

โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพศหญิง

CAUSAL MODEL OF FACTORS INFLUENCING THE RESPONSE TO SEXUAL HARASSMENT IN THE WORKPLACE OF FEMALE UNIVERSITIES PERSONNEL

ภาวศุทธิ อุ่นใจ^{1*} มานพ ชูนิล² ศจีมาจ ณ วิเชียร³

Bhawasuth Ounjai^{1}, Manop Chunil², Sageemas Na Wichian³*

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

¹Ph.D. candidate in Industrial and Organizational Psychology, Faculty of Applied Arts,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

²คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

²Faculty of Applied Arts, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

³วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

³College of Industrial Technology, King Mongkut's University of Technology North Bangkok.

*Corresponding author, E-mail: pawasuth@yahoo.com

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้คือการพัฒนาและตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเพศหญิง กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรมหาวิทยาลัยเพศหญิง จำนวน 587 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจาก 12 มหาวิทยาลัย เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.92-0.96 วิเคราะห์ข้อมูลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความกลมกลืนโดยมีค่าดัชนีต่างๆ ดังนี้คือ Chi-Square of goodness of fit = 53.15, df = 42 Chi-square/df = 1.26 ค่า RMSEA = 0.020 ค่า GFI = 0.99 ค่า AGFI = 0.96 และค่า CN = 730.97 และปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดไปยังการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน คือ ตัวแปรความกล้าแสดงออก

คำสำคัญ: การวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศ

Abstract

The purposes of this research are to develop and validate the causal model of factors influencing the responses to sexual harassment in the workplace of female universities personnel. The sample of this research was a proportional stratified random sampling of 587 female universities personnel members from all regions of Thailand. The data was

collected by questionnaires with the reliability ranging from 0.92 to 0.96. Hypothesis testing regarding the causal model of factors influencing the responses to sexual harassment in the workplace, were analyzed by computer programs. The research findings revealed that the casual model of factors influencing the response to sexual harassment in the workplace of the female university personnel fitted the empirical data. The Model indicated that the chi-square/df = 1.26, P-Value = 0.12, RMSEA = 0.020, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 and CN = 730.97. The highest effective factor response to sexual harassment in the workplace of female universities personnel is assertiveness.

Keywords: Causal Model Analysis, Sexual Harassment in the Workplace, Response to Sexual Harassment

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment at Workplace) เป็นรูปแบบหนึ่งของ การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) ซึ่งเป็น การเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องกับเพศ อำนาจและการทำงาน เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นมานานในสังคมการทำงาน [1] และพบว่าผู้ชายมักจะคิดว่าผู้หญิงเป็นวัตถุทางเพศ (Sexual Objects) มากกว่าเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่อย่างหนึ่งอย่างใดโดยเฉพาะ ผู้ที่ตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศนั้นอาจเป็นไปได้ทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แต่จากการศึกษาส่วนใหญ่เกี่ยวกับพฤติกรรม การคุกคามทางเพศ ชี้ให้เห็นว่าผู้หญิงมักตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศ [2] และผู้ที่กระทำการคุกคามทางเพศส่วนใหญ่แล้วคือเพศชาย [3] โดยผู้หญิงที่ตกเป็นเหยื่อมักเป็นบุคคลที่มีสถานภาพต่ำกว่าหรือมีอำนาจต่อรองน้อยกว่า

แม้ว่าการคุกคามทางเพศจะแผ่ขยายไปในหลายองค์กร แต่กลับพบว่า มีผู้ที่ประสบกับเหตุการณ์ถูกคุกคามทางเพศจำนวนน้อยที่ทำการร้องเรียนอย่างเป็นทางการ เหตุผลสำคัญจากการศึกษาวิจัยต่างๆ พบว่า เป็นเพราะผู้เสียหายไม่กล้าเปิดเผยให้ผู้อื่นทราบการกระทำที่เกิดขึ้น

เพราะรู้สึกอับอาย สิ่งสำคัญก็คือ ทศนคติเรื่องเพศของหญิงไทยที่มีความหวงหวัดในการรักษาสภาพเป็นผู้หญิงที่ดี คือต้องไม่มีเรื่องต่างพร้อยให้เสียประวัติ [3] ทำให้ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศส่วนใหญ่เลือกวิธีการตอบสนองต่อการคุกคามโดยการประนีประนอมยอมความ เพิกเฉย และหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้ากับปัญหา ซึ่งการที่ผู้ถูกคุกคามยอมอดทนกับสภาพการคุกคามทางเพศ ไม่ว่าจะ เป็นการเลี่ยงด้วยการไม่สนใจ เดินหนี หลีกเลี่ยง การเผชิญหน้า ทำตลกกลบเกลื่อน กลับยิ่งทำให้ปัญหานั้นรุนแรงมากขึ้น

