทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย การละเมิดทางเพศด้วยวาจา การละเมิดทางเพศด้วยท่าทางกิริยา การละเมิดด้วยรูปภาพอนาจาร และการละเมิดด้วยพฤติกรรมที่ผู้ถูกกระทำไม่พึงปรารถนา สำหรับช่วยระงับข้อขัดแย้งความผิดเฉพาะสำหรับผู้ที่กระทำการละเมิดทางเพศได้อย่างชัดเจนขึ้น โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการทำประชาพิจารณ์เพื่อเสนอต่อที่ประชุมสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และจากนั้นจะนำร่างกฎหมายดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป

ปัจจุบันได้เริ่มเกิดความตระหนักในการคุกคามทางเพศว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ ดังจะเห็นได้จากความพยายามของเลขาธิการคณะกรรมการกฤษฎีกาวิสามัญพิจารณาร่างข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาหลักจะเป็นเรื่องจริยธรรมการดำรงตนในครอบครัวและผู้อื่น ซึ่งได้เพิ่มข้อบังคับ ว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการต้องไม่แสดง

พฤติกรรมคุกคามหรือละเมิดทางเพศต่อผู้ใด และจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยืนหยัดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปราศจากการถูกครอบงำ ไม่วางตนอยู่ภายใต้การเงิน กฎเกณฑ์ หรือได้อิทธิพลใดๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับข้อบังคับที่เกี่ยวกับความผิดนั้นจะมีบทลงโทษสูงสุด ถึงขั้นถูกถอนตัวจากตำแหน่ง ซึ่งข้อบังคับนี้ไม่เฉพาะการละเมิดทางเพศต่อฝ่ายหญิงเท่านั้น แต่หมายรวมถึงในทุกเพศ รวมทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรที่แสดงท่าทีหยอกล้อที่เล่นที่จริงกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพื่อให้สภาผู้แทนราษฎรปลอดจากการถูกคุกคามทางเพศ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากการทำงานและงานนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การคุกคามทางเพศ (sexual harassment)
2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
3. สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions)
4. สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions)
5. การถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal)
6. การถอนตัวจากงาน (job withdrawal)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)

คำว่า การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) เริ่มใช้ครั้งแรกในทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา ในประเทศสหรัฐอเมริกา การคุกคามทางเพศนั้นถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนของสหรัฐอเมริกา การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน หมายถึงการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ ชนชาติ สีผิว สัญชาติ เพศ ศาสนา อายุ และความพิการ (Platt, 1994 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005) การคุกคามทางเพศเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกสังคม สำหรับสังคมไทยซึ่งกำลังเปลี่ยนเป็นสังคมที่เปิดในเรื่องเพศมากขึ้น พฤติกรรมการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นจึงมีหลายรูปแบบ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมายและรูปแบบโดยทั่วไปของการคุกคามทางเพศ ลักษณะของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานดังนี้

1.1 ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า การคุกคามทางเพศนั้น Farley Lin เริ่มนำคำนี้มาใช้ในการเขียนหนังสือชื่อ "Sexual Shakedown: The Sexual Harassment on the Job" ในปี 1978 หลังจากนั้นได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า "การคุกคามทางเพศ" ไว้มากมาย ซึ่งแยกได้เป็น 2 ประเภท คือการคุกคามทางเพศตามความหมายทั่วไป และการคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมาย (วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว, 2550)

ความหมายของการคุกคามทางเพศโดยทั่วไป

Farley Lin (1978) ได้ให้คำจำกัดความของการคุกคามทางเพศไว้ว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้ชายถึงความเหนือกว่าผู้หญิง โดยพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง และไม่ได้รับการเชื้อเชิญ พฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การจ้องมอง การวิพากษ์วิจารณ์ การตะแคงเนื้อต้องตัว การนัดหมายซ้ำซาก รวมทั้งการเรียกร้อง ชักชวนให้มีเพศสัมพันธ์ และการข่มขืน ต่อมา Mackinnon (1979) ได้ให้คำจำกัดความของการคุกคามทางเพศไว้ว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมทางเพศในลักษณะเป็นการบังคับ ทั้งๆ ที่ผู้ถูกระทำให้ไม่ปรารถนา ภายใต้บริบทของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

จากการให้ความหมายของการคุกคามทางเพศข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการคุกคามทางเพศ (sexual harassment) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายทางเพศแก่ผู้อื่นโดยเจตนา ซึ่งผู้ถูกคุกคามทางเพศไม่ต้องการและไม่เต็มใจ สร้างความอึดอัดใจและไม่พอใจแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศ

ความหมายของการคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมาย

สำหรับในเชิงกฎหมายการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เป็นพฤติกรรมที่มีความผิดทางกฎหมาย โดยในปี 1980 คณะกรรมาธิการว่าด้วยโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของสหรัฐอเมริกา (The Equal Employment Opportunity Commission [EEOC]) ระบุไว้ในเอกสารแนวทางเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ (EEOC Guideline on Sexual Harassment) โดยได้ให้นิยามการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การเรียกร้องให้มีความสัมพันธ์ทางเพศ และการใช้วาจา และท่าทางอื่นๆ ที่สื่อไปในทางเพศ และพฤติกรรมนั้นจะถือเป็นการคุกคามทางเพศเมื่อ

1. การยอมจำนนต่อพฤติกรรมดังกล่าว ถูกทำเป็นเงื่อนไขในการจ้างงานแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
2. การยอมจำนนต่อพฤติกรรมดังกล่าวโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถูกใช้ในการตัดสินใจจ้างงาน
3. พฤติกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หรือมีผลในการแทรกแซงการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีลักษณะเป็นปฏิบัติกระหว่างกัน

ต่อมาในปี 1986 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาประกาศว่า การคุกคามทางเพศ เป็นการละเมิดพระราชบัญญัติสิทธิของพลเมือง ค.ศ. 1964 ลักษณะ 7 มาตรา 703 ว่าด้วยการดำเนินการว่าจ้างอย่างไม่ถูกกฎหมายสำหรับนายจ้าง นอกจากนี้ คณะกรรมาธิการว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันแห่งสหภาพยุโรป หรือ The Equal Opportunities Commission (EOC) ได้มีมติว่าด้วยการคุ้มครองศักดิ์ศรีของหญิงและชายในการทำงาน พ.ศ. 1990 โดยให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่ส่อนัยทางเพศ หรือพฤติกรรมอื่นซึ่งมีพื้นฐานเรื่องเพศที่ส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีของผู้หญิงและผู้ชายในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาทั้งทางกาย วาจา หรือพฤติกรรมอื่นที่ไม่ใช่วาจา (European Commission Code of Practice, 1990 อ้างถึงในวิจิตรา อยู่เป็นแก้ว, 2550)

สามารถสรุปได้ว่า การคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมายนั้น หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายทางเพศแก่ผู้อื่น โดยการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนั้น ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

จากการให้ความหมายของการคุกคามทางเพศ ทั้งความหมายทั่วไปและความหมายในเชิงกฎหมายข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การคุกคามทางเพศหมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายทางเพศแก่ผู้อื่นโดยเจตนา โดยผู้ถูกคุกคามทางเพศไม่ต้องการและไม่เต็มใจสร้างความอึดอัดใจและไม่พอใจแก่ผู้ถูกคุกคาม การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายทางเพศดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

การแบ่งประเภทการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ

การยื่นหมยยื่นแมว (quid pro quo) เป็นการคุกคามทางเพศโดยมีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนที่มีผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการมีเพศสัมพันธ์ ซึ่งการคุกคามทางเพศประเภทนี้ ผู้คุกคามจะมีตำแหน่งสูงกว่าผู้ถูกคุกคาม

การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา (hostile environment) เป็นคุกคามทางเพศทางอ้อม คือสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา ไม่เป็นมิตร ทำให้ผู้ถูกคุกคามรู้สึกไม่สบายใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และยังเป็นอุปสรรคต่อการทำงานอีกด้วย ซึ่งการคุกคามทางเพศประเภทนี้ยากแก่การตีความ เนื่องจากอาจเกิดขึ้นโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ นอกจากนี้ผู้คุกคามทางเพศไม่จำเป็นต้องมีอำนาจเหนือผู้ถูกคุกคามทางเพศเสมอไป การถูกคุกคามทางเพศประเภทนี้อาจเกิดจากเพื่อนร่วมงานหรือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ หรือรับบริการ ก็สามารถเป็นผู้คุกคามทางเพศได้เช่นกัน โดยการคุกคามทางเพศนี้อาจเป็นการพูดแซว พูดจาแทะโลม เล่าเรื่องลามก หรือสัมผัสร่างกายโดยเจตนา เป็นต้น

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมแห่งสหรัฐอเมริกา (U.S. Merit Systems Protection Board [USMSPB]) ให้ความสนใจรูปแบบของการคุกคามทางเพศ โดยแบ่งการคุกคามทางเพศออกเป็น 6 รูปแบบคือ การคุกคามทางเพศโดยใช้คำพูด ใช้จดหมายหรือโทรศัพท์ การสัมผัส การมองแบบคิดในเรื่องเพศ การบังคับให้ไปออกเที่ยวด้วย และการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย โดยทั้งหมดเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับเรื่องเพศที่ไม่พึงปรารถนา (U.S. Merit Systems Protection Board, 1995 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005.)