ผู้ที่ถูกระทำการคุกคามทางเพศนั้น มีการตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศที่แตกต่างกันไป เช่น การหลีกเลี่ยง ผู้ที่กระทำการคุกคาม (Avoidance) การเผชิญหน้าตอบโต้ผู้ที่คุกคาม (Confrontation) การเจรจา (Negotiation) การเพิกเฉย (Ignoring) การพยายามหาความช่วยเหลือจากหน่วยงานและสังคม (Seeking Social Support) หรือการลาออกจากงาน [4-5] ซึ่งจากการศึกษาของ US Merit System Protection Board [6] จากการสุ่มตัวอย่างพบว่า ประมาณ 25% ของผู้หญิงมีการตัดสินใจเปลี่ยนแปลงที่ทำงานด้วยการลาออกเนื่องจากถูกคุกคามทางเพศ ซึ่งการตอบสนองต่อเหตุการณ์การคุกคามทางเพศ

ที่แตกต่างกันไปนี้ มีผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ร่วมกับปัจจัยอื่นๆ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั้น พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีหลายตัวแปรที่สำคัญมากมาย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษา รวบรวม และคัดเลือกตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องและมีความน่าสนใจมาทำการศึกษาต่อดังนี้ การเห็นคุณค่าในตนเอง [5] การรับรู้พฤติกรรมการคุกคามทางเพศ [4], [7-8] ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศ [9] ทักษะคิดต่อการคุกคามทางเพศ [4], [7-8], [10-13] ความกล้าแสดงออก [14] และการรับรู้นโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน [15]

ความกังวลคือการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ในสังคมปัจจุบันมีแนวโน้มที่มากขึ้นและทวีความรุนแรงมากขึ้น จากสถิติการร้องเรียนและร้องทุกข์ทางโทรศัพท์ศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ ก.พ. ปรากฏว่าข้าราชการครูและบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยเป็นกลุ่มที่ถูกคุกคามทางเพศมากที่สุด โดยจากข้อมูลทั้งหมด 31 ราย เป็นข้าราชการครูและบุคลากรในมหาวิทยาลัยถึง 18 ราย [16] เหตุการณ์เช่นนี้ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อการทำงานและการดำรงชีวิตในสังคม เป็นปัญหาที่ลึตรอนสิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังลดคุณค่าและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ นอกจากนี้ยังส่งผลเสียต่อองค์กรและสังคมเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความตั้งใจที่จะทำการศึกษาถึงตัวแปรที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศโดยการสร้างโมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานของพนักงานเพศหญิง และเพื่อพัฒนาปัจจัยต่างๆ และนำมาเสริมสร้างเป็นพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อบุคลากรเพศหญิงในการรับมือและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ซึ่งเป็นเรื่องจำเป็นที่ทุกฝ่ายต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและร่วมกันแก้ไขต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนา และตรวจสอบความตรงของโมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานของบุคลากรเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

สมมติฐานการวิจัย

การวิเคราะห์ในขั้นตอนการศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสอดคล้องของโมเดลตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานและความกล้าแสดงออกมีอิทธิพลทางตรงต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 3 ทักษะคิดต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานและผ่านการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะคิดต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความกล้าแสดงออก

สมมติฐานข้อที่ 6 การรับรู้นโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อทักษะคิดต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และความกล้าแสดงออก

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคือ บุคลากรเพศหญิงที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยของรัฐ (ยกเว้นสายวิชาการ) และทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ใช้ภาคเป็นตัวแปรแบ่งชั้น (Strata) และมหาวิทยาลัยเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) กลุ่มตัวอย่างที่เก็บได้ คือจำนวน 587 คน จาก 12 มหาวิทยาลัยทั่วทุกภาคของประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีจำนวน 7 ฉบับ ได้แก่ แบบวัดการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน แบบวัดประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน แบบวัดการตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน แบบวัดทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน แบบวัดความกล้าแสดงออก แบบวัดการรับนโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และแบบวัดการเห็นคุณค่าในตนเอง คุณภาพของแบบวัดมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Congruence: IOC) ตั้งแต่ 0.60 ถึง 1.00 มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.92-0.96 และทุกฉบับผ่านการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis: CFA)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติในการหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Correlation) และการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัย

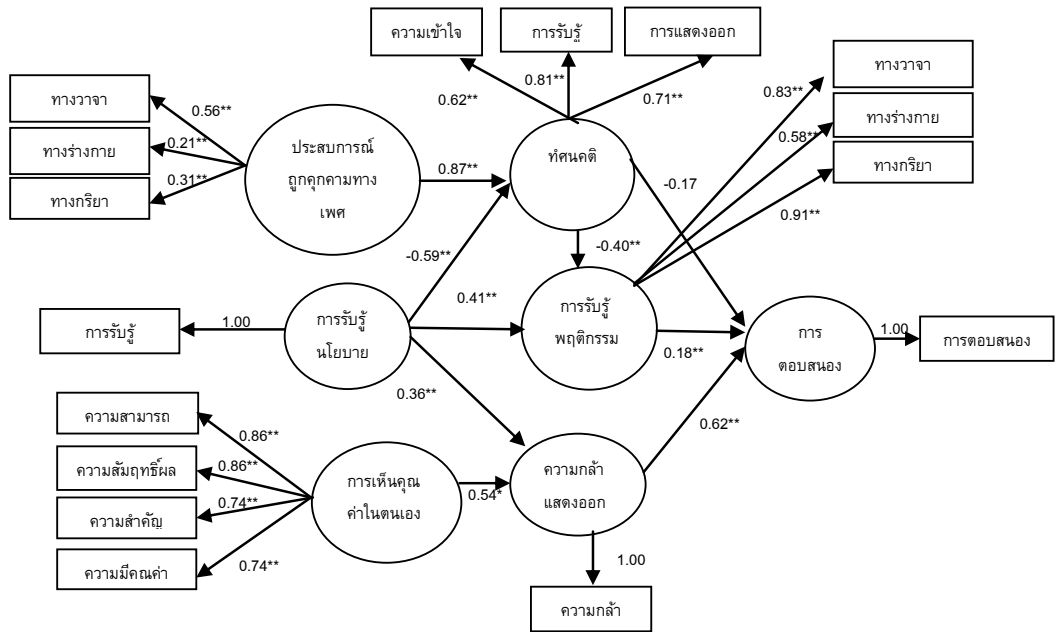
ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์

ข้อมูล พบว่า โมเดลปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเพศหญิงมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืนของโมเดลแล้ว ปรากฏว่า โมเดลสมมติฐานมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่าง ดัชนีความกลมกลืนโดยรวมทุกตัวบ่งบอกว่าโมเดลกลมกลืนกับข้อมูล โดยมีค่าดัชนีดังนี้คือ Chi-Square of goodness of fit = 53.15, df = 42, Chi-square/df = 1.26, RMSEA = 0.020, GFI = 0.99, AGFI = 0.96 และ CN = 730.97

สมมติฐานข้อที่ 2 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และความกล้าแสดงออกมีอิทธิพลทางตรงต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18 ในขณะที่ความกล้าแสดงออกมีอิทธิพลทางตรงต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานโดยมีสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.62 ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

สมมติฐานข้อที่ 3 ทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานโดยผ่านการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ทัศนคติเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศทั้ง มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอิทธิพลทางตรงมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.17 อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางอ้อมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.07 ผ่านการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้



ภาพที่ 1 โมเดลเชิงสาเหตุปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

จากแผนภาพผลการศึกษา เมื่อพิจารณาโมเดลโครงสร้าง (Structure Model) พบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ ความกล้าแสดงออก (สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.62) ทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.17) และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (สัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.18) โดยอธิบายความแปรปรวนการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ร้อยละ 74 เมื่อพิจารณาตัวแปรการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ สุดท้ายของโมเดลพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานสูงสุดจากตัวแปร ความกล้าแสดงออก รองลงมาคือตัวแปรการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ต่อมาคือตัวแปรทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยอธิบายความแปรปรวนการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ร้อยละ 74

ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ได้แก่ ตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง มีอิทธิพลเท่ากับ 0.36 ตัวแปรประสบการณ์การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีอิทธิพลเท่ากับ -0.21 และสุดท้ายคือตัวแปรการรับรู้เกี่ยวกับ การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีอิทธิพลเท่ากับ 0.44

ตารางที่ 1 อิทธิพลทางตรง (Direct Effects: DE) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effects: IE) และอิทธิพลรวม (Total Effects: TE) ของตัวแปร

ตัวแปร	R ²	อิทธิพล	ตัวแปร					
			การเห็นคุณค่าในตนเอง	การรับรู้นโยบาย	ประสบการณ์ถูกคุกคาม	ความกล้าแสดงออก	การรับรู้การคุกคาม	ทัศนคติต่อการคุกคาม
ความกล้าแสดงออก	.67	DE	0.57**	0.36**	-	-	0.34**	-
		IE	-	-	-	-	-	-
		TE	0.57**	0.36**	-	-	.34**	-
การรับรู้การคุกคาม	.49	DE	-	0.41**	-	0.39**	-	-0.17**
		IE	-	0.24**	-	-	-	0.23**
		TE	-	0.65**	-	0.39**	-	-0.40**
ทัศนคติต่อการคุกคาม	.98	DE	-	-0.42**	0.31**	-	-0.17**	-
		IE	-	-0.17**	0.56**	-	-	-
		TE	-	-0.59**	0.87**	-	-0.17**	-
การตอบสนอง	.74	DE	-	-	-	0.62**	0.18**	-0.17**
		IE	0.36**	0.44**	-0.21*	-	-	-0.07**
		TE	0.36**	0.44**	-0.21**	0.62**	0.18**	-0.24**

สมมติฐานข้อที่ 4 ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.06 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

สมมติฐานข้อที่ 5 การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางตรงต่อความกล้าแสดงออกพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีอิทธิพลทางบวกโดยส่งผลโดยตรงต่อความกล้าแสดงออก มีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.46 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

สมมติฐานข้อที่ 6 การรับรู้นโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางตรงต่อทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานและความ

กล้าแสดงออก ผลการศึกษาพบว่า การรับรู้นโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางบวกโดยส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.36 อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางลบโดยส่งผลโดยตรงต่อการทัศนคติเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ -0.33 และสุดท้ายพบว่า มีอิทธิพลทางบวกโดยส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมความกล้าแสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.54 ดังนั้นผลการวิจัยที่วิเคราะห์ได้จึงสนับสนุนสมมติฐานในข้อนี้

สรุปและอภิปรายผล

จากการปรับโมเดลจนได้โมเดลที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรดังนี้คือ

ตัวแปรความกล้าแสดงออก เป็นสาเหตุที่ทำให้บุคลากรตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศ โดยบุคลากรที่มีความกล้าแสดงออกสูงจะมีการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานสูง สามารถอธิบายผลการศึกษได้จากสมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต [17] ว่าลักษณะของตัวแปรพฤติกรรมความกล้าแสดงออก จัดเป็นตัวแปรที่เป็นลักษณะความสามารถของบุคคลที่จะเสนอหรือแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเป็นธรรมชาติตามสภาพการณ์เป็นอยู่ และสามารถจัดการกับปัญหาต่างๆ ได้ด้วยวิธีการทางบวกโดยปราศจากความวิตก อีกทั้งจะไม่ยอมให้บุคคลอื่นเอาเปรียบ สอดคล้องกับรูปแบบของพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่มีลักษณะของการการล่วงเกินและเอาเปรียบทางเพศในเชิงของอำนาจ ดังนั้นจากคุณลักษณะของผู้ที่มีความกล้าแสดงออกสูงเมื่อถูกเอาเปรียบก็สามารที่จะปรับสถานการณ์นั้นให้ถูกต้องโดยไม่รู้สึกละอาย สอดคล้องกับ Rathus and Jeffrey [18] อ้างถึงใน ศรียาภรณ์ ศรีตนะชัย [19] ที่พบว่า บุคคลที่มีความกล้าแสดงออก สามารถปฏิเสธคำขอร้องที่ไม่มีเหตุผลเพียงพอได้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Roy and Barling [14] ในการทดสอบผู้หญิงถึงการตัดสินใจใช้วิธีเผชิญหน้า หรือรายงานการถูกคุกคามทางเพศและพบว่าพนักงานหญิงที่มีความกล้าแสดงออกถูกทำนายว่าจะตัดสินใจเผชิญหน้ากับผู้กระทำการคุกคาม

ตัวแปรด้านกรรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เป็นสาเหตุให้บุคลากรตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศโดยบุคลากรที่มีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานสูงจะมีการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศสูงสามารถอธิบายตัวแปรนี้ได้จากกระบวนการตีความของแต่ละบุคคลต่อพฤติกรรมการคุกคามทางเพศเป็นผลมาจากพื้นเพทางวัฒนธรรม ประสพการณ์ในอดีต และแรงจูงใจของบุคคล

จะทำให้เกิดการรับรู้ของบุคคลที่แตกต่างกันไป ออร์พินทร์ ชูชม และคณะ [20] ได้อธิบายว่าการลวนลามทางเพศถูกนิยามในลักษณะที่เป็นปรากฏการณ์ทางอัตวิสัย (Subjective Phenomenon) ที่อาจเกิดขึ้นในลักษณะที่บุคคลสองคนมีประสบการณ์แบบเดียวกัน อาจมีการสรุปที่แตกต่างกันว่ามีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้นหรือไม่ โดยที่คนหนึ่งอาจจะรับรู้ว่าเป็นประสบการณ์คุกคามทางเพศ ในขณะที่อีกคนอาจถือว่าไม่ใช่การคุกคามทางเพศ ดังนั้นวิธีการรับมือและแสดงออกต่อการถูกคุกคามจึงแตกต่างกันไปตามการตีความว่านั่นคือการคุกคามทางเพศหรือไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bingham and Scherer [21] ซึ่งชี้ให้เห็นว่า การตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศของพนักงานจะมีความเข้มข้นมากต่อพฤติกรรมทางเพศที่ไม่เป็นที่ต้องการ (Unwanted Sexual Behavior) ถ้าพวกเขาทราบว่านั่นคือพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตัวแปรทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เป็นสาเหตุให้บุคลากรตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศโดยบุคลากรที่มีทัศนคติในทางลบต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงานจะมีการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศสูงอธิบายได้จากผู้ที่มีความเข้าใจ ความรู้สึกว่าการคุกคามทางเพศเป็นพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจะมีการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Faison [22] อ้างถึงใน วีรัตน์ พิริยะพลิน [23] สามารถอธิบายประเด็นนี้ได้จากการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติต่อการถูกคุกคามทางเพศของผู้หญิงซึ่งพบว่าการให้ความสำคัญต่อเพศชายในสังคมไทยทำให้เพศหญิงนั้นมีสถานภาพต่ำต้อยกว่าชาย ถูกปลุกฝังและอยู่ในสังคมที่เชื่อว่าพฤติกรรมการแสดงออกทางเพศเป็นพฤติกรรมธรรมดาตามธรรมชาติของเพศชายและไม่ควรที่จะถือสา อีกทั้ง ชูดาปณี ชิบายามา [8] อธิบายว่าความเชื่อเหล่านี้จะทำให้หน้าที่กล่อมเกล่าและทำให้ผู้หญิงเชื่อว่า