สำหรับในงานวิจัยนี้ ใช้ความหมายของการคุกคามทางเพศ ตามแนวคิดของ Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley (1997) ที่กล่าวว่า การคุกคามทางเพศคือ การข่มขู่ การบังคับ การกีดกัน และการให้ความเห็นทางเพศ รวมถึงการขอร้องหรือเรียกร้องให้มีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย ในบริบทความต่างของอำนาจ นอกจากนี้หากมีการแสดงพฤติกรรมไม่พึงปรารถนา หรือทำให้เพศหญิงไม่พอใจ แม้ว่าจะไม่มีความแตกต่างของอำนาจก็สามารถเรียกว่า การคุกคามทางเพศเช่นเดียวกัน

1.2 องค์ประกอบของการคุกคามทางเพศ

อรพินท์ สฟโชคชัย ได้แบ่งพฤติกรรมการคุกคามทางเพศเป็น 3 แบบ ดังนี้ (อรพินท์ สฟโชคชัย, 2542)

การคุกคามทางเพศทางวาจา (Verbal Harassment) ได้แก่

1. การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่าง การแต่งตัว ที่สื่อไปทางลามก
2. การเล่าเรื่องตลกลามก
3. การพูด หรือการถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่สาธารณะ

4. การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องทางเพศ หรือเรื่องลามก
5. การกระจายข่าวลือ หรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
6. การตามตื้อตามจีบบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งๆ ที่รู้ว่าเขาไม่สนใจ
7. การกล่าวถึงกลุ่มหญิงหรือชายในทางลามก

การคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทาง (Nonverbal Harassment) ได้แก่

1. การจ้องมองอย่างกุ่มกิม
2. การแสดงสีหน้าเจ้าชู้
3. การแสดงท่าทางหรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่สื่อถึงเจตนาการล่วงเกินทางเพศ
4. การแสดงภาพโป๊ สิ่งของ หรืออุปกรณ์ลามก
5. การส่งจดหมาย ข้อความภาพ การ์ด หรือคำกลอนที่เน้นในเรื่องเพศ
6. การมองเรือนร่างอย่างสำรวจตรวจตรา

การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัส (Physical Harassment) ได้แก่

1. การแตะเนื้อต้องตัว รวมถึงการจัดเสื้อผ้า
2. การกอด จูบ หอมแก้ม หรือการตีกัน สะโพก
3. การยึน เดิน ต้อนเข้ามุม หรือนั่งใกล้ชิดเกินความจำเป็น หรือใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสอย่างจงใจ

1.3 ผลของการคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน นอกจากจะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานแย่งแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพ ความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ และผลการปฏิบัติงานด้วย ความวิตกกังวลและความเครียดที่เกิดจากการคุกคามทางเพศนำไปสู่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ การลาป่วย ไปจนถึงการหางานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหากเกิดการบังคับให้เปลี่ยนงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การทั้งระยะสั้นและระยะยาว และการคุกคามทางเพศนอกจากจะส่งผลเสียต่อตัวผู้ถูกคุกคามโดยตรงแล้ว ยังส่งผลต่อผู้รู้เห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์นั้นด้วย (European Commission Recommendation No.92/131/EEC, 1991 อ้างถึงใน Gillow, Hopkins, & Williams, 2003)

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office [ILO]) ได้สรุปถึงผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศในการทำงานดังนี้ (International Labour Office, 1999 อ้างถึงในวิจิตร อยู่นเป็นแก้ว, 2550)

1. ผลกระทบทางสุขภาพ

1.1 การเจ็บป่วยทางกาย

- 1.1.1 เกิดความเครียดและความวิตกกังวล เกิดอาการคลื่นไส้ อาเจียน ปวดหัว
กั้ว เบื่ออาหาร โกรธ อ่อนเพลีย และวิตกกังวล

1.2 ผลกระทบทางอารมณ์

- 1.2.1 ได้รับความอับอาย เกิดความเครียด รู้สึกถูกเหยียดหยาม เกิดความกังวล
ความโกรธ รู้สึกขาดอำนาจ และอาจมีอาการซึมเศร้าได้
- 1.2.2 การยินยอมต่อความต้องการทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา ทำให้เกิดความรู
สึกสูญเสียคุณค่า และความภาคภูมิใจในตนเอง และสูญเสียความมั่นใจ
ในความสามารถของตน

2. ผลกระทบต่องาน

2.1 การทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตผลลดลง

- 2.2 เกิดการขาดงาน เกิดการสูญเสียโอกาสในการทำงาน และหมดความก้าวหน้าใน
อาชีพการงาน

3. ผลกระทบต่อธุรกิจ

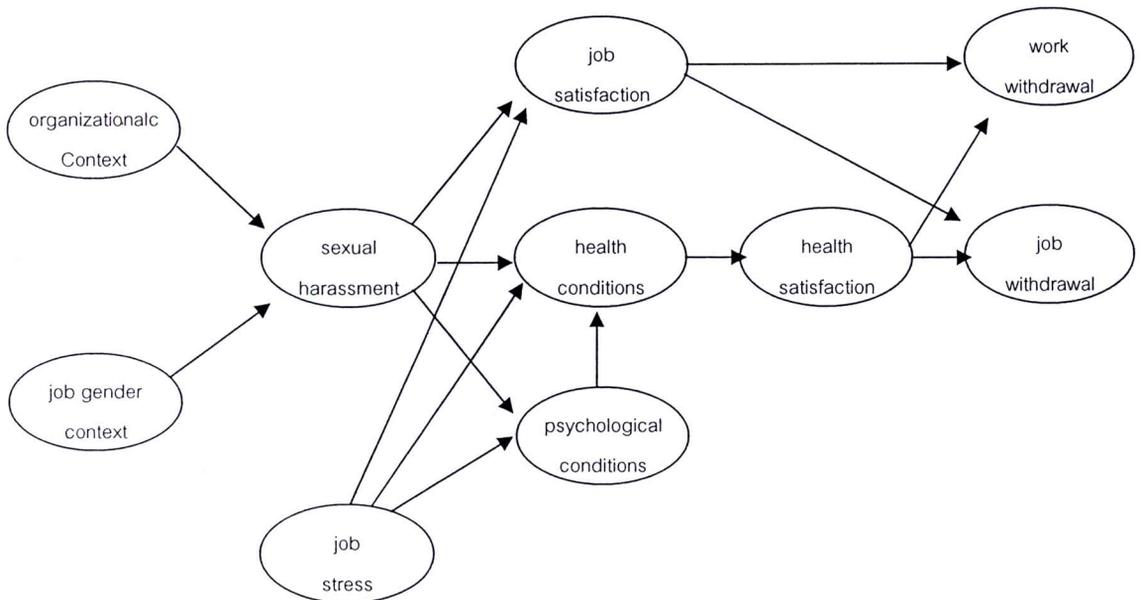
- 3.1 เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม ความ
ร่วมมือในการทำงาน และบรรยากาศการทำงาน
- 3.2 ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากการขาดงาน
- 3.3 เสียพนักงานลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ
- 3.4 ภาพพจน์องค์กรตกต่ำ หากปล่อยให้การคุกคามทางเพศเกิดขึ้น
- 3.5 องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าชดเชยและค่าปรับ หากผู้เสียหายชนะคดี

4. ผลกระทบต่อสังคม

- 4.1 เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในสังคม
- 4.2 สร้างความรุนแรงทางเพศ
- 4.3 กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของภาคธุรกิจ และกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดี
ของประชาชน

1.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

งานศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย คือโมเดลของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่อธิบายสาเหตุและผลลัพธ์ของการคุกคามทางเพศ ว่าการคุกคามทางเพศนั้นเป็นหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตของพนักงานแต่ละคน (Fitzgerald et al., 1997)



ภาพที่ 1.1 โมเดลการคุกคามทางเพศของ Fitzgerald และคณะ (1997)

แนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) แบ่งพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศ ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) คือการคุกคามทางเพศที่ไม่ได้มีเจตนาที่จะมีความยุ่งเกี่ยวทางเพศด้วย แต่เป็นการแสดงทัศนคติเหยียดเพศหญิง ไม่ว่าจะเป็นการดูถูกทางวาจา ทางกาย และการแสดงสัญลักษณ์ ก่อให้เกิดความเป็นปรี๊ด และทำให้ขุ่นเคือง

ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) คือการให้ความสนใจทางเพศ โดยที่อีกฝ่ายไม่ต้องการ และไม่สนองตอบ ที่ไม่มีผลประโยชน์เรื่องงานมาเกี่ยวข้อง

การบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) คือความพยายามต่อรองเรื่องเพศ โดยใช้ผลตอบแทนเกี่ยวกับเรื่องงานมาเป็นเครื่องต่อรอง

โดยพฤติกรรมการคุกคามทางเพศแบบการคุกคามด้านเพศภาวะ และความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนานั้น จัดเป็นการคุกคามทางเพศแบบสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งถือเป็นคุกคามทางเพศทางอ้อม ส่วนการบีบบังคับทางเพศนั้น เป็นการคุกคามทางเพศแบบยื่นหมยยื่นแมว ที่มีเงื่อนไขต่อรองแลกเปลี่ยนที่มีผลกระทบเกี่ยวข้องกับการทำงาน

โดยโมเดลการคุกคามทางเพศนี้ แสดงให้เห็นว่าบริบทขององค์กร (organizational context) และบริบทด้านเพศภาวะของงาน (job gender context) นั้น เป็นสาเหตุหลักของการคุกคามทางเพศ

บริบทขององค์กร (organizational context) บริบทขององค์กรที่ต่อต้านการคุกคามทางเพศ ได้แก่ องค์กรมีนโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่ชัดเจน มีการสื่อสารนโยบายการคุกคามทางเพศดังกล่าวให้พนักงานรับทราบ และมีการบังคับใช้นโยบายการคุกคามทางเพศดังกล่าวอย่างจริงจัง ซึ่งการคุกคามทางเพศจะพบได้น้อยครั้ง ในองค์กรที่มีบริบทขององค์กรที่ต่อต้านการคุกคามทางเพศ

บริบทด้านเพศภาวะของงาน (job gender context) ได้แก่ จำนวนพนักงานชายต่อจำนวนพนักงานหญิง และสายอาชีพที่เคยเป็นอาชีพเฉพาะของผู้ชาย ซึ่งการคุกคามทางเพศจะเกิดบ่อยครั้งกว่าในองค์กรที่บริบทด้านเพศภาวะของงานที่ผู้ชายเป็นใหญ่ กล่าวคือมีจำนวนพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง และทำงานในสายอาชีพที่ในอดีตเป็นอาชีพเฉพาะของผู้ชาย เช่น วิศวกร เป็นต้น

และจากโมเดลการคุกคามทางเพศจะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) และสุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) อีกด้วย

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เมื่อถูกคุกคามทางเพศจะทำให้ความพึงพอใจในงานลดต่ำลง จึงทำให้เกิดการถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal) ตามมา เช่น การเลี้ยงงาน การทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ โดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น

สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศจะมีอาการปวดหัวอย่างรุนแรง อาการผิปกติของกระเพาะและลำไส้ การนอนไม่หลับ หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลีย โดยไม่มีสาเหตุ เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ ทำให้ความพึงพอใจในสุขภาพ (health

satisfaction) ลดลงตามมา ซึ่งความพึงพอใจในสภาพนี้เกิดจากการประเมินตนเองของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และเกิดการถอนตัวจากงาน (job withdrawal) ไม่ว่าจะเป็นการถอนตัวจากงานส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด โดยดูจากความตั้งใจลางาน ลาหยุด และความตั้งใจลาออกจากงาน

สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศจะมีปฏิกิริยาที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน หดหู่ ซึมเศร้า รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง รู้สึกหมดหวังกับชีวิต เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ

1.5 การวัดการคุกคามทางเพศ ตามแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ได้จัดตัวแปรเป็น 4 กลุ่ม ตามประเภทของตัวแปรในโมเดล ได้แก่ สาเหตุภายในองค์กร (organizational antecedents) การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) ผลลัพธ์ (outcomes) และตัวแปรควบคุม

สาเหตุภายในองค์กร (organizational antecedents) สาเหตุของการคุกคามทางเพศภายในองค์กรวัดโดยใช้มาตราที่ออกแบบโดยใช้เกณฑ์การวัดเกี่ยวกับองค์กร 2 ตัว คือ บริบทขององค์กร (organizational context) และบริบทของงาน (job gender context) ซึ่งวัดบริบทขององค์กรโดยใช้มาตราบริบทขององค์กรที่ต่อต้านการคุกคามทางเพศ (Organizational Tolerance for Sexual Harassment Inventory [OTSHI]) โดย Hulin, Fitzgerald, & Drasgow (1996) มาตร OTSHI จัดทำขึ้นโดยคำแนะนำจาก Naylor และคณะ (1980) มีแนวคิดว่าบรรยากาศในการทำงานเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลที่ได้รับจากองค์กร (การลงโทษหรือให้รางวัล) โดยมาตร OTSHI นั้น ผู้เข้าร่วมวิจัยจะรายงานการรับรู้ของตนว่าเหมือนหรือต่างจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กร เมื่อถูกหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานคุกคามทางเพศในหลายรูปแบบ ซึ่งมาตรวัดนี้ประกอบด้วยบทความสั้นๆ 6 เรื่อง มีตัวละครชายเป็นหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงานคุกคามทางเพศ ใน 3 แบบคือ การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) และการบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) ซึ่งแต่ละบทความนั้นจะถามเกี่ยวกับ

1. ระดับความรุนแรง
2. ความเป็นไปได้ที่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกคุกคามจะได้รับความสนใจจากองค์กร
3. การรับรู้ของผู้ร่วมวิจัย ว่าผู้คุกคามทางเพศได้รับการลงโทษที่เหมาะสม

โดยคำตอบจะเป็นมาตร Likert 5 ระดับ ซึ่งข้อที่คะแนนสูงสุดแสดงการรับรู้บริบทขององค์กรว่าต่อต้านการคุกคามทางเพศดีที่สุด มาตรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า เท่ากับ .96

การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) วัดโดยใช้แบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศ (Sexual Experience Questionnaire [SEQ]) พัฒนาโดย Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow (1995) เพื่อวัดพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ 3 ประเภทคือ การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) และ การบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) ซึ่งต่อมา Fitzgerald และคณะ (1997) ได้ตระหนักว่าแบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศไม่สามารถแสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ของการคุกคามทางเพศได้ จึงได้พัฒนาแบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศฉบับปรับปรุง (Sexual Experience Questionnaire-Revised [SEQ-R]) โดยในข้อคำถามจะใช้คำถามเชิงพฤติกรรม หลีกเลี่ยงการใช้คำว่า การคุกคามทางเพศ เพื่อไม่ให้เกิดอคติในการตอบแบบสอบถาม โดยคำตอบนั้น จะมี 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เคยเลย) ไปจนถึง 5 (บ่อยครั้ง) ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาเท่านั้น

Fitzgerald และคณะ รายงานว่ามาตร SEQ-R มีค่าความสอดคล้องภายในเท่ากับ .86 ซึ่งแยกย่อยเป็นค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาสำหรับ การคุกคามด้านเพศภาวะ เท่ากับ .81 สำหรับ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา เท่ากับ .82 และเท่ากับ .41 สำหรับ การบีบบังคับทางเพศ ซึ่งที่ค่าความเชื่อมั่นน้อย เนื่องจากความถี่ของการเกิดน้อย

ผลลัพธ์ทางจิตใจ (psychological outcomes) ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดสุขภาพด้านจิตใจ โดยใช้มาตรวัดหลายๆ มาตรมาวัดผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อจิตใจ โดยใช้

1. ดัชนีสุขภาพจิต (Mental Health Index [MHI]) โดย Veit & Ware (1983) ใช้วัดความสุขทางอารมณ์ มีข้อคำถาม 35 ข้อ ใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพด้านจิตใจทั่วไป เป็นมาตรที่เน้นศึกษาอาการทางจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล และความกดดันในเรื่องผลกระทบทางจิตใจ มาตร MHI นี้ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .95

2. มาตรวัดความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD]) โดย Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990) เป็นมาตรฉบับย่อ 10 ข้อคำถาม สกัดมาจาก Symptom Checklist-90-R (Derogates, 1983) ซึ่งมีจำนวน 28 ข้อ เลือกข้อคำถามโดยใช้ค่า factor loading คำถามเกี่ยวกับความผิดปกติทางจิตใจ โดยผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยต้องตอบคำถาม 5 ระดับ จาก 0 (ไม่ลำบาก) ถึง 4 (ลำบากมาก) ข้อคำถามรวมถึง การพักผ่อนไม่พอหรือนอนไม่หลับ รู้สึกหมดหวังกับชีวิต หรือกลัวสถานที่เปิดโล่ง เป็นต้น โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรนี้เท่ากับ .82



3. มาตรการวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) โดย Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) ประกอบด้วยมาตร 5 ข้อ วัดความสุขในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยในทุกด้าน มาตรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .80

4. มาตรการวัดหน้าตา (Faces Scale) โดย Kunin (1955) ประกอบด้วยข้อคำถาม 1 ข้อ ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเลือกหน้าตาที่บอกระดับความสุขต่างๆ ไปในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ผลลัพธ์สุขภาพ (health outcomes) วัดผ่านอาการทางร่างกาย และความพึงพอใจในสุขภาพของตน โดยอาการทางร่างกายนั้นใช้ค่ากลางของดัชนีสุขภาพด้านร่างกาย (Health Conditions Index [HCI]) ซึ่งเป็น checklist ซึ่งปรับปรุงจาก The Cornell Medical Checklist โดย Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944) โดยข้อคำถามจะถามผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพในปัจจุบัน มี 13 ข้อคำถาม ศึกษาสุขภาพในช่วงเวลาที่ทำการวิจัยเท่านั้น ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น มีอาการปวดหัวอย่างรุนแรง หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลียโดยไม่มีสาเหตุ โดยมาตรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .80

และยังวัดความพึงพอใจในสุขภาพ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของมาตร Retirement Descriptive Index (RDI) (Smith et al., 1969) ซึ่งประกอบด้วย คำอธิบายประโยคสั้นๆ 9 ประโยค โดยให้ผู้ร่วมวิจัยประเมินสุขภาพของตนเอง โดย Hanisch & Hulin (1990) รายงานความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพด้านร่างกาย ความพึงพอใจในสุขภาพกับการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน มาตรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .77

ผลลัพธ์เกี่ยวกับงาน (job outcomes) นั้น วัดความพึงพอใจในงาน การถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน วัดความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของมาตรฉบับย่อดัชนีลักษณะงาน (Job Descriptive Index [JDI]) โดย Smith และคณะ (1969) ซึ่งปรับปรุงโดย Roznowski (1989) โดยวัดความพึงพอใจ 3 องค์ประกอบ คือ วัดความพึงพอใจในการทำงาน 9 ข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .88) วัดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (12 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .86) และวัดความพึงพอใจในหัวหน้างาน (18 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .91)

วัดการถอนตัวจากการทำงานโดยใช้มาตรวัดหลายๆ ตัว โดยใช้มาตรวัดของ Hanisch & Hulin (1990) โดยมาตรการถอนตัวจากการทำงาน ประกอบด้วย 21 ข้อคำถาม ประเมินพฤติกรรมทางลบ เช่น ทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ และมาตรการถอนตัวจากงานนั้น ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม ประเมินความตั้งใจลางาน การให้รายงานการลาหยุดด้วยตนเอง ความตั้งใจลาออกจากงาน และความคิดที่จะลาออก โดยทั้ง 2 มาตรนี้ ยิ่งคะแนนมากยิ่งขึ้นแสดงให้เห็นความตั้งใจถอนตัวจากองค์การมาก

ในการศึกษานี้ มีตัวแปรควบคุมเพียงตัวเดียวคือ ความเครียดในการทำงาน (job stress) วัดโดยใช้มาตรวัดความเครียดทั่วไป (Stress in General Scale [SIG]) โดย Smith, Sademan, & McCrary (1992) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 18 ข้อ โดยคำตอบคือ ใช่ ไม่ใช่ หรือไม่แน่ใจ สามารถใช้วัดความเครียดซึ่งเกิดจากการถูกคุกคามทางเพศได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .90

2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Morse (1958) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากว่ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ความเครียดนั้นก็ลดลงหรือหมดไป จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ และ Strauss และ Sayles (1967) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ด้วย อีกทั้ง Blum และ Naylor (1968) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่าเป็นทัศนคติซึ่งเกิดจากอิทธิพลของงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน การปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาต่อพนักงาน และอื่นๆ และในช่วงที่ผ่านมา ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานอีกเช่นกัน เช่น Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2003) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นระดับของความรู้สึกเชิงบวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่องานของพวกเขา หรือเป็นสภาพความพึงพอใจหรือไม่พอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยกลุ่ม และปัจจัยส่วนบุคคล

แนวคิดของ Fitzgerald นั้น ไม่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ ผู้วิจัยจึงใช้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ตามที่สรุปได้จากการให้ความหมายข้างต้นว่า เป็นความรู้สึกในทางดีที่มีต่อบริษัทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นผลมาจากการที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ จึงทำให้ความเครียดของ