การคุกคามทางเพศเป็นเรื่องเล็กน้อย สามารถยอมๆ กันได้ หรือไม่คิดว่าการคุกคามทางเพศจะเป็นประเด็นสำคัญ อีกทั้งทัศนคติที่มองปัญหาการคุกคามทางเพศ เป็นเรื่องเล็กน้อย หรือเป็นเรื่องที่น่าอับอายนั้น กลายเป็นเหตุสำคัญซึ่งทำให้ผู้หญิงยอมจำนน สอดคล้องกับงานวิจัยของชลดดา ศรเดช [24] อธิบายว่าเพราะหากเสียหายในเรื่องเพศ จะถูกประณามว่าเป็นผู้หญิงไม่ดี ปัจจัยที่กล่าวมาเหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดการยอมรับและยอมถูกเป็นผู้กระทำอย่างจำยอมเนื่องจากการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมและทัศนคติของสังคม

ผลการวิจัยยังพบว่า ทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางลบโดยตรงไปยังการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ McCabe and Hardman [25] และ Mazer and Percival [26] ที่ว่าทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศของพนักงานมีอิทธิพลต่อการรับรู้พฤติกรรมการคุกคามทางเพศ อธิบายได้จากวัฒนธรรมทางสังคมและวัฒนธรรมในการทำงานหล่อหลอมให้เกิดทัศนคติในเรื่องเพศซึ่งเพศในลักษณะทางสังคมนั้น เพศชายได้รับการวางตำแหน่งในทางสังคมไว้ในฐานะผู้นำ มีอำนาจในทางครอบครัวและในสังคมการทำงานมากกว่าเพศหญิง ในบางสังคมการปฏิบัติด้วยความรุนแรงต่อเพศหญิงเป็นเรื่องธรรมดา พฤติกรรมการแสดงออกทางเพศของเพศชายในที่สาธารณะเป็นเรื่องที่พบเห็นและมองว่าเป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ยอมรับได้ ทั้งที่บางพฤติกรรมนั้นถือว่าเป็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงานอย่างเช่นการพูดจาในเรื่องเพศอย่างหยาบคายในที่ทำงาน การหยอกล้อเพื่อนร่วมงานเพศหญิง การล้อหลอมและฝังใจทำให้เกิดการรับรู้และเมื่อสะสมนานเข้าก็จะกลายเป็นการยอมรับพฤติกรรมตามกระบวนการเรียนรู้ทั้งหมดล้วนเป็นผลจากวัฒนธรรมองค์กรที่หล่อหลอมให้เกิดเป็นทัศนคติร่วมและส่งผลให้เกิดการรับรู้เช่นนั้น

การเห็นคุณค่าในตนเอง บุคลากรที่มีการเห็นคุณค่าในตนเองสูง จะมีความกล้าแสดงออกสูง สอดคล้องกับจากงานวิจัยของ Stake, DeVille and Pennell [27] ที่พบความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับพฤติกรรมกล้าแสดงออก ผู้ที่มีการเห็นคุณค่าตนเองสูงจะสามารถกล้าแสดงออกในการโต้แย้งโต้โดยไม่จำเป็นต้องแสดงความก้าวร้าว การเห็นคุณค่าในตนเองนั้นทำให้บุคคลรู้ว่าตนเองมีความสามารถในการรับมือกับปัญหาต่างๆ ได้ด้วยความมั่นใจ และคุณลักษณะเหล่านี้ของการเห็นคุณค่าในตนเอง มีความสัมพันธ์กับลักษณะของพฤติกรรมกล้าแสดงออก นั่นคือเมื่อเรามีความมั่นใจว่าเราสามารถรับมือและแก้ปัญหาต่างๆ ได้ เราก็จะพร้อมในการแสดงพฤติกรรมนั้นอย่างเหมาะสมโดยสิทธิที่เราพึงมี สอดคล้องกับงานวิจัยของ Knapp, et al. [10] และ Deridder and Kerssens [28] ที่พบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมของบุคคลให้มีความกล้าแสดงออกและแสดงพฤติกรรมการตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศได้อย่างเข้มแข็ง

การรับรู้นโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศ การที่บุคคลรับรู้นโยบายการทำงานจะส่งผลให้รับรู้ถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศได้ สอดคล้องกับการศึกษาของ Knapp, et al. [10] อ้างถึงใน Brandenburg [29] ที่พบว่า การรับรู้นโยบายองค์กร ส่งผลให้ผู้ถูกคุกคามรับรู้ถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศและสามารถทำการร้องเรียนการถูกคุกคามทางเพศโดยการร้องเรียนภายในองค์กร และเป็นการลดพฤติกรรมเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในองค์กรได้ อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางลบโดยส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน นั่นคือผู้ที่รับรู้นโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในระดับสูงจะมีทัศนคติเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในระดับต่ำ Chaiyavej and Morash [30] Antecol and Cobb-Clark [31]

อธิบายว่าผู้ที่รับนโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานจะมีความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศและพร้อมที่จะตอบสนองอย่างเหมาะสมซึ่งเป็นผลมาจากการหล่อหลอมจากนโยบายขององค์กร นโยบายจะเป็นการกำหนดรูปแบบพฤติกรรม ข้อห้าม และการปฏิบัติตนที่เหมาะสมเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศในที่ทำงาน จึงเป็นสิ่งที่กำหนดวัฒนธรรมองค์กรและเพิ่มการรับรู้เกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมคุกคาม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bingham and Scherer [21] อ้างถึงใน Booth-Butterfield [32] องค์กรที่มีบรรทัดฐานในการจัดการและการลงโทษผู้ที่กระทำการคุกคามทางเพศ จะสามารถช่วยลดการคุกคามทางเพศในองค์กรได้ โดยการแจ้งให้พนักงานทราบถึงบรรทัดฐานวัฒนธรรมองค์กรเกี่ยวกับ พฤติกรรมคุกคามทางเพศ และมีการระบุพฤติกรรมที่ชัดเจนว่าควรปฏิบัติตนอย่างไรในองค์กร

การรับนโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีอิทธิพลทางบวกโดยส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมกล้าแสดงออก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.36 ซึ่งการรับนโยบายจะทำให้บุคลากรในองค์กรทราบถึงแนวทางในการปฏิบัติ และทราบถึงรูปแบบพฤติกรรมคุกคามทางเพศว่ามีลักษณะเช่นไร และทราบถึงแนวทางการปฏิบัติขององค์กรว่าจะทำเช่นไรหากเกิดการคุกคามทางเพศ และผู้ที่กระทำการจะถูกลงโทษและสอบสวนเช่นไร สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยในการกระตุ้นให้บุคลากรสามารถป้องกันตนเองได้อย่างเต็มที่ สามารถแสดงออกถึงสิทธิที่ตนพึงมี สิทธิในการเรียกร้อง และองค์กรต้องทำการปกป้อง ทำการตอบโต้และร้องเรียนผู้ที่กระทำการคุกคามทางเพศ ทั้งหมดนี้มาจากการที่องค์กรมีนโยบายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Marshall [33] และบุคลากรรับรู้ได้ถึงนโยบายเหล่านี้สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ Roy and Barling [14] ที่ศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในองค์กร และพบว่า ตัวแปรส่วนบุคคลที่จะส่งผลให้ผู้หญิงกล้าที่จะใช้วิธีเผชิญหน้ากับผู้คุกคามได้ก็คือ การรับรู้เกี่ยวกับนโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่จะส่งผลให้ผู้หญิงกล้าตัดสินใจที่จะทำการรายงานและร้องเรียนได้

ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศ
ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลทางบวกโดยส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลเท่ากับ 0.23 ซึ่งประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศจะส่งผลให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อพฤติกรรมคุกคาม เพราะจะทราบดีว่า ผลของการถูกคุกคามทางเพศเป็นเช่นไร เนื่องด้วยเกิดขึ้นกับตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gowan and Zimmerman [35] อ้างอิงจาก McCabe and Hardman [25] ซึ่งได้อธิบายว่า บุคคลที่เคยมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศมาก่อนจะมองว่าการคุกคามทางเพศ เป็นปัญหาที่ควรกังวลมากกว่าผู้ที่ไม่เคยมีประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศ ทำให้เกิดการปฏิบัติตนอย่างระมัดระวังในสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการถูกคุกคาม

ข้อเสนอแนะ

ปัญหาการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาที่ควรได้รับความสนใจในการแก้ไขและป้องกันให้มากกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพราะหากหากเกิดขึ้น นอกจากจะกระทบถึงชื่อเสียงของผู้กระทำและผู้ถูกกระทำ และครอบครัวของทั้งสองฝ่ายแล้ว ผู้ร่วมงานอื่นๆ ก็จะได้รับผลกระทบไปด้วย จากสภาพแวดล้อมแห่งความไม่เป็นมิตรและไม่ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และทั้งหมดย่อมส่งผลกระทบถึงองค์กรรวมถึงชื่อเสียงและความมีจริยธรรมขององค์กร

จากผลการศึกษา พบว่ามีปัจจัยหลายๆ ตัวที่เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาฝึกปฏิบัติให้เกิดเป็น

พฤติกรรมได้ เช่นความกล้าแสดงออก การรับรู้ การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน และการรับรู้นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งตัวแปรเหล่านี้สามารถนำมาพัฒนาและจัดเป็นโครงการฝึกอบรมภายในองค์กรได้นอกเหนือจากการฝึกอบรมปฏิบัติพนักงานแล้วทางองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ ควรตระหนักถึงความสำคัญในการกำหนดนโยบายการป้องกันการคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมที่จับต้องและปฏิบัติได้ ข้อจำกัดของการศึกษาในครั้งนี้คือเป็นการศึกษาเฉพาะในกลุ่มของผู้หญิง ในการศึกษาต่อไปควรมีการศึกษาในกลุ่มของพนักงานโดยการสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรม

การคุกคามทางเพศที่เหมาะสมต่อเพศหญิงในที่ทำงาน ให้ความรู้ว่าการคุกคามใดเป็นพฤติกรรม การคุกคามทางเพศ ควบคู่กับการฝึกอบรมให้เพศหญิงตระหนักถึงความจำเป็นในการปกป้องศักดิ์ศรีของตนเองอีกทั้งต่อไปอาจพัฒนาการศึกษาเป็นการศึกษาโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multilevel Causal Model) ซึ่งอาจวิเคราะห์ในระดับบุคคล ระดับแผนกและระดับองค์กร โดยจะได้เห็นความสัมพันธ์ของตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ต่อกันทั้งระหว่างตัวแปรที่อยู่ระหว่างตัวแปรที่อยู่ระดับเดียวกันเช่นระดับบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรข้ามระดับ เช่นระดับแผนกหรือองค์กรที่ส่งผลต่อกัน

เอกสารอ้างอิง

- [1] วณี บางประภา ธิตีประเสริฐ. (2547). *การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน*. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อแรงงานหญิง.
- [2] Gutek, B. A. (1985). *Sex and the workplace*. San Francisco: Jossey-Boss.
- [3] Fitzgerald, L.F.; and S.L. Shullman. (1993). Sexual Harassment: A Research Analysis and agenda for the 1990s. *Journal of Vacation Behavior*. 42: 5-27.
- [4] วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว. (2550). *ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์ : กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน*. ปรินญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต (สตรีศึกษา). กรุงเทพฯ: วิทยาลัยสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [5] Gruber, J.E.; and Bjorn, L. (1982). Blue –collar blues: the Sexual harassment of woman autoworkers. *Work and occupations*. pp. 271-298.
- [6] U.S. Merit Systems Protection Board report. (1995). *Sexual Harassment in the Federal Workplace : Trends, Progress, Continuing Challenges*. Retrieved April 1, 2011, from <http://www.mspb.gov/netsearch/viewdocs.aspx?docnumber=253661andversion=253948>
- [7] ปาริฉัตร รัตนกาญจน์. (2551). *การล่วงเกิน คุณค่า หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน: รูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ*. ปรินญาณิตศาสตร์มหาบัณฑิต (กฎหมายระหว่างประเทศ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [8] ชูดาปณี ชีบายามา. (2548). *ประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศจากการทำงาน: กรณีศึกษาลูกเรือของบริษัท การบินไทยจำกัด (มหาชน)*. ปรินญาณิตศาสตร์มหาบัณฑิต (สตรีศึกษา). กรุงเทพฯ: สำนักบัณฑิตอาสาสมัครมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- [9] Terpstra, D.E. (1986). Organization costs of sexual harassment. *Journal of Employment Counseling*. 23: 112-119.

- [10] Knapp, D.E., Faley, R.H., Ekeberg, S.E.; and Dubois C.L.Z. (1997). Determinants of target responses to sexual harassment: A concept framework. *The Academy of management Review*. pp. 687-729.
- [11] Malovich, N.J.; and Stake, J.E. (1990). Sexual Harassment on campus: Individual difference in attitudes and beliefs. *Psychology of Woman Quarterly*. 17: 63-81.
- [12] Marin, A.J.; and Guadagno, R.E. (1999). Perceptions of sexual harassment victims as a function of labeling and reporting. *Sex Role*. 41: 921-940.
- [13] Baker, D.D., Terpstra, D.E.; and Larntz. (1990). The Influence of Individual characteristics and Severity of Harassing Behavior on Reactions to sexual Harassment. *Sex Roles*. 22: 305-325.
- [14] Roy, J.D.; and Barling J. (1998). Predicting the decision to confront or report Sexual Harassment. *Journal of Organizational Behavior*. 19: 329-336.
- [15] Payne, K. (1993). The power game: Sexual harassment on the college campus. In *Sexual Harassment: Communication Implications*. Kreps. G. L. (Ed.). pp. 133-148. Cresskill, NJ.: Hampton Press.
- [16] *แฉระดับอธิการ บีบ อ.สาว นอนแลกเลื่อนขั้น*. (2548, 23 พฤศจิกายน). คม ชัด ลึก. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2555, จาก http://www.jabchai.com/main/news_view.php?id=361
- [17] สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. (2539). *ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [18] Rathus, S. A.; and Jeffrey, N. S. (1978). *Behavior Therapy*. New York: New American Library.
- [19] ศรียาภรณ์ ศรีตันทชัย. (2547). *ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสมที่มีต่อการพูดหน้าชั้นเรียนของนักศึกษาระบบการศึกษานอกโรงเรียน ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หลักสูตรการศึกษาสายสามัญวิธีเรียนทางไกล ศูนย์บริการการศึกษานอกโรงเรียน เขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการศึกษา)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [20] อรพินท์ ชูชม; นพวรรณ โชติบัณฑิต; และ อัจฉรา สุขารมณ. (2546). การรับรู้การล่วงละเมิดทางเพศของนิสิตมหาวิทยาลัยในประเทศไทย. ใน *รายงานการวิจัยฉบับที่ 93*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [21] Bingham, S.G.; and Scherer, L.L. (1993). Factors associated with Responses to Sexual harassment and satisfaction with Outcome. *Sex Role*. 29: nos.3/4.
- [22] Faison, R.D. (1988). *Sex role attitude change and reporting of rape victimization*. New York: Rand McNally.
- [23] วีรัตน์ พิริยะพลิน. (2553). *การถูกละเมิดทางเพศของสตรี: ศึกษากรณีเมืองพัทยา. ปรินญาดุษฐ์บัณฑิต (สังคมวิทยา)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- [24] ชลลดา ศรเดช. (2550). *การเห็นคุณค่าพหุรรมจารีของวัยรุ่นหญิง. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต (จิตวิทยาการแนะแนว)*. กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [25] McCabe, M.P.; and Hardman, L. (2005). Attitude and Perception of Workers to Sexual Harassment. *The Journal of Social Psychology*. 145(6). 719-740.

- [26] Mazer, D. B.; and Percival, E. F. (1989). Ideology or experience? The relationships among perceptions, attitudes, and experiences of sexual harassment in university students. *Sex Roles*. 20: 135-147.
- [27] Stake, J.E., DeVille, C.J.; and Pennell, C.L. (1983). The effects of assertive training on the performance self-esteem of adolescent girls. *Journal of Youth and Adolescence*. 5(12): 435-442.
- [28] Deridder, D.; and Kerssens, J. (2003). Owing to the force of circumstances? The impact of situation features and Personal Characteristics on coping patterns across situations. *Psychology and Health*. 18: 217-236.
- [29] Brandenburg, J.B. (1982). Sexual Harassment in The University: Guidelines for Establishing a grievance procedure. *Signs*. 8(2): 320-336.
- [30] Chaiyavej, S.; and Morash, M. (2008). Reasons for Policewomen's Assertive and Passive Reactions to Sexual Harassment. *Police Quarterly*. pp. 63-85.
- [31] Antecol, H.; and Cobb-Clark, D. (2003). Does sexual harassment training change attitudes? A view from the federal level. *Social Science Quarterly*. 84: 826-842.
- [32] Booth-Butterfield, M. (1991). *Information seeking, sexual harassment, and notification in organizations*. Unpublished manuscript. 1(39): 83-123. Communication Studies, Morgantown, West Virginia.
- [33] Marshall, A.M. (2005). Idle Rights: Employees' Rights Consciousness and the Construction of Sexual Harassment Policies. *Law and Society Review*. 39(1): 83-123.
- [34] Powell, G.N. (1983). Definitions of Sexual Harassment and Sexual attention experienced. *The Journal of Psychology*. 113: 113- 117.
- [35] Gowan, M. A.; and Zimmerman, R. A. (1996). Impact of ethnicity, gender, and previous experience on juror judgments in sexual harassment cases. *Journal of Applied Social Psychology*. 26: 596-617.