พนักงานลดน้อยลง ผลที่ตามมาคือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ได้ทำการศึกษาขององค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากลักษณะงาน (job content) ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้นเกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน หรือบริบทของงาน (job context) โดยแบ่งปัจจัยที่ทำให้พึงพอใจในงานและไม่พึงพอใจในงาน ออกเป็น 2 กลุ่มคือ

ปัจจัยจูงใจ (motivators factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จ (achievement)
2. การได้รับการยอมรับ (recognition)
3. ความก้าวหน้า (advancement)
4. ตัวงาน (work itself)
5. โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน สัมพันธ์กับบริบทของงาน ได้แก่

1. ตำแหน่ง
2. นโยบายและการบริหารงาน
3. การควบคุมบังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง
7. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
8. สภาพการทำงาน
9. ค่าจ้าง

Gilmer (1971) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการคือ

1. ลักษณะงานที่ทาสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ (intrinsic aspects of the job)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากการงาน
3. ความมั่นคงในงาน (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
4. องค์การและการดำเนินงานภายใน (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อชื่อเสียงขององค์การ และการบริหารจัดการ
5. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องทำงาน ห้องน้ำ ชั่วโมงการทำงาน และอื่นๆ
6. ค่าจ้าง (wage) องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าเรื่องอื่น
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับสิ่งตอบแทนตามความสามารถ เป็นต้น
8. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการยอมรับจากสังคม
9. การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (communication) องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง
10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่างๆ

ความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ได้แบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (Coworker Satisfaction) และความพึงพอใจในหัวหน้างาน (Supervisor Satisfaction)

2.3 ผลของความพึงพอใจในงาน

ศิริวรรณ เจริญรัตน์, สมชาย หิรัญกิตติ และสิริอร จำปาทอง (2548) (อ้างถึงใน รุ่งนภา บุญธรรมรงค์, 2551) กล่าวว่าไว้ว่าผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความสามารถในการทำงานของพนักงานพบว่า ความไม่พึงพอใจในงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. **ด้านผลผลิต** อธิบายได้ว่าถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้มีผลงานที่ดี องค์กรที่พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีมากกว่าองค์กรที่พนักงาน มีความพึงพอใจในงานน้อย

2. **ด้านการขาดงาน** อธิบายได้ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการขาดงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าความไม่พึงพอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. **ด้านการลาออกจากงาน** อธิบายได้ว่าความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตามการลาออกจากงาน อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นด้วย เช่น ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสได้งานใหม่

จึงสามารถสรุปผลที่ตามมาจากความไม่พึงพอใจในงานที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงาน ได้ดังต่อไปนี้

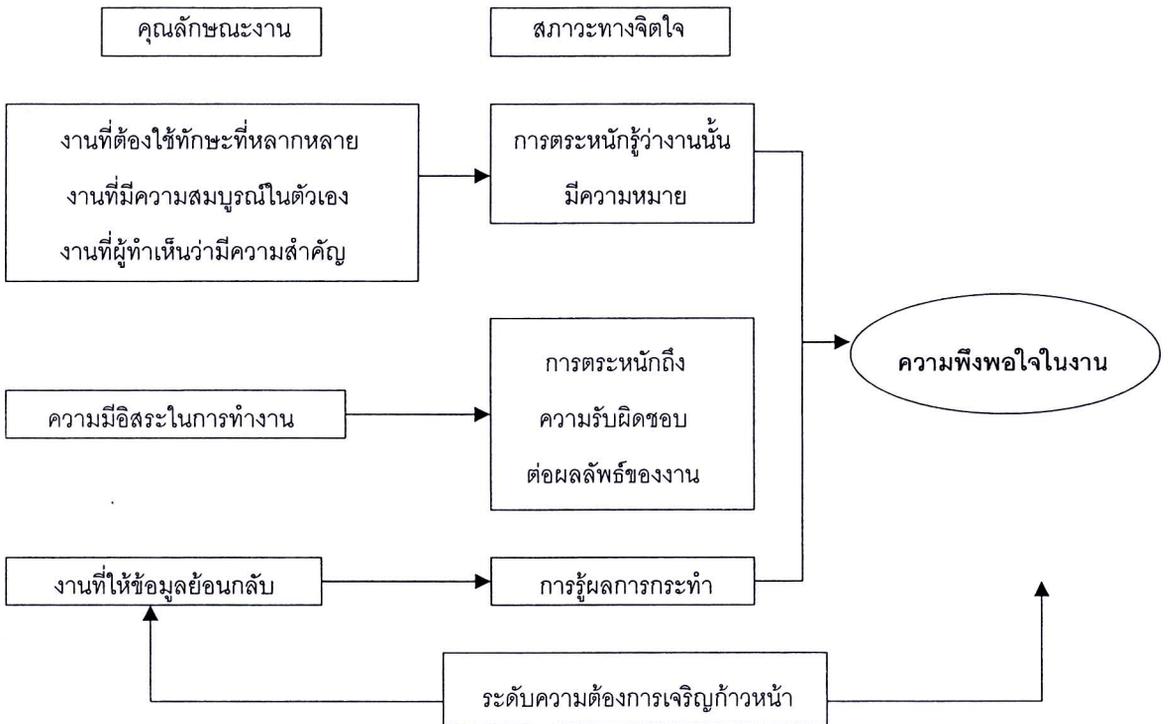
1. ความตั้งใจจะลาออกจากงานและการลาออกจากงาน
2. การถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน
3. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
4. ลดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
5. ลดความผูกพันต่อองค์กร
6. ผลการปฏิบัติงานลดลง

2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีหลายทฤษฎี ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย คือทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model) ของ Hackman และ Oldham (1976) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในการทำงานตามลักษณะของงาน กล่าวคือ คนจะ พึงพอใจในงาน หากงานมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย
2. งานที่มีลักษณะสมบูรณ์ในตัวเอง
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีผลสำคัญ
4. งานที่ผู้ทำมีความอิสระในการทำงาน และตัดสินใจ
5. งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องของข้อดี และข้อควรปรับปรุง

ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำไปสู่สภาวะทางจิตที่ดี ได้แก่ การตระหนักรู้ว่างานนั้นมี ความหมาย การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และการรู้ผลการกระทำ ส่งผลให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไป (ภาพที่ 1.2)



ภาพที่ 1.2 โมเดลความพึงพอใจในงาน ดัดแปลงจาก Hackman และ Oldham (1976)

2.5 การวัดความพึงพอใจในงาน

โดยทั่วไปการวัดความพึงพอใจในงานจะนิยมใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามที่นิยมใช้กันมากได้แก่

1. แบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (The Job Satisfaction Survey [JSS]) ซึ่งพัฒนาโดย Spector (1985) เป็นการวัดความพึงพอใจในงาน 9 ปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ รวม 36 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน
2. แบบสอบถาม The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ซึ่งมีอยู่ 2 แบบ คือแบบสั้น 20 คำถามและแบบยาว 100 คำถาม
3. แบบสอบถาม Michigan Organizational Assessment Questionnaire Subscale (MOAQ) พัฒนาโดย Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh (1979) เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเพียง 3 คำถาม วัด 7 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. แบบสอบถาม The Job Descriptive Index (JDI) พัฒนาโดย Smith, Kendal, & Hulin (1969) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยการประเมินความพึงพอใจ 5 ปัจจัย ประกอบด้วยคำถาม 9-18 คำถามต่อ 1 ปัจจัย มีตัวเลือกให้ตอบ 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของมาตรดัชนีลักษณะงานฉบับย่อ (Job Descriptive Index [JDI]) โดย Smith et al. (1969) ซึ่งปรับปรุงโดย Roznowski (1989) โดยวัดความพึงพอใจ 3 องค์ประกอบ คือ วัดความพึงพอใจในการทำงาน 9 ข้อ วัดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 12 ข้อ และวัดความพึงพอใจในหัวหน้างาน 18 ข้อ

Strauss และ Sayles (1967) (อ้างถึงใน รุ่งนภา บุญธรรมรงค์, 2551) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การอย่างมากเพราะ

1. พนักงานมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ และมีความพอใจที่ได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ตามขีดความสามารถที่มีอยู่
2. พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่มีความสุข เพราะเวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันนั้นจะใช้เวลาไปกับการทำงาน หากเกิดความรู้สึกเบื่อหน่ายขึ้น จะเกิดปัญหาทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์การ ครอบครัว และสังคมในที่สุด
3. พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงานจะเกิดความคับข้องใจ
4. การขาดความพึงพอใจในการทำงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการทำงาน ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลงด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรนั้น จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลถึงตัวพนักงานให้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าว แม้จะไม่ได้ระบุว่าตัวแปรการคุกคามทางเพศส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง หากแต่สามารถกล่าวได้ว่าการคุกคามทางเพศเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานหรือไม่ได้ เนื่องจากการคุกคามทางเพศนั้นเป็นปรปักษ์กับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกไม่สบายใจที่จะทำงาน จึงสามารถสรุปได้ว่าการคุกคามทางเพศนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบกับความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิดเจตคติทางลบต่อการทำงาน ทำให้ความมุ่งมั่นในการทำงานลดลง เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานลดลง ความผูกพันต่อองค์กรลดลง เกิดการถอนตัวจากการทำงานและถอนตัวจากงานในที่สุด

3. สุขภาพด้านร่างกาย (Health Conditions)

สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) คืออาการผิดปกติหลังถูกคุกคามทางเพศ เช่น อาการปวดหัวอย่างรุนแรง อาการผิดปกติของกระเพาะและลำไส้ การนอนไม่หลับ หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลียโดยไม่มีสาเหตุ เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ ทำให้เกิด *ความไม่พึงพอใจในสุขภาพ* (health satisfaction) ตามมา ซึ่ง *ความไม่พึงพอใจในสุขภาพ* นี้เกิดจากการประเมินตนเองของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ทำให้เกิด *การถอนตัวจากงาน* (job withdrawal) ไม่ว่าจะเป็นการถอนตัวจากงานส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด โดยดูจากความตั้งใจลางาน ลาหยุด และ *ความตั้งใจลาออกจากงาน*

ในการวัดสุขภาพด้านร่างกายนั้น วัดผ่านอาการทางร่างกาย และ *ความพึงพอใจในสุขภาพ* (health satisfaction) ของตน โดยอาการทางร่างกายนั้นใช้ค่าเฉลี่ยของดัชนีสุขภาพด้านร่างกาย (Health Conditions Index [HCI]) ซึ่งเป็น checklist ซึ่งปรับปรุงจาก The Cornell Medical Checklist โดย Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944) โดยข้อคำถามจะถามผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพในปัจจุบัน มี 13 ข้อคำถาม ศึกษาสุขภาพในช่วงเวลาที่ทำการวิจัยเท่านั้น ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น มีอาการปวดหัวอย่างรุนแรง หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลียโดยไม่มีสาเหตุ เป็นต้น และคำตอบจะให้เลือก ใช่ หรือ ไม่ใช่

และวัด *ความพึงพอใจในสุขภาพ* โดยใช้ค่าเฉลี่ยของมาตร Retirement Descriptive Index (RDI) (Smith et al., 1969) ซึ่งประกอบด้วย คำอธิบายประโยคสั้นๆ 9 ประโยค ให้ผู้ร่วมวิจัยประเมินสุขภาพของตนเอง โดย Hanisch & Hulin (1990) รายงานความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพด้านร่างกาย *ความพึงพอใจในสุขภาพ* กับการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน มาตรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .77

4. สุขภาพด้านจิตใจ (Psychological Conditions)

สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศจะมีปฏิกิริยาที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน หดหู่ ซึมเศร้า รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง รู้สึกหมดหวังกับชีวิต เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ

4.1 ความหมายของสุขภาพด้านจิตใจ

ปัจจุบันมีการศึกษาเรื่องสุขภาพด้านจิตใจอย่างแพร่หลาย ซึ่งการให้คำนิยามจึงมีความหลากหลายตามแนวคิดในการศึกษา เช่น สุขภาวะทางจิต (psychological well-being) สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (satisfaction with life) และความสุข (happiness) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มีความใกล้เคียงกัน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Campbell (1976) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตของบุคคล หมายถึง ประสบการณ์เรียนรู้ การรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบกับเหตุการณ์ที่ต้องการอยากให้เป็น อาจมองในแง่ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจก็ได้ หากบุคคลเกิดความพึงพอใจมาก ก็อาจเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่ามีสุขภาวะทางจิตดีเช่นกัน และ Lawton (1983) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในจิตใจ และมองโลกในแง่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Comptom (1996) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตเป็นส่วนหนึ่งของคำจำกัดความของสุขภาพจิต ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ทางบวก เช่น ความสุข และการตัดสินใจด้วยปัญญา (cognitive judgment) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลพอใจ เช่น ความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ ในประเทศไทยได้มีผู้สนใจศึกษาเรื่องนี้เช่นกัน เช่น อภิชัย มงคล (2544) ได้ให้ความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้อสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า หมายถึง จิตใจที่มีความสุข รื่นเริง คล่องแคล่ว ไม่ติดขัด มีความเมตตา สัมผัสกับความงามของสรรพสิ่ง มีสติ มีสมาธิ มีปัญญา รวมไปถึงความเห็นแก่ตัวลดลงด้วย

ซึ่งแนวคิดของ Fitzgerald สุขภาพด้านจิตใจคือ ปฏิกิริยาที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน หดหู่ ซึมเศร้า รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง รู้สึกหมดหวังกับชีวิต ซึ่งการถูกคุกคามทางเพศนั้นนำมาสู่การทำให้สุขภาพด้านจิตใจลดลง

4.2 องค์ประกอบของสุขภาพด้านจิตใจ

สุขภาพด้านจิตใจ ตามแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ได้แบ่งการวัดสุขภาพด้านจิตใจ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ *ความพึงพอใจในชีวิต* (satisfaction with life) *สุขภาพจิต* (mental health) และ *ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังจากถูกกระทำผิดศีลธรรม* (crime-related post-traumatic stress disorder) เป็นส่วนหนึ่งในความผิดปกติทางจิตใจภายหลังจากการประสบกับสภาวะอันตราย (post-traumatic stress disorder [PTSD])

พนม เกตุมาน (2547) กล่าวว่า ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังหลังจากการประสบกับสภาวะอันตรายนั้น เป็นการเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรงทางจิตใจ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายที่ทำให้อาการเครียดเกิดอย่างต่อเนื่อง โดยความผิดปกติทางจิตใจภายหลังจากการประสบกับสภาวะอันตรายนี้ อาจพบได้หลังการเกิดเหตุการณ์รุนแรงทุกชนิด เช่น ภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ การถูกทำร้ายทางร่างกาย การถูกทารุณทางเพศ การถูกข่มขืน เป็นต้น อาการของความผิดปกติทางจิตใจภายหลังหลังจากการประสบกับสภาวะอันตราย ได้แก่

การซ้อคทางจิตใจ เจ็บเฉย ings ขาดการตอบสนอง สับสน อารมณ์เฉยชา ไม่ร่าเริงแจ่มใสเหมือนเดิม ซึ่งอาการนี้มักเกิดในวันแรกๆ

การตกใจและหวาดกลัว (hyperarousal) เกิดจากความกลัวเหตุการณ์นั้น วิตกกังวลง่าย กังวลแม้แต่เรื่องเล็กน้อย ตกใจง่าย ขาดสมาธิ ย้ำคิดย้ำทำ คิดวนเวียนถึงเรื่องที่วิตกกังวลซ้ำๆ อาจมีอาการแปรปรวน ร้องไห้ไม่หยุด ไม่สามารถควบคุมตนเองได้

ความรู้สึกเหมือนอยู่ในเหตุการณ์นั้นอีก (reexperiencing) คิดถึงเหตุการณ์นั้นซ้ำๆ ตกใจขึ้นมาเองเหมือนตัวเองอยู่ในเหตุการณ์นั้น เมื่อมีสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อย ผันรำว่าอยู่ในเหตุการณ์นั้นอีก และตกใจกลัว เกิดอาการทางร่างกายของความวิตกกังวลรุนแรง เช่น ใจสั่นมือสั่น เหงื่อออกมาก

การหลีกเลี่ยง (avoidance) กลัวสถานที่หรือสถานการณ์ที่ประสบเหตุ กลัวสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ และหลีกเลี่ยงไม่กล้าเผชิญกับสิ่งเร้าต่างๆ

อาการต่างๆ เหล่านี้ ถ้าเกิดขึ้นใน 4 สัปดาห์แรกหลังเหตุการณ์ เรียกว่า อาการเครียดภายหลังจากการประสบกับสภาวะอันตราย (acute stress disorder) อาการเหล่านี้มักหายได้เอง หากหลัง 4 สัปดาห์แล้วยังมีอาการเหล่านี้อยู่ หรืออาการเหล่านี้เกิดขึ้นในภายหลังเรียกว่า อาการของความผิดปกติทางจิตใจภายหลังจากการประสบกับภาวะอันตราย (post-traumatic stress disorder [PTSD])

4.3 การวัดสุขภาพด้านจิตใจ

การวัดสุขภาพด้านจิตใจนั้น มีหลายแบบวัด ได้แก่

1. ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่ (The Development and Testing of a New Thai Mental Health Indicator [TMHI-54]) โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2547) เป็นแบบทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ประกอบด้วยข้อคำถาม 54 ข้อ สร้างขึ้นเพื่อประเมินภาวะสุขภาพจิตของบุคคล

2. ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (2547) (The New Thai Happiness Indicator [THI-15]) โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2547) ฉบับย่อ มีข้อคำถาม 15 ข้อ ใช้ในการประเมินประเมินภาวะความสุขของผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 15 – 60 ปี โดยประเมินเหตุการณ์ อารมณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเองในระยะ 1 เดือนที่ผ่านมา

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดสุขภาพด้านจิตใจ โดยใช้มาตรวัดหลายๆ มาตรมาวัดผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อจิตใจ โดยใช้

1. ดัชนีสุขภาพจิต (Mental Health Index [MHI]) โดย Veit & Ware (1983) ใช้วัดความสุขทางอารมณ์ มีข้อคำถาม 35 ข้อ ใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตทั่วไป เป็นมาตรที่เน้นศึกษาอาการทางจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล และความกดดันในเรื่องผลกระทบทางจิตใจ

2. มาตรวัดความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD]) โดย Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990) เป็นมาตรฉบับย่อ 10 ข้อคำถาม เกี่ยวกับความผิดปกติทางจิตใจ โดยผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยต้องตอบคำถาม 5 ระดับ ข้อคำถามรวมถึง การพักผ่อนไม่พอหรือนอนไม่หลับ รู้สึกหมดหวังกับชีวิต หรือกลัวสถานที่ที่เปิดโล่ง เป็นต้น

3. มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) โดย Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) ประกอบด้วยมาตร 5 ข้อ วัดความสุขในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยในทุกด้าน

4. มาตรวัดหน้าตา (Faces Scale) โดย Kunin (1955) ประกอบด้วยข้อคำถาม 1 ข้อ ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเลือกหน้าตาที่บอกระดับความสุขต่างๆ ไปในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

5. การถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal)

การถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal) คือ การเลิกงาน การทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ โดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น มีความหมาย เดียวกันกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (burn out)

5.1 ความหมายของการถอนตัวจากการทำงาน

Freedenberg (1980) นิยามความหมายของการถอนตัวจากการทำงานว่า เป็นอาการ ห้อถอย หรือไม่พอใจในการทำงานที่ไม่เกิดผลตามที่คาดหวัง

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) การถอนตัวจากการทำงาน คือ พฤติกรรม ทางลบในการทำงาน เช่น ทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ เป็นต้น

5.2 องค์ประกอบของการถอนตัวจากการทำงาน

Maslach และ Jackson (1981) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

อาการอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) กล่าวคือ เป็นอาการที่ผู้ปฏิบัติงาน หมดกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากอ่อนล้ามากเกินไป จึงทำให้ผู้นั้นหลีกเลี่ยงการ ทำความรู้จักหรือพบปะกับผู้อื่น มักมาทำงานสาย ขาดงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือลาออกจาก งานในที่สุด

การลดความเป็นบุคคล (depersonalization) หมายถึง การเห็นคนเสมือนเป็นวัตถุ ไร้ชีวิต จิตใจ ดังนั้นจึงปฏิบัติต่อบุคคลนั้นด้วยท่าที่แข็งกระด้าง ไม่เอาใจใส่ เหยียดหยามดูหมิ่น หรือ เพิกเฉยต่อคำร้องขอหรือความต้องการ เมื่อบุคคลมีลักษณะของการลดความเป็นบุคคล เขาจะ แสดงพฤติกรรมแยกตัวไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนอื่น

ความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ (lack of personal accomplishment) โดยจะรู้สึก ว่าตัวเองมีความสามารถลดลงหรือไม่ถึงขั้นดี ไม่มีความก้าวหน้าในงาน มีการตัดสินใจว่าตนเอง ล้มเหลว สูญเสียความนับถือในตนเอง มองว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความภูมิใจในผลงานของ ตนเอง ตลอดจนเกิดอาการซึมเศร้า อาจหาทางเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน

5.3 ผลของการถอนตัวจากการทำงาน

ผลที่ตามมาเมื่อเกิดการถอนตัวจากการทำงาน แบ่งได้ 4 ชนิด ได้แก่

1. *ผลทางกายและทางใจ* ได้แก่ อาการอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ปวดหลัง ปวดหัว และระบบย่อยอาหารผิดปกติ อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงานนี้ ยังสัมพันธ์กับสุขภาวะจิต เช่น การไม่นับถือตนเอง มีอาการซึมเศร้า กระวนกระวาย และกังวล
2. *ผลต่อความสัมพันธ์* อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน
3. *ผลต่อทัศนคติ* ผู้ที่มีอาการเหนื่อยหน่ายในการทำงาน จะมีเจตคติในแง่ลบต่อเพื่อนร่วมงาน งาน องค์กร ตนเอง และชีวิตโดยทั่วไป
4. *ผลต่อพฤติกรรม* เหนื่อยหน่ายไม่พอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ความผูกพันต่อองค์กรต่ำลง ขาดงานบ่อย ปริมาณงานและคุณภาพงานตกต่ำ และลาออกจากงานในที่สุด

5.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัวจากการทำงาน

สาเหตุการถอนตัวจากการทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท (สงวน ลือเกียรติบัณฑิต, 2542 อ้างถึงใน ชาลี ไตรจันทร์, 2547)

1. *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด* (job stressors) ได้แก่ รูปแบบความสัมพันธ์ ภาระงานที่มากเกินไป บทบาทที่ขัดแย้ง (role conflict) และคลุมเครือ (role ambiguity) คือความขัดแย้งของความคาดหวังที่บุคคลมี ส่วนความคลุมเครือจะเกิดเมื่อพนักงานไม่มีข้อมูลเพียงพอเกี่ยวกับงาน ขอบเขตของงาน และบทบาทของตน
2. *การให้แรงเสริม* (reinforcement) ได้แก่ การให้รางวัล และการลงโทษ โดยยึดผลการปฏิบัติงานและความสามารถเป็นหลัก
3. *ลักษณะของงาน* (job characteristics) ได้แก่ การทำงานที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ (skill utilization) ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) และความหลากหลายของงาน (job variety)
4. *การสนับสนุนทางสังคม* (social support) ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
5. *ลักษณะเฉพาะบุคคล* เพศ อายุ สถานภาพสมรส ความคาดหวังส่วนบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self efficacy) และการเผชิญปัญหา (coping)

5.5 การวัดการถอนตัวจากการทำงาน

การวัดการถอนตัวจากการทำงาน มีวิธีการวัดที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เป็นต้น แต่วิธีการที่ได้รับความนิยมมากคือแบบสอบถาม ได้แก่

1. แบบวัดของ Maslach (Maslach Burnout Inventory [MBI]) พัฒนาโดย Maslach, Jackson, & Leiter (1996) ประกอบไปด้วยคำถาม 22 ข้อ โดยเป็นคำถามวัดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น 5 ข้อ และความรู้สึถึงถึงความประสบความสำเร็จ 8 ข้อ

2. มาตรวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burnout Measure [BM]) ซึ่งพัฒนาโดย Schufeli, Enzman, & Girault (1993) เป็นแบบวัดมิติเดียว โดยมีสเกลแบบ Likert ประกอบไปด้วยคำถาม 21 ข้อ มีคำตอบให้เลือก 7 ตัวเลือก

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดการถอนตัวจากการทำงานโดยใช้มาตรวัดของ Hanisch & Hulin (1990) โดยมาตรการถอนตัวจากการทำงาน ประกอบด้วย 21 ข้อ คำถาม ประเมินพฤติกรรมทางลบ เช่น ทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ เป็นต้น

6. การถอนตัวจากงาน (job withdrawal)

การถอนตัวจากงาน (job withdrawal) ไม่ว่าจะเป็นการถอนตัวส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด โดยเห็นได้จากความตั้งใจลางาน ลาหยุด และความตั้งใจลาออกจากงาน มีความหมายเดียวกับความตั้งใจลาออกจากงาน (intention to leave)

6.1 ความหมายของการการถอนตัวจากงาน

Porter (1974) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการลาออกจากงานจริง ทั้งนี้เพราะความตั้งใจที่จะลาออกนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมมากกว่าการลาออกจากงานจริงที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอื่นๆ มากกว่า

Mobley (1982) ได้ให้ความหมายของการตั้งใจลาออกจากงานไว้ว่า หมายถึงเป็นระดับความคิดของพนักงานที่จะออกจากองค์กรโดยสมัครใจ

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) แบ่งการถอนตัวจากการทำงานออกจากการถอนตัวจากงาน โดยการถอนตัวจากการทำงาน คือพฤติกรรมทางลบในการทำงาน เช่น ทำงานด้อยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ และการถอนตัวจากงานนั้น คือ พฤติกรรมความตั้งใจลางาน การลาหยุด ความตั้งใจลาออกจากงาน และความคิดที่จะลาออก

6.2 องค์ประกอบของการถอนตัวจากงาน

Mobley (1982) ตั้งใจลาออกจากงานคือ ความคิดของพนักงานที่จะออกจากองค์การโดยสมัครใจประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน

ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้ในอนาคตจากองค์การ

ความคาดหวังถึงงานอื่นๆ ภายนอกองค์การ

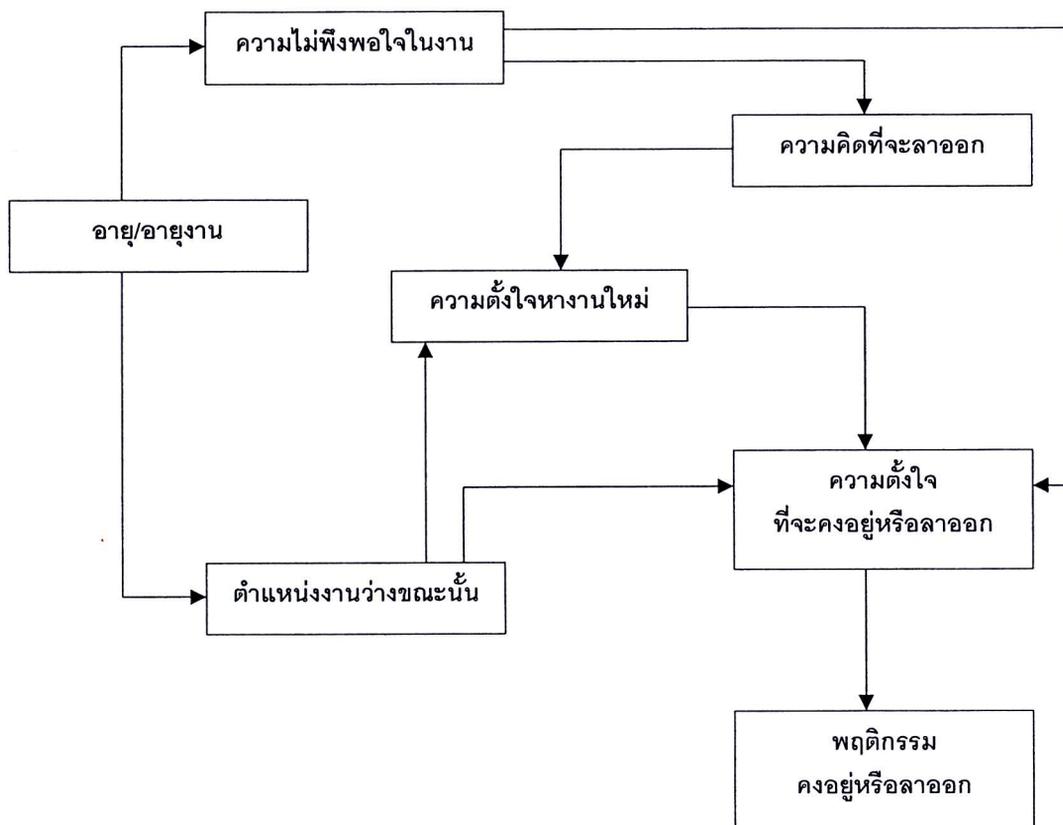
ผลกระทบของสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เช่น นโยบายการโยกย้าย การสับเปลี่ยนกะ การเดินทาง จำนวนชั่วโมงทำงาน และนโยบายเกี่ยวกับการขาดงาน และลางาน เป็นต้น

6.3 ผลของการถอนตัวจากงาน

การถอนตัวจากงาน ก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การทั้งในแง่ภาพลักษณ์ และแง่ผลผลิต ซึ่งคิดเป็นมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาล รวมทั้งยังต้องจัดหาพนักงาน หรือฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงานเดิมที่ลาออกจากงาน ซึ่งก็เป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการถอนตัวจากงานเช่นกัน

6.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัวจากงาน

Mobley, Horner, & Hollingworth (1978) พัฒนาการความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน โดยอธิบายว่าความไม่พึงพอใจในงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้พนักงานคิดที่จะลาออก จากนั้นจึงเริ่มมีพฤติกรรมหางานใหม่ และเมื่อหาได้แล้วก็จะมีการประเมินว่าจะอยู่ในองค์การต่อไป หรือจะลาออก จึงเกิดเป็นพฤติกรรมคงอยู่ หรือการลาออกในที่สุด



ภาพที่ 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกของ Mobley และคณะ (1978)

6.5 การวัดการถอนตัวจากงาน

การวัดเกี่ยวกับการถอนตัวจากงาน ได้แก่

1. แบบวัดซึ่งพัฒนาโดย Mayer, Davis, & Schoorman (1993) ซึ่งประเมินความตั้งใจลาออกจากงาน โดยถามความถี่ที่บุคคลคิดเกี่ยวกับการลาออกจากงานที่ทำอยู่ ความเป็นไปได้ที่จะออกจากงานภายใน 1 ปีนี้ ซึ่งเป็นมาตร Likert คำตอบเป็น 7 ระดับ
2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Construct the Commitment Scale) พัฒนาโดย Meyer & Allen (1990) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ ประกอบด้วยคำถามด้านจิตใจ (affective) จำนวน 5 ข้อ ข้อคำถาม เช่น “ฉันรู้สึกว่าการลาออกขององค์กร ก็เหมือนปัญหาของฉัน” และ “องค์กรของฉันมีความหมายต่อตัวฉัน” และคำถามด้านความคงอยู่ (continuance) จำนวน 5 ข้อ เช่น “มันจะเป็นการยากสำหรับฉันในการออกจากงานตอนนี้ แม้ว่าฉันต้องการลาออก” และ “ฉันต้องใช้ความพยายามอย่างมาก ในการที่จะออกจากงานตอนนี้” โดยคำตอบจะเป็นมาตร Likert 7 ระดับ

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดการถอนตัวจากงานโดยใช้มาตรวัดหลายๆ ตัว ใช้มาตรวัดของ Hanisch & Hulin (1990) โดยมาตรการถอนตัวจากงานนั้นประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม ประเมินความตั้งใจลางาน การให้รายงานการลาหยุดด้วยตนเอง ความตั้งใจลาออกจากงาน และความคิดที่จะลาออก โดยทั้ง 2 มาตรนี้ ยิ่งคะแนนมากยิ่งแสดงให้เห็นความตั้งใจถอนตัวจากองค์กรมาก

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย คือโมเดลของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่อธิบายเหตุและผลของการคุกคามทางเพศ ว่าการคุกคามทางเพศนั้นเป็นหนึ่งในหลายปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตของพนักงานแต่ละคน (Fitzgerald และคณะ, 1997) โดยโมเดลการคุกคามทางเพศนี้ แสดงให้เห็นว่าบริบทขององค์กร (organizational context) และบริบทด้านเพศภาวะของงาน (job gender context) นั้น เป็นสาเหตุหลักของการคุกคามทางเพศ และยังชี้ให้เห็นอีกว่าการคุกคามทางเพศนั้น จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) และสุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) อีกด้วย

จากการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้หญิงประมาณร้อยละ 50 ต้องเคยมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานครั้งหนึ่งในชีวิต (Gutek, 1985; Koss et al., 1994; Loy & Stewart, 1984 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005) และการศึกษาในประเทศอื่น พบว่าผู้หญิงยุโรป (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศแถบสแกนดิเนเวีย ที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างชายกับหญิงสูง) การคุกคามทางเพศจะเกิดขึ้นน้อยกว่าในสหรัฐอเมริกา โดยการคุกคามทางเพศที่เกิดมากในยุโรปจะเป็นในรูปแบบของการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา (hostile environment) มากกว่าการยื่นหมยี่นแผนว (quid pro quo) (Gruber, 1997 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005)

ในปัจจุบัน มีความพยายามศึกษาการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นกับผู้ชายด้วย พบว่าผู้ชายร้อยละ 15 เคยถูกคุกคามทางเพศ (U.S. Merit Systems Protection Board [USMSPB], 1981, 1988, 1995 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005) จากการศึกษาในพนักงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัย พบว่าความต่างทางเพศไม่มีผลต่อการเกิดการคุกคามทางเพศ อย่างไรก็ตาม พบความสัมพันธ์เด่นชัดระหว่างเพศกับสถานภาพในการทำงาน กล่าวคือในพนักงานที่ทำงาน

สถานภาพสูง เช่น อาจารย์ เพศหญิงมีอัตราการถูกคุกคามทางเพศสูงกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายที่ทำงานในสถานภาพต่ำ เช่น พนักงานทำความสะอาด มีอัตราการถูกคุกคามทางเพศสูงกว่าเพศหญิง (Richman et al., 1999 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอโมเดลตามแนวทางโมเดลของ Fitzgerald และคณะ (1997) เพราะเป็นโมเดลที่ทำให้สามารถมองเห็นการคุกคามทางเพศที่เป็นกระบวนการ มีสาเหตุและผลลัพธ์แล้ว ยังเป็นโมเดลที่ผ่านการทดสอบแล้วว่าเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบของการคุกคามทางเพศนั้นจะไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่ง Glomb, Munson, Hulin, Bergman, & Drasgow (1999) ได้ศึกษาทั้งการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) และการศึกษาแบบตัดขวาง (cross-sectional study) พบว่าโมเดลของสามารถอธิบายการคุกคามทางเพศได้อย่างเป็นพลวัต (Glomb, Munson, Hulin, Bergman, & Drasgow, 1999) อีกทั้งโมเดลการคุกคามทางเพศของ Fitzgerald และคณะ (1997) นี้ ยังผ่านการวิจัยเพื่อทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้ามวัฒนธรรม กล่าวคือมีการทดสอบโมเดลในประเทศตุรกีแล้ว พบว่าสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ในประเทศที่มีบริบทแตกต่างจากสหรัฐอเมริกาได้อีกด้วย (Wasti, Bergman, Glomb, & Drasgow, 2000)

หากแต่ในการศึกษานี้ ได้รวมตัวแปรสุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) กับตัวแปรความพึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction) เป็นตัวแปรใหม่คือ การรับรู้สุขภาพ (health perception) เนื่องจากการศึกษาของ Angela และคณะ (2006) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้คะแนนตนเองทางสุขภาพ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิตในผู้ป่วยเบาหวาน พบว่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการให้คะแนนตนเองทางสุขภาพ กับความพึงพอใจในสุขภาพ และรวมตัวแปรการถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal) กับตัวแปรการถอนตัวจากงาน (job withdrawal) เป็นตัวแปรเดียวกัน เนื่องจากการวิจัยของ Hanisch and Hulin (1990) กล่าวว่า การถอนตัวจากการทำงานจะนำไปสู่การถอนตัวจากงาน เช่นเดียวกับ Mitra, Jenkins, & Gupta, (1992) ที่ศึกษาโดยใช้ meta-analytic พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของการถอนตัวจากการทำงานและการถอนตัวจากงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้รวมทั้งสองตัวแปร เป็นตัวแปรการถอนตัวจากงาน (withdrawal from work)

ตารางที่ 1.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการคุกคามทางเพศ

	1	2	3	4	5	6	รวม
ตัวแปรต้น							
organizational context	/	/	/			/	4
job gender context	/	/	/	/		/	5
perceived power				/			1
organizational power						/	1
sociocultural power						/	1
ตัวแปรส่งผ่าน							
job satisfaction	/	/	/	/	/		5
health conditions	/		/		/		3
health satisfaction	/		/	/	/		4
psychological conditions	/	/	/	/	/		5
sexual assault						/	1
supervisor satisfaction						/	1
coworker satisfaction						/	1
work satisfaction						/	1
ตัวแปรตาม							
work withdrawal	/	/	/		/		4
job withdrawal	/	/	/		/		4
affective commitment				/			1
turnover intention				/			1
withdrawal				/			1
organizational commitment						/	1
workgroup productivity						/	1
psychological well-being						/	1
health satisfaction						/	1
ตัวแปรควบคุม							
job stress	/	/	/		/		4
disposition		/					1
stress in general				/			1

1 = Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J., 1997

2 = Glomb, T. M., Munson, L. J., Hulin, C. L., Bergman, M. E., & Drasgow, F., 1999

3 = Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., & Drasgow, F., 2000

4 = Gettman, H. J., & Gelfand, M. J., 2007

5 = Sims, C. S., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F., 2005

6 = Harned, M. S., Ormerod, A. J., Palmieri, P. A., Collinsworth, L. L. & Reed, M., 2002

7.1 การทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศในประเทศไทย

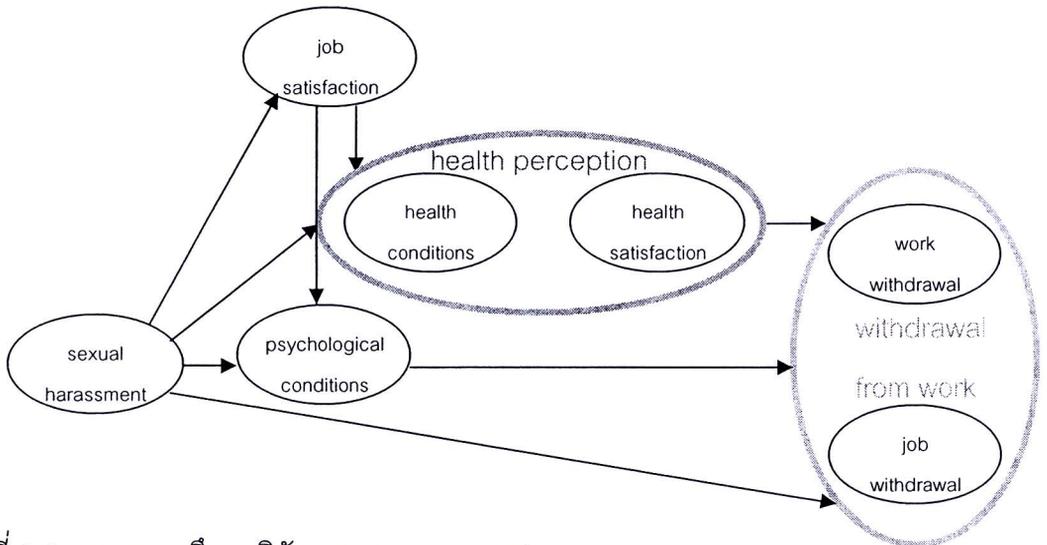
มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในแง่ของการสำรวจประสบการณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ ได้แก่ งานวิจัยของวิมณา ธรรมปรีชา (2533) ที่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศขึ้นแรกของไทย กลุ่มเป้าหมายคือผู้ที่อาศัยและทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน ผลการสำรวจพบว่าร้อยละ 42.7 มีประสบการณ์ในการรู้เห็นการคุกคามทางเพศโดยตรง และลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ความรุนแรงของการคุกคามทางเพศ เช่น เพศชายจะรับรู้ความรุนแรงของการคุกคามทางเพศต่ำกว่าเพศหญิง และบุคคลอายุน้อยจะรับรู้ความรุนแรงของการคุกคามทางเพศต่ำกว่าบุคคลอายุมาก และยิ่งระดับการศึกษาสูงยิ่งจะรับรู้ความรุนแรงของการคุกคามทางเพศสูง และงานของพินศิริ นามสีฐาน (2545) ศึกษาถึงการกระทำอันเป็นการล่วงเกินทางเพศในแง่มุมมองทางกฎหมาย ถึงลักษณะการกระทำและผลกระทบต่อผู้ถูกระทำอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า การล่วงเกินทางเพศเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศ โดยผู้กระทำอาศัยโอกาสในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่ทำให้มีอำนาจเหนือหรือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกระทำเพื่อกระทำการดังกล่าวซึ่งผู้ถูกระทำไม่ได้ยินยอมพร้อมใจ แต่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากกลัวว่าจะได้รับผลกระทบหากปฏิเสธหรือไม่ยอมตอบสนอง อันทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด กัดดัน ต้องเสียสุขภาพจิต สุขภาพกาย อาจต้องลาออกจากงานทำให้เกิดความเสียหายในเชิงเศรษฐกิจทั้งต่อตัวผู้ถูกระทำและองค์กรหน่วยงาน รวมทั้งงานของ รัตน์นที วิโรจน์ฤทธิ์ (2547) ศึกษาระดับความเครียดและความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิง โดยจำแนกตามการล่วงละเมิดทางเพศ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานหญิงที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 10 เขต จำนวน 379 คน พบว่า พนักงานหญิงที่เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศมีความเครียดสูงกว่าและมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานหญิงที่ไม่เคยมีประสบการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ และงานวิจัยของวรรญา เทียนดี (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 390 คน ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับ ตำแหน่งสูงจะมีแนวโน้มในการกระทำการคุกคามทางเพศมาก อายุการทำงานนานจะมีทัศนคติและพฤติกรรมการละเมิดทางเพศน้อยลง การแบ่งงานกันทำและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างสามีภรรยา มีความเท่าเทียมกัน และมีการทำร่วมกันมาก พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศจะน้อย สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่เหมาะสมจะมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานได้ เช่น ห้องทำงานที่ปิดมิดผู้อื่นไม่สามารถมองผ่านไปได้ นอกจากนี้ยังพบอีกว่าในองค์กรที่สัดส่วนจำนวนเพศหญิงชายที่ไม่เท่ากัน ทำให้พฤติกรรมการละเมิดทางเพศแสดงออกได้ง่ายมากขึ้น และยังพบว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศทางวาจาจะพบมากกว่าการคุกคามทางกิริยาท่าทาง และการคุกคามโดยสัมผัสร่างกาย

และงานวิจัยของซูดาปณี ชีบายามา (2548) ศึกษาประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศ โดยใช้กรณีศึกษาลูกเรือของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของพฤติกรรมในการคุกคามทางเพศ ผลกระทบต่อสภาพจิตใจ และหน้าที่การงาน โดยศึกษาเชิงคุณภาพจากลูกเรือของบริษัทการบินไทยฯ จำนวน 10 คน พบพฤติกรรมคุกคามทางเพศครอบคลุมในแทบทุกด้าน เช่น วาจา ท่าทาง หรือแม้แต่การสัมผัสทางร่างกายด้วย โดยผู้คุกคามทางเพศ ได้แก่ ลูกค้ำหรือผู้โดยสารที่เป็นคนไทย และคนต่างชาติ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (รวมถึงนักบินและกัปตัน) อีกทั้งผู้ถูกคุกคามทางเพศที่เป็นลูกเรือมีโอกาสที่จะถูกคุกคามทางเพศมากกว่า 1 ครั้ง และสามารถถูกคุกคามทางเพศได้จากผู้โดยสารทุกระดับชั้นที่นั่ง และการศึกษาของวิจิตรา อยู่เป็นแก้ว (2550) ศึกษาการให้ความหมาย รูปแบบพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศ ผลกระทบด้านจิตใจ ผลกระทบจากหน้าที่การงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อคุกคามทางเพศ และการแก้ปัญหา ในบุคลากรทางการแพทย์หญิงในโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 11 ราย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าผู้หญิงมองว่าการคุกคามทางเพศเป็นการใช้อำนาจของเพศชายต่อเพศหญิง สร้างความอึดอัด และกดดัน และพบอัตราการขาดงานมากขึ้น ไปจนถึงการลาออกจากงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคุกคามทางเพศในประเทศไทยนั้น พบเพียง 1 งาน คือ งานวิจัยของวิจิตรา อยู่เป็นแก้ว (2550) ซึ่งศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ จึงเห็นได้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในประเทศไทยนั้น ยังขาดการศึกษากการคุกคามทางเพศในเชิงกระบวนการ ผู้ศึกษาจึงหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นก้าวแรก ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น และนำไปสู่การแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานต่อไป

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดของ Louise F. Fitzgerald และคณะ (1997) มาใช้เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่มีผลต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือโมเดลลิสเรลการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริบทสังคมไทย โดยจากตารางปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการคุกคามทางเพศข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุกคามทางเพศ และในการเลือกตัวแปรนั้น ผู้วิจัยเลือกจากตัวแปรที่มีความถี่ในการศึกษามากที่สุด ได้ตัวแปรส่งผ่านดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การรับรู้สุขภาพ (health perception) และสุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) ตัวแปรตามคือ การถอนตัวจากงาน (withdrawal from work) ได้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1.4



ภาพที่ 1.4 กรอบการศึกษาวิจัยการคุกคามทางเพศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลการคุกคามทางเพศ
2. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการคุกคามทางเพศที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรการคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ เป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. โมเดลโมเดลการคุกคามทางเพศ ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น: การคุกคามทางเพศ (sexual harassment)

ตัวแปรตาม: การถอนตัวจากงาน (withdrawal from work)

ตัวแปรส่งผ่าน: ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การรับรู้สุขภาพ (health perception) และสุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) หมายถึง การคุกคามทางเพศคือ การชักจูง การบังคับ การกีดกัน และการให้ความเห็นทางเพศ รวมถึงการขอร้องหรือเรียกร้องให้มีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย ในบริบทความต่างของอำนาจ และการแสดงพฤติกรรมไม่พึงปรารถนา หรือทำให้เพศหญิงไม่พอใจ แม้ว่าจะไม่มีความแตกต่างของอำนาจ ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดการคุกคามทางเพศ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่แบ่งพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) คือการคุกคามทางเพศที่ไม่ได้มีเจตนาที่จะมีความยุ่งเกี่ยวกับทางเพศด้วย แต่เป็นการแสดงทัศนคติที่เหยียดเพศหญิง ไม่ว่าจะเป็นการดูถูกทางวาจา ทางกาย และการแสดงสัญลักษณ์ ก่อให้เกิดความเป็นปรี๊ดๆ และทำให้ขุ่นเคือง

ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) คือการให้ความสนใจทางเพศ โดยที่อีกฝ่ายไม่ต้องการ และไม่สนองตอบ ที่ไม่มีผลประโยชน์เรื่องงานมาเกี่ยวข้อง

การบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) คือ ความพยายามต่อรองเรื่องเพศ โดยใช้ผลตอบแทนเกี่ยวกับเรื่องงานมาเป็นเครื่องต่อรอง

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกในทางดีที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดความพึงพอใจในงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่ได้แบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ **ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction)** **ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (coworker satisfaction)** และ **ความพึงพอใจในหัวหน้างาน (supervisor satisfaction)**

ความพึงพอใจในสุขภาพ (health perception) เป็นตัวแปรที่รวมตัวแปรสุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) กับตัวแปรความพึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction)

สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) คืออาการผิดปกติหลังถูกคุกคามทางเพศ เช่น อาการปวดหัวอย่างรุนแรง อาการผิดปกติของกระเพาะและลำไส้ การนอนไม่หลับ หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลียโดยไม่มีสาเหตุ เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดสุขภาพด้านร่างกายที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997)

ความพึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction) เกิดจากการประเมินตนเองของผู้ถูกคุกคามทางเพศเกี่ยวกับสุขภาพด้านร่างกายของตนเองว่าเป็นเช่นไร ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดความพึงพอใจในสุขภาพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997)

สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) คือ ปฏิกริยาที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน หดหู่ ซึมเศร้า รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง รู้สึกหมดหวังกับชีวิต ซึ่งการถูกคุกคามทางเพศนั้นนำมาสู่การทำให้สุขภาพด้านจิตใจลดลง ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดสุขภาพด้านจิตใจ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่ได้แบ่งสุขภาพด้านจิตใจ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ **ความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life)** **สุขภาพจิต (Mental Health)** และ **ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder)**

การถอนตัวจากงาน (withdrawal from work) เป็นตัวแปรที่รวมตัวแปรการถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal) คือพฤติกรรมทางลบในการทำงาน กับตัวแปร การถอนตัวจากงาน (job withdrawal) การถอนตัวจากงาน คือพฤติกรรมความตั้งใจลางาน การลาหยุด ความตั้งใจลาออกจากงาน และความคิดที่จะลาออก ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดการถอนตัวจากงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ได้โมเดลการคุกคามทางเพศ ซึ่งระบุถึงปัจจัยเหตุและผลของการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริบทสังคมไทย และองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ได้เครื่องมือวัดและวิธีการวัดตัวแปรที่ใช้ในโมเดลลิสเรลการคุกคามทางเพศ ได้แก่ ตัวแปรการคุกคามทางเพศ (sexual harassment) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การรับรู้สุขภาพ (health perception) สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) และการถอนตัวจากงาน (withdrawal from work)
2. ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคุกคามทางเพศซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโมเดลลิสเรลการคุกคามทางเพศ และเป็นแนวทางในการศึกษาการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริบทของสังคมไทยต่อไป
3. ได้ทราบจุดดี/จุดด้อยในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์และแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขในการศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อไป

ประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ

ได้แนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เนื่องจากเมื่อทราบว่าตัวแปรใดมีอิทธิพลต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ก็จะสามารถจัดกระทำตัวแปรที่เกี่ยวข้องได้ เพื่อลดปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน