



ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ
และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรี
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวเนติลักษณ์ เนตรอรุณ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ
และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรี
ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

โดย

นางสาวเนติลักษณ์ เนตรอรุณ



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE, BIG FIVE
PERSONALITY, AND PERCEIVED OF SEXUAL HARASSMENT IN
WORKPLACE OF THE FEMALE GOVERNMENT TEACHERS:
THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA (PESA)

BY

MS. NETILAK NET-AROON

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
FACULTY OF LIBERAL ARTS
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2016
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะศิลปศาสตร์

วิทยานิพนธ์

ของ

นางสาวเนติลักษณ์ เนตรอรุณ

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องค้ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทาง
เพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

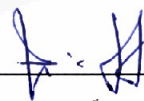
เมื่อ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2560

ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(ศาสตราจารย์ ดร.รัตนา ศิริพานิช)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์



(อาจารย์ ดร.รุจนะ เทียนศรี)

กรรมการสอบวิทยานิพนธ์



(รองศาสตราจารย์ ดร.วราฤทธิ์ พานิชกิจโกศลกุล)

คณบดี



(รองศาสตราจารย์ ดร.ดำรงค์ อุดลยฤทธิกุล)

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้ำ องค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแห่งหนึ่ง
ชื่อผู้เขียน	นางสาวเนติลักษณ์ เนตรอรุณ
ชื่อปริญญา	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	อาจารย์ ดร. รุจนะ เทียนศรี
ปีการศึกษา	2559

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะ ความสัมพันธ์ และสร้างสมการทำนาย
ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการครูสตรีในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 334 คน
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมประยุกต์ สถิติ
ที่ใช้ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การวิเคราะห์ความแปรปรวน
และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นรูปแบบ
ฉันท์พ้อลูก มีบุคลิกภาพองค์ประกอบทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง และมีการรับรู้การคุกคามทางเพศ
ในระดับต่ำ ข้าราชการครูที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน วิทยฐานะ และ
สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ไม่ทำให้มีการรับรู้การคุกคามทางเพศที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ บุคลิกภาพแบบ
ห้วนไหว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้
การคุกคามทางเพศในการทำงาน และมีตัวแปรที่สามารถทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่
ทำงานโดยรวม คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม บรรยากาศองค์การ และบุคลิกภาพแบบห้วนไหว
โดยพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.5 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

คำสำคัญ: บรรยากาศองค์การ, บุคลิกภาพห้ำองค์ประกอบ, การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

Thesis Title	THE RELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE, BIG FIVE PERSONALITY, AND PERCEIVED OF SEXUAL HARASSMENT IN WORKPLACE OF THE FEMALE GOVERNMENT TEACHERS: THE PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA (PESA)
Author	Ms Netilak Net-aroon
Degree	Master of Arts
Major	Industrial and Organizational Psychology
Field/Faculty/University	Faculty of Arts Thammasat University
Thesis Advisor	Professor Rutchana Tiansri, Ph.D.
Academic Years	2016

ABSTRACT

The Objectives of this research were studying the descriptive, relation between organizational climate, big five personality, and perceived of sexual harassment in workplace. And identified the predicting variables of perceived of sexual harassment in workplace. Samples consisted of 334 female government teachers of the primary educational service area. Data were collected by questionnaires and analyzed by SPSS. Statistics used were the percentages, the mean, the standard deviation, the t-test, the analysis of variance, and the multiple regression. The results indicated that the organizational climate is the paternal climate, the big five personalities are medium and the perceived of sexual harassment in workplace was low. Neuroticism personality, organizational climate, and agreeableness personality could altogether predict 11.5% of the perceived of sexual harassment in workplace.

Keywords: Organizational Climate, Big Five Personality, Perceived of Harassment in Workplace

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างสูงจาก อ.ดร.รุจนะ เทียนศรี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ศ.ดร.รัตนา ศิริพานิช และ รศ.ดร.วราฤทธิ์ พานิชกิจโกศลกุล ที่กรุณาให้คำแนะนำ ปรีกษา ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่ง ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์ และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณคุณยุทธี ยืนยงค์ อติตรองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ที่อนุญาตและอำนวยความสะดวกในการเก็บแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณคุณครูวาสนา เนตรอรุณ และคุณครูปวีร์ ยืนยงค์ และคุณครูผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย รวมถึงคุณครูทุกท่านที่ให้ข้อมูลต่างๆ ที่เอื้อต่อการทำงานวิจัยและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การทุกท่าน ที่ช่วยให้คำปรึกษาและแนะนำในการวิจัยฉบับนี้ ตลอดจน คุณสุรศักดิ์ ใจเย็น และคุณณัฐกานต์ มินสาคร หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน ที่ให้การสนับสนุนในการทำงานวิจัยอย่างเต็มที่

ขอขอบคุณคุณครูวาสนา เนตรอรุณ และคุณกฤษเทพ เนตรอรุณ ที่เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดัน และผู้สนับสนุนสำคัญให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบความดีทั้งหมดนี้ แต่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้เกี่ยวข้อง และขอมอบความกตัญญูตเวทิตาคุณแด่ผู้พระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

นางสาวเนติลักษณ์ เนตรอรุณ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(2)
กิตติกรรมประกาศ	(3)
สารบัญตาราง	(8)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 ขอบเขตการวิจัย	5
1.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	5
1.3.2 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย	5
1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ	5
1.3.2.2 ตัวแปรตาม	6
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย	7
1.6 สมมติฐานในการวิจัย	13
1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	13
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
2.1 บรรยากาศองค์การ	15

2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ	15
2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ	16
2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ	16
2.1.4 มิติของบรรยากาศองค์การ	19
2.1.5 แบบบรรยากาศองค์การ	23
2.1.6 การประเมินบรรยากาศองค์การ	27
2.2 บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ	28
2.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ	28
2.2.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ	29
2.2.3 ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ	30
2.2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ	31
2.2.5 การประเมินบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ	34
2.3 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	35
2.3.1 ความหมายของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	35
2.3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	36
2.3.3 รูปแบบการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	39
2.3.4 พฤติกรรมการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	40
2.3.5 ผลกระทบของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	41
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	42
2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	42
2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	43
2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้องค์ประกอบและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	44
2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ	44
2.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	45

บทที่ 3 วิธีการวิจัย	46
3.1 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	46
3.1.1 ประชากร	46
3.1.2 ตัวอย่าง	47
3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	48
3.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล	48
3.2.2 บรรยากาศองค์การ	48
3.2.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	49
3.2.4 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	49
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
3.4 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม	55
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	57
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
3.7 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	60
บทที่ 4 ผลการวิจัย	63
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง	63
4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	63
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	66
4.2.1 รูปแบบบรรยากาศองค์การ	66
4.2.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	67
4.2.3 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	68
4.3 การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติอนุมาน	69

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
5.1 สรุปผลการวิจัย	82
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	84
5.2.1 บรรยายภาคองค์การ	84
5.2.2 บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ	84
5.2.3 การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	85
5.2.4 การทดสอบสมมติฐาน	85
5.3 ข้อเสนอแนะ	89
5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ	89
5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	90
รายการอ้างอิง	91
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก	96
ภาคผนวก ข	97
ภาคผนวก ค	106
ภาคผนวก ง	113
ประวัติผู้เขียน	121

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ	17
2.2 แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์	33
3.1 จำนวนข้าราชการครูสตรีแยกตามขนาดโรงเรียน	47
3.2 จำนวนตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน	48
3.3 ระดับการวัดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	50
3.4 มาตรฐานประเมินค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 2	51
3.5 มาตรฐานแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ	52
3.6 มาตรฐานแปลผลแบ่งระดับพฤติกรรมครูและผู้บริหารโรงเรียน	52
3.7 มาตรฐานประเมินค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 3-4	53
3.8 ระดับคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 3-4 เพื่อนำมาวิเคราะห์ผล	55
3.9 เกณฑ์แบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์	59
3.10 สมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน	60
4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	63
4.2 พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา แห่งหนึ่ง	66
4.3 แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง	67
4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	67
4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่	68
4.6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้- การคุกคามทางเพศในที่ทำงานจำแนกตามอายุ	69
4.7 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้- การคุกคามทางเพศในที่ทำงานจำแนกตามอายุงาน	70
4.8 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติที่ของการรับรู้การคุกคามทางเพศ- ในที่ทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	71
4.9 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ย การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จำแนกตามวิทยฐานะ	72

4.10 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส	73
4.11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	73
4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	74
4.13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	75
4.14 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	75
4.15 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	76
4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	76
4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบหวั่นไหว	77
4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว	77
4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์	78
4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอม	78
4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก	79
4.22 ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	79
4.23 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของสมการทำนายที่ดีที่สุด	80
5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	82

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

ครุ นับเป็นอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ เพราะครูเป็นวิชาชีพที่ช่วยสร้างและหล่อหลอมให้คนในสาขาอาชีพต่างๆ เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเพื่อไปประกอบอาชีพของตน ผู้ที่มีพื้นฐานความรู้ บุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่ดี ย่อมสร้างประโยชน์และผลกำไรที่ดีต่อองค์กรของตน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมาจากการอบรมสั่งสอนของครูในระดับต่างๆ ถ้ายทอดต่อเนื่องกันมาทั้งสิ้น ครูจึงมีบทบาทสำคัญต่อมนุษย์อันเป็นทุนทางเศรษฐกิจ สังคมที่สำคัญและเป็นทรัพยากรอันมีค่าของประเทศในการพัฒนาองค์กรและประเทศให้เจริญก้าวหน้าต่อไป (พิศवास นวดโอโล, 2547, น.1)

ในประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มักจะให้ความสำคัญต่อวิชาชีพครูเป็นอย่างมาก เนื่องจากคุณภาพของครูนั้นส่งผลต่อคุณภาพของประชากรในประเทศ การสนับสนุนให้ครูมีคุณภาพชีวิตที่ดีในด้านต่างๆ เช่น มีรายได้เพียงพอ มีความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ได้รับการสนับสนุนที่ดีจากผู้บังคับบัญชา ฯลฯ เป็นสิ่งสำคัญ เพราะจะทำให้ครูสามารถทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานและพัฒนาศักยภาพตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอน รวมทั้งแนะนำการเรียนรู้ให้แก่ศิษย์ได้เต็มที่ แต่หากครูมีความเครียดหรือความวิตกกังวลในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการสอนและการทำงานในทุกด้านเช่นกัน (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2546, น. 42-48)

ปัญหาหนึ่งที่รบกวนจิตใจและทำให้ครูเกิดความวิตกกังวลจนกลายเป็นความเครียดและความอึดอัดคับข้องใจในการทำงานก็คือ ปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment in Workplace) อันเป็นปัญหาหนึ่งที่เกิดขึ้นบ่อยครั้งและมีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นตามที่ปรากฏในสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ โทรทัศน์ วิทยุ และสื่อออนไลน์ เป็นต้น ข่าวเหล่านี้มักเกิดเป็นกระแสขึ้นมาเป็นครั้งคราวและเจ็บหายไ้โดยขาดความสนใจจะแก้ปัญหาย่างจริงจัง จากรายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 พบว่ามีการกระทำผิดในเรื่องขู่สาวและอนาจารถึง 21 ราย และการล่วงละเมิดทางเพศ 9 ราย โดยมีทั้งกรณีที่เป็นข้าราชการครูด้วยกัน และระหว่างผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการโรงเรียนกับข้าราชการครูชั้นผู้น้อยที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา, 2555, น.118) ซึ่งเป็นเรื่องที่น่าแปลกใจว่า เหตุใดปัญหาการคุกคามทางเพศ

ในที่ทำงานจึงยังคงเกิดขึ้นและมีอยู่ในสังคมวิชาชีพที่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านศีลธรรมจรรยาเช่นวิชาชีพครู

กรณีการคุกคามทางเพศหรือล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานหรือในสถาบันศึกษา แม้ว่าผู้ที่ถูกระงับหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่ออาจจะเป็นผู้หญิงและผู้ชาย แต่จากสถิติส่วนใหญ่ พบว่ามักจะเกิดกับผู้หญิง เพราะโดยมากผู้หญิงที่ตกเป็นเหยื่อมักจะเป็นบุคคลที่มีสถานภาพต่ำกว่า หรืออำนาจต่อรองน้อยกว่า (Less Power) และในกรณีนี้ถือได้ว่าเป็นประเด็นการกดขี่ทางเพศโดยพฤตินัย (อรพินท์ ส孚โชคชัย, 2542) ซึ่งการถูกคุกคามทางเพศของผู้หญิงที่เกิดขึ้นในประเทศไทยส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำ การจัดสรรอำนาจระหว่างเพศหญิงและชายไม่เท่าเทียมกัน ที่สำคัญด้วยวัฒนธรรมความเชื่อที่ว่า ผู้ชายเป็นผู้มีอำนาจเหนือกว่าผู้หญิงทั้งในทางสรีระและหน้าที่การงาน ผู้ชายจึงมองเรื่องเพศเป็นความสนุกสนานและเป็นประโยชน์ที่จะตัดดวงจากผู้หญิง (Truong, 1990)

การคุกคามทางเพศถือว่าเป็นพฤติกรรมทางเพศอย่างหนึ่งที่น่ารังเกียจและเป็น การละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างร้ายแรง โดยการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้ โดยผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแม้แต่วุฒุนร่วมงานกับผู้ร่วมงานเองก็ได้ ซึ่ง เดวิด เค็ดว (David Kadue, 1999, p.34) ได้แบ่งลักษณะการคุกคามทางเพศในที่ทำงานออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ในลักษณะมีเงื่อนไขแลกเปลี่ยน หรือ หมูไปโกมา (Quid Pro Quo) ซึ่งในลักษณะนี้ ผู้คุกคามจะมีข้อแลกเปลี่ยนในการงาน เช่น เลื่อนขั้น เพิ่มเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เป็นต้น โดยเงื่อนไขดังกล่าวมีข้อแลกเปลี่ยนกับการมีสัมพันธ์ทางเพศ ผู้คุกคามส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งสูงกว่าผู้ถูกคุกคาม (บางครั้งอาจมีได้ดำรงตำแหน่งสูงกว่า แต่มีอำนาจต่อรองภายในองค์กรมากกว่า) และพฤติกรรมนั้น ส่อเจตนาจงใจให้เกิดขึ้น และอีกแบบหนึ่งเป็นการคุกคามในลักษณะสร้างสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ไม่พึงปรารถนาหรือไม่เป็นมิตร (Hostile Work Environment) เช่น การพูดจาแทะโลม เล่า เรื่องตลกกลามก การล้อเล่นแบบหยิกแกลมหยอก หรือการสัมผัสร่างกายโดยส่อเจตนา ซึ่งผู้คุกคามไม่ จำเป็นต้องดำรงตำแหน่งสูงกว่าก็ได้ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่น่ารังเกียจนี้ เพื่อน ร่วมงานก็สามารถกลายเป็นผู้คุกคามเองโดยที่รู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ ดังนั้น การคุกคามทางเพศใน ประเภทที่สองนี้จึงยากแก่การพิสูจน์ว่าพฤติกรรมแบบใดจัดเป็นการคุกคามทางเพศ ความไม่ชัดเจน ดังกล่าวทำให้การตีความพฤติกรรมนั้นทำได้ยากมากกว่าประเภทแรก และเมื่อมีการร้องเรียนจากผู้เสียหายก็มักจะไม่ได้ได้รับความสนใจ ในบางกรณีผู้ร้องเรียนกลับต้องอับอายมากขึ้นอีก เพราะถูกมอง ว่าเป็นผู้สร้างปัญหาในองค์กร (อรพินท์ ส孚โชคชัย, 2542) อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของเอลเลน บราวัว (Ellen Brovo, 1992, p. 17) พบว่า ในหลายกรณี ผู้ชายที่คุกคามหญิงนั้นมิได้ทำไปเพื่อ ต้องการความสุขทางเพศแต่กลับทำไปเพื่อใช้อำนาจควบคุมผู้หญิงให้ด้อยกว่าเท่านั้นเอง

ทั้งนี้ หากคนในองค์กรเกิดการรับรู้ว่ามีภาวะคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในที่ทำงานของตน ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในด้านต่างๆ โดยเฉพาะในสังคมไทยที่เรื่องเพศเป็นเรื่องละเอียดอ่อน แม้เกิดขึ้นเพียงครั้งเดียวก็สร้างความเสียหายได้มากมาย และไม่เพียงแต่เหยื่อหรือผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศเพียงอย่างเดียวเท่านั้นที่ต้องรับผลกระทบโดยตรง หากยังส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ครอบครัว และบุคคลใกล้ชิดของทั้งสองฝ่ายอีกด้วย เมื่อเกิดการรับรู้ว่ามีภัยคุกคามทางเพศเกิดขึ้นในสถาบันการศึกษาแล้ว ค่านิยมในสังคมไทยนับว่าเป็นเรื่องเสียหายร้ายแรงอย่างยิ่ง เพราะวิชาชีพครูถือเป็นวิชาชีพที่ต้องมีจรรยาบรรณสูง สังคมมีความคาดหวังว่าครูจะต้องเป็นผู้มีความประพฤติที่เป็นแบบอย่างที่ดี จึงให้การยกย่องและให้เกียรติเป็นอย่างสูง หากเกิดเหตุการณ์เช่นนี้ขึ้น ย่อมทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงทั้งตัวบุคคลและสถาบันการศึกษา นอกจากนี้ บ่อยครั้งที่เหตุการณ์มักเกิดจากผู้มีอำนาจบังคับบัญชาที่สูงกว่า ทำให้เพื่อนร่วมงานเกิดความวิตกกังวลว่าเหตุการณ์เช่นนี้จะเกิดขึ้นกับตนหรือไม่ หรือการเข้าไปมีส่วนรับรู้รับทราบถึงเหตุการณ์ดังกล่าวโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจ ก็กลัวว่าจะมีผลกระทบกับหน้าที่การงานของตน ซึ่งความวิตกกังวลและผลกระทบต่างๆ เหล่านี้ ล้วนส่งผลต่อการทำงานของครูทั้งสิ้น (เดชอนันต์ คุณ, 2555)

จากงานวิจัยหลายงานที่ศึกษาบุคคลในหลากหลายอาชีพ ทั้งบุคคลทั่วไป นักเรียน นักศึกษา และพนักงานทั้งภาครัฐและเอกชน ต่างให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งเพศ อายุ อาชีพ ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส กับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานทั้งสิ้น ซึ่งผลการวิจัยของแต่ละงานวิจัยนั้น ต่างมีข้อค้นพบที่แตกต่างกัน เช่น ในพนักงานบริษัทเอกชน เพศหญิงมีแนวโน้มจะรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานมากกว่าเพศชาย (วิมณา ธรรมปรีชา, 2533) ตำรวจที่มีอายุการทำงานนานจะมีทัศนคติและพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศน้อย (วรรยา เทียนดี, 2547) และในองค์กรภาครัฐ ผู้ที่มีตำแหน่งงานสูงกว่ามีแนวโน้มในการคุกคามทางเพศมากกว่า (ธีรพงษ์ บัวหล้า, 2544) เป็นต้น แต่ก็ยังไม่ค่อยพบการศึกษาวิจัยในกลุ่มข้าราชการครู ดังนั้น จึงมีความน่าสนใจเป็นอย่างยิ่งว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการครูสตรีจะทำให้การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างไปจากงานวิจัยที่ผ่านมาหรือไม่ อย่างไร

นอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว บรรยากาศขององค์กร (Organizational Climate) ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ ซึ่งการศึกษาเรื่องบรรยากาศขององค์กรนั้นเป็นแนวคิดที่มีการศึกษากันมาอย่างกว้างขวางในช่วงหลายปีที่ผ่านมา และได้มีการนิยามไว้อย่างหลากหลาย เช่น บรรยากาศขององค์กรคือรูปแบบของพฤติกรรม ทัศนคติ และความรู้สึกที่เป็นลักษณะพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นๆ (Ekvall, 1987) หรือบรรยากาศขององค์กรคือแนวคิดที่สำคัญที่แสดงถึงสภาพความเข้มข้นของค่านิยม บรรทัดฐาน ทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร ซึ่งมาจากการรับรู้ของสมาชิกในองค์กรเอง หรือจากการสังเกตของ

บุคคลอื่น (Payne & Pugh, 1976, p.1411) และบรรยากาศองค์การเป็นการแสดงถึงสถานการณ์ปัจจุบันขององค์การ ซึ่งล้วนมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคลากร (Moorhead & Griffin, 2001, p.488) ดังนั้น จากนิยามดังกล่าวจึงอาจอนุมานได้ว่า บรรยากาศองค์การย่อมส่งผลต่อการรับรู้เรื่องราวต่างๆ ในองค์การ อันรวมไปถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในองค์การด้วย นอกจากนี้ มีการศึกษาของไฟร์สโตนและฮาร์ริส (Firestone and Harris, 1997) พบว่าสภาพแวดล้อมในองค์การที่ปลอดภัยโดยเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นมิตรนั้นสามารถลดการเกิดการคุกคามทางเพศได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยตรา อยู่เป็นแก้ว (2550) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยในการถูกคุกคามทางเพศของบุคลากรทางการแพทย์เช่นกัน โดยจากการศึกษาดังกล่าวพบว่าปัจจัยในโรงพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ได้แก่ ระบบโครงสร้างองค์การแบบสายการบังคับบัญชาแบบหลายชั้น และวัฒนธรรมแบบผู้ชายที่มีลักษณะความเป็นชายเข้มข้นซึ่งส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและบรรยากาศองค์การที่อาจเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้

และอีกปัจจัยหนึ่งที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานเช่นกันก็คือ บุคลิกภาพส่วนบุคคล (Personality) เพราะบุคลิกภาพเป็นพื้นฐานของความคิด ความรู้สึก และพฤติกรรมที่จะนำไปสู่ลักษณะทางความคิด เจตคติ ความเชื่อ ค่านิยม รสนิยม และการรับรู้ที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) ที่ได้แบ่งลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งมีผลต่อการกำหนดแบบแผนวิถีการคิดและพฤติกรรม ตามการรับรู้ของตนเองในลักษณะต่างๆ เป็น 5 ลักษณะอย่างชัดเจน (Costa & McCrae, 1992) โดยมีข้อสนับสนุนจากการศึกษาของอารยา เชียงของ และคณะ (2555) ซึ่งพบว่า พยาบาลที่มีบุคลิกภาพที่แตกต่างกันมีความเสี่ยงต่อการถูกรังแกทางเพศแตกต่างกัน จากการวิเคราะห์ที่ใช้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นเครื่องมือ พบว่าพยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการแสดงออกทางสังคมและการเปิดรับประสบการณ์ต่ำถึงกลางจะเป็นปัจจัยป้องกันการถูกรังแกทางเพศได้ ในขณะที่พยาบาลที่มีบุคลิกภาพด้านการมีมโนสำนึกสูงจึงจะเป็นปัจจัยที่สำคัญในการป้องกันการถูกรังแกทางเพศ ทั้งนี้ รวมไปถึงงานวิจัยในต่างประเทศที่ศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่สามารถทำนายการคุกคามทางเพศก็พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยเฉพาะบุคลิกภาพด้านการยอมรับผู้อื่นสามารถทำนายการคุกคามทางเพศได้เช่นกัน (Menard, Shoss, and Pincus, 2010)

ในปัจจุบันงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานยังมีค่อนข้างจำกัด จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าวเพิ่มเติม เพื่อให้วงการการศึกษาและสังคมไทยได้ตระหนักมากขึ้นถึงสถานการณ์การคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นในที่ทำงานว่าเป็นภัยร้ายแรงที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต

และประสิทธิภาพการทำงานของครู รวมทั้งผลกระทบอื่นๆ ที่ตามมา เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไขและลดปัจจัยเสี่ยงที่จะเกิดเหตุการณ์ดังกล่าวต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้ององค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้ององค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

1.2.3 เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง โดยมีบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้ององค์ประกอบเป็นตัวแปรอิสระ

1.3 ขอบเขตการวิจัย

1.3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

1.3.2 ตัวแปรที่ศึกษาในการวิจัย ประกอบด้วย

1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

(1) **ปัจจัยส่วนบุคคล** ได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่งและวิทยฐานะ และสถานภาพสมรส

(2) **บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)** ตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963) โดยศึกษาพฤติกรรมของคณะครูกับผู้บริหารโรงเรียน โดยแยกออกเป็น พฤติกรรมของคณะครู 4 มิติ ได้แก่ มิติขาดความสามัคคี มิติอุปสรรคขัดขวาง มิติขวัญ และมิติมิตรสัมพันธ์ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่ มิติความห่างเหิน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่างที่ดี และมิติกรุณาปราณี

จากพฤติกรรมของคณะครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ นำมาจัดเป็นแบบบรรยายอากาศองค์การ ตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ได้ 6 รูปแบบ ดังนี้ บรรยายอากาศแบบเปิด (Opened Climate) บรรยายอากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate) บรรยายอากาศแบบควบคุม (Controlled Climate) บรรยายอากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate) บรรยายอากาศแบบฉันทน์พ่อลูก (Paternal Climate) และบรรยายอากาศแบบปิด (Closed Climate)

(3) **บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)** โดยศึกษาตามแนวคิดของคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1992) ประกอบด้วย บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

1.3.2.2 ตัวแปรตาม

(1) **การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Perceived of Sexual Harassment in Workplace)** โดยศึกษาตามแนวคิดของเดวิด เคดิว (Kadue, 1999, p. 34) คือ การคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน (Quid pro Quo Sexual Harassment) และการคุกคามทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน (Hostile Environment Sexual Harassment)

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 ทำให้ทราบถึงลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล บรรยายอากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

1.4.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างบรรยายอากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

1.4.3 ทำให้ทราบถึงความสามารถในการทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง โดยมีบรรยายอากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรต้น

1.4.4 เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขและป้องกันการคุกคามทางเพศของข้าราชการครูสตรี

1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.5.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง หมายถึง หน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการในระดับเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีหน้าที่บริหารและจัดการศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย อำเภอ 3 อำเภอ ในจังหวัดแห่งหนึ่ง

1.5.2 โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

1.5.3 ขนาดโรงเรียน หมายถึง สภาพทางกายภาพของโรงเรียนที่กำหนดตามจำนวนนักเรียนทั้งหมดของโรงเรียน ใช้เกณฑ์การกำหนดขนาดโรงเรียนของสำนักงานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนี้

1.5.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวนนักเรียน 1-120 คน

1.5.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวนนักเรียน 121-300 คน

1.5.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวนนักเรียน ตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

1.5.4 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้ที่รักษาการแทนในตำแหน่งดังกล่าว ซึ่งทำหน้าที่บริหารโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

1.5.5 ข้าราชการครู หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่ง

1.5.6 ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่บริหารจัดการภายในโรงเรียน ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน และผู้อำนวยการโรงเรียน

1.5.7 ตำแหน่งครู หมายถึง ตำแหน่งซึ่งมีหน้าที่เป็นผู้สอนในโรงเรียน ได้แก่ ครูผู้ช่วย และครู

1.5.8 วิทยฐานะ หมายถึง ตำแหน่งทางวิชาการของข้าราชการครู โดยจะได้รับเงินวิทยฐานะตามมาตรา 31 ซึ่งการจะให้ข้าราชการครูมีวิทยฐานะใด หรือการเลื่อนเป็นวิทยฐานะใด ต้องเป็นไปตามมาตรฐานวิทยฐานะตามมาตรา 42 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 ซึ่งผ่านการประเมิน ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณทางวิชาชีพ ประสพการณ์ คุณภาพการปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความ

เชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ในด้านการเรียน การสอน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ คณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากำหนด ได้แก่ ครูชำนาญการ ครูชำนาญการ พิเศษ ครูเชี่ยวชาญ ครูเชี่ยวชาญพิเศษ

1.5.9 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะต่างๆ ของข้าราชการครูซึ่ง ประกอบด้วยอายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และสถานภาพสมรส

1.5.10 บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) หมายถึง บรรยากาศ องค์การในรูปแบบต่างๆ ของสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารและกลุ่มสมาชิกครู ภายในสถานศึกษาทั้ง 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ แล้วจึงวัดเป็นรูปแบบของบรรยากาศองค์การ 6 รูปแบบ โดยรูปแบบที่วัดได้นั้นจะมีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมการทำงานของสมาชิกในสถานศึกษานั้น ตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963) คือ

1.5.10.1 บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) เป็นบรรยากาศองค์การ ของการปฏิบัติงานของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ มีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ผู้บริหารจะให้ความสนทนสนมคุ้นเคยกับสมาชิกหรือ ผู้ร่วมงานคอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือเกื้อกูลกลุ่มสมาชิก และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมาก เกินไป องค์การหรือสถานศึกษาที่มีลักษณะบรรยากาศแบบเปิด จะไม่เน้นถึงความสำเร็จด้านงาน หรือการตอบสนองในด้านความต้องการทางสังคมมากนัก บรรยากาศองค์การแบบเปิดจะเป็นไปใน ลักษณะการแสดงพฤติกรรมของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะมีความจริงใจต่อกัน และมีอิสระในการ ทำงาน โดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพได้อย่างเต็มที่ จึงทำให้องค์การและ หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า สมาชิกหรือผู้ร่วมงานมีความสุขกับการทำงานอยู่เสมอ

1.5.10.2 บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) เป็น บรรยากาศที่แสดงถึงควมมีอิสระในการทำงาน และได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม สมาชิกหรือผู้ร่วมงานได้รับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ แต่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานก็ยังน้อยกว่า ผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิด แต่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การยังคงร่วมมือกันด้วยดี สามารถปฏิบัติงานขององค์การบรรลุผล สำเร็จได้ อันเนื่องจากผู้บริหารจะกำหนดวิธีการมาตรฐานต่าง ๆ ตลอดจนกฎระเบียบข้อบังคับให้กับ สมาชิกหรือผู้ร่วมงานผู้บริหารยังให้ความยุติธรรมต่อทุก ๆ คนพยายามให้ทุกคนได้รับผิดชอบใน ภารกิจหน้าที่และผู้บริหารจะเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน

1.5.10.3 บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) เป็นบรรยากาศ ที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้องค์การบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการของ

สมาชิกหรือผู้ร่วมงานจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมาทุกคนในองค์การต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับกลุ่มสมาชิกหรือผู้ร่วมงานลดน้อยลง และเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และสัมฤทธิ์ผลของการปฏิบัติงานในองค์การตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้มีความเป็นอิสระ และความรับผิดชอบภาระหน้าที่การทำงานอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะควบคุมดูแล ตัดสินใจด้วยตนเอง และเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนักเพื่อให้งานสมบูรณ์ด้วยเหตุนี้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การจะตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหารที่จะพยายามพัฒนาองค์การให้มีความเจริญก้าวหน้าจึงทำให้ขวัญและกำลังใจของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การอยู่ในระดับสูง

1.5.10.4 บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความเป็นมิตรภาพ ของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ ความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงานไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ จึงทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานเกิดอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก เนื่องจากผู้บริหารใกล้ชิดสนิทสนมกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงาน และบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ขาดความพยายามที่จะจูงใจเพื่อกระตุ้นทุกคนร่วมกันให้ทำงาน แต่ในบรรยากาศแบบเป็นกันเองนี้ทุกคนในองค์การต่างมีความรู้สึกที่อวดการมีมิตรภาพที่ดี

1.5.10.5 บรรยากาศแบบฉันทพ่อลูก (Paternal climate) เป็นบรรยากาศ ที่ผู้บริหารควบคุมตรวจตรา การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การมีความรู้สึกที่ถูกบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้มีขวัญและกำลังใจต่ำ จะมีการแบ่งงานกันทำแต่ก็ยังขาดความสามัคคี และการประสานงานร่วมกันทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การรู้สึกว่าไม่มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ การทำงาน ผู้บริหารจะทำตัวเหมือนผู้ที่มีความรู้ดีไปเสียทุกอย่างก้าวภายในหน้าที่การงาน และไม่มอบอำนาจจึงทำให้รู้สึกว่าผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก ดังนั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การห่างเหินกัน

1.5.10.6 บรรยากาศแบบปิด (closed climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหาร บริหารงานโดยไม่คำนึงถึงความต้องการ และความสุขของสมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การ บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับ อย่างเคร่งครัด ทำให้สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การมีขวัญและกำลังใจต่ำมีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องมาจากขาดความร่วมมือร่วมใจกัน การดำเนินงานขององค์การไม่ราบรื่น มีอุปสรรคในการปฏิบัติงานมาก แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นสมาชิกหรือผู้ร่วมงานให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองก็ตาม แต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เนื่องมาจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจไม่มีภาวะผู้นำที่ดีไม่ให้ความช่วยเหลือแก่สมาชิกหรือผู้ร่วมงานในองค์การไม่ดูแลด้านสวัสดิการความเป็นอยู่ ขาดมิตรสัมพันธ์ระหว่างกัน

พฤติกรรมที่ผู้บริหารและสมาชิก หรือผู้ร่วมงานในองค์การแสดงออกจะเป็นพฤติกรรมที่ขาดความจริงใจแบบเสแสร้งกระทำต่อกัน

1.5.11 มิติบรรยากาศองค์การ (Dimension of Organization Climate)

หมายถึง องค์ประกอบย่อยที่จะนำมาใช้วัดลักษณะของบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้

1.5.11.1 ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinate's behavior)

แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันโดยที่ทุกคนต่างไม่เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทุกคนต่างแสดงความเป็นอิสระไม่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

มิติที่ 2 มิติอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการบริหารได้สร้างกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงาน โดยทุกคนมีความรู้สึกว่สิ่งต่างๆ ที่ผู้บริหารสร้างขึ้นไม่มีความจำเป็นและทำให้งานล่าช้าลงมากยิ่งขึ้น

มิติที่ 3 มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่ทุกคนต่างเป็นเพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกันและต่างพยายามให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีในด้านส่วนตัว และภารกิจต่างๆ ภายในหน่วยงาน

มิติที่ 4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานในองค์การส่วนใหญ่มีความสนิทสนมซึ่งกันและกัน ทุกคนต่างรับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ พฤติกรรมต่างๆ ในส่วนนี้ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน

1.5.11.2 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator's behavior)

แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

มิติที่ 5 มิติความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงานเท่านั้น ลักษณะการบริหารจะยึดกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ระบบบริหารจะยึดถือกฎระเบียบมากกว่าความต้องการและความจะเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งในการบริหารงาน ผู้บริหารจะพยายามไม่ให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานมากนัก

มิติที่ 6 มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงการสอดส่องดูแลและควบคุมโดยใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามให้คำแนะนำและ

ตรวจสอบผลงานต่างๆ ที่เกิดขึ้น เพื่อให้งานต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมาย ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นให้ทุกคนทำงานหนักมากขึ้นเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

มิตีที่ 7 มิตีเป็นแบบอย่างที่ดี (Thrust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความพยายามทำให้องค์กรมีความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาด้วยการผลักดันหรือจูงใจให้คณะครูทุกคนปฏิบัติงานโดยผู้บริหารไม่ใช้วิธีควบคุม ตรวจสอบ หรือนิเทศโดยตรง แต่จะใช้วิธีปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีที่สุด จนทำให้ผู้อื่นสามารถถือปฏิบัติเป็นแบบอย่างได้

มิตีที่ 8 มิตีกรุณาปรานี (Consideration) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความเห็นใจ และเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน โดยพยายามสอดส่องดูแลความเป็นอยู่ของผู้ร่วมงานและคอยให้ความช่วยเหลือในด้านสวัสดิการต่างๆ แก่ผู้ร่วมงาน

1.5.12 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) หมายถึง องค์ประกอบต่างๆ ภายในตัวบุคคล ซึ่งมีทั้งส่วนที่มีลักษณะเหมือนกัน และส่วนที่มีลักษณะเฉพาะ จึงทำให้แต่ละบุคคลมีลักษณะของบุคลิกภาพแบ่งออกเป็นห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) ดังนี้

1.5.12.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีความวิตกกังวล อารมณ์แปรปรวน เวทนาสงสารตนเอง คำนึงถึงแต่ตนเอง ฉุนเฉียวง่าย และมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดจนนำไปสู่ความผิดปกติทางจิตได้

1.5.12.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มีเสน่ห์ สนุกสนานร่าเริง ช่างพูด ชอบเข้าสังคม และมีอารมณ์ขัน

1.5.12.3 บุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่ชื่นชอบการทำกิจกรรม และมีความสุขในการคบค้าสมาคมกับบุคคล เป็นบุคคลที่มักค้นหาประสบการณ์แปลกใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีจินตนาการสูง ใฝ่เรียนรู้ และโอ้อวดอารี

1.5.12.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่ใจอ่อน มีความเมตตา ใฝ่ใจผู้อื่นง่าย ใจดี ยอมคล้อยตามผู้อื่น มีความอดทน

1.5.12.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของผู้ที่มักจะเป็นระเบียบ ควบคุมบังคับ จัดการสิ่งต่างๆ ได้ ทะเยอทะยาน มุ่งความสำเร็จ มีระเบียบวินัยในตนเอง ชอบทำงานหนัก มีจิตสำนึกรับผิดชอบ และตรงต่อเวลา

1.5.13 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Perceived of Sexual Harassment in Workplace) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลในการตระหนักรู้และตีความหมายต่อ

พฤติกรรมแสดงออกหรือการกระทำโดยเจตนากระทำทางเพศในทุกรูปแบบ โดยการคุกคามทางเพศ โดยแบ่งเป็น 2 รูปแบบ ตามแนวคิดของเควิต เคดีว (Kadue, 1999, p. 34)

1.5.13.1 การคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน (Quid Pro Quo) การคุกคามทางเพศในประเภทนี้ใช้เงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานที่มีผลกระทบต่อสภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งผู้คุกคามจะแสดงพฤติกรรมโดยใช้เงื่อนไขในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้รางวัลในการทำงานเป็นเครื่องตอบแทนกับการมีความสัมพันธ์ทางเพศ การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตร ซึ่งทำให้เกิดเหตุที่คุกคามเหยื่อ หรือทำให้เหยื่ออับอาย

1.5.13.2 การคุกคามทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน (Hostile Work Environment) ในประเภทที่สองนี้ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งมีลักษณะน่ารังเกียจ มีการข่มขู่ หรือล่วงเกินทางเพศ ซึ่งพฤติกรรมนั้นได้สร้างปัญหาในการทำงานแก่พนักงานหรือลูกจ้าง เช่น การตีตบตีในสถานที่ทำงาน การเล่าเรื่องตลกกลามก การมองแบบทะโลม เป็นต้น การคุกคามทางเพศประเภทนี้ยากแก่การตีความเพราะไม่สามารถระบุชี้ชัดลงไปว่าตั้งใจคุกคามหรือไม่ ดังนั้น หากมีการสอบสวนหรือร้องเรียนพฤติกรรมคุกคามทางเพศในประเภทที่สองนี้จึงมักยุ่งยากและมีข้อโต้แย้ง ตลอดจนการพิสูจน์ได้ยากกว่าการคุกคามทางเพศประเภทแรก

1.5.14 พฤติกรรมคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment Behavior in Workplace) แบ่งเป็น 3 ลักษณะ (อรพินทร์ สฟโชคชัย, 2542) คือ

1.5.14.1 ทางกายสัมผัสสร้างกาย (Physical Harassment) หมายถึง การแตะเนื้อต้องตัว การจับเสื้อผ้า การกอด จูบ หอมแก้ม การตีกัน สะโปก การยืน เดิน ต้อนเข้ามุม สัมผัสใกล้ชิดโดยไม่จำเป็น และใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสผู้อื่นอย่างจงใจ รวมทั้งการใช้ความรุนแรงทางกายด้วย

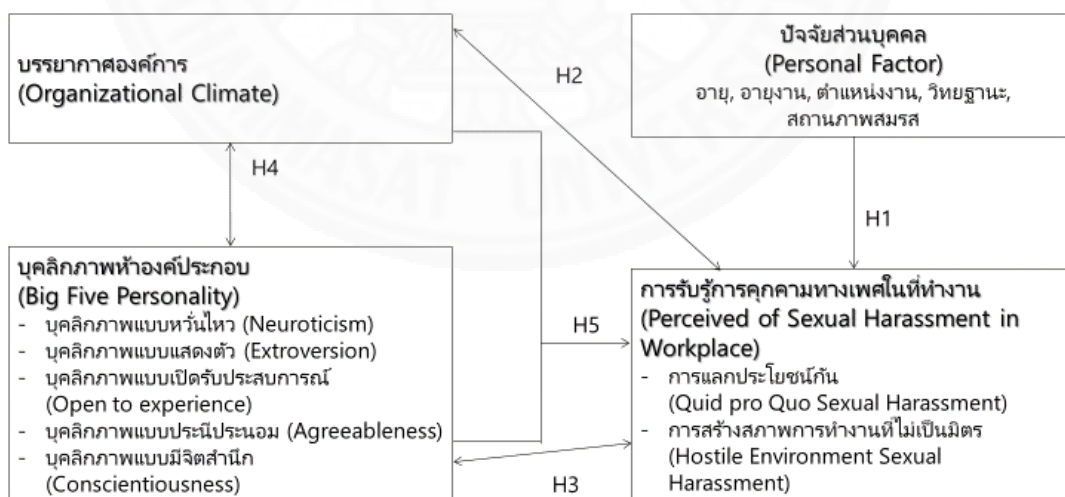
1.5.14.2 ทางวาจา (Verbal Harassment) หมายถึง การใช้คำพูดส่อในทางลามก การเล่าเรื่องตลกกลามก การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องเพศหรือเรื่องลามก การกระจายข่าวลือหรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง การวิจารณ์หรือออกความเห็นหรือถามคำถามเกี่ยวกับรูปร่าง วิถีชีวิต รสนิยมทางเพศ การตามตื้อตามจิบบุคคลใดบุคคลหนึ่งทั้งๆ ที่รู้ว่าเขาไม่สนใจ รวมทั้งการละเมิดทางการติดต่อทางโทรศัพท์ด้วย

1.5.14.3 การแสดงท่าทาง (Nonverbal Harassment) หมายถึง การผิวปากหรือแสดงท่าทางที่สื่อความหมายหรือสื่อเจตนาทางเพศ การแสดงข้อความ ภาพ หรือวัตถุที่เกี่ยวข้องกับเรื่องเพศที่ไม่ได้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชาการหรือเป็นสื่อการเรียนการสอน การจ้องมองอย่างกรุ่มกริม และการแสดงสีหน้าท่าทางอย่างเจ้าชู้

1.6 สมมติฐานในการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2** บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันส่งผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3** บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- สมมติฐานที่ 4** บรรยากาศองค์การที่แตกต่างกันส่งผลต่อบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบที่แตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 5** บรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้

1.7 กรอบแนวคิดในการวิจัย



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดย ผู้วิจัยขอเสนอหัวข้อต่างๆ ดังนี้

2.1 บรรยากาศองค์การ

- 2.1.1 ความหมายของบรรยากาศองค์การ
- 2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ
- 2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
- 2.1.4 มิติบรรยากาศองค์การ
- 2.1.5 แบบบรรยากาศองค์การ
- 2.1.6 แบบประเมินบรรยากาศองค์การ

2.2 บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ

- 2.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ
- 2.2.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ
- 2.2.3 ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ
- 2.2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ
- 2.2.5 การประเมินบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ

2.3 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

- 2.3.1 ความหมายของการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- 2.3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- 2.3.3 รูปแบบการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- 2.3.4 พฤติกรรมการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
- 2.3.5 ผลกระทบของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมติฐานการวิจัย

2.1 บรรยายาการองค์การ

2.1.1 ความหมายของบรรยายาการองค์การ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของบรรยายาการองค์การเอาไว้มากมายได้แก่

ฮาลปิน (Halpin, 1966, p.131) ได้ให้ความหมายของบรรยายาการไว้ว่า หมายถึงสภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกัน สามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยายาการองค์การหรือหน่วยงานของตนเองได้

ทากรีและลิทวิท (Taguri and Litwin, 1968, p.27) ให้ความหมายของบรรยายาการองค์การว่าเป็นลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การซึ่งบุคคลในองค์การนั้นรับรู้หรือรู้สึกได้ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ และบอกถึงคุณลักษณะต่างๆ ทำให้แตกต่างไปจากองค์การอื่นๆ

สเตียร์ (Steers, 1977, p.101) กล่าวว่า บรรยายาการองค์การ หมายถึงลักษณะของสภาพแวดล้อมในการทำงานในองค์การ ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากร และยังกล่าวอีกว่า บรรยายาการองค์การเป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่พวกเขาสังกัดอยู่ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การ ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานซึ่งเป็นผลผลิตขององค์การ และมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา

กิบสันและคณะ (Gibson and others, 1991, p.744) ให้ความหมายว่าหมายถึงกลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่พนักงานรับรู้ได้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม และบรรยายาการขององค์การจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขา

โดยสรุป บรรยายาการองค์การ หมายถึง สภาพแวดล้อมในระบบงานของแต่ละสถานที่ กล่าวคือ บุคคลย่อมจะต้องมีบุคลิกภาพที่แสดงถึงความเป็นตนเอง องค์การหรือหน่วยงานก็เช่นกันสามารถแสดงลักษณะเฉพาะในด้านบรรยายาการขององค์การหรือหน่วยงานของตนเองได้ โดยที่บุคคลในองค์การจะรับรู้ถึงบรรยายาการองค์การนั้น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม

2.1.2 ความสำคัญของบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะแก่การทำงานที่ดี ได้แก่ การมีบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการทำงานดี รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม และทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะสร้างเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้ (นิภา, 2532, น.204)

บราวน์และโมเบอร์ก (Brown and Moberg, 1980, p.420) สรุปว่า บรรยากาศองค์การ นอกจากจะช่วยวางรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกต่อองค์ประกอบต่างๆ ขององค์การแล้วยังเป็นตัวกำหนดทัศนคติที่ดี และความพอใจที่จะอยู่กับองค์การด้วย ดังนั้น หากต้องการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง หรือพัฒนาองค์การแล้ว สิ่งที่ต้องพิจารณาเปลี่ยนแปลงก่อนอื่นคือบรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลเหนือบุคคลและกลุ่มบุคคล ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานขององค์การทั้งหมด ดังนั้น บรรยากาศที่แตกต่างกันย่อมทำให้ประสิทธิภาพแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้ เพราะบรรยากาศที่แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การได้แตกต่างกัน (Gibson, 1972, p.526)

บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการดำเนินการทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ในเรื่องสวัสดิการ การตั้งเป้าหมายในการทำงาน ระบบการคัดเลือกและเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและการพัฒนา การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นต้น ซึ่งมีผลต่อการสร้างผลการปฏิบัติงานของพนักงานและผลิตภาพของงานที่เพิ่มขึ้น (Schneider, 1990, pp.291-292)

ชไนเดอร์ (Schneider, 1990, pp.303-307) เสนอว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน มีผลกระทบต่อทัศนคติและแรงจูงใจในการทำงาน และจะส่งผลต่อไปยังพฤติกรรมการทำงาน ผลการปฏิบัติและประสิทธิภาพขององค์การ

โดยสรุป บรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อสมาชิกทุกคนที่ทำงานอยู่ในองค์การ ซึ่งบรรยากาศองค์การที่ดีจะมีผลต่อการมีทัศนคติที่ดี มีความพึงพอใจ มีขวัญกำลังใจในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การของสมาชิกในองค์การและยังมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การด้วย

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ

แมคเกรเกอร์ (McGregor, 1960, pp.33-34) ได้เสนอทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยกล่าวไว้ว่ารูปแบบการบริหารจะเป็นตัวกำหนดบรรยากาศองค์การและได้แบ่งรูปแบบขององค์การออกเป็น 2 แบบ คือ

2.1.3.1 บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี X เป็นบรรยากาศแบบปิด มีลักษณะการรวมอำนาจ ภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตย และการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.1.3.2 บรรยากาศองค์การตามทฤษฎี Y เป็นบรรยากาศแบบเปิด มีลักษณะการกระจายอำนาจ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

แมคเกรเกอร์มีความเห็นว่าทฤษฎีบรรยากาศองค์การดังกล่าวมิได้เป็นจุดจบสิ้นของความต่อเนื่อง แต่จะเป็นไปตามพฤติกรรมของมนุษย์ อันเนื่องมาจากทฤษฎี X นั้นเป็นการมองคนในแง่ลบ ในขณะที่ทฤษฎี Y เป็นการมองคนในแง่บวก

กิบสัน (Gibson, 1973, p.316) ประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การไว้

ตารางที่ 2.1

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
Taylor (1911) ทฤษฎีการบริหารงาน แบบวิทยาศาสตร์	เน้นการจัดการที่ดีที่สุด โดยสนใจเรื่อง การแบ่งงานกันทำเฉพาะอย่าง และมีการ จัดโครงสร้างขององค์การ	แสดงให้เห็นถึงความเกี่ยวข้องระหว่าง โครงสร้างกับหน้าที่ซึ่งก่อให้เกิดบรรยากาศ ในองค์การ
Woodward Lawence and Lorsh (1958)	เน้นเรื่องความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อม ระหว่างเทคโนโลยีโครงสร้างและผลการ ทำงาน	พยายามที่จะแสดงให้เห็นว่าบรรยากาศ โครงสร้าง และเทคโนโลยีสนองความ ต้องการของบุคคลและมีอิทธิพลต่อการ ทำงานอย่างไร
Cybernetic	เน้นว่ามนุษย์สามารถควบคุม สภาพแวดล้อมได้	แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของข้อมูลใน การทำงาน
Lockheed (Spam of Control)	เน้นรูปแบบของการขยายการบังคับ บัญชา	ใช้สเกลวัดความสำคัญขององค์ประกอบ ต่างๆ ของบรรยากาศ เช่น วัดจำนวนครั้ง ของการฝึกอบรม บรรยากาศของการ วางแผน
Decentralization	เน้นที่การตัดสินใจของเบื้องล่าง	บรรยากาศขององค์การจะต้องมีการ ไว้วางใจและซื่อสัตย์
Likert (1961) ทฤษฎี 4 ระบบ	เน้นขบวนการของกลุ่ม เช่น การติดต่อ แรงจูงใจ ความสัมพันธ์ของกลุ่ม และเชื่อ ว่าแบบของผู้นำมีอิทธิพลต่อกลุ่มมาก	ชี้ให้เห็นว่าบรรยากาศของการทำงานมีการ สนับสนุนกันเพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

การประมวลทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ

ทฤษฎี	จุดเน้น	แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ
Job Enrichment (การเพิ่มภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ ในงาน)	เน้นที่การพิสูจน์ประสิทธิภาพของงาน และความพอใจของสมาชิกในองค์การ	เน้นการพยายามสร้างบรรยากาศให้สมาชิก มีความรับผิดชอบ มีโอกาสก้าวหน้า มี ความไว้วางใจกัน

จากตารางที่ 2.1 ข้างต้น สามารถอธิบายแนวคิดของแต่ละคนได้ดังนี้

การบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์โดยเทเลอร์ (Taylor) ได้กำหนดหลักการในการบริหารงานโดยยึดหลักวิทยาศาสตร์การบริหารงาน ในยุคนี้ไม่ได้กล่าวถึงบรรยากาศองค์การอย่างเด่นชัด แนวคิดตามทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับความชำนาญเฉพาะด้านและการแบ่งหน้าที่การทำงานโดยกำหนดโครงสร้างของการบริหารงานแบบวิทยาศาสตร์

ตามทฤษฎีของวูดวาร์ด ลอเวอร์เรนส์ และลอร์ช (Woodward Lawrence and Lorsch) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้ยึดความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์การ เทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การและการปฏิบัติงาน ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การจึงเกิดจากอิทธิพลของเทคโนโลยี โครงสร้างขององค์การ การปฏิบัติงานที่มีความคาดหวังของงาน

ทฤษฎีไซเบอร์เมติกส์ (Cybernetics) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้เชื่อว่ามนุษย์สามารถควบคุมปรับปรุง เปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมรอบตัวได้ ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การจึงอยู่ที่การติดต่อสื่อสารระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

ตัวแบบการจัดการช่วงบังคับบัญชาของลุคฮีต (Lookheed) การบริหารงานตามทฤษฎีนี้มุ่งที่ขอบเขตและช่วงของการบังคับบัญชา แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การจะอยู่ที่การประเมินองค์ประกอบที่สำคัญของบรรยากาศ เช่น ระดับการฝึกอบรมผู้บริหารและสภาพการวางแผนภายในองค์การ

การกระจายอำนาจ (Decentralization) ทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญในเรื่องการกระจายอำนาจการตัดสินใจให้กับหน่วยงานระดับรองลงไป ดังนั้น แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การจึงขึ้นกับการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่จะกระจายให้หน่วยงานระดับรองลงไป ซึ่งการกระจายอำนาจนี้จะต้องอยู่บนพื้นฐานของสภาพความเป็นจริงและความไว้วางใจ

ระบบ 4 ของลิเคิร์ต (Likert) ทฤษฎีนี้ยึดระบบของกระบวนการกลุ่มที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยเน้นในเรื่องการมีส่วนร่วม การสื่อสาร การจูงใจ และระดับการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

แบบจำลองของ Lewin (อ้างถึงใน Gibson, 1973, p.314) Lewin ได้ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การ เขาพยายามเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของบุคคล บุคคล (P) กับสภาพแวดล้อม (E) เข้าด้วยกัน โดยเสนอรูปแบบความสัมพันธ์ไว้ดังนี้

$$B = f(P,E)$$

โดย

B (Behavior)	เป็นพฤติกรรมของบุคคล โดยได้รับอิทธิพลมาจาก
P (Person)	คือ บุคลิกภาพหรือคุณลักษณะส่วนบุคคล และ
E (Environment)	คือ สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศขององค์การ
f (function)	คือ หน้าที่

จากรูปแบบความสัมพันธ์ของ Lewin จะเห็นว่าพฤติกรรมจะเกี่ยวข้องกับบุคคลและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การประเมินผลบรรยากาศองค์การจึงต้องวัดทั้งทางด้านลักษณะของบุคคลและสิ่งแวดล้อม

2.1.4 มิติของบรรยากาศองค์การ (Dimension of Organizational Climate)

มิติบรรยากาศองค์การ เป็นองค์ประกอบย่อยที่จะนำมาใช้วัดลักษณะของบรรยากาศองค์การ ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวคิดเพื่อเป็นแนวทางในการวัดบรรยากาศองค์การ ดังนี้ ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft, 1963, pp.150-151) ได้กล่าวถึงบรรยากาศว่าเป็นพฤติกรรมของทุกคนในองค์การที่ปฏิบัติร่วมกัน สามารถวัดได้ด้วยแบบประเมินบรรยากาศองค์การ OCDQ (Organizational Climate Description Questionnaire) ที่สร้างขึ้นในปี ค.ศ.1963 เพื่อใช้สำหรับศึกษาบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาของสหรัฐอเมริกา ใช้วัดบรรยากาศองค์การ 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ และจากพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติ ดังนี้

2.1.4.1 ด้านพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน (Subordinate's behavior)

แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยที่ทุกคนต่างไม่เล็งเห็นความสำคัญและประโยชน์ของการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทุกคนต่างแสดงความเป็นอิสระ ไม่พึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

มิตีอุปสรรคขัดขวาง (Hindrance) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึก
ว่า ผู้บริหารได้สร้างกฎเกณฑ์ต่างๆ ที่เป็นอุปสรรคขัดขวางในการดำเนินงาน และสิ่งต่างๆ ที่ผู้บริหาร
สร้างขึ้นไม่มีความจำเป็นและทำให้งานล่าช้าลงมากยิ่งขึ้น

มิตีขวัญ (Esprit) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ทุกคนต่างเป็น
เพื่อนร่วมงานที่ดีต่อกัน และต่างพยายามให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีในด้านส่วนตัว
และภารกิจต่างๆ ภายในหน่วยงาน

มิตีมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง การที่ผู้ร่วมงานในองค์การส่วนใหญ่มีความ
สนิทสนมซึ่งกันและกัน ทุกคนต่างรับรู้ความเป็นอยู่และทุกข์สุขของเพื่อนร่วมงาน แต่ทั้งนี้ พฤติกรรม
ต่างๆ ในส่วนนี้ไม่เกี่ยวข้องต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่การงาน

2.1.4.2 ด้านพฤติกรรมของผู้บริหาร (Administrator's behavior)

แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

มิตีความห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการที่ผู้บริหารมี
ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานแบบเป็นทางการ หรือโดยหน้าที่การงานเท่านั้น ลักษณะการบริหารจะยึด
กฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ระบบบริหารจะยึดถือกฎระเบียบมากกว่า
ความต้องการและความจำเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งในการบริหาร ผู้บริหารจะพยายามไม่ให้ความสนิท
สนมกับผู้ร่วมงานมากนัก

มิตีมุ่งผลงาน (Production emphasis) หมายถึง พฤติกรรมที่เคร่งครัดของ
ผู้บริหารในการนิเทศ ติดตาม สอดส่องดูแล และควบคุมครุโดยใกล้ชิด ผู้บริหารพยายามให้คำแนะนำ
และตรวจสอบผลงานต่างๆ เพื่อให้งานต่างๆ เป็นไปตามเป้าหมาย และพยายามกระตุ้นให้ทุก
คนทำงานหนักเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

มิตีเป็นแบบอย่างที่ดี (Thrust) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงถึงความ
พยายามทำให้องค์การมีความเคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาด้วยการผลักดันหรือจูงใจให้คณะครุทุกคน
ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ใช้วิธีควบคุมหรือนิเทศโดยตรง แต่จะใช้วิธีปฏิบัติงานต่างๆ ให้ดีที่สุดเพื่อให้
ผู้อื่นสามารถถือเป็นแบบอย่างได้

มิตีกรุณาปรานี (Consideration) หมายถึง การแสดงความพยายามของผู้บริหาร
ในการจูงใจครุด้วยการใช้การวิจารณ์ที่เป็นไปในทางสร้างสรรค์ และการให้ตัวอย่างผ่านกระบวนการ
ทำงานหนัก โดยผู้บริหารต้องเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือ และเอาใจใส่สวัสดิการของครุทั้งในส่วนบุคคล
และในส่วนวิชาชีพ

ลอว์เลอร์และคณะ (Lawler and others, 1974, pp.139-155) พบว่าองค์ประกอบ
ที่สำคัญของบรรยากาศองค์การมี 4 ประการ คือ

- (1) โครงสร้างขององค์การ
- (2) กระบวนการที่ใช้ในองค์การ
- (3) การปฏิบัติงานในองค์การ
- (4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980, pp.18-20) ได้ให้ความเห็นว่า มิติบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย

- (1) **ความมีอิสระ (Individual autonomy)** หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการดำเนินการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
- (2) **การยอมรับ ความอบอุ่น และการสนับสนุน (Consideration, Warmth and support)** หมายถึง ความต้องการในการยอมรับและความรู้สึกมั่นคงจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา
- (3) **โครงสร้างของตำแหน่ง (Position structure)** หมายถึง การกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานแต่ละราย
- (4) **การให้รางวัลตอบแทน (Reward orientation)** หมายถึง การให้ผลตอบแทนหรือรางวัลจากผู้บังคับบัญชาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยองค์การจะให้การสนับสนุนหรือรางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานดี
- (5) **การพัฒนาเพื่อความก้าวหน้า (Progressive development)** หมายถึง การที่องค์การสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาการเสนอความคิดและวิธีการใหม่ๆ
- (6) **การเสี่ยง (Risk-taking)** หมายถึง การที่บุคลากรมีอิสระในการนำเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ โดยปราศจากความรู้สึกของการแก้แค้น การเยาะเย้ย หรือการลงโทษ
- (7) **การควบคุม (Control)** หมายถึง ระดับของการควบคุมการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์การกำหนด
- (8) **การขัดแย้ง (Conflict)** หมายถึง การที่องค์การยินยอมให้มีการจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

สเตียร์ (Steers, 1988, pp.355-366) ได้นำผลงานของแคมป์และคณะมาอธิบายถึงบรรยากาศองค์การโดยได้แบ่งมิติบรรยากาศองค์การออกเป็น 10 ประการ คือ

- (1) **โครงสร้างของงาน (Task Structure)** หมายถึง วิธีการต่างๆ ที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ วิธีการเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นโดยองค์การ

(2) **ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลและการลงโทษ (Reward punishment relationship)** หมายถึง การให้รางวัลเพิ่มเติมนอกเหนือจากเงินเดือน เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความสามารถและระบบคุณธรรมมากกว่าที่จะพิจารณาถึงระบบอาวุโสหรือระบบอุปถัมภ์ค้ำจุน เป็นต้น

(3) **การรวมศูนย์ในการตัดสินใจ (Decision centralization)** หมายถึง การตัดสินใจที่สำคัญที่ถูกรวมศูนย์อยู่กับนักบริหารระดับสูง

(4) **การเน้นถึงความสำเร็จ (Achievement emphasis)** หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรในองค์กรที่จะทำงานที่ดีและช่วยเหลือองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์

(5) **การเน้นการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development emphasis)** หมายถึง ระดับที่องค์กรพยายามจะสนับสนุนการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรโดยให้การฝึกอบรมและการพัฒนาประสบการณ์แก่สมาชิกขององค์กร

(6) **ความมั่นคงและความเสี่ยง (Security versus risk)** หมายถึง ระดับแรงกดดันต่างๆ ภายในองค์กรที่สร้างความรู้สึกไม่มั่นคงต่อสมาชิกขององค์กร

(7) **การเปิดเผยและการพยายามปกป้องตนเอง (Openness versus defensiveness)** หมายถึง ระดับที่บุคลากรในองค์กรพยายามที่จะปิดบังข้อผิดพลาดของตนเองโดยที่ไม่ยอมเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา

(8) **สถานภาพและขวัญ (Status and morale)** คือ ความรู้สึกทั่วไปของบุคลากรที่มีต่อองค์กรแห่งนี้ว่า เป็นสถานที่เหมาะแก่การทำงาน

(9) **การยอมรับในผลงานและการป้อนกลับ (Recognition and feedback)** คือ ระดับที่สมาชิกในองค์กรทราบว่าผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงผลงานและสนับสนุนในการทำงาน

(10) **ความยืดหยุ่นและความสามารถขององค์กร (General organizational competence and flexibility)** หมายถึง ระดับที่องค์กรรู้สึกว่าเป็นเป้าหมายขององค์กรคืออะไร และกำลังทำอะไร องค์กรมีความสามารถและยืดหยุ่นพอที่จะรู้ว่าปัญหาอะไรจะเกิดขึ้นและควรจะตอบสนองต่อปัญหานั้นอย่างไร

จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้จำแนกและกล่าวถึงมิติบรรยากาศองค์กร พอจะสรุปได้ว่า มิติของบรรยากาศองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องรับรู้และเข้าใจถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร องค์ประกอบแต่ละประเภทมีเป้าหมายและทิศทางต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร และองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรจะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีของ

ฮาลปินและ ครอพท์ (1963) ในการวัดบรรยากาศขององค์กรของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขตหนึ่ง เนื่องจากมีความครอบคลุมทุกมิติที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ซึ่งวัดได้จากพฤติกรรมของผู้บริหารและกลุ่มสมาชิกครูภายในสถานศึกษาทั้ง 8 มิติ โดยให้ผู้ปฏิบัติงานประเมินบรรยากาศจากพฤติกรรมของผู้ร่วมงาน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) มิติอุปสรรคขัดขวาง (Hindrancel) มิติขวัญ (Esprit) และมิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) และจากพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ คือ มิติความห่างเหิน (Aloofness) มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) มิติเป็นแบบอย่างที่ดี (Thrust) และมิติกรุณาปรานี (Consideration)

2.1.5 แบบบรรยากาศองค์การ

นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแบบของบรรยากาศองค์การ ไว้ดังนี้

ไลเคิร์ต (Likert, 1961, p.222-236) ได้ศึกษาแบบบรรยากาศองค์การ ซึ่งผลการศึกษากล่าวถึงแบบองค์การที่ต่างกัน 4 แบบ คือ

(1) **บรรยากาศแบบเผด็จการ (Exploitive authoritarian climate)** องค์การแบบนี้ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจต่อผู้ร่วมงานน้อยมาก มีการจูงใจในการทำงานโดยการบังคับ เพื่อให้ผู้ร่วมงานกลัว การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียว คือจากผู้บริหารไปยังผู้ร่วมงาน การตัดสินใจต่างๆ ภายในองค์การเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสูงสุด

(2) **บรรยากาศอย่างมีศิลปะ (Benevolent authoritarian climate)** องค์การแบบนี้ ผู้บริหารแสดงท่าทีไว้วางใจและมีความจริงใจต่อผู้ร่วมงาน มีวิธีการจูงใจต่อผู้ร่วมงานด้วยการให้รางวัล แต่บางครั้งก็มีการบังคับ ยอมให้มีการสื่อสารจากผู้ร่วมงานไปสู่ผู้บริหาร ผู้บริหารทำเสมือนว่าขอความคิดเห็นและการยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน สำหรับนโยบายและกฎเกณฑ์ต่างๆ ขององค์การจะถูกกำหนดโดยผู้บริหารเท่านั้น อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารก็อนุญาตให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ต้องสอดคล้องกับนโยบายที่ผู้บริหารวางไว้

(3) **บรรยากาศแบบปรึกษาหารือ (Consultative climate)** องค์การแบบนี้ ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อผู้ร่วมงานมาก มีการขอคำปรึกษาและคำแนะนำจากผู้ร่วมงานเพื่อกำหนดแนวทางหรือใช้ในการตัดสินใจ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัล การติดต่อสื่อสารแบบสองทางอย่างสมบูรณ์ ผู้บริหารวางนโยบายขององค์การไว้อย่างกว้างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน การตัดสินใจที่สำคัญยังคงเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร

(4) **บรรยากาศแบบมีส่วนร่วม (Participative group climate)** องค์การแบบนี้ ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและความจริงใจต่อผู้ร่วมงานมากในเกือบทุกๆ ด้าน ผู้บริหาร

นำข้อเสนอแนะความคิดเห็นของผู้ร่วมงานไปใช้ในการบริหารงานอย่างสร้างสรรค์ มีการจูงใจในการทำงานด้วยการให้รางวัลแก่ผู้ที่มีส่วนร่วมในการทำงาน มีการสื่อสารทั้งจากผู้บริหารสู่ผู้ร่วมงานจากผู้ร่วมงานสู่ผู้บริหาร และระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกัน ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่ม

ฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft, 1963, pp.150-151) ได้จัดบรรยากาศองค์การโดยคิดจากคะแนน 8 ด้านของพฤติกรรมองค์การที่เป็นคะแนนมาตรฐานซึ่งบรรยากาศองค์การประกอบด้วย 6 แบบ ดังนี้

(1) **บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate)** เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและความสามารถ หน่วยงานมีชีวิตชีวาและก้าวหน้าอยู่เสมอ งานส่วนใหญ่บรรลุเป้าหมายอย่างรวดเร็ว บรรยากาศแบบนี้เปิดโอกาสและเสริมกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานอย่างมาก เพราะแต่ละคนมีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มที่ ผู้บริหารจะเป็นผู้ประสานงานและแสดงความสัมพันธ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์ นอกจากนี้ผู้ร่วมงานจะมีความรู้สึกว่าเป็นอิสระ ตนเองมีประโยชน์มีคุณค่าต่อหน่วยงาน และพยายามที่จะสนองความต้องการขององค์การตลอดเวลา ส่วนสำคัญที่สุดของบรรยากาศแบบนี้คือ ผู้บริหารมีความเป็นกันเอง จริงใจ มีลักษณะของความยืดหยุ่น และมีความเชื่อมั่นในตนเองสูง

(2) **บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate)** เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้กำลังใจและคำนึงถึงความต้องการของผู้ร่วมงานเป็นสำคัญ แม้ว่าจะน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศเปิดก็ตาม บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในบางเรื่อง ผู้ร่วมงานทำงานร่วมกันได้ดี และมีความพึงพอใจที่ได้ทำงานร่วมกัน ผู้ร่วมงานไม่มีภาวะที่เป็นอุปสรรคขัดขวางต่อการทำงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมต่อทุกคน และพยายามให้ผู้ร่วมงานได้รับผิดชอบโดยไม่แสดงการจับผิด อีกทั้ง ผู้บริหารจะทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและไม่แสดงการเห็นแก่ตัว ผ่อนปรนและยืดหยุ่นตามสถานการณ์ต่างๆ เพื่อความเหมาะสม จุดมุ่งหมายขององค์การเป็นเรื่องรองลงมาจากความต้องการของบุคคล

(3) **บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate)** เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะให้หน่วยงานบรรลุถึงจุดหมายเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการหรือความจำเป็นต่างๆ ของผู้ร่วมงานจะใช้ประกอบการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ผู้ร่วมงานจะต้องทำงานหนัก ไม่มีเวลาสร้างสรรค์ เกิดการไม่ให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน มีอุปสรรคขัดขวางในการทำงานมาก ความสนิทสนมของเพื่อนร่วมงานมีน้อย ผู้ร่วมงานไม่สามารถทำงานได้อย่างมีอิสระ ผู้บริหารพยายามทำงานหนักเพื่อเป็นตัวอย่างและต้องการให้ทุกอย่างสมบูรณ์แบบ อยากรู้ก็ตาม

ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานยังคงมีสูง ดังนั้น บรรยากาศแบบนี้จึงยังคงจัดได้เป็นแบบเปิดมากกว่าแบบปิด

(4) **บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate)** เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความสนิทสนมระหว่างผู้บริหารและผู้ร่วมงาน บรรยากาศแบบนี้เน้นความต้องการและความจำเป็นของบุคคลเป็นสำคัญ ผู้บริหารมักจะไม่วางแผนการทำงานของผู้ร่วมงานมากนัก ซึ่งอาจจะส่งผลทำให้เกิดความขัดแย้งกันเองในกลุ่มผู้ร่วมงาน นอกจากนี้ หน่วยงานมักประสบปัญหาในการทำงานตามเป้าหมาย อย่างไรก็ตาม บรรยากาศแบบนี้มีอุปสรรคในการทำงานน้อย ทุกคนในหน่วยงานแสดงความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน และต่างคนต่างรู้สึกว่าการดำเนินงานของตนนั้นเปรียบเสมือน “ครอบครัวใหญ่ที่แสนสุข”

(5) **บรรยากาศแบบฉันทพอลูก (Paternal Climate)** เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีความพยายามที่จะให้ผู้ร่วมงานได้รับความพึงพอใจ แต่ผู้ร่วมงานกลับมีความรู้สึกที่ถูกบังคับมากกว่าที่จะเกิดแรงจูงใจขึ้นเอง บรรยากาศแบบนี้จึงค่อนข้างเป็นบรรยากาศแบบปิด ผู้ร่วมงานไม่ค่อยให้ความร่วมมือ เนื่องจากผู้บริหารไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ได้ตลอดเวลา ผู้ร่วมงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานมักไม่ตอบสนองความต้องการ นอกจากนี้ ผู้ร่วมงานมักไม่นิยมคบค้าสมาคมภายในกลุ่ม ผู้บริหารจะคอยตรวจสอบและแนะนำผู้ร่วมงานเสมอ เพราะต้องการผลงานที่สูง

(6) **บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate)** เป็นบรรยากาศที่ขาดการให้ความร่วมมือจากผู้ร่วมงานมากที่สุด การดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานไม่ราบรื่นและขาดความก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำมาก ผู้บริหารจะกระตุ้นให้ทำงานหนักมากขึ้นแต่ก็มักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารชอบสร้างผลงานให้แก่ตนเอง และขาดการจูงใจผู้ร่วมงาน อีกทั้งการมอบหมายความรับผิดชอบไม่ค่อยเหมาะสม ผู้ร่วมงานทำงานแบบ “เข้าขามเย็นขาม” เนื่องจากสิ้นหวัง หากบรรยากาศองค์การแบบนี้เกิดขึ้นกับหน่วยงานใด ควรจะต้องมีการแก้ไขโดยด่วน

ลิทวินและสตริงเกอร์ (Litwin and Stringer, 1968, pp.189-190) ได้แบ่งลักษณะของบรรยากาศองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

(1) **บรรยากาศที่เน้นความสำเร็จ (Achievement climate)** เป็นลักษณะบรรยากาศที่เน้นความรับผิดชอบส่วนบุคคลให้การยอมรับ และมีรางวัลสำหรับผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี

(2) **บรรยากาศที่เน้นความสัมพันธ์ (Affiliative-oriented climate)** เป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการรวมกลุ่ม และมีความสัมพันธ์ที่อบอุ่น จริงใจ ให้การสนับสนุน

และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคคลให้อิสระในการทำงานมีโครงสร้างองค์การที่ไม่เข้มงวดหรือบีบบังคับเกินไป และให้การยอมรับว่าบุคคลเป็นสมาชิกของกลุ่ม

(3) **บรรยากาศเน้นอำนาจ (Power-oriented climate)** มีการกำหนดโครงสร้างองค์การในรูปของกฎระเบียบและขั้นตอนในการปฏิบัติงาน บุคคลยอมรับความรับผิดชอบในตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ สถานะในระดับสูงกระตุ้นให้มีการใช้อำนาจหน้าที่ที่เป็นทางการในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง

บราวน์และโมเบิร์ก (Brown and Moberg, 1980, pp.420-421) ได้จัดบรรยากาศองค์การไว้ 4 แบบ คือ

(1) **บรรยากาศที่เน้นการใช้อำนาจ (Power-oriented climate)** มีโครงสร้างทางอำนาจที่เด่นชัด และใช้อำนาจในการตัดสินใจในองค์การ เช่น การเลื่อนขั้นตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบ ลักษณะบุคลากรในองค์การจะต่อสู้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวและแข่งขันกับผู้ร่วมงานในส่วนของความสัมพันธ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเอาใจผู้บังคับบัญชาเพื่อความก้าวหน้าในงาน

(2) **บรรยากาศเน้นการทำงานตามบทบาท (Role-oriented climate)** จะเน้นกฎระเบียบขององค์การและความสมเหตุสมผล การแข่งขันและความขัดแย้งจะอยู่ในกฎระเบียบและวิธีการดำเนินการองค์การลักษณะนี้จะเน้นความมั่นคงเป็นสำคัญ

(3) **บรรยากาศเน้นการทำงาน (Task-oriented climate)** จะเน้นเป้าหมายในการทำงานเป็นสำคัญการใช้อำนาจหน้าที่ส่วนใหญ่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การกฎระเบียบอาจจะไม่สำคัญและไม่จำเป็นต้องมี ถ้าไม่ช่วยให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

(4) **บรรยากาศเน้นความสำคัญของบุคลากร (People-oriented climate)** องค์การแบบนี้เป็นองค์การที่สนองตอบต่อความต้องการของบุคลากร คำนึงถึงความพอใจและคาดหวังว่าสมาชิกจะไม่ทำสิ่งที่ขัดต่อค่านิยมของสมาชิกด้วยกัน

ฮอยและมิสเกล (Hoy and Miskel, 2008, pp.20-201) ได้อธิบายถึงบรรยากาศองค์การไว้ 2 รูปแบบ คือ

(1) **บรรยากาศแบบเปิด (Open Climate)** เป็นบรรยากาศการทำงานร่วมกัน การเคารพเอาใจใส่ในคณะครู และระหว่างครูกับผู้บริหาร ผู้บริหารต้องรับฟังและเปิดใจในการแสดงความคิดเห็นของครู ผู้บริหารต้องมีความจริงใจและให้ความอิสระแก่ครู การปฏิบัติที่ใคร่ครวญอย่างละเอียดถี่ถ้วน และการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับหัวหน้างาน ในขณะที่เดียวกันพฤติกรรมของครูจะรองรับการเปิดใจการปฏิบัติอย่างมีอาชีพซึ่งจะทำให้ครูทราบถึงความสัมพันธ์และมิตรภาพที่เกิดขึ้นในโรงเรียน สรุปลักษณะพฤติกรรมระหว่างผู้บริหารและครูจะต้องเปิดเผย จริงใจ และไม่หลอกลวง

(2) **บรรยากาศแบบปิด (Closed climate)** เป็นบรรยากาศที่เกิดจากการใช้ถ้อยคำรุนแรง ครูมีความตึงเครียดในขณะที่ปฏิบัติงานและครูขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ครูมีภาระงานมากเกินไป แสดงให้เห็นถึงการขาดการให้ความร่วมมือของผู้ร่วมงาน การดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงานไม่ราบรื่นและขาดความเห็นอกเห็นใจกัน ขาดความก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจของผู้ร่วมงานต่ำมาก ทุกคนในหน่วยงานมีความรู้สึกสิ้นหวัง

จากการที่นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงบรรยากาศ พอจะสรุปได้ว่าแบบบรรยากาศองค์การแต่ละแบบมีบทบาทและมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารการศึกษาควรสร้างบรรยากาศองค์การให้เหมาะกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยโครงสร้างบรรยากาศองค์การแบบเปิดหรือแบบมีส่วนร่วมเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีความรู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญในการพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมาย และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในสถานศึกษาของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft, 1963, pp.150-151) ตามลักษณะมิติบรรยากาศองค์การดังที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น ซึ่งแบ่งรูปแบบบรรยากาศองค์การเป็น 6 แบบ คือ บรรยากาศแบบเปิด (Open climate) บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous climate) บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled climate) บรรยากาศแบบสนิทสนม (Familiar climate) บรรยากาศแบบฉันทน์พ่อลูก (Parental climate) และบรรยากาศแบบปิด (Closed climate)

2.1.6 การประเมินบรรยากาศองค์การ

การประเมินบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรจะทำอยู่เสมอเพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น การประเมินบรรยากาศองค์การอาจทำได้หลายวิธี ถ้าหากผู้บริหารต้องการประเมินบรรยากาศองค์การ ก่อนอื่นต้องกำหนดวัตถุประสงค์ เจือใจ และองค์ประกอบที่จะต้องการประเมินและวิเคราะห์ ส่วนการรวบรวมข้อมูลนั้น อาจอาศัยการสัมภาษณ์ การสังเกต การใช้แบบสอบถาม หรือใช้วิธีการและเครื่องมือดังกล่าวผสมกัน แต่ส่วนใหญ่จะนิยมใช้แบบสอบถาม (วาริญา ภูจินาพันธุ์, 2555, น.9) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบประเมินบรรยากาศองค์การของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin and Croft, 1963) คือ แบบประเมินบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา (OCDQ-RE)

2.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.2.1 ความหมายของบุคลิกภาพ

นักจิตวิทยาหลายท่านต่างก็ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้แตกต่างกัน แต่ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นตรงกันว่า “Personality” มีรากศัพท์มาจากภาษาลาตินว่า “Persona” ซึ่งหมายถึง หน้ากากที่นักแสดงละครเวทีในยุคกรีกโบราณสวมเพื่อแสดงให้เห็นลักษณะท่าทางและลักษณะนิสัยของตัวละครนั้นๆ ซึ่งในเริ่มแรกนั้น ความหมายนี้ยังไม่เป็นที่ยอมรับมากนัก จนกระทั่งต่อมา นักจิตวิทยาได้เปลี่ยนมาใช้คำว่า “Personality” เพราะคำนี้สื่อความหมายถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้กว้างขวางมากกว่าการสื่อถึงเพียงแค่การแสดงบทบาทของตัวละคร (Feist and Feist, 2006, p.3)

ความหมายของบุคลิกภาพมีมากมาย และแตกต่างกันไปตามแนวคิดพื้นฐานของนักวิชาการและนักวิจัยแต่ละท่านทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

เฟอิสท์ และเฟอิสท์ (Feist and Feist, 2006, p.4) กล่าวว่า บุคลิกภาพคือรูปแบบของลักษณะนิสัยที่ถาวรของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และเป็นคุณลักษณะที่เป็นหนึ่งเดียว ไม่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น แต่ละบุคคลจึงมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

อัลพอร์ท (Allport quoted in Cloninger, 2006, p.190) กล่าวว่า บุคลิกภาพเป็นมาจากกลไกที่เกิดขึ้นภายในร่างกายของมนุษย์ ซึ่งกลไกนั้นเกิดจากร่างกายได้รับรู้ต่อสิ่งกระตุ้นแล้วสมองจึงสั่งการเพื่อตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น และแสดงออกมาทางพฤติกรรม ซึ่งการแสดงพฤติกรรมนั้นจะมีลักษณะที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล

แคทเทล (Cattell, 1989) กล่าวว่า บุคลิกภาพ คือสิ่งที่จะช่วยทำนายได้ว่าบุคคลจะกระทำอะไรในสถานการณ์ที่กำหนดขึ้น บุคลิกภาพเป็นเรื่องของพฤติกรรมทุกส่วนของแต่ละบุคคล ทั้งพฤติกรรมที่เปิดเผยและพฤติกรรมที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ดังนั้น การศึกษาบุคลิกภาพจะต้องศึกษาพฤติกรรมให้ครบทุกส่วน ไม่ใช่ศึกษาเพียงเรื่องใดเรื่องหนึ่งเท่านั้น

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, น.94) สรุปลักษณะของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพเป็นภาพรวมทุกแง่ทุกมุมของบุคคลนั้นที่สามารถสังเกตและวัดได้ โดยทั่วไปบุคลิกภาพจะมีความคงที่และสม่ำเสมอ เช่น เป็นคนอารมณ์ผ่นผวนง่ายเป็นนิจ บุคลิกภาพจะมีทั้งส่วนที่เห็นได้ง่ายและส่วนที่อยู่ลึก เช่น สภาวะภายในจิตใจของบุคคลนั้นๆ อีกทั้งยังมีส่วนที่เป็นเหมือนๆ กัน (Common) และส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะ (Unique) ไม่เหมือนคนอื่น

ศรีเรือน แก้วกังวาน (2551, น.5-6) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า เป็นลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลในด้านต่างๆ ทั้งส่วนภายนอกและภายใน ซึ่งถูกหล่อหลอมประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคล และสิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรม

และวัตุธรรม แต่ไม่เป็นสิ่งตายตัว เปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาจากการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ไม่สามารถแยกบุคลิกภาพออกเป็นส่วนๆ ได้ เพราะทุกๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและมีผลกระทบต่อกันเป็นลูกโซ่

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บุคลิกภาพ (Personality) คือ สิ่งที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะตัวตนของแต่ละบุคคลอย่างเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล โดยเป็นลักษณะเฉพาะตัวในด้านต่างๆ ทั้งส่วนที่เป็นพฤติกรรมภายในและพฤติกรรมภายนอก ที่แต่ละส่วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน

2.2.2 ทฤษฎีบุคลิกภาพ

ทฤษฎีบุคลิกภาพมีการศึกษาหลายกลุ่ม (สุพานิ สฤษฏ์วานิช, 2552, น.95) ดังนี้

2.2.2.1 ทฤษฎีกลุ่มคุณลักษณะ (Trait Theory) จะมุ่งศึกษาลักษณะนิสัย (Trait) ของบุคคลเป็นสำคัญ เช่น ทฤษฎีของอัลพอร์ต

2.2.2.2 ทฤษฎีกลุ่มจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ทฤษฎีที่มีชื่อเสียงในกลุ่มนี้ คือ ทฤษฎีของซิกมันด์ ฟรอยด์ และทฤษฎีของคาร์ล กุสตาฟ จุง เป็นต้น

2.2.2.3 ทฤษฎีกลุ่มมนุษยนิยม (Humanistic Theory) ทฤษฎีในกลุ่มนี้จะเน้นทฤษฎีของนักมนุษยสัมพันธ์ เช่น ทฤษฎีของมาสโลว์

2.2.2.4 ทฤษฎีกลุ่มประสานนิยม (Integrative Theory) ทฤษฎีในกลุ่มนี้มุ่งศึกษาบุคลิกภาพของบุคคลโดยครอบคลุมทั้งอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิด ทัศนคติ ความคาดหวัง และพฤติกรรมต่างๆ ที่แสดงออก

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบได้ถูกจัดอยู่ในกลุ่มของทฤษฎีคุณลักษณะนิสัย (Trait Theory) คุณลักษณะนิสัย (Traits) เป็นคำศัพท์ที่นำไปใช้ในการอธิบายพฤติกรรมที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล คุณลักษณะนิสัย (Traits) หมายถึง ความโน้มเอียงในการแสดงพฤติกรรมของบุคคล คุณลักษณะทางบุคลิกภาพเป็นแนวคิดหนึ่งในเรื่องลักษณะนิสัย (Disposition) นั่นคือเป็นลักษณะบางอย่างที่มีลักษณะบางอย่างที่มีลักษณะค่อนข้างคงที่ ไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลงในลักษณะเช่นเดียวกับความสูงของบุคคลซึ่งลักษณะค่อนข้างคงที่ แต่ในทางกลับกันก็ยังมีลักษณะบุคลิกภาพบางประการซึ่งเป็นลักษณะที่แฝงอยู่ เปรียบได้กับคุณสมบัติทางกายภาพของวัตถุบางประเภท ซึ่งคุณสมบัติของการละลายน้ำได้ (Solubility) นั่นถือได้ว่าเป็นลักษณะแฝงที่ปรากฏในสถานการณ์อีกอย่างหนึ่ง (Greenberg & Baron, 2000)

ทั้งนี้ ทฤษฎีคุณลักษณะนิสัยนี้ได้รับความนิยมมาก เนื่องจากชี้ให้เห็นว่าบุคลิกภาพสามารถอธิบายเป็นมาตราหรือมิติที่ต่อเนื่องกันได้ แต่คุณลักษณะนี้ไม่สามารถวัดได้โดยตรง จำเป็นต้องอาศัยพฤติกรรมหรือคำตอบจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Test) เพื่อหา

คำตอบว่าบุคคลหนึ่งจะมีองค์ประกอบของลักษณะบุคลิกภาพ (Traits) และลักษณะนิสัย (Disposition) ในด้านใดบ้าง ในช่วง 25-45 ปีที่ผ่านมา จึงได้มีนักจิตวิทยามากมายหลายท่านพยายามศึกษาค้นคว้าในเรื่องนี้กันอย่างกว้างขวาง จนได้ลักษณะบุคลิกภาพ 5 องค์ประกอบ ซึ่งองค์ประกอบทั้งห้าเป็นที่รู้จักกันทั่วไปว่า “Big Five”

2.2.3 ความเป็นมาของแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีพื้นฐานมาจากแนวคิดด้านคำศัพท์และแนวคิดด้านสถิติ แนวคิดด้านคำศัพท์เริ่มในปี 1930 โดยอัลพอร์ตและออดเบิร์ต (Allport and Odbert, 1936) เป็นผู้ริเริ่มในการรวบรวมและกำหนดคำที่เกี่ยวกับบุคลิกภาพหรือพฤติกรรมได้ 17,953 คำ ซึ่งสามารถแบ่งได้ออกเป็น 4 กลุ่ม

คำอธิบายลักษณะนิสัยประมาณ 4,500 คำที่อยู่ในกลุ่มแรกนั้น แคทเทลล์ (Cattell, 1943) ได้นำมาศึกษาต่อ โดยวิเคราะห์คำศัพท์ของบุคลิกภาพ แต่ข้อจำกัดของคอมพิวเตอร์ในเวลานั้น ทำให้เขาทำได้เพียงจัดกลุ่มคำศัพท์ได้เป็น 171 กลุ่ม จนในที่สุดเหลือเพียง 35 กลุ่ม ลักษณะบุคลิกภาพ

ฟิสค์ (Fisk, 1949) ได้ทำการศึกษาสเกลคู่ขนาน 22 คู่ใน 35 กลุ่มลักษณะบุคลิกภาพของแคทเทลล์ พบว่ามีเพียง 5 องค์ประกอบเท่านั้น แต่ฟิสค์ไม่ได้แจกแจงรายละเอียดถึงลักษณะบุคลิกภาพที่เขาได้ค้นพบ

ทูปส์ และคริสตัล (Tupes and Christal, 1961) ได้ทำการศึกษาเลือกคำในกลุ่มคำลักษณะนิสัยของแคทเทลล์มาศึกษาจนพบลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ซึ่งประกอบด้วย การแสดงออก (Surgency) การประนีประนอม (Agreeableness) การพึ่งพา (Dependability) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) และวัฒนธรรม (Culture)

ในเวลาต่อมา นอร์แมน (Norman, 1963) ได้ศึกษางานของทูปส์และคริสตัลซ้ำ และได้มีนักวิจัยอีกหลายคนได้ทำการศึกษาในเรื่องลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และได้ผลที่สอดคล้องกัน เช่น บอทวินและบัส (Botwin and Buss, 1989), โกลด์เบิร์ก (Goldberg, 1981), ดิกแมน (Digman, 1988), คอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1985) เป็นต้น

คอสตาและแมคเคร (Costa and McCrae, 1985) ได้ศึกษาแนวคิดของไอแซนค์ (Eysenck, 1970) และนอร์แมน (Norman, 1963) โดยในช่วงแรกพบว่า มีเพียงบุคลิกภาพสามองค์ประกอบ คือ ความหวั่นไหว (Neuroticism) การเปิดเผย (Extraversion) และการเปิดรับประสบการณ์ (Openness to experience) ต่อมาคอสตาและแมคเคร ได้ทำการศึกษาจนพบบุคลิกภาพอีกสององค์ประกอบ คือ การประนีประนอม (Agreeableness) และการมีจิตสำนึก

(Conscientiousness) จนกลายเป็นบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบในที่สุด ซึ่งเรียกว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หรือเรียกย่อๆ ว่า “OCEAN – PI” หรือ “Big Five Factor”

ลักษณะบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบถูกนำมาศึกษาซ้ำอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับจากนักวิจัยว่าสามารถเป็นเครื่องมือแบ่งหมวดหมู่บุคลิกภาพและมืองค์ประกอบน้อยที่สุดที่ครอบคลุมขอบเขตการพรรณนาบุคลิกภาพ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในหลายด้าน

2.2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบนี้มีพื้นฐานความเชื่อว่าบุคลิกทั้งห้าองค์ประกอบเปรียบเสมือนตะกร้าที่บรรจุกลุ่มของลักษณะนิสัยย่อยๆ ของมนุษย์ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันไว้ด้วยกัน การให้คำจำกัดความถึงองค์ประกอบทั้งห้าด้านเป็นความหมายที่จะอธิบายถึงส่วนประกอบหลักของคุณลักษณะที่บรรจุภายในแต่ละใบ ซึ่งผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบตามแนวคิดของคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1992) ดังต่อไปนี้

2.2.4.1 บุคลิกภาพหวั่นไหวทางอารมณ์ (Neuroticism: N) เป็นลักษณะบุคลิกภาพตรงข้ามกับ บุคลิกภาพแบบมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวสูงมีแนวโน้มที่จะมีความวิตกกังวล (Anxious) อารมณ์แปรปรวน (Temperamental) เวทนาสงสารตนเอง (Self-pitying) คำนึงถึงแต่ตนเอง (Self-conscious) ฉุนเฉียวง่าย (Emotional) และมีแนวโน้มที่จะเกิดความเครียดจนนำไปสู่ความผิดปกติทางจิต (Disorders) ได้ สำหรับบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวต่ำหรือเรียกว่าเป็นผู้มีความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) จะเป็นคนที่สุขุมเยือกเย็น (Calm) พึงพอใจในตนเอง (Self-satisfied) และอารมณ์ไม่ฉุนเฉียวง่าย (Unemotional)

2.2.4.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion: E) เป็นลักษณะบุคลิกภาพที่สนใจสิ่งต่างๆ ทั้งที่อยู่รอบตัวเองและภายในตัวบุคคลอื่น ดังนั้นบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวสูงมีแนวโน้มที่จะเป็นคนมีเสน่ห์ (Affectionate) สนุกสนานร่าเริง (Jovial) ช่างพูด (Talkative) ชอบเข้าสังคม (Joiner) มีอารมณ์ขัน (Fun-loving) และมองโลกในแง่ดี (Optimistic) ในทางตรงข้าม บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวต่ำมักจะเป็นคนเก็บตัว (Reserved) เงียบขรึม (Quiet) รักสันโดษ (Loners) เย็นชา (Passive) และอาจถึงขั้นขาดความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์อย่างรุนแรง (Lacking the ability to express strong emotion)

2.2.4.3 บุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience: O) เป็นลักษณะของบุคคลที่ชอบความหลากหลาย สังเกตได้จากบุคคลประเภทที่จะต้องการให้มีการแสดงความคิดเห็นในกิจกรรมต่างๆ และมีความสุขในการคบค้าสมาคมกับบุคคลหรือสิ่งต่างๆ ที่คุ้นเคย เป็นบุคคลที่มักค้นหาประสบการณ์แปลกใหม่ นั่นคือบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิด

ประสบการณ์สูงจะมีความคิดสร้างสรรค์ (Creative) มีจินตนาการสูง (Imaginative) ใฝ่เรียนรู้ (Curios) และโอ้ออมอารี (Liberal) และมักจะนำเสนอตนเองเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ (Preference) ในทางตรงข้าม บุคคลที่มีบุคลิกภาพไม่เปิดรับสิ่งใหม่ๆ จะเป็นคนที่ยึดติดกับสิ่งเดิมๆ สนับสนุนค่านิยมแบบเก่าๆ (Support tradition value) และยึดถือวิถีชีวิตแบบดั้งเดิม (Preserve a fixed style of living) ยึดติดในขนบธรรมเนียมประเพณี (Typically conventional) ตรงไปตรงมา (Down to earth) และขาดการใฝ่เรียนรู้ (Lacking in curious)

2.2.4.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness: A) เป็นลักษณะของบุคคลที่ใจอ่อน (Soft-hearth) มีความเมตตา (Ruth) ไว้วางใจผู้อื่นง่าย (Trusting) ใจดี (Yielding) ยอมคล้อยตามผู้อื่น (Generous) มีความอดทน (Good natured) ในทางตรงข้าม คนที่มีคะแนนด้านนี้ต่ำมักจะเป็นคนที่ขี้สงสัยในเรื่องทั่วไป (Generally suspicious) ขี้เหนียว (Stingy) ไม่เป็นมิตร (Unfriendly) ขี้โมโห (Irritable) และชอบวิจารณ์ผู้อื่น (Critical)

2.2.4.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness: C) เป็นลักษณะของบุคคลที่มักจะมีความเป็นระเบียบ (Ordered) ควบคุมบังคับ (Controlled) มีระบบระเบียบ (Organized) ทะเยอทะยาน (Ambitious) ต้องการการสัมฤทธิ์ผล (Achievement focused) มีระเบียบวินัยในตนเอง (Self-disciplined) ดังนั้น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงจึงเป็นคนที่ชอบทำงานหนัก (Work hard) มีจิตสำนึกรับผิดชอบ (Conscientious) ตรงต่อเวลา (Punctual) ในทางตรงข้าม บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำจะเป็นคนที่ไม่มีการระเบียบ (Disorganized) ประมาท (Negligent) เกียจคร้าน (Lazy) ไม่มีเป้าหมายในชีวิต (Aimless) ยอมแพ้โดยง่ายเมื่อพบการทำงานที่ยาก (Give up when a project become difficult)

เป็นลักษณะของบุคคลที่มักจะมีความเป็นระเบียบ (Ordered) ควบคุมบังคับ (Controlled) มีระบบระเบียบ (Organized) ทะเยอทะยาน (Ambitious) ต้องการการสัมฤทธิ์ผล (Achievement focused) มีระเบียบวินัยในตนเอง (Self-disciplined) ดังนั้น บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกสูงจึงเป็นคนที่ชอบทำงานหนัก (Work hard) มีจิตสำนึกรับผิดชอบ (Conscientious) ตรงต่อเวลา (Punctual) ในทางตรงข้าม บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกต่ำจะเป็นคนที่ไม่มีการระเบียบ (Disorganized) ประมาท (Negligent) เกียจคร้าน (Lazy) ไม่มีเป้าหมายในชีวิต (Aimless) ยอมแพ้โดยง่ายเมื่อพบการทำงานที่ยาก (Give up when a project become difficult)

ตารางที่ 2.2

แนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ลักษณะของผู้ได้คะแนนสูง	ลักษณะของผู้ได้คะแนนต่ำ
แบบหวั่นไหว	วิตกกังวล อารมณ์แปรปรวน เวทนาสงสารตนเอง ประหม่าง่าย ฉุนเฉียวง่าย อารมณ์อ่อนไหวง่าย	สุขุมเยือกเย็น ปรับอารมณ์ได้ พึงพอใจในตนเอง วางตัวตามสบาย อารมณ์ไม่ฉุนเฉียวง่าย อารมณ์หนักแน่น
แบบแสดงตัว	เป็นคนมีเสน่ห์ ชอบเข้าสังคม ช่างพูด สนุกสนานร่าเริง ชอบทำกิจกรรม อารมณ์ขัน	เก็บตัว เงียบขรึม จริงจัง รักสันโดษ เย็นชา ไร้ความรู้สึก
แบบเปิดรับประสบการณ์	มีจินตนาการสูง คิดสร้างสรรค์ ชอบริเริ่ม ชอบความหลากหลาย ใฝ่เรียนรู้ โอ้อวดอารมณ์	ตรงไปตรงมา ยึดติดธรรมเนียมประเพณี ไม่คิดสร้างสรรค์ ชอบทำตามงานประจำ ไม่ใฝ่เรียนรู้ อนุรักษนิยม
แบบประนีประนอม	ใจอ่อน ไว้วางใจผู้อื่นง่าย ยอมคล้อยตามผู้อื่น นิ่งเฉย ผ่อนปรน มีความอดทน	ไม่มีเมตตา ขี้สงสัย ขี้เหนียว ไม่เป็นมิตร ชอบวิจารณ์ผู้อื่น ขี้โมโห
แบบมีจิตสำนึก	มีจิตสำนึกรับผิดชอบ ทำงานหนัก มีระบบระเบียบ ตรงต่อเวลา ทะเยอทะยาน ยืนหยัด	ประมาท เกียจคร้าน ไม่มีระบบระเบียบ ผัดวันประกันพรุ่ง ไม่มีเป้าหมาย ล้มเลิกความตั้งใจง่าย

2.2.5 การประเมินบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

2.2.5.1 แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของโกลด์เบิร์ก

Goldberg เป็นนักจิตวิทยาบุคลิกภาพคนหนึ่งที่น่าสนใจศึกษาและพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ โดยในระยะแรกได้ทำการทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบโดยนำคำคุณศัพท์ที่อธิบายคุณลักษณะประจำตัวของมนุษย์มาจัดกลุ่มเพื่อบรรยายลักษณะบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบ และนำมาสร้างเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ เรียกว่า Unipolar Adjective Markers ต่อมาโกลด์เบิร์กได้พัฒนาเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพ เรียกว่า New International Personality Item Pool (New IPIP) ฉบับยาวมีข้อคำถามจำนวน 100 ข้อ มีความเชื่อมั่นทุกด้านเท่ากับ .89 และฉบับสั้นจำนวน 50 ข้อ (Goldberg, 1999)

2.2.5.2 แบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์

การสร้างและพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของคอสตาและแมคเคอร์ดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มจากปี ค.ศ. 1978 จากการสร้างแบบทดสอบประเมินบุคลิกภาพ 3 ด้าน ได้แก่ บุคลิกภาพวันไหว บุคลิกภาพเปิดเผย และบุคลิกภาพเปิดประสบการณ์ ต่อมาในปี 1985 ได้เพิ่มบุคลิกภาพอีก 2 ด้าน คือ บุคลิกภาพควบคุมตนเอง และบุคลิกภาพอารมณ์มั่นคง และพัฒนาเป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ที่เรียกว่า NEO-Personality Inventory (NEO-PI) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบประเมินตนเอง จากมาตรวัดระดับต่างๆ 5 ระดับ โดยเริ่มจากเห็นด้วยอย่างยิ่ง มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 181 ข้อ

ต่อมาในปี 1992 คอสตาและแมคเคอร์ได้พัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) โดยเป็นฉบับสั้นที่ปรับปรุงมาจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ NEO-PI โดยพัฒนามาจากการดึงเอาข้อคำถามซึ่งเป็นด้านบวกสูงที่สุดและด้านลบสูงที่สุดจำนวน 12 ข้อ จากแต่ละด้านของแบบทดสอบ NEO-PI ได้ข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ และในปี ค.ศ. 1992 ทั้งสองได้นำแบบทดสอบบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมาปรับปรุงแก้ไขพัฒนาอีกครั้งเป็นแบบทดสอบ The Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) ประกอบด้วยข้อคำถาม 240 ข้อ แปลเป็นภาษาต่างๆ 6 ภาษา ได้แก่ ภาษาเยอรมัน ภาษาโปรตุเกส ภาษาฮิบรู ภาษาจีน ภาษาเกาหลี และภาษาญี่ปุ่น เพื่อนำไปศึกษาว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model) เป็นตัวแทนของโครงสร้างบุคลิกภาพที่เป็นสากล เมื่อนำไปทดสอบกับบุคคลที่อยู่ในวัฒนธรรมต่างๆ กัน ซึ่งผลการทดสอบพบว่าโครงสร้างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model) เหมือนกันในทุกวัฒนธรรม (Schmit and Ryan, 1993; Liebert and Langenbach, 1998)

สำหรับแบบสอบถามของคอสตาและแมคเคอร์ เป็นแบบสอบถามที่มีการสร้างโดยใช้หลักการทางสถิติในการคัดเลือกองค์ประกอบ โดยคอสตาและแมคเคอร์ได้นำแบบสอบถามชุด NEO-

PI-R ไปทดสอบได้ค่า Cronbach's Alpha โดยรวม เท่ากับ .90 ในแต่ละด้าน คือ บุคลิกภาพแบบ ห้วนไหวทางอารมณ์ บุคลิกภาพแบบเปิดเผย บุคลิกภาพแบบเปิดกว้างต่อประสบการณ์ บุคลิกภาพ แบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีสติรู้ผิดชอบ ได้ค่า Cronbach's Alpha แต่ละด้าน ดังนี้ คือ 0.93, 0.90, 0.94, 0.88 และ 0.89 ตามลำดับ แสดงให้เห็นถึงความเที่ยงตรงของเครื่องมือ จาก การศึกษาโดยการนำไปแปลเป็นภาษาต่างๆ หลายภาษา พบว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Five Factor Model) สามารถเป็นตัวแทนของโครงสร้างบุคลิกภาพที่เป็นสากลได้ แม้จะมีข้อคำถามที่เป็น ประโยคที่ยาว แต่ก็สามารถตีความและทำความเข้าใจได้ง่าย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถามนี้ ในการศึกษาวิจัย

2.3 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

2.3.1 ความหมายของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

มีนักวิชาการ นักวิจัย และองค์การภาครัฐได้ให้ความหมายต่อการคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานไว้มากมาย และเป็นการให้คำนิยามที่น่าสนใจ ดังนี้

เดวิด เคดีว (Devid Kadue, 1999, p.34) นิยามความหมายของการคุกคามทาง เพศในสถานที่ทำงานว่า เป็นการแสดงออกพฤติกรรมอย่างไม่เหมาะสมในเรื่องเพศ อันส่งผลกระทบต่อ งานของบุคคลอื่น

แกรี่ โพลเวลล์ (Gary N. Powell, 1993, p.123) ให้ความหมายของการคุกคาม ทางเพศในสถานที่ทำงานว่า เป็นพฤติกรรมทางเพศที่แสดงออกโดยสมาชิกในองค์กรคนใดคนหนึ่ง ซึ่งพฤติกรรมนั้นไม่เป็นที่พึงประสงค์ต่อสมาชิกคนอื่นๆ ในสถานที่ทำงานภายในองค์กร

ซูซาน บาโรว (Susan A. Basow, 1992, p.287) กล่าวว่า การคุกคามทางเพศใน สถานที่ทำงานคือ การเน้นย้ำซ้ำซากในเรื่องที่เกี่ยวกับประเด็นทางเพศที่ไม่เป็นที่ปรารถนา และสร้างความยุ่งยากในการทำงานให้แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง

คณะกรรมการบริหารว่าด้วยโอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกัน (EEOC) (Rebecca, 1980, p.461) นิยามการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานว่า เป็นพฤติกรรมใดๆ ก็ตามที่ไม่พึง ปรารถนาอันเกี่ยวข้องกับเรื่องเพศ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางวาจา หรือท่าทางร่างกาย โดยมีผล ปฏิบัติงานในองค์กรเมื่อพฤติกรรมทางเพศนั้นเป็นการบังคับให้ยอมจำนนไม่วางทางตรงหรือ ทางอ้อม โดยเกี่ยวข้องกับเงื่อนไขการทำงาน ก่อให้เกิดการยอมจำนนหรือปฏิเสธ โดยยกเอาเงื่อนไข การตัดสินใจว่าจ้างมาเครื่องต่อรองลูกจ้าง และมีเจตนาหรือก่อให้เกิดผลกระทบต่อการทำงานของ ลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นในลักษณะข่มขู่ ไม่เป็นมิตร หรือเป็นผลเสียต่อบรรยากาศการทำงานของลูกจ้าง

คณะกรรมการการภาคพื้นยุโรป (European Commission) (Hazel H. James, 1990, p.7) นิยามการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานว่าเป็น พฤติกรรมทางเพศที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งพฤติกรรมนั้นจะแสดงออกโดยทางคำพูดหรือไม่ก็ตาม ที่สร้างผลเสียหายต่อเกียรติภูมิของหญิงหรือชายในสถานที่ทำงาน

ดังนั้น การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Sexual Harassment in Workplace) หมายถึง การกระทำหรือการเรียกร้องใดๆ ทางเพศที่ไม่เป็นที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะกระทำด้วยวาจาหรือทางกาย อันเป็นผลให้เกิดการตักต้อนหรือผู้ทำงานในสถานที่ทำงานเกิดความเสียหาย

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ทฤษฎีที่เป็นที่นิยมใช้กันทั่วไปในการอธิบายพฤติกรรมการคุกคามทางเพศมี 5 ทฤษฎีหลักครอบคลุมถึงทฤษฎีที่สามารถอธิบายการศึกษาในเชิงประจักษ์ได้น้อย ไปจนถึงทฤษฎีที่สามารถสนับสนุนการศึกษาในเชิงประจักษ์ได้มาก (Le et al., 1996, pp.386-389) ได้แก่

ทฤษฎีทางชีววิทยา (Biological Theory)

ทฤษฎีทางชีววิทยามีแนวคิดพื้นฐานเกี่ยวกับความแตกต่างทางกายภาพระหว่างเพศหญิงและเพศชาย เพศชายจะมีความก้าวร้าวมากกว่าเพศหญิง เนื่องจากฮอร์โมนและขนาดร่างกายที่แตกต่างกัน ทฤษฎีนี้จึงมีสมมติฐานว่าเพศชายเป็นผู้คุกคาม และเพศหญิงเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศ ดังนั้น จึงมีการให้เพศชายรู้จักการควบคุมตนเองหรือมีการลงโทษเพศชายเมื่อกระทำการคุกคามทางเพศ ซึ่งทำให้พฤติกรรมคุกคามทางเพศลดลงได้ แต่การควบคุมหรือลงโทษนั้นกลับไม่ได้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในตัวบุคคล เนื่องจากบุคคลนั้นอาจจะมีทัศนคติที่เป็นการคุกคามทางเพศอยู่ ทำให้เพศชายยังคงแสดงความก้าวร้าวออกมา ดังนั้น มาตรการป้องกันที่ดีที่สุดคือการปกป้องและการป้องกันตัวของเพศหญิง

ทฤษฎีพัฒนาการ (Development Theory)

แนวคิดมีสมมติฐานว่า มนุษย์เรียนรู้ที่จะสื่อสารความรู้สึกผ่านการปฏิสัมพันธ์ทางสังคม วัยรุ่นก็ถือเป็นช่วงหนึ่งในพัฒนาการของชีวิตมนุษย์แต่ละคน แต่วัยรุ่นเป็นช่วงที่มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและอารมณ์มาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งอารมณ์ทางเพศ เพราะอยู่ในช่วงการเปลี่ยนแปลงจากวัยเด็กสู่วัยผู้ใหญ่ จึงทำให้วัยรุ่นสับสนจนขาดความสามารถในการสื่อสารทางอารมณ์ทางเพศที่เหมาะสมในแนวทางที่สังคมยอมรับ นำไปสู่พฤติกรรมการคุกคามทั้งที่โดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ซึ่งโดยธรรมชาติของเด็กวัยรุ่นหญิงจะมีทักษะในการสื่อสารทางอารมณ์ที่เหมาะสมมากกว่าเด็กวัยรุ่นชายจึงมีพฤติกรรมการคุกคามน้อยกว่า และเมื่อเด็กวัยรุ่นโตเป็นผู้ใหญ่ พฤติกรรมคุกคามบางอย่างก็จะลดลงโดยอัตโนมัติ ไม่จำเป็นต้องเรียนรู้ว่าพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม ผู้สนับสนุนทฤษฎีได้แนะนำให้มีการทำโครงการต่างๆ ที่ช่วยสร้างความตระหนักในตนเอง ความเห็นอกเห็นใจ

และทักษะในการสื่อสาร การแสดงออกทางอารมณ์ ซึ่งช่วยทำให้วัยรุ่นมีการพัฒนาการสื่อสารทางอารมณ์ที่เหมาะสม และทำให้สามารถแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศได้ (Beauvais, 1986 quoted in Lee et al., 1996, p.386) อย่างไรก็ตาม ได้มีข้อโต้แย้งของทฤษฎีนี้ คือ วัยผู้ใหญ่ยังคงมีการคุกคามทางเพศซึ่งเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน และพบว่าคนที่ได้รับการยอมรับทางสังคมและควรมีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง เช่น สมาชิกวุฒิสภา ผู้พิพากษา มักจะถูกกล่าวหาเกี่ยวกับพฤติกรรมการคุกคาม

ทฤษฎีความผิดปกติทางจิต (Pathology Theory)

แนวคิดนี้กล่าวว่าการคุกคามทางเพศเป็นรูปแบบของพฤติกรรมที่ขัดต่อสังคมอย่างรุนแรง เช่น การใช้อำนาจทางเพศในทางที่ผิด และการใช้ความรุนแรงในครอบครัว ดังนั้น ผู้คุกคามเป็นผู้ที่มีความผิดปกติทางจิตใจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ตัวเองเคยตกเป็นเหยื่อ ทำให้ไม่มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และแสดงพฤติกรรมการคุกคามต่อบุคคลอื่นเหมือนที่ตนเองเคยถูกกระทำ วิธีการรักษา คือ การบำบัดเป็นกลุ่ม (Group Therapy) และการหันเหความรู้สึกผ่านกิจกรรมทางสังคม แต่วิธีนี้ต้องใช้ค่าใช้จ่ายมากและใช้เวลานาน แม้ว่าคนทั่วไปจะเห็นว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศตามทฤษฎีนี้เป็นความผิดปกติ แต่มีผู้โต้แย้งคือ จิตแพทย์และนักวิจัยที่เห็นว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศตามทฤษฎีนี้ไม่ได้มีความรุนแรงมากนัก และไม่ได้เกิดจากความผิดปกติทางจิตใจ

ทฤษฎีการใช้อำนาจในทางที่ผิด (Abuse of power theory)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้มองว่าการคุกคามทางเพศเป็นกลไกที่ผู้ชายสร้างอำนาจเหนือผู้หญิง ประกอบด้วย 3 แนวคิด ดังนี้

แนวคิดแรก กล่าวว่าการคุกคามทางเพศเป็นรูปแบบของการคุกคามโดยการกีดกันบุคคลอื่น (Exclusionary intimidation) โดยที่ผู้ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นอย่างต้ออาจแสดงพฤติกรรมการคุกคามได้เมื่อเงื่อนไขเปลี่ยนแปลงไป เพราะเงื่อนไขที่เปลี่ยนไปนั้นทำให้อภิสิทธิ์ทางสังคมของตนเองถูกกระทบกระเทือน แรงจูงใจของผู้คุกคามคือ การคุกคามผู้ที่ตกเป็นเหยื่อไม่ได้รับอภิสิทธิ์ การใช้อำนาจ “ศาลเตี้ย” (Lynching) ที่เอื้อให้เกิดการคุกคามชาวอเมริกันเชื้อสายแอฟริกันไม่ให้เรียกร้องสิทธิของตนเอง ภายใต้ทฤษฎีนี้การคุกคามทางเพศจะเอื้อให้ผู้หญิงคงอยู่ในสภาพเดิมๆ แนวทางแก้ไขคือ ผู้คุกคามต้องได้รับการส่งเสริมให้ตระหนักถึงสภาพการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป และบทบาททางเพศที่แตกต่างจากอดีต ข้อโต้แย้งทฤษฎีนี้คือ แม้ว่าจะมีการแก้ไขปัญหาคาริกัดกันทางเพศ โดยวิธีการดังกล่าวแล้วก็ตาม แต่ปัญหาการคุกคามทางเพศในโรงเรียนและที่ทำงานไม่ได้ลดลงแต่อย่างใด

แนวคิดที่สอง คือการใช้อำนาจทางองค์การในทางที่ผิด (Abuse of organizational power) เนื่องจากบุคคลในองค์การมีอำนาจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับบทบาท เช่น นายจ้างมีอำนาจเหนือลูกจ้าง ครูใหญ่มีอำนาจเหนือครูในโรงเรียน ครูมีอำนาจเหนือนักเรียน ซึ่งส่วนใหญ่แล้ว เพศชายจะมีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่าเพศหญิง (Kanter, 1977 quoted in Lee et al., 1996,

p.387) ทฤษฎีนี้แนะนำให้ผู้มีอำนาจตระหนักถึงการใช้อำนาจที่ถูกต้องของตนเอง และแสดงความรับผิดชอบต่อผลของการใช้อำนาจนั้นด้วย โดยจะต้องแยกเรื่องส่วนตัวออกจากบทบาทในงานด้วย

แนวคิดที่สาม คือทฤษฎีการใช้อำนาจทางสังคมในทางที่ผิด (Abuse of societal power) การที่เพศชายมีอิทธิพลในสังคมเหนือกว่าเพศหญิงเอื้อให้เกิดการใช้อำนาจในทางที่ผิด โดยในสังคมที่เพศชายเป็นใหญ่เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดการคุกคามทางเพศ ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นถึงกรณีที่คนใช้ผู้ชายคุกคามทางเพศหมอผู้หญิง นักเรียนชายคุกคามทางเพศครูผู้หญิง และนักเรียนชายผิวสีคุกคามทางเพศนักเรียนหญิงผิวขาว ซึ่งเป็นตัวอย่างที่แสดงให้เห็นลำดับขั้นทางเพศในความสัมพันธ์ทางเพศ ซึ่งมีผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับผู้หญิงในปัจจุบันที่สนับสนุนทฤษฎีนี้ และเห็นว่าการปฏิรูปสังคมในระยะสั้นไม่สามารถแก้ปัญหาได้

ทฤษฎีวิวัฒนาการ (Cultural theories)

แนวคิดพื้นฐานของทฤษฎีนี้คือ การเน้นวัฒนธรรมที่แวดล้อมเหตุการณ์การคุกคามทางเพศมากกว่าที่ตัวบุคคลหรือสังคม โดยสามารถแบ่งได้เป็น 4 แนวคิดย่อย

แนวคิดแรก คือแนวคิดวิวัฒนาการตามแนวคิดของฟรอยด์ (Freudian cultural approach) การคุกคามทางเพศที่ยังปรากฏเปรียบเสมือนความล้มเหลวทางวัฒนธรรมในการควบคุมพลังด้านลบในตัวบุคคล ซึ่งการควบคุมพลังด้านลบนี้เป็นเป้าหมายของสังคม ดังนั้น การคุกคามทางเพศจึงแสดงให้เห็นว่าเกิดปัญหาขึ้นในสังคม และทำลายความเป็นระเบียบในสังคม ทฤษฎีนี้อธิบายว่าทำไมบุคคลต่างๆ ในสังคมต้องการควบคุมเรื่องเพศของวัยรุ่นและกิจกรรมที่แสดงความก้าวร้าว ผู้สนับสนุนทฤษฎีนี้แสดงให้เห็นถึงการคิดค้นธรรมเนียม จารีตประเพณี และพิธีกรรมใหม่ๆ เพื่อช่วยให้เพศชายและเพศหญิงควบคุมแรงขับด้านลบของตนเอง

แนวคิดที่สอง คือแนวคิดทางโครงสร้าง (Structure approach) โดยเน้นที่บรรทัดฐานของโรงเรียนในการให้ความสนใจเรื่องเพศและความรุนแรง นักคิดของแนวคิดทางวิวัฒนาการได้สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างซึ่งจะส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคล ผู้สนับสนุนแนวคิดนี้ให้ความสนใจต่อโครงการที่เปิดเผยและเป็นทางการ เช่น กฎระเบียบของโรงเรียน โครงสร้างของโรงเรียน วิธีการในการยื่นเรื่องร้องเรียนที่สามารถดำเนินการได้จริง ท่าทีในการจัดการต่อข้อร้องเรียนอย่างแท้จริง ความอดทนต่อขั้นตอนการดำเนินงาน เป็นต้น (Larson, 1983; Linn, 1991; Myers, 1987/1992 quoted in Lee et al., 1996, p.388) ส่วนผู้ไม่เห็นด้วยกับแนวคิดนี้ เห็นว่าการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างเป็นการตอบโต้อย่างผิวเผินและไร้ประสิทธิภาพ เพราะพฤติกรรมของบุคคลภายใต้โครงสร้างนั้นมีรูปแบบที่ซับซ้อนทางคุณค่าและความเชื่อ

แนวคิดที่สาม คือแนวคิดเชิงวิพากษ์ (A Critical theory approach) แนวคิดนี้มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับแนวคิดการใช้อำนาจทางสังคมในทางที่ผิด แต่ต่างกันตรงที่แนวคิดนี้เน้น

ที่วัฒนธรรมโรงเรียนหรือสถานศึกษา ทั้งสองแนวคิดแรกที่กล่าวมาข้างต้น (แนวคิดทางวัฒนธรรมตามแนวคิดของพรอยด์และแนวคิดทางโครงสร้าง) ระบุว่า การคุกคามทางเพศเป็นการใช้ความรุนแรงและความก้าวร้าวที่ถูกทำให้ถูกต้องตามกฎหมาย และแฝงอยู่ในกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในโรงเรียน ดังนั้น สิ่งที่ดีที่สุดที่โรงเรียนดำเนินการได้คือ การสร้างสภาพแวดล้อมที่มีมนุษยธรรม ซึ่งเป็นสภาพแวดล้อมที่เปิดให้มีการอภิปรายประเด็นการกดขี่อย่างเปิดกว้าง โดยทำให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายของโรงเรียนมากขึ้น และทำให้การตัดสินใจสอดคล้องกับการดำรงชีวิตของครู ซึ่งการเปิดเผยเรื่องการคุกคามทางเพศเป็นขั้นตอนแรกที่มีความสำคัญ อย่างไรก็ตาม มีผู้วิจารณ์แนวคิดนี้ว่า ประเด็นต่างๆ ที่ถูกปิดบังของโรงเรียนไม่มีความเป็นไปได้ที่จะมีการเปลี่ยนแปลง

แนวคิดที่สี่ คือ แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรม (Ethical View) ซึ่งเน้นแนวความคิดที่โรงเรียนได้รับจนเป็นสิ่งผูกมัดทางศีลธรรมหรือจริยธรรมเป็นเวลานาน และสิ่งนี้ก็ไปผูกมัดผู้ที่อยู่ในโรงเรียน โดยมีการศึกษาวิจัยที่พิสูจน์ถึงความสำคัญของค่านิยมร่วมในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งทำหน้าที่เหมือนกับองค์การสาธารณะทางชุมชน ในการเชื่อมโยงครูและผู้ที่อยู่ในโรงเรียนภายใต้ข้อผูกมัดทางศีลธรรม โดยรูปแบบนี้ทำได้ง่ายในโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและไม่เป็นรูปแบบของระบบราชการ

ผู้สนับสนุนแนวคิดทางวัฒนธรรมจะเห็นว่า การคุกคามทางเพศเป็นสัญญาณแสดงความล้มเหลวขององค์การที่มีอยู่ในการทำให้สมาชิกในองค์การมีจริยธรรมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การแก้ไขภายในแนวคิดนี้คือ การให้ความสนใจต่อพันธกิจทางจริยธรรมขององค์การ และการเชื่อมโยงกับสมาชิกโดยการมุ่งความสนใจอย่างชัดเจนต่อประเด็นของพฤติกรรมทางศีลธรรมและจริยธรรมในโรงเรียน

2.3.3 รูปแบบการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

จากการทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศที่กล่าวข้างต้นแล้ว ทำให้เกิดแนวคิดเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่ชัดเจนมากขึ้น และมีความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบของการคุกคามทางเพศซึ่งมีความเชื่อมโยงกับนิยามที่ได้กล่าวมา ซึ่งศาลของรัฐบาลกลางแห่งสหรัฐอเมริกาได้แบ่งการคุกคามทางเพศออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

2.3.3.1 การคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน (Quid Pro Quo) การคุกคามทางเพศในประเภทนี้ใช้เงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจ้างงานที่มีผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงานของบุคคล ซึ่งผู้คุกคามจะแสดงพฤติกรรมโดยใช้เงื่อนไขในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ให้รางวัลในการทำงานเป็นเครื่องตอบแทนกับการมีความสัมพันธ์ทางเพศ

การคุกคามประเภทนี้จะเห็นได้ว่าเป็นการคุกคามทางเพศที่ชัดเจน ง่ายในการตีความหมาย นอกจากนั้น การคุกคามทางเพศในประเภทนี้ แสดงให้เห็นว่าผู้คุกคามมีอำนาจในการกำหนดชะตากรรมของเหยื่อที่ทำงานอยู่ในองค์กร (Irene H. Frieze, 1978)

2.3.3.2 การคุกคามทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน (Hostile Work Environment) ในประเภทที่สองนี้ เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งมีลักษณะน่ารังเกียจ มีการข่มขู่ หรือล่วงเกินทางเพศ ซึ่งพฤติกรรมนั้นได้สร้างปัญหาในการทำงานแก่พนักงานหรือลูกจ้าง เช่น การตีตบตีในสถานที่ทำงาน การเล่าเรื่องตลกกลามก การมองแบบทะโลม เป็นต้น การคุกคามทางเพศประเภทนี้ยากแก่การตีความเพราะไม่สามารถระบุชี้ชัดลงไปว่าตั้งใจคุกคามหรือไม่ ดังนั้น หากมีการสอบสวนหรือร้องเรียนพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในประเภทที่สองนี้จึงมักยุ่งยากและมีข้อโต้แย้ง ตลอดจนการพิสูจน์ได้ยากกว่าการคุกคามทางเพศประเภทแรก

การคุกคามในลักษณะนี้อาจเกิดโดยตั้งใจหรือไม่ตั้งใจก็ได้ และผู้กระทำการคุกคามก็ไม่จำเป็นต้องมีอำนาจในการควบคุมผู้ถูกระงับเสมอไป ในหลายครั้งการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานอาจมาจากเพื่อนร่วมงาน (Peer Harassment) หรือมาจากผู้ใต้บังคับบัญชา (Contra Harassment) หรือแม้กระทั่งบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อกานก็สามารถเป็นผู้คุกคามทางเพศได้เช่นกัน และจากการศึกษาของเคย์ ดีอัคร์ (Kay Deaux, 1995) ยังพบประเด็นที่น่าสนใจด้วยว่า การคุกคามทางเพศในประเภทสร้างสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในการทำงานนั้น อีกนัยหนึ่งเป็นเครื่องมือในการกีดกันทางเพศอีกด้วย (Sex Discrimination)

จากประเภทของการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานทั้ง 2 ประเภทข้างต้น จะเห็นได้ว่าสามารถใช้อธิบายลักษณะการเกิดพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะการคุกคามทางเพศในที่ทำงานประเภทแรกง่ายกว่าประเภทที่สองในแง่ของการตีความพฤติกรรม นอกจากนั้น การคุกคามทางเพศในประเภทที่สองนี้ ผู้ถูกคุกคามมักไม่ตีความว่าเป็นการคุกคามทางเพศ

2.3.4 พฤติกรรมการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ในส่วนนี้ เป็นการสำรวจพฤติกรรมการคุกคามทางที่แสดงออกในที่ทำงานเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการศึกษาในลำดับต่อไป ตามที่ได้แบ่งประเภทของการคุกคามทางเพศออกเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทมีข้อแลกเปลี่ยนหรือหุ้ไปไ้มา (Quid Pro Quo) และประเภทการสร้างสิ่งแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน (Hostile Work Environment) แล้วนั้น อรพินทร์ สโพโชคชัย (2542) ได้แบ่งพฤติกรรมเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

2.3.4.1 การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย (Physical Harassment) เช่น

- การแตะเนื้อต้องตัว รวมทั้งการจับเสื้อผ้า
- การกอดจูบ หอมแก้ม หรือการตีกัน สะโปก
- การยืน เดิน ต้อนเข้ามุม หรือนั่งใกล้ชิดเกินความจำเป็น โดยใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสผู้อื่นอย่างจงใจ

2.3.4.2 การคุกคามทางเพศทางวาจา (Verbal Harassment) เช่น

- การวิจารณ์เกี่ยวกับเรือนร่างการแต่งตัวที่สื่อในทางลามก
- การเล่าเรื่องตลกลามก
- การพูดหรือถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานให้เป็นเรื่องเพศหรือเรื่องลามก
- การกระจายข่าวลือหรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
- การตามตื้อตามจีบบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งๆ ที่รู้ว่าเขาไม่สนใจ
- การกล่าวถึงกลุ่มหญิงหรือชายในทางลามก

2.3.4.3 การคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทาง (Nonverbal Harassment) เช่น

- การจ้องมองอย่างกรุ่มกริม
- การแสดงสีหน้าอย่างเจ้าชู้
- การแสดงท่าทางหรือเคลื่อนไหวที่สื่อเจตนาที่จะล่วงเกินทางเพศ
- การติดภาพโป๊หรือสิ่งของ อุปกรณ์ที่ลามก
- การส่งจดหมาย ข้อความ ภาพ การ์ด หรือคำกลอนที่เน้นในเรื่องเพศ
- การมองเรือนร่างอย่างสำรวจตรวจตรา

2.3.5 ผลกระทบของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

การคุกคามทางเพศในที่ทำงานก่อให้เกิดความสูญเสียแก่ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศในหลายๆ ด้านโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านเศรษฐกิจ ซึ่งนอกจากจะเกิดกับผู้ถูกระทำโดยตรงแล้ว ยังก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กร หรือหน่วยงานที่ผู้ถูกคุกคามทางเพศทำงานอยู่ ตลอดจนสังคมโดยรวมหรือรัฐอีกด้วย

องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office: ILO) ได้รวบรวมงานวิจัยของประเทศต่างๆ เพื่อสรุปถึงผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่เกิดขึ้นไว้ดังนี้

ผลกระทบทางสุขภาพ

(1) อาการเจ็บป่วยทางกาย ได้แก่ เกิดความเครียดและความเจ็บซ้ำ ทำให้เกิดอาการคลื่นไส้ อาเจียน ปวดหัว กลัว เบื่ออาหาร โกรธ อ่อนเพลีย และวิตกกังวล

(2) ผลกระทบทางอารมณ์ ได้แก่ ได้รับความอับอาย มีความเครียดทำให้เกิดความรู้สึกถูกเหยียดหยาม มีความกังวล ความโกรธ การขาดอำนาจ และอาจก่อให้เกิดอาการซึมเศร้า เมื่อเกิดการยินยอมต่อความต้องการทางเพศที่ไม่พึงปรารถนาทำให้เกิดความรู้สึกสูญเสียคุณค่าและความภาคภูมิใจในตนเอง และสูญเสียความมั่นใจในความสามารถของตน

ผลกระทบต่องาน

(1) การทำงานมีประสิทธิภาพลดลงและผลิตผลลดลง มีการขาดงาน สูญเสียโอกาสและหมดความก้าวหน้าในการทำงาน

(2) ผลกระทบต่อธุรกิจ ได้แก่ เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม และความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ผลผลิตตกต่ำลง เนื่องจากการขาดงานบ่อยขึ้น อีกทั้งเกิดการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ ความสามารถ ภาพพจน์องค์กรตกต่ำ หากปล่อยให้การคุกคามทางเพศเกิดขึ้นเรื่อยๆ องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าชดเชยและค่าปรับ ถ้าผู้เสียหายชนะคดี

ผลกระทบต่อสังคม ได้แก่ การเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความเสมอภาคระหว่างชายและหญิง อีกทั้งเป็นการสร้างความรุนแรงทางเพศ มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพของภาคธุรกิจ ความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน ดังนั้นจึงเป็นการขัดขวาง การสร้างผลผลิต การพัฒนาสังคมและภาพพจน์ของประเทศ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลและการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (อายุ อายุงาน ตำแหน่ง วิทยฐานะ และสถานภาพสมรส)

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมา พบว่าการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคลกับการรับรู้พฤติกรรมการคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั้นมีค่อนข้างน้อย โดยพบงานวิจัยของ วิมนาธรรมปริษา (2533) ซึ่งเป็นผู้สำรวจเบื้องต้น (Preliminary Research) ที่ศึกษาเรื่องการคุกคามทางเพศ ผลการวิจัยดังกล่าวพบว่า ในบรรดาตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลทั้งหมด ปรากฏว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอาชีพ มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ เพศชายจะมองว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในรูปแบบต่างๆ ไม่สู้จะร้ายแรงหรือยังความเสียหายต่อผู้ถูกกระทำเท่าไรนัก คนวัยรุ่นหนุ่มสาวจะมองว่าพฤติกรรมการคุกคามทาง

เพศในรูปแบบต่างๆ ไม่สู้จะร้ายแรงหรือยังความเสียหายต่อผู้ถูกกระทำเท่าไรนัก ซึ่งแตกต่างไปจากคนสูงวัยกว่า ระดับการศึกษายิ่งสูงมากขึ้นเพียงใดก็ยิ่งมีการรับรู้สูงขึ้นเท่านั้น และอาชีพक्रमมองเห็นปัญหาการคุกคามทางเพศมากกว่าคนในอาชีพอื่น แม้ว่าจะมีหลักฐานในการวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลกับพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในที่ทำงานที่รับรู้ขึ้นค่อนข้างน้อย แต่อย่างไรก็ตามผลงานวิจัยดังกล่าว ก็แสดงให้เห็นว่ามีความเกี่ยวข้องกัน เพื่อเป็นการยืนยันความเกี่ยวข้องดังกล่าว จึงมีความสนใจในการศึกษาและเป็นที่มาของการตั้งสมมติฐานการวิจัย คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 วิทยฐานะที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

2.4.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

จากการค้นคว้า พบงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องบรรยากาศองค์การและการคุกคามทางเพศน้อยมาก แต่ก็พบงานวิจัยของต่างประเทศเรื่องหนึ่งที่พบว่าบรรยากาศองค์การน่าจะมี ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน คือการศึกษาของไฟร์สโตนและฮาร์ริส (Firestone and Harris, 1997) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในองค์การที่ปลอดภัยโดยเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นมิตรนั้นสามารถลดการเกิดการคุกคามทางเพศได้ ซึ่งสอดคล้องกับวิจิตรา อยู่เป็นแก้ว (2550) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยในการถูกคุกคามทางเพศของบุคลากรทางการแพทย์เช่นกัน โดยจากการศึกษาดังกล่าวพบว่าปัจจัยในโรงพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ได้แก่ ระบบโครงสร้างองค์การแบบสายการบังคับบัญชาแบบหลายชั้นและวัฒนธรรมแบบผู้ชายที่มีลักษณะความเป็นชายเข้มข้นซึ่งส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและบรรยากาศองค์การที่อาจเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศใน

ที่ทำงานได้ ดังนั้น จึงอาจอนุมานได้ว่าบรรยากาศองค์การและการคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กัน เพื่อยืนยันความเกี่ยวข้องดังกล่าว จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานของงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

2.4.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

จากการค้นคว้างานวิจัย พบงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานน้อยมาก แต่ก็พบในการศึกษาของครอว์และคณะ (Crow and others, 1995) และเมอร์นาร์ดและคณะ (Menard and others, 2010) ที่เสนอว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีอิทธิพลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารยา เชียงของและคณะ (2555) ที่พบว่าปัจจัยเสี่ยงต่อการถูกรังแกทางร่างกาย คือ บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของพยาบาลในสถานประกอบการ จากหลักฐานทางการวิจัยเกี่ยวกับการรับรู้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อยืนยันความเกี่ยวข้องดังกล่าว จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานของงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

2.4.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

จากการค้นคว้างานวิจัยที่ผ่านมา ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานมากนัก แต่จากความหมายของ

บรรยากาศองค์การที่เซอร์ริงตัน (Cherrington, 1994) ได้ให้ความเห็นไว้ว่าเป็นคุณลักษณะหรือความเชื่อที่บางแยกองค์การหนึ่งออกจากอีกองค์การหนึ่ง คล้ายกับคำว่า “บุคลิกภาพ” (Personality) บรรยากาศองค์การจึงอาจหมายถึงบุคลิกภาพขององค์การ ซึ่งเป็นคุณลักษณะคงที่ของแต่ละองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมนั้น จึงอาจอนุมานได้ว่าบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ อาจจะมีความสัมพันธ์กัน ดังนั้น เพื่อเป็นการยืนยันความเกี่ยวข้องจึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 4	บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
สมมติฐานที่ 4.1	บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหัวนโหว
สมมติฐานที่ 4.2	บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว
สมมติฐานที่ 4.3	บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์
สมมติฐานที่ 4.4	บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม
สมมติฐานที่ 4.5	บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

2.4.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

จากการศึกษางานวิจัยต่างๆ ข้างต้น หากบรรยากาศองค์การหรือบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานตามสมมติฐานดังที่กล่าวมาแล้ว จึงอาจอนุมานได้ว่าบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบสามารถทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ ดังนั้น เพื่อเป็นการยืนยันความเกี่ยวข้องนี้จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานในงานวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.4 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.1.1 ประชากร

ประชากรของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 918 คน ซึ่งแบ่งตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก 275 คน โรงเรียนขนาดกลาง 373 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 270 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2557)

ตารางที่ 3.1

จำนวนข้าราชการครูสตรีแยกตามขนาดโรงเรียน

อำเภอ	จำนวนครู (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	275
โรงเรียนขนาดกลาง	373
โรงเรียนขนาดใหญ่	270
รวม	918

3.1.2 ตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp.580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ดังนี้

สูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp.580-581)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดย n = ขนาดตัวอย่างในการวิจัย
 N = ขนาดประชากรในการวิจัย
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ในการวิจัยครั้งนี้

จากสูตรการคำนวณตัวอย่างข้างต้น สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{918}{1 + 918(0.05)^2} = 278.60$$

เมื่อแทนค่าตามสูตรดังกล่าว จะได้ขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 278.60 หรือ 279 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และเพื่อเป็นการป้องกันการผิดที่แบบสอบถามสูญหายหรือตัวอย่างขอลอนตัวจากการวิจัยผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างอีก

ประมาณร้อยละ 20 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงใช้ตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 335 คน และเพื่อให้การเก็บข้อมูลมีการกระจายในอัตราส่วนที่เหมาะสมระหว่างพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ส่วนกลางและพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภูมิภาคจึงได้แยกตัวอย่าง ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน $275 \times \frac{335}{918} = 100$ คน
2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน $373 \times \frac{335}{918} = 136$ คน
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน $270 \times \frac{335}{918} = 99$ คน

ตารางที่ 3.2

จำนวนตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	จำนวนประชากร (คน)	ร้อยละ (ประมาณการ)	จำนวนตัวอย่าง (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	275	29.96	100
โรงเรียนขนาดกลาง	373	40.63	136
โรงเรียนขนาดใหญ่	270	29.41	99
รวม	918	100	335

3.2 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพหัวหน้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

3.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน วิทยฐานะ และสถานภาพสมรส

3.2.2 บรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963) โดยศึกษาพฤติกรรมของคณะครูกับผู้บริหารโรงเรียน

โดยแยกออกเป็นพฤติกรรมของคณะครู 4 มิติ คือ

มิติที่ 1 ขาดความสามัคคี

มิติที่ 2 อุปสรรค

มิติที่ 3 ขวัญ

มิติที่ 4 มิตรสัมพันธ์

พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ คือ

มิติที่ 5 ห่างเหิน

มิติที่ 6 มุ่งผลงาน

มิติที่ 7 เป็นแบบอย่าง

มิติที่ 8 กรุณาปราณี

จากพฤติกรรมทั้ง 8 มิติ นำมาจัดเป็นรูปแบบบรรยากาศองค์การได้ 6 รูปแบบ คือ

3.2.2.1 บรรยากาศแบบเปิด (Opened Climate)

3.2.2.2 บรรยากาศแบบอิสระ (Autonomous Climate)

3.2.2.3 บรรยากาศแบบควบคุม (Controlled Climate)

3.2.2.4 บรรยากาศแบบเป็นกันเอง (Familiar Climate)

3.2.2.5 บรรยากาศแบบฉันทน์พ่อลูก (Paternal Climate)

3.2.2.6 บรรยากาศแบบปิด (Closed Climate)

3.2.3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality) ศึกษาตามแนวคิด

ของคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1992) ซึ่งประกอบด้วย

3.2.3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism)

3.2.3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion)

3.2.3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience)

3.2.3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)

3.2.3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

3.2.4 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Perceived of Sexual Harassment in Workplace) ศึกษาตามแนวคิดของเดวิด เคดิว (David Kadue, 1999, p.34) ซึ่งแบ่งเป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

3.2.4.1 การแลกเปลี่ยนชนักัน (Quid pro Quo Sexual Harassment)

3.2.4.2 การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตร (Hostile Environment Sexual Harassment)

ตารางที่ 3.3

ระดับการวัดของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	ระดับการวัด
ปัจจัยส่วนบุคคล	
- อายุ	อันดับ (Ordinal Scale)
- อายุงาน	อันดับ (Ordinal Scale)
- ตำแหน่งงาน	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
- วิทยฐานะ	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
- สถานภาพสมรส	นามบัญญัติ (Nominal Scale)
บรรยากาศองค์การ	อันดับ (Interval Scale)*
บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	อันดับ (Interval Scale)*
การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	อันดับ (Interval Scale)*

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน วิทยฐานะ และสถานภาพสมรส ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบตรวจรายการ (Check List) โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □ ตามความเป็นจริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ การวิจัยในครั้งนี้ปรับปรุงและพัฒนาแบบสอบถามวัดบรรยากาศองค์การ (Organization Climate Description Questionnaire: OCDQ) ตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ Halpin & Croft, 1963(33) โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามในงานวิจัยของวริญา ภูัจฉินาพันธุ์ (2555, น.48-51) ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 64 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 58 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 6 ได้แก่ ข้อ 2, 15, 16, 40, 41 และ 42 โดยประกอบด้วยข้อคำถามใน 8 มิติ ดังนี้

วัดพฤติกรรมของครู 4 มิติ มีข้อคำถาม 33 ข้อ คือ

มิติที่ 1	ขาดความสามัคคี	จำนวน 10	ข้อ
มิติที่ 2	อุปสรรคขัดขวาง	จำนวน 6	ข้อ
มิติที่ 3	ขวัญ	จำนวน 10	ข้อ
มิติที่ 4	มิตรสัมพันธ์	จำนวน 7	ข้อ

วัดพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ มีข้อคำถาม 31 ข้อ คือ

มิติที่ 5	ความห่างเหิน	จำนวน 9	ข้อ
มิติที่ 6	มุ่งผลงาน	จำนวน 7	ข้อ
มิติที่ 7	เป็นแบบอย่างที่ดี	จำนวน 9	ข้อ
มิติที่ 8	กรุณาปราณี	จำนวน 6	ข้อ

จากพฤติกรรมของคณะครู 4 มิติ และพฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ทำการวิเคราะห์และจัดเป็นแบบของบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ 6 ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด
2. บรรยากาศแบบอิสระ
3. บรรยากาศแบบควบคุม
4. บรรยากาศแบบสนิทสนม
5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ
6. บรรยากาศแบบปิด

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งคะแนนออกเป็น 4 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบสามารถแปลงค่าคะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบได้ ดังตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4

มาตราประเมินค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 2

รูปแบบคำตอบ	คะแนนของข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนของข้อคำถามเชิงลบ
พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย	1	4
พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว	2	3
พฤติกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างมาก	3	2
พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด	4	1

การแปลความหมายของผลคะแนน

การแปลความหมายของผลคะแนนในส่วนที่ 2 โดยใช้คะแนนเฉลี่ยแต่ละด้าน และโดยรวมของบรรยากาศองค์การที่ได้ตัดแปลงเกณฑ์การแปลความค่าเฉลี่ยของบุญชม ศรีสะอาด (2543) ดังตารางที่ 3.5

ตารางที่ 3.5

มาตรแปลผลช่วงคะแนนเฉลี่ยของบรรยากาศองค์การ

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	คะแนน
3.51-4.00	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด
2.51-3.50	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
1.51-2.50	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
1.00-1.50	พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย

เมื่อได้คะแนนดังกล่าวมาแล้วรวมคะแนนของแต่ละคนแยกมิติครบ 8 มิติ แล้วหาค่าเฉลี่ยของแต่ละมิติ เอาผลรวมมาหารด้วยจำนวนประชากร จะได้คะแนนเฉลี่ยแต่ละมิติ แล้วแปลงมิติต่างๆ ให้เป็นคะแนนที่ปกติ (Normalized T-Score) จากคะแนนดิบบรรยากาศองค์การ 8 มิติ ของโรงเรียนในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

กำหนดพฤติกรรมครูและพฤติกรรมผู้บริหารจากเกณฑ์ของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963) ดังแสดงในตาราง 3.6

ตารางที่ 3.6

มาตรแปลผลแบ่งระดับพฤติกรรมครูและผู้บริหารโรงเรียน

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับของคะแนน
น้อยกว่า 48	เป็นมิติที่มีคะแนนมาตรฐานต่ำ
48-55	เป็นมิติที่มีคะแนนมาตรฐานปานกลาง
มากกว่า 55	เป็นมิติที่มีคะแนนมาตรฐานสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การวิจัยในครั้งนี้

ปรับปรุงและพัฒนาแบบวัด NEO – FFI ของคอสตาและแมคเคร (Costa & McCrae, 1992) แบบสอบถามนี้ผู้วิจัยได้นำมาจากแบบวัดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบซึ่งจอร์จันต์ ไชยงาม (2548) ได้แปลข้อคำถามเป็นภาษาไทย โดยข้อคำถามมีจำนวนทั้งหมด 60 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามทางบวก จำนวน 34 ข้อ และข้อคำถามทางลบ จำนวน 26 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1, 4, 7, 10, 18, 21, 24, 25, 26, 28, 29, 31, 32, 34, 38, 39, 41, 42, 44, 45, 47, 48, 51, 54, 57 และ 59 โดยประกอบด้วยข้อคำถามใน 5 องค์ประกอบ ดังนี้

- | | | |
|----------------------------|----------|-----|
| 1. บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว | จำนวน 12 | ข้อ |
| 2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว | จำนวน 12 | ข้อ |
| 3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง | จำนวน 12 | ข้อ |
| 4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม | จำนวน 12 | ข้อ |
| 5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก | จำนวน 12 | ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การวิจัย

ในครั้งนี้ปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของเดวิด เคดีว (David Kadue, 1999, p. 34) ผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถามมีจำนวนทั้งหมด 22 ข้อ ดังนี้

1. การคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน จำนวน 10 ข้อ
2. การคุกคามทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน จำนวน 12 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามในส่วนที่ 3 - 4 เป็นแบบสอบถามที่ใช้มาตรวัดการประเมินค่าแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert's Scale) ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความรู้สึกของผู้ตอบสามารถแปลงค่าคะแนนข้อคำถามเชิงบวก และเชิงลบได้ ดังตารางที่ 3.7

ตารางที่ 3.7

มาตรประเมินค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 3-4

รูปแบบคำตอบ	คะแนนของข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนของข้อคำถามเชิงลบ
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	5
ไม่เห็นด้วย	2	4
ไม่แน่ใจ	3	3

ตารางที่ 3.7 (ต่อ)

มาตรฐานประเมินค่าของแบบสอบถามส่วนที่ 3-4

รูปแบบคำตอบ	คะแนนของข้อคำถามเชิงบวก	คะแนนของข้อคำถามเชิงลบ
เห็นด้วย	4	2
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	1

การแปลความหมายของผลคะแนน

การแปลความหมายของผลคะแนนในส่วนที่ 3 - 4 พิจารณาจากค่าเฉลี่ยของข้อมูลแต่ละตัวแปรเป็นเกณฑ์ และใช้วิธีการหาอันตรภาคชั้น (รัตนา ศิริพานิช, 2535, น.9) ดังนี้

การหาความกว้างชั้นเพื่อกำหนดระดับคะแนน

การหาค่าความกว้างของคะแนนแต่ละชั้น ใช้สูตรการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{อันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\
 &= \frac{5-1}{3} \\
 &= 1.33
 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ข้างต้นสามารถแบ่งระดับคะแนนของแบบสอบถามที่ 3-4 เพื่อนำมาวิเคราะห์ผลได้ ดังตารางที่ 3.8

ตารางที่ 3.8

ระดับคะแนนของแบบสอบถามตอนที่ 3-4 เพื่อนำมาวิเคราะห์ผล

ช่วงคะแนนเฉลี่ย	ระดับของคะแนน
3.67-5.00	ระดับสูง
2.34-3.66	ระดับปานกลาง
1.00-2.33	ระดับต่ำ

3.4 การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

3.4.1 ศึกษาทฤษฎี แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่จะศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถามให้มีประสิทธิภาพ

3.4.2 พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม ให้มีเนื้อหาสอดคล้อง และมีความเหมาะสมกับ กลุ่มตัวอย่าง และสถานการณ์ในปัจจุบัน โดยในการวิจัยนี้แบ่งข้อคำถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

3.4.2.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบไปด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับอายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน วิชยฐานะ และสถานภาพสมรส

3.4.2.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ปรับปรุง และพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963) โดยปรับปรุงจากแบบสอบถามในงานวิจัยของจริญา ภูจินาพันธ์ (2555) จำนวน 64 ข้อ ซึ่งแบ่งออกเป็นพฤติกรรมครู 4 มิติ ได้แก่ ขาดความสามัคคี (10 ข้อ) อุปสรรค (6 ข้อ) ขวัญ (10 ข้อ) มิตรสัมพันธ์ (7 ข้อ) และพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียน 4 มิติ ได้แก่ ห่างเหิน (9 ข้อ) มุ่งผลงาน (7 ข้อ) เป็นแบบอย่าง (9 ข้อ) และกรุณาปราณี (6 ข้อ)

3.4.2.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ ปรับปรุง และพัฒนาข้อคำถามตามแนวคิดของคอสตาและแมคครี (Costa & McCrae, 1992) โดยปรับปรุงข้อคำถามจากงานวิจัยของจิรนนต์ ไชยงาม (2548) จำนวน 60 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบหัวนโหว (12 ข้อ) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (12 ข้อ) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง (12 ข้อ) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (12 ข้อ) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (12 ข้อ)

3.4.2.4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริการลูกค้าทางเพศในที่ทำงาน

ปรับปรุงและพัฒนาข้อคำถาม โดยอ้างอิงตามแนวคิดของเดวิด เคดีว (David Kadue, 1999, p. 34) จำนวน 22 ข้อ แบ่งเป็นการคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน (10 ข้อ) และการคุกคามทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน (12 ข้อ)

3.4.3 นำแบบสอบถามไปหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Ratio: CVR) ตามวิธีการของ ลอร์ชี (Lawshe, 1975, pp. 583-575) ด้วยการให้นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ จำนวน 10 คน ข้าราชการครูจำนวน 10 คน รวมทั้งหมดเป็น 20 คน เป็นผู้ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

จากนั้นจึงนำค่าที่ได้จากการคำนวณไปเปรียบเทียบกับตารางค่าอัตราส่วนความเที่ยงตรงตามเนื้อหาต่ำสุดที่ยอมรับได้ ซึ่งข้อคำถามที่มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาต่ำกว่า 0.49 ตามตารางของลอร์ชี จะถูกตัดออก คงเหลือข้อคำถาม ดังนี้

3.4.3.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ไม่มีข้อที่ถูกตัดออก

คงเหลือข้อคำถามจำนวน 64 ข้อ

3.4.3.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ไม่มีข้อที่ถูกตัดออก

คงเหลือข้อคำถามจำนวน 60 ข้อ

3.4.3.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ไม่มีข้อ

คำถามที่ถูกตัดออกคงเหลือข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ

3.4.4 นำแบบสอบถามที่ได้จากการวัดค่าความตรงเชิงเนื้อหาไปทดลองใช้ (Try out) มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มทดลองที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 60 คน จากนั้นจึงนำผลที่ได้โดยการวัดค่าความคงที่ภายใน (Internal Consistency) ด้วยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach, 1951, pp.297-334) ได้ผลจากการวิเคราะห์ ดังนี้

3.4.4.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ มีค่าความเชื่อมั่น

แบบสอบถามโดยรวม .842 ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 มิติ ได้แก่

พฤติกรรมของครู 4 มิติ มีข้อคำถาม 33 ข้อ คือ

มิติที่ 1 ขาดความสามัคคี มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .883

มิติที่ 2 อุปสรรคขัดขวาง มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .836

มิติที่ 3 ขวัญ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .912

มิติที่ 4 มิตรสัมพันธ์ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .788

พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ มีข้อคำถาม 31 ข้อ คือ

มิติที่ 5 ความห่างเหิน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .482

มิติที่ 6 มุ่งผลงาน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .856

มิติที่ 7 เป็นแบบอย่างที่ดี มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .916

มิติที่ 8 กรุณาปราณี มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .865

3.4.4.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยรวม .856 แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ได้แก่

(1) บุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .763

(2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .760

(3) บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .864

(4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .813

(5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .872

3.4.4.3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามโดยรวม .985 แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ ได้แก่

(1) การคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .972

(2) การคุกคามทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามรายด้าน .977

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ติดต่อขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง โดยนำหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูลซึ่งได้รับการรับรองจากโครงการปริญญาโทจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พร้อมแนบเค้าโครงการวิจัย และแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยส่งไปยังฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง

3.5.2 เมื่อได้รับอนุญาตโดยมีหนังสือตอบรับ หรือการติดต่อกลับมาจะดำเนินการจัดทำเอกสารให้ข้อมูลสำคัญของงานวิจัย พร้อมอีเมล และหมายเลขโทรศัพท์ของผู้วิจัย ส่งให้ผู้เข้าร่วมวิจัยเพื่อให้ผู้เข้าร่วมวิจัยสามารถสอบถามรายละเอียดการวิจัยได้จนเกิดความพอใจและตัดสินใจที่จะเข้าร่วม/ไม่เข้าร่วมการวิจัย จากนั้นจึงส่งเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย (Information

Sheet) หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form) พร้อมทั้งแบบสอบถาม แล้วส่งให้กับผู้เข้าร่วมวิจัยตอบแบบสอบถาม

3.5.3 ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลประมาณ 4 สัปดาห์ จากนั้นจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการส่งคืน

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามคืนเรียบร้อยแล้ว ทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูล จากนั้นคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ข้อมูลสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Package for the Social Sciences: SPSS) โดยมีกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

(1) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

(2) วิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ร่วมด้วยค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนใช้วิธีการดังนี้

(1) วิเคราะห์แบบบรรยากาศองค์การในโรงเรียน โดยนำค่าคะแนนที่ได้มาหาคะแนนรวม คะแนนเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของทั้ง 8 มิติ

(2) หาค่าคะแนนที่ (Normalized T-Score) จากคะแนนดิบทั้ง 8 มิติ

(3) หาพฤติกรรมของครูและพฤติกรรมของผู้บริหารตามเกณฑ์ของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963)

(4) หาบรรยากาศองค์การ 6 แบบ ตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963)

ตารางที่ 3.9

เกณฑ์แบบบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของฮาลปินและครอฟท์ (Halpin & Croft, 1963)

มิติบรรยากาศ องค์การ	เปิด	อิสระ	ควบคุม	สนิทสนม	ฉันท พ้อลูก	ปิด
ขาดความสามัคคี	43	40	38	60	65	62
อุปสรรค	43	41	57	42	46	53
ขวัญ	63	55	54	50	45	38
มิตรสัมพันธ์	50	62	40	58	46	54
ห่างเหิน	42	61	55	44	38	55
มุ่งผลงาน	43	39	63	37	55	54
เป็นแบบอย่าง	61	53	51	52	51	41
กรุณาปรานี	55	50	45	59	55	44

ตัวอย่างการคำนวณหาคะแนนบ่งชี้บรรยากาศในโรงเรียน (Similarity Scores)

บรรยากาศแบบเปิด 43 43 63 50 42 43 61 55

ค่าคะแนนที่ 62 49 53 59 53 46 48 46

ผลต่างระหว่างค่าคะแนนที่ (Normalized T-Score)

$$19 + 6 + 10 + 9 + 11 + 3 + 13 + 9 = 80$$

คำนวณหาผลบวกของผลต่างระหว่างค่าคะแนนที่ (Normalized T-Score)

คะแนนที่ (T-Scores) ของฮาลปิน (Halpin) จนครบทุกบรรยากาศ ผลรวมที่มีค่าน้อยที่สุดจะเป็นค่า
คะแนนบ่งชี้แบบบรรยากาศองค์การ

ส่วนที่ 2-4 การทดสอบสมมติฐานการวิจัยด้วยสถิติอ้างอิง (Inductive Statistics) ประกอบด้วย

(1) การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับ
สมมติฐานที่ 1.1, 1.2, 1.4 และ 1.5

(2) การทดสอบค่าสถิติที่ (t-test) สำหรับสมมติฐานที่ 1.3

(3) การวิเคราะห์เพื่อทำการทดสอบสมมติฐาน โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบรายคู่ระหว่างตัวแปร บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ในกรณีที่มีความสัมพันธ์เป็นเส้นตรง หากไม่ใช่เส้นตรงจะใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบลำดับที่ของสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient) สำหรับสมมติฐานที่ 2-4

(4) การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) สำหรับสมมติฐานที่ 5 เพื่อทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยบรรยากาศองค์การ และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบเป็นตัวแปรอิสระ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการสร้างสมการถดถอย และใช้วิธี Stepwise ในการคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการถดถอย

3.7 สมมติฐานการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

จากการศึกษาแนวคิด เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย และเลือกใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 3.10

ตารางที่ 3.10

สมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่ต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.2 อายุงานที่ต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.3 ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	t-test

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 1.4 วิทยฐานะที่ต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	One-way ANOVA
สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้องค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบห้วนไห้มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient
สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ สมมติฐานที่ 4.1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบห้วนไห้ สมมติฐานที่ 4.2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว สมมติฐานที่ 4.3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ สมมติฐานที่ 4.4 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม สมมติฐานที่ 4.5 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

ตารางที่ 3.10 (ต่อ)

สมมติฐานการวิจัย และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัย	สถิติที่ใช้
สมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้	Stepwise Multiple Regression Analysis



บทที่ 4 ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย โดยการนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

4.3 การทดสอบสมมติฐาน

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง

4.1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตัวอย่าง ได้แก่ อายุ อายุงาน ตำแหน่ง วิทยฐานะ และสถานภาพ

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
20-30 ปี	35	10.5
31-40 ปี	70	21.0
41-50 ปี	58	17.4
มากกว่า 50 ปี	171	51.2
รวม	334	100
2. อายุงาน		
1-10 ปี	88	26.3
11-20 ปี	44	13.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคลของตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
2. อายุงาน		
21-30 ปี	77	23.1
มากกว่า 30 ปี	125	37.4
รวม	334	100
3. ตำแหน่งงาน		
ครูผู้ช่วย	24	7.2
ครู	310	92.8
รวม	334	100
4. วิทยฐานะ		
ไม่มีวิทยฐานะ	86	25.7
ครู ค.ศ. 2 (ครูชำนาญการ)	59	17.7
ครู ค.ศ. 3 (ครูชำนาญการพิเศษ) ขึ้นไป	189	56.6
รวม	334	100
5. สถานภาพ		
โสด	91	27.2
สมรส	212	63.5
หย่า/หม้าย	31	9.3
รวม	334	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า

อายุ: ตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมามีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 17.4 และมีอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5

อายุงาน: ตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 รองลงมามีอายุงานอยู่ระหว่าง 1-10 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 รองลงมามีอายุงานอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2

ตำแหน่งงาน: ตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นครู จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 92.8 รองลงมาเป็นครูผู้ช่วย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2

วิทยฐานะ: ตัวอย่างส่วนใหญ่มีวิทยฐานะเป็นครู ค.ศ. 3 (ครูชำนาญการพิเศษ) จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 รองลงมายังไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 รองลงมาเป็นครู ค.ศ. 2 (ครูชำนาญการ) จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และเป็นครู ค.ศ. 4 (ครูเชี่ยวชาญ) เพียง 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.3 ผู้วิจัยจึงจัดกลุ่มใหม่ คือ ครู ค.ศ. 3 (ครูชำนาญการพิเศษ) ขึ้นไป จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมายังไม่มีวิทยฐานะ จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และครู ค.ศ. 2 (ครูชำนาญการ) จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7

สถานภาพ: ตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5 รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 และมีสถานภาพหย่า/หม้าย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และระดับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

4.2.1 รูปแบบบรรยากาศองค์การ

ตารางที่ 4.2

พฤติกรรมที่เกิดขึ้นของครูและผู้บริหารโรงเรียนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง (n = 334)

พฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	คะแนนมาตรฐาน (T)	พฤติกรรมที่เกิดขึ้น	มาตรฐานคะแนน
พฤติกรรมครู					
1. ขาดความสามัคคี	1.88	0.72	50.05	เป็นครั้งคราว	ปานกลาง
2. อุปสรรค	2.25	0.58	50.01	เป็นครั้งคราว	ปานกลาง
3. ขวัญ	3.09	0.54	49.97	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง
4. มิตรสัมพันธ์	2.95	0.55	49.98	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง
พฤติกรรมผู้บริหาร					
5. ห่างเหิน	2.41	0.46	50.01	เป็นครั้งคราว	ปานกลาง
6. มุ่งผลงาน	2.94	0.58	49.99	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง
7. เป็นแบบอย่าง	3.04	0.55	49.96	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง
8. กรุณาปรานี	2.95	0.61	49.92	ค่อนข้างมาก	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างมากของครูคือมิติขวัญและมิติมิตรสัมพันธ์และมีคะแนนมาตรฐานปานกลาง ส่วนพฤติกรรมของครูในมิติขาดความสามัคคีและมิติอุปสรรคเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวและมีคะแนนมาตรฐานปานกลาง ด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียน มิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง และมิติกรุณาปรานีเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างมากและมีคะแนนมาตรฐานปานกลาง ส่วนมิติห่างเหินเป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราวและมีมาตรฐานปานกลาง

ตารางที่ 4.3

แบบบรรยากาศองค์การของโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง ($n = 334$)

มิติบรรยากาศ	T	ความแตกต่างจากมิติของแบบบรรยากาศองค์การ					
		เปิด	อิสระ	ควบคุม	สนิทสนม	ฉันท พ้อลูก	ปิด
มิติขาดความสามัคคี	50.05	7.05	10.05	12.05	9.95	14.95	11.95
มิติอุปสรรค	50.01	7.01	9.01	6.99	8.01	4.01	2.99
มิติขวัญ	49.97	13.03	5.03	4.03	0.03	4.97	11.97
มิติมิตรสัมพันธ์	49.98	0.02	12.02	9.98	8.02	3.98	4.02
มิติห่างเหิน	50.01	8.01	10.99	4.99	6.01	12.01	4.99
มิติมุ่งผลงาน	49.99	6.99	10.99	13.01	12.99	5.01	4.01
มิติเป็นแบบอย่าง	49.96	11.04	3.04	1.04	2.04	1.04	8.96
มิติกรุณาปรานี	49.92	5.08	0.08	4.92	9.08	5.08	5.92
รวม		58.23	61.21	57.01	56.13	51.05	54.81

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลรวมของผลต่างคะแนนมาตรฐานในพฤติกรรม 8 มิติ กับเกณฑ์แบบบรรยากาศองค์การ ผลรวมที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 51.05 เมื่อเปรียบเทียบกับผลรวมของบรรยากาศองค์การแบบอื่นๆ จึงสามารถพิจารณาได้ว่าโรงเรียนในพื้นที่เขตการศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่งมีบรรยากาศองค์การแบบฉันทพ้อลูก

4.2.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

ตารางที่ 4.4

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ($n = 334$)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ
1. บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	2.47	.66	ระดับปานกลาง
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	2.91	.56	ระดับปานกลาง
3. บุคลิกภาพแบบเปิดกว้าง	2.91	.52	ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (n = 334)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับของบุคลิกภาพ
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	3.63	.64	ระดับปานกลาง
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	3.64	.61	ระดับปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการครูสตรีมีบุคลิกภาพทุกแบบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน ดังนี้ บุคลิกภาพแบบห้วนไห้วมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดกว้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

4.2.3 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตารางที่ 4.5

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (n = 334)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับของการรับรู้การคุกคามทางเพศ ในที่ทำงาน
การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	2.07	1.05	ระดับต่ำ
1. การแลกเปลี่ยนกัน	2.12	1.10	ระดับต่ำ
2. การสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตร	2.01	1.11	ระดับต่ำ

จากตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน พบว่า ข้าราชการครูสตรีมีระดับของการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับต่ำ โดยการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานโดยรวมนี้อาจมีค่าเฉลี่ย 2.0 และการรับรู้การคุกคามทางเพศด้านการแลกเปลี่ยนกัน และด้านการสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตร มีค่าเฉลี่ย 2.12 และ 2.01 ตามลำดับ

4.3 การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistic)

ในการทดสอบสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เพื่อยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐานแสดงได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.6

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานจำแนกตามอายุ

ตัวแปร	อายุ 20-30ปี (n = 35)		อายุ 31-40 ปี (n = 70)		อายุ 41-50 ปี (n = 58)		อายุ 51 ปีขึ้นไป (n = 171)		F	p- value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
การรับรู้การคุกคาม ทางเพศในที่ทำงาน	1.97	1.09	1.99	1.07	2.38	1.16	2.05	1.09	1.716	.164

จากตารางที่ 4.6 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานข้าราชการครูสตรีที่มีอายุแตกต่างกัน ได้แก่ ข้าราชการครูสตรีที่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป พบว่าการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ .164 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1 และสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการครูสตรีที่มีอายุแตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.7

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปร	อายุงาน 1-10ปี (n = 88)		อายุงาน 11-20 ปี (n = 44)		อายุงาน 21-30 ปี (n = 77)		อายุ 31 ปีขึ้นไป (n = 125)		F	p- value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
การรับรู้การคุกคาม ทางเพศในที่ทำงาน	1.97	1.13	1.95	1.04	2.25	1.14	2.12	1.08	1.147	.330

จากตารางที่ 4.7 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานของข้าราชการครูสตรีที่มีอายุงานแตกต่างกัน ได้แก่ ข้าราชการครูสตรีที่มีอายุงานกว่า 1-10 ปี, อายุงานระหว่าง 11-20 ปี, อายุงานระหว่าง 21-30 ปี และอายุงาน 31 ปี ขึ้นไป พบว่า การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานของข้าราชการครูสตรีมีค่า p-value เท่ากับ .330 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 1.2 ดังนั้นสรุปได้ว่าข้าราชการครูสตรีที่มีอายุงานไม่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศ
ในที่ทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.8

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าสถิติที่ของการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จำแนก
ตามตำแหน่งงาน

ตัวแปร	ครูผู้ช่วย (n = 24)		ครู (n = 310)		t	p-value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
การรับรู้การคุกคามทาง เพศในที่ทำงาน	1.85	1.01	2.11	1.11	-.101	.282

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการทดสอบค่าสถิติที่ของการรับรู้การคุกคามทางเพศใน
ที่ทำงานระหว่างข้าราชการครูสตรีในตำแหน่งครูผู้ช่วย และครู พบว่า การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่
ทำงานมีค่า p-value เท่ากับ .282 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.3
และสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการครูสตรีที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่
ทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 วิทยฐานะที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.9

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จำแนกตามวิทยฐานะ

ตัวแปร	ไม่มี วิทยฐานะ (n = 86)		ครู ค.ศ. 2 (ครู ชำนาญการ) (n = 59)		ครู ค.ศ. 3 (ครู ชำนาญการพิเศษ) (n = 189)		F	p-value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
การรับรู้การคุกคาม ทางเพศในที่ทำงาน	1.99	1.07	1.87	1.09	2.20	1.16	2.478	.085

จากตารางที่ 4.9 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานของข้าราชการครูสตรีที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน ได้แก่ ข้าราชการครูสตรีที่ไม่มีวิทยฐานะ, ครู ค.ศ. 2 (ครูชำนาญการ), ครู ค.ศ. 3 (ครูชำนาญการพิเศษ) พบว่า การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ .085 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.4 และสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการครูสตรีที่มีวิทยฐานะแตกต่างกัน มีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่ต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.10

การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของค่าเฉลี่ยการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปร	โสด (n = 91)		สมรส (n = 212)		หย่า/หม้าย (n = 31)		F	p-value
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD		
การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	2.03	1.18	2.08	1.09	2.32	0.94	.839	.433

จากตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานของข้าราชการครูสตรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ได้แก่ ข้าราชการครูสตรีที่โสด, สมรส และหย่า/หม้าย พบว่า การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีค่า p-value เท่ากับ .433 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 1.5 และสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการครูสตรีที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตารางที่ 4.11

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	
บรรยากาศองค์การ	.243	.000**

**p<.05

จากตารางที่ 4.11 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้การคุกคามทางเพศของข้าราชการครูสตรี พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .243 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานในระดับน้อย (Cohen, 1988)

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตารางที่ 4.12

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้วนไหวและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	
บุคลิกภาพแบบห้วนไหว	.183	.001**

**p<.05

จากตารางที่ 4.12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบห้วนไหวและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .183 และมีค่า p-value เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.1 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบห้วนไหวสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย (Cohen, 1988)

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การ
 คุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตารางที่ 4.13

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	
บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	.007	.893

จากตารางที่ 4.13 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบแสดงตัวและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -.007 และมีค่า p-value เท่ากับ .893 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 3.2 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัวไม่สัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับ
 การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตารางที่ 4.14

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และการรับรู้การคุกคามทาง
 เพศในที่ทำงาน

บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	
บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	.011	.847

จากตารางที่ 4.14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ .011 และมีค่า p-value เท่ากับ .847 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 3.3 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่สัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตารางที่ 4.15

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	
บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	-.258	.000**

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบประนีประนอมและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -.258 และมีค่า p-value เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ .05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.4 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานในระดับน้อย

สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตารางที่ 4.16

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

บุคลิกภาพห้วงค์ประกอบ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	
บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	-.121	.027**

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.16 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกและการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

เท่ากับ $-.121$ และมีค่า p -value เท่ากับ $.027$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ $.05$ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3.5

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว บุคลิกภาพแบบประนีประนอม และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ $.183$, $.258$, และ $-.121$ ตามลำดับ และมีค่า p -value เท่ากับ $.001$, $.000$, และ $.027$ ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

สมมติฐานที่ 4.1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว

ตารางที่ 4.17

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบหวั่นไหว

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	
บรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูก	.150	.006**

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.17 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูกและบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ $.150$ และมีค่า p -value เท่ากับ $.006$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ $.05$ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.1

สมมติฐานที่ 4.2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

ตารางที่ 4.18

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบแสดงตัว

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	บุคลิกภาพแบบแสดงตัว	
บรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูก	$-.002$.971

จากตารางที่ 4.18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูกและบุคลิกภาพแบบแสดงตัว พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ -0.002 และมีค่า p -value เท่ากับ $.971$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ $.05$ จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 4.2 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูกไม่สัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว

สมมติฐานที่ 4.3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

ตารางที่ 4.19

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบเปิดรับประสบการณ์

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	
บรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูก	.070	.199

จากตารางที่ 4.19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูกและบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน เท่ากับ $.070$ และมีค่า p -value เท่ากับ $.199$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ $.05$ จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 4.3 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูกไม่สัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์

สมมติฐานที่ 4.4 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

ตารางที่ 4.20

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบประนีประนอม

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	บุคลิกภาพแบบประนีประนอม	
บรรยากาศองค์การแบบฉันท์พอลูก	$-.227$	$.000^{**}$

** $p < .05$

จากตารางที่ 4.20 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบฉันทโฟลุกและบุคลิกภาพแบบประนีประนอม พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ -0.227 และมีค่า p -value เท่ากับ $.000$ ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ $.05$ จึงยอมรับสมมติฐานที่ 4.4 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การแบบฉันทโฟลุกมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม

สมมติฐานที่ 4.5 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

ตารางที่ 4.21

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแบบมีจิตสำนึก

บรรยากาศองค์การ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน	p-value
	บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	
บรรยากาศองค์การแบบฉันทโฟลุก	.003	.960

จากตารางที่ 4.21 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การแบบฉันทโฟลุกและบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันเท่ากับ $.003$ และมีค่า p -value เท่ากับ $.960$ ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ $.05$ จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ 4.5 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า บรรยากาศองค์การแบบฉันทโฟลุกไม่สัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก

สมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้

ตารางที่ 4.22

ตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

Model	R	R ²	Adjust R ²	S.E.
1	.339	.115	.107	1.04440

ตารางที่ 4.23

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (Regression Coefficient) ของสมการทำนายที่ดีที่สุด

Model	Unstandardized Coefficients		standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	1.974	.529		3.731	.000
บุคลิกภาพแบบ ประนีประนอม	-.334	.094	-.193	-3.560	.000
บรรยากาศองค์การ	.274	.081	.182	3.402	.001
บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว	.193	.089	.115	2.157	.032

จากตารางที่ 4.22 และ 4.23 แสดงตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายการการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ด้วยวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ดีที่สุดคือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ และบุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว ตามลำดับ โดยรวมพยากรณ์ได้ร้อยละ 11.5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน = 1.974 + (-0.334) (บุคลิกภาพแบบประนีประนอม) + 0.274 (บรรยากาศองค์การ) + 0.193 (บุคลิกภาพแบบหัวนั้ไหว)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องประกอบ องค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวินิจฉัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง
3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง โดยมีบรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้องประกอบเป็นตัวแปรอิสระ

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง จำนวน 918 คน การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยคำนวณขนาดตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1970, pp.580-581) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 เมื่อแทนค่าตามสูตรดังกล่าว จะได้ขนาดตัวอย่างที่ยอมรับได้เท่ากับ 278.60 หรือ 279 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) และเพื่อเป็นการป้องกันกรณีที่เป็นแบบสอบถามสูญหายหรือตัวอย่างขาดจากการวิจัยผู้วิจัยจึงได้เพิ่มขนาดตัวอย่างอีกประมาณร้อยละ 10 ของจำนวนตัวอย่างทั้งหมด ดังนั้น ในการวิจัยนี้จึงใช้ตัวอย่างเป็นจำนวนทั้งสิ้น 307 คน โดยเมื่อได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและเพียงพอแล้ว จึงจะยุติการเก็บรวบรวมข้อมูล ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่ตอบครบถ้วนสมบูรณ์ และสามารถนำมาวิเคราะห์ผลได้ จำนวนทั้งสิ้น 334 ฉบับ

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำมาประมวลผล โดยสถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอน

(Stepwise Multiple regression analysis) ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีอายุงานส่วนใหญ่มากกว่า 30 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 37.4 ส่วนใหญ่มีมีตำแหน่งเป็นครู จำนวน 310 คน คิดเป็นร้อยละ 92.8 มีวิทยฐานะเป็น ครู ค.ศ. 3 (ครูชำนาญการพิเศษ) ขึ้นไป จำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 และมีสถานภาพสมรส จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 63.5

5.1.2 ผลรวมของผลต่างคะแนนมาตรฐานในพฤติกรรม 8 มิติ กับเกณฑ์แบบบรรยากาศองค์การ ผลรวมที่มีค่าน้อยที่สุดคือ 51.05 เมื่อเปรียบเทียบกับผลรวมของบรรยากาศองค์การแบบอื่นๆ จึงสามารถพิจารณาได้ว่าโรงเรียนในพื้นที่เขตการศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่งมีบรรยากาศองค์การแบบฉันทน์พ้อลูก

5.1.3 ข้าราชการครูสตรีมีบุคลิกภาพทุกแบบอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมในแต่ละด้าน ดังนี้ บุคลิกภาพแบบหัวนโหนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.47 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวและแบบเปิดกว้างมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64

5.1.4 ข้าราชการครูสตรีมีระดับของการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับต่ำ โดยการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 2.0 และการรับรู้การคุกคามทางเพศด้านการแลกเปลี่ยนกัน และด้านการสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตร มีค่าเฉลี่ย 2.12 และ 2.01 ตามลำดับ

ตารางที่ 5.1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	
สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (F = 1.716, p > .05)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 1.2 อายุงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (F = 1.147, p > .05)
สมมติฐานที่ 1.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (F = -.101, p > .05)
สมมติฐานที่ 1.4 วิทยฐานะที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (F = 2.478, p > .05)
สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน (F = .839, p > .05)
สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน (r = .243, p < .05)
สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	
สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบหวั่นไหวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน (r = .183, p < .05)
สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน (r = .007, p > .05)
สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน (r = .011, p > .01)
สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน (r = -.258, p < .01)
สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน (r = -.121, p > .01)
สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ	
สมมติฐานที่ 4.1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว	ยอมรับสมมติฐาน (r = .150, p < .05)

ตารางที่ 5.1 (ต่อ)

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
สมมติฐานที่ 4.2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว	ปฏิเสธสมมติฐาน ($r = -.002, p > .05$)
สมมติฐานที่ 4.3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์	ปฏิเสธสมมติฐาน ($r = .070, p > .05$)
สมมติฐานที่ 4.4 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม	ยอมรับสมมติฐาน ($r = -.227, p < .05$)
สมมติฐานที่ 4.5 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก	ปฏิเสธสมมติฐาน ($r = .003, p > .05$)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตหนึ่ง” สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

5.2.1 บรรยากาศองค์การ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตหนึ่งมีรูปแบบบรรยากาศองค์การแบบฉันท์พ่อลูก (The Paternal Climate) โดยได้คะแนนมาตรฐานของพฤติกรรมครูอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะครูแต่ละคนมีภาระงานค่อนข้างมากที่ต้องรับผิดชอบ มีโอกาสพูดคุยกันส่วนตัวบ้างแต่ก็ยังไม่มากพอจะที่คะแนนในมิติมิตรสัมพันธ์สูงขึ้น ทำให้ส่งผลกระทบต่อถึงมิติขวัญและกำลังใจด้วย ส่วนในด้านพฤติกรรมของผู้บริหารก็ได้คะแนนมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีต้องมีการกิจดำเนินนโยบายและการประชาสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น แม้จะพยายามหาโอกาสใกล้ชิดกับครูในโรงเรียน แต่ก็ยังไม่เพียงพอ อีกทั้งยังมุ่งเน้นผลงาน ซึ่งจำเป็นต้องมอบหมายงาน แต่บางครั้งอาจไม่ได้ติดตามผลงานด้วยตนเอง จึงทำให้คะแนนพฤติกรรมผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน

5.2.2 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของข้าราชการครูสตรีของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่งทุกองค์ประกอบอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.47-3.64 เมื่อพิจารณาบุคลิกภาพแต่ละองค์ประกอบพบว่า บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ 3.64 และบุคลิกภาพแบบห้วนไหว มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ 2.47 สามารถกล่าวได้ว่า ลักษณะงานของครูเป็นงานที่ต้องมีจรรยาบรรณวิชาชีพสูง ต้องมีความประพฤติตนที่เป็นแบบอย่างให้กับลูกศิษย์ และเป็นวิชาชีพที่คนในสังคมให้การเคารพ ยกย่อง และให้เกียรติ ดังนั้น ผู้ที่ประกอบวิชาชีพจึงควรบุคลิกภาพด้านมีจิตสำนึกที่สูงเพื่อให้สามารถประพฤติตนได้อย่างเหมาะสมและเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม อีกทั้งยังต้องเป็นผู้ให้ความรู้และคำปรึกษาแก่ลูกศิษย์และบุคคลอื่น ครูจึงต้องมีผู้ที่มีวุฒิภาวะที่เป็นผู้ใหญ่ มีเหตุผล ไม่ใช้อารมณ์ หรือห้วนไหวง่าย ส่วนบุคลิกภาพด้านอื่นๆ คือแบบแสดงตัว แบบเปิดกว้าง และแบบประนีประนอม อาจกล่าวได้ว่า ครูเป็นอาชีพที่ต้องติดต่อสื่อสารกับบุคคลที่หลากหลายวัย ทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้ปกครองที่เป็นวัยผู้ใหญ่ และเด็กนักเรียนที่เป็นวัยเด็กถึงวัยรุ่น ทำให้ครูต้องเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย เปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น อีกทั้งยังต้องมีความประนีประนอม ทั้งในการทำงาน การสอน และการให้คำปรึกษา ทั้งผู้ปกครองและนักเรียนด้วย

5.2.3 การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ผลการศึกษาระดับการรับรู้การคุกคามทางเพศอยู่ในระดับต่ำ โดยการคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน (Quid Pro Quo) มีค่าเฉลี่ยคือ 2.12 และการสร้างสภาพการทำงานที่ไม่เป็นมิตร มีค่าเฉลี่ย คือ 2.01 อาจเป็นเพราะองค์กรที่มีรูปแบบเป็นราชการและวิชาชีพครู ที่ผู้ประกอบวิชาชีพซึ่งอยู่ในองค์การต้องรักษาจรรยาบรรณในวิชาชีพ และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม จึงต้องมีความระมัดระวังและเคร่งครัดในศีลธรรมจรรยาเป็นพิเศษ ซึ่งก็นับเป็นสิ่งที่เหมาะสมแล้วที่เกิดขึ้นกับองค์การ ทั้งนี้ แม้ผลการศึกษาการรับรู้การคุกคามทางเพศของข้าราชการครูสตรีจะอยู่ระดับต่ำ แต่ก็ยังมีพฤติกรรมการคุกคามทางเพศบางอย่างที่เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นชีวิตประจำวัน แต่อาจถูกมองข้ามเพราะเห็นเป็นความเคยชิน หรือผู้ถูกคุกคามก็อาจยังไม่รู้หรือคาดไม่ถึงว่าพฤติการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการล่วงละเมิดทางเพศแก่ตนเช่นกัน เช่น การถูกล้อเลียนเรื่องสรีระจากเพื่อนชาย การเล่าเรื่องตลกลามก เป็นต้น (ปาริฉัตรรัตน์, 2551)

5.2.4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งอาจอธิบายได้ว่าการรับรู้ที่ได้รับอิทธิพลวัฒนธรรมเป็นสำคัญ ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงการที่กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะขององค์กร บรรยากาศขององค์กร และสังคมแวดล้อมที่คล้ายกัน จึงมีการหล่อหลอมความคิดและทัศนคติจนอาจมีอิทธิพลต่อการรับรู้มากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลได้ และเนื่องจากระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้เป็นการสำรวจแบบสอบถาม ซึ่งประชากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามนั้นยังไม่เคยตกอยู่ในสถานการณ์ของการเป็นผู้ถูกคุกคาม แต่ถึงแม้ว่าจะเป็นผู้ถูกคุกคามจริง แต่พฤติกรรมการคุกคามที่เกิดขึ้นก็มีระดับความรุนแรงน้อยมากจน

ผู้ตอบแบบสอบถามไม่แน่ใจในรูปแบบพฤติกรรมว่า พฤติกรรมอย่างไรจึงเรียกว่าเป็นการคุกคามทางเพศ

สมมติฐานที่ 1.1 อายุที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจอธิบายได้ว่าไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อยก็มีความเสี่ยงในการถูกคุกคามทางเพศไม่ต่างกัน ทำให้การรับรู้การคุกคามทางเพศไม่ต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิจิตรา อยู่เป็นแก้ว (2550) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพที่ศึกษากรณีศึกษาของชีวิตการทำงานของบุคลากรการแพทย์ พบว่าไม่ว่าจะอายุมากหรือน้อยก็มีโอกาสถูกคุกคามทางเพศไม่ต่างกัน เพราะพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในลักษณะการหยอกล้อเป็นเรื่องปกติระหว่างเพื่อนร่วมงาน และงานวิจัยของวรรยา เทียนดี (2547) ที่ระบุว่าอายุไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการคุกคามหรือล่วงละเมิดทางเพศ แสดงว่าพฤติกรรมล่วงละเมิดทางเพศอาจเกิดขึ้นได้ทุกช่วงวัย เพียงแต่อาจจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านอื่นๆ ด้วย

สมมติฐานที่ 1.2 อายุงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่าอาจมีการโยกย้ายโรงเรียนของตนเองหรือเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บริหารโรงเรียน ทำให้ปัจจัยด้านอายุงานไม่มีผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศ

สมมติฐานที่ 1.3 ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Churit Sajjakulvanich (2008) ที่กล่าวว่า การรับรู้มีความเกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมในการรับรู้พฤติกรรมคุกคามทางเพศมากกว่าระดับงานที่แตกต่างกัน อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างที่สำรวจในการศึกษานี้ล้วนแม้จะมีตำแหน่งงานต่างกัน แต่ก็มีสถานะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาเช่นเดียวกัน จึงอาจจะมีอำนาจการต่อรองและบทบาทที่ไม่แตกต่างกันด้วย

สมมติฐานที่ 1.4 วิชยฐานะที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจจะเป็นเพราะการทำผลงานเพื่อปรับวิชยฐานะของข้าราชการครูในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานี้ ไม่มีการใช้การคุกคามทางเพศเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเกิดขึ้น หรือการที่ข้าราชการครูมีวิชยฐานะที่แตกต่างกัน แต่ก็มีพื้นฐานความคิด ทศนคติ การศึกษาที่ไม่แตกต่างกัน ที่จะส่งผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้

สมมติฐานที่ 1.5 สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวศุทธิ และคณะ (2555) ที่พบว่าผู้หญิงที่มีสถานภาพโสด หย่าร้าง หรือแต่งงานแล้ว ตอบสนองต่อการถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งอาจเนื่องมาจากการรับรู้ที่ไม่แตกต่างกันด้วย

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สามารถอธิบายได้ว่า เพราะบรรยากาศองค์การตามแนวคิดของ ฮาลปินและครอฟท์ (1963) ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เน้นศึกษาในมิติของทั้งคณะครูและผู้บริหาร ซึ่งทำให้เห็นว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของคนในองค์การที่ถูกกำหนดออกมาเป็นรูปแบบบรรยากาศองค์การที่ต่างกันนั้น มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ โดยเฉพาะรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นมิตรนั้นสามารถลดการเกิดการคุกคามทางเพศได้ แม้ว่าบรรยากาศองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแห่งหนึ่งจะเป็นบรรยากาศแบบ ฉันทพอลูก ที่ผู้บริหารและครูอาจมีความห่างเหินบ้างเป็นครั้งคราว แต่ในมิติของมิตรสัมพันธ์และขวัญกำลังใจของครูก็ยังเกิดขึ้นบ่อยครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Firestone JM, RJ Harris. (1994) เช่นกัน รวมทั้งงานวิจัยจิตรา อยู่เป็นแก้ว (2550) ที่ศึกษาพบว่าปัจจัยในโรงพยาบาลที่เอื้ออำนวยต่อการคุกคามทางเพศจากการทำงาน ได้แก่ ระบบโครงสร้างองค์การแบบสายการบังคับบัญชาแบบหลายชั้นและวัฒนธรรมแบบผู้ชายที่มีลักษณะความเป็นชายเข้มข้นซึ่งส่งผลต่อรูปแบบความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานและบรรยากาศองค์การที่อาจเอื้อให้เกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ ซึ่งประชากรในโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษษประถมศึกษาแห่งหนึ่งนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย จึงมีความสัมพันธ์การรับรู้การคุกคามทางเพศของข้าราชการครูสตรีด้วย

สมมติฐานที่ 3 บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.1 บุคลิกภาพแบบห้วนไหวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อธิบายได้ว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบห้วนไหว เป็นผู้ที่มีความวิตกกังวลได้ง่าย ประกอบกับในสังคมไทยเกี่ยวกับเรื่องเพศเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องระมัดระวังตัวในการวางตัวให้เหมาะสม อีกทั้งอาชีพการงานในวิชาชีพครูที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี และเป็นที่คาดหวังของสังคมให้เป็นผู้ประพฤติเป็นแบบอย่างที่ดีของเยาวชนและผู้อื่น ความวิตกกังวลเหล่านี้จึงกลายเป็นความระแวงระวัง และรับรู้ได้ถึงพฤติกรรมการคุกคามทางเพศได้ง่าย แม้ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่ไม่รุนแรงก็ตาม

สมมติฐานที่ 3.2 บุคลิกภาพแบบแสดงตัวมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีลักษณะร่าเริง มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย จึงมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นด้วยการหยอกล้อ หรือมีการสัมผัสร่างกายกันด้วยความเคยชิน และไม่คิดว่าเป็นพฤติกรรมเล็กน้อยหรือไม่รุนแรงนั้นเป็นพฤติกรรมที่แสดงอาการคุกคามทางเพศแต่อย่างใด ทำให้คนที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัวไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศ

สมมติฐานที่ 3.3 บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจอธิบายได้ว่าเป็นที่มีความคิดเป็นของตัวเอง ใจกว้าง เข้าใจอะไรได้ง่าย พยายามเข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จึงทำให้อาจยอมรับและมองเห็นว่าพฤติกรรมการคุกคามทางเพศบางอย่างเป็นเรื่องเล็กน้อย และยอมรับได้ ส่งผลให้บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สมมติฐานที่ 3.4 บุคลิกภาพแบบประนีประนอมมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จึงอธิบายได้ว่าคนที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ มักเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ดี เข้าคนอื่น มีความยืดหยุ่นสูง ทำให้ผู้คุกคามทางเพศอาจเข้าใจว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้มีแนวโน้มจะยอม โอนอ่อนผ่อนตาม หรือไม่แสดงออกหากถูกคุกคามทางเพศ ผู้คุกคามทางเพศจึงมีแนวโน้มจะแสดงพฤติกรรมคุกคามทางเพศกับคนกลุ่มนี้มากกว่ากลุ่มอื่น

สมมติฐานที่ 3.5 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมีความสัมพันธ์กับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคือผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกมักเป็นคนที่มีความคิดเป็นของตนเอง มองโลกตามความเป็นจริง ระมัดระวังตัว ควบคุมตนเองได้ดี และยึดถือสิ่งที่จะต้องเป็นสำคัญ ดังนั้น ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึกย่อมมีการรับรู้การคุกคามทางเพศได้ และน่าจะเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับสถานการณ์ฉุกเฉินได้ด้วยตนเอง

สมมติฐานที่ 4 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ

สมมติฐานที่ 4.1 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบหวั่นไหว ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวจะไม่สามารถควบคุมแรงกระตุ้นและความต้องการของตนเอง มีอารมณ์แปรปรวน มีความหวั่นไหว คล้อยตามไปตามสภาพแวดล้อมได้ง่าย ดังนั้น เมื่อบรรยากาศองค์การค่อนข้างเป็นลักษณะปิด มีการบังคับบัญชาแบบพ่อลูก จึงมีความสัมพันธ์กับผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบหวั่นไหวด้วย

สมมติฐานที่ 4.2 บรรยากาศองค์การไม่มีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งที่ผ่านมาก็ยังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การบุคลิกภาพแบบแสดงตัว อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ มักเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง มีความคิดเป็นตัวของตัวเองและกล้าแสดงออกไม่ว่าจะอยู่ในบรรยากาศองค์การแบบใดก็ตาม

สมมติฐานที่ 4.3 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งที่ผ่านมาก็ยังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้

มักจะปรับตัวง่าย มีความยืดหยุ่นสูง ไม่ว่าจะอยู่ในบรรยากาศองค์การแบบใด ก็สามารถปรับตัวให้เข้ากับองค์การได้

สมมติฐานที่ 4.4 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีแนวโน้มจะแสดงความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ ใจกว้างและเป็นมิตรกับผู้อื่นได้ง่าย รวมถึงมีลักษณะโอนอ่อนผ่อนตาม จึงทำให้มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การแบบฉันทพอลูก เพราะบรรยากาศองค์การแบบนี้เป็นลักษณะปิด ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้บุคคลแสดงความคิดเห็นหรือแสดงออกได้

สมมติฐานที่ 4.5 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่งที่ผ่านมาก็ยังไม่พบว่ามีการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของบรรยากาศองค์การบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก อาจเป็นเพราะว่า ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้เป็นที่มีความเป็นระเบียบ มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ทุ่มทำงานหนัก และมีความรอบคอบ จึงเป็นไปได้ว่าไม่ว่าจะอยู่ในองค์การที่มีบรรยากาศแบบใด ผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบนี้ ก็มีความมั่นคงในอารมณ์อยู่แล้ว

สมมติฐานที่ 5 บรรยากาศองค์การและบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบอย่างน้อย 1 ตัวแปร สามารถทำนายการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ โดยตัวแปรที่สามารถพยากรณ์การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ดีที่สุด คือ บุคลิกภาพแบบประนีประนอม ซึ่งพยากรณ์ในทางลบ หมายความว่า หากมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมสูง จะมีการรับรู้การคุกคามทางเพศต่ำ เพราะผู้ที่มีบุคลิกภาพแบบประนีประนอม มีความเห็นอกเห็นใจผู้และโอนอ่อนผ่อนตามมากกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น รองลงมาคือ บรรยากาศองค์การ และบุคลิกภาพแบบหัวนไหว ตามลำดับ

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์การ

5.3.1.1 แม้ประเด็นการศึกษาของการวิจัยครั้งนี้จะมุ่งเน้นไปที่การรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน แต่จากการศึกษาในเรื่องบรรยากาศองค์การที่พบว่าเป็นรูปเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาแห่งนี้ มีรูปแบบบรรยากาศองค์การเป็นแบบฉันทพอลูก ซึ่งเป็นแบบบรรยากาศองค์การที่ค่อนข้างเป็นรูปแบบปิด คือความสัมพันธ์ของผู้บริหารและคณะครูค่อนข้างห่างเหินและขาดความสามัคคี จึงควรมีการปรับปรุงแก้ไขบรรยากาศองค์การให้มีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้น โดยผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างที่ดีและเน้นการส่งเสริมให้ครูมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น เพื่อให้เป็นองค์การที่น่าอยู่และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของนักเรียน อันเป็นอนาคตและความหวังของประเทศด้วยเช่นกัน

5.3.1.2 แม้การรับรู้การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานจะอยู่ในระดับต่ำ แต่ด้วยลักษณะขององค์กรแล้ว วิชาชีพครูไม่ควรจะมีพฤติกรรมการคุกคามทางเพศเกินในสถานที่ทำงานเลย ดังนั้น จึงควรนโยบายหรือมาตรการที่ชัดเจน ในการป้องกันพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ แม้พฤติกรรมบางอย่างจะไม่ใช่พฤติกรรมรุนแรง แต่ก็ไม่ควรละเลยหรือทำให้เป็นเรื่องเคยชิน เพราะอาจทำให้พฤติกรรมการคุกคามทางเพศเหล่านั้นเพิ่มปริมาณและความรุนแรงมากขึ้นได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มตัวอย่างเพศหญิง ซึ่งศึกษาเฉพาะกลุ่มข้าราชการครู ดังนั้นจากการศึกษาจึงสามารถตอบความสัมพันธ์ได้อย่างจำกัด ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป อาจทำการศึกษาข้ามกลุ่ม เช่น การศึกษาจากข้าราชการเพศชาย หรือการศึกษาจากหน่วยงานเอกชน เป็นต้น

5.3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเท่านั้น ทำให้อาจจะไม่ค้นพบข้อมูลเชิงลึกที่เป็นสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง และยังไม่สามารถมีแนวทางการป้องกันการคุกคามทางเพศที่ชัดเจนได้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าควรศึกษาในแบบเชิงคุณภาพและปริมาณไปพร้อมกันเพื่อประกอบข้อมูล และใช้ข้อมูลเสริมรายละเอียดซึ่งกันและกัน เป็นการทำให้เห็นภาพของปัญหาได้ชัดเจนขึ้น

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

- เกษมสันต์ วิลาวรรณ. (2542). รายงานสัมพันธ์ หลักการ กฎหมายและการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- รัตนา ศิริพานิช. (2533). หลักการสร้างแบบสอวัตทางจิตวิทยาและทางการศึกษา.(อัตสำเนา). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะศิลปศาสตร์, สาขาจิตวิทยา.
- ศรีเรือน แก้วกังวาน. (2551). ทฤษฎีจิตวิทยาบุคลิกภาพ (รู้เรา-รู้เขา). พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรพินท์ สพอโซคชัย. (2542). ข้อควรรู้เกี่ยวกับการล่วงเกินทางเพศ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยเซนต์จอห์น.

บทความวารสาร

- อารยา เชียงของ และคณะ. (กันยายน-ธันวาคม 2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถูกรังแกรุนแรงของพยาบาลในสถานประกอบการ. วารสารพยาบาลสาธารณสุข, 26(3).

วิทยานิพนธ์

- จิรนนต์ ไชยงาม, (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับประสิทธิภาพทีมงานของพนักงานขายรถยนต์. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ.
- ชูดาปณี ชิบายามา. (2548). ประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศจากการทำงาน: กรณีศึกษาลูกเรือของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักบัณฑิตอาสา สาขาสตรีศึกษา.
- ธีรพงษ์ บัวหล้า. (2544). รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์การรัฐ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์.

- ปาริฉัตร รัตนากาญจน์. (2551). การล่องเกิน คุกคาม หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศ ต่อสตรีในที่ทำงาน: รูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ, (วิทยานิพนธ์ นิติศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะนิติศาสตร์ สาขาวิชากฎหมายอาญา.
- ภาวศุทธิ อุ่นใจ. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการตอบสนองต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงานของ บุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, (วิทยานิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ภาควิชามนุษยศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
- พิศวาส นวดโอโล. (2546). การศึกษาบรรยากาศโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชัยภูมิ. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย, สาขาการบริหารการศึกษา.
- วรรณยา เทียนดี. (2547). การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้หญิงของ ข้าราชการตำรวจเพศชายในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์-ศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ, สาขาการบริการสังคม.
- วรวิญา ภูจินาพันธ์. (2555). บรรยากาศองค์การของโรงเรียนดอกคำใต้วิทยาคม จังหวัดพะเยา. (สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- วัชรศักดิ์ สงค์ปาน. (2542). ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การใน โรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดยะลา. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว. (2550). ชีวิตการทำงานบุคลากรการแพทย์: กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สำนักบัณฑิตอาสา สาขาสตรีศึกษา.
- วิมณา ธรรมปรีชา. (2533). การคุกคามทางเพศ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2546). วิชาชีพครูในยุควิกฤต. สืบค้นเมื่อ วันที่ 28 ตุลาคม 2557, จาก http://www.onec.go.th/onec_backoffice/uploads/Book/552-file.pdf
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. (2555). รายงานประจำปีการบริหารงานบุคคลทางการศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2555. สืบค้นเมื่อ วันที่ 18

สิงหาคม 2557, จาก http://www.otepec.go.th/images/files/2013-june/annual_report_2555.pdf

Books

- Allport, G. W. and Odbert, H. S. (1936). Trait Names: A Psycho-Lexical Study. Psychological Monographs.
- Bravo, Ellen and Cassedy, Ellen. (1992). The 9-5 Guide to Combating Sexual Harassment. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Brown, W. B., & D. J. Moberg. (1980). Organization Theory and Management: A Macro Approach. New York: John Wiley & Sons.
- Cattell, H.B.. (1989). The 16PF: Personality in Depth, Institute for Personality and Ability Testing. Inc., Champaign, IL.
- Cherrington, D. J. (1994). Organizational behavior. 2nd Edition. Boston: Allynand Bacon.
- Costa, P.T. and McCrae, R. R. (1985). Hypochondriasis, Neuroticism, and Aging: When are Somatic Complaints Unfounded? American Psychologist.
- Costa, P.T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five- Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Cronbach, Lee J. (1974). Essentials of Psychological Testing. 3rd Edition. New York: Harper & Raw Publisher.
- David Kadue. (1999). Preventing Sexual Harassment: A Fact Sheet for Employees. In Public Administration.
- Eysenck, H. J. (1970). The Structure of Human Personality. London: Methuen.
- Halpin, Andrew W. (1996). Theory and Research in Administration. New York: Macmillan.
- Halpin, Andrew W., and Don B. Croft. (1963). The Organizational Climate of School. Midwest: The University of Chicago.
- Hazel H. James. (1995). Sexual Harassment. London: Cavendish Publishing Limited.
- Hoy, W. K. & Mistel, C. G. (2008). Educational administration: Theory, research, and practice. 8th Edition. New York: McGraw-Hill.

- Iren H. Frieze, et. Al. *Women and Sex Roles: A Social Psychological Perspective*. New York: W.W. Norton & Company, Inc.
- Lawler, Edward E., and Other. (1974). *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personal Psychology*, 28, 563-575.
- Likert, R. (1961). *New Patterns of Management*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H. & J. A. Stringer (1968). *Motivation and Organization Climate*. Boston: Harvard University Press.
- McGregor, D. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York: McGraw-Hill.
- Rebecca A. Thacker. (1996). *Human Resource Management*. 3rd Edition. New Jersey: Prentice Hall. Inc.
- Steers Richard M. (1977). *Organization Effectiveness: A Behavioral Views*. California: Goodyear Publishing Company.
- Susan A. Basow. (1992). *Gender stereotypes and roles*. 3rd Edition. California: Brooks and Cole Publishing Company.
- Truong, T-D. (1990). *Sex, money and morality: Prostitution and tourism in Southeast Asia*. London: Zed Book.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Singapore: Times Printers.

Articles

- Botwin, M. D. and Boss, D. M. (1989). Structure of Act-Report Data: Is the Five-Factor Model of Personality Recaptured? *Journal of Personality and Social Psychology*.
- European Commission (EC). (1999). *Sexual Harassment at the workplace in the European Union*. Office for Official Publications of the European Communities: Luxemburg.
- Firestone JM, RJ Harris. (1994). Sexual harassment in the U.S. military; environmental and individual contexts. *Armed Forces Society*.
- Fiske, D. W. (1949). Consistency of the Factorial Structures of Personality Ratings from Different Sources. *Journal of Abnormal and Social Psychology*.

- Gary N. Powell. (1993). *Women and Men in Management*. 2nd Edition. California: SAGE Publications Inc.
- Gibson, Jame L. and others. (1973). *Organization Structure: Process Behavior*. Texas: business Publication, 1973.
- Goldberg, L. R. (1981). Language and Individual Differences: The Search for universals in personality Lexicons. In. L. Wheeler (Ed.). *Review of Personality and Social Psychology*. Beverly Hills: Sage.
- Kay Deaux. (1995). How Basic Can you Be?: The Evolution of Research on Gender Sterotypes. *Journal of Social Issues* Vol. 51 No.1.
- Lee, et. al. (1996). The culture of sexual harassment in secondary schools. *American Educational Research Journal*.
- Menard, K. S., Shoss, M. E., & Pincus, A. L. (2010), Attachment and Personality predicts engagement in sexual harassment by male and female college students, *Violence and Victims*, 25, 770-786,
- Norman,W. T. (1963). Toward an Adequate Taxonomy of Personality Attributes: Replicated Factor Structure in Peer Nomination Personality Ratings. *Journal of Abnormal Psychology*.

Theses

- Churit Sajjakulvanich. (2008). *The perception of employees as to what actions can be construed as sexual harassment: a study of employees at NSK Bearings Manufacturing (Thailand)*. (Research Paper). Thammasat University, Language Institute.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

หนังสือรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน



หนังสือรับรองการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัยในคน
 คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2
 99 หมู่ที่ 18 ถ.พหลโยธิน ต.คลองหนึ่ง อ.คลองหลวง จ.ปทุมธานี 12121
 โทร. 0-2564-4440-79 ต่อ 1804, โทรสาร 0-2564-3151

หนังสือรับรองเลขที่ 005 /2558

รหัสโครงการ 010/2558

ชื่อโครงการวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะการ นวัตกรรมที่ลดลงกับผลกระทบ
 การดูแลสุขภาพเทคโนโลยีสารสนเทศของนิสิตมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ในสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู

ชื่อผู้วิจัยหลัก นางสาวนิตติภรณ์ เนตรวรม

หน่วยงานที่รับผิดชอบ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารที่รับรอง

1. ใบบอกขอจริยธรรมฉบับแก้ไข ครั้งที่ 1 (วันที่ 6 มีนาคม 2558)
2. เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Information Sheet)
3. หนังสือยินยอมจากผู้เข้าร่วมการวิจัย (Consent Form)

คณะอนุกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 ได้พิจารณา
 อนุมัติด้านจริยธรรมการทำวิจัยในคนให้ดำเนินการวิจัยข้างต้นได้ ตามมติการพิจารณาแบบ Expedited
 Review

ระยะเวลาที่อนุมัติ 1 ปี (เอกสารอนุมัติฉบับนี้มีผลตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2558 ถึง
 วันที่ 16 มีนาคม 2559)

ถ้าหากผู้วิจัยไม่สามารถดำเนินการตามกำหนดของขงอายุใบรับรอง โครงการวิจัย (1 ปี) ให้ผู้วิจัยดำเนินการ
 ขึ้นเรื่องขอต่ออายุขงอายุ ก่อนครบกำหนดอย่างน้อย 30 วัน

ลงชื่อ.....
 (รองศาสตราจารย์ ดร. พันเอก ตรียศ ฤกษ์งาม)
 ประธานคณะอนุกรรมการ

ลงชื่อ.....
 (อาจารย์ ดร. ธีรภัทร ศรีไว)
 อนุกรรมการและเลขานุการ

อนุมัติ ณ วันที่ 16 มีนาคม 2558

หมดอายุ วันที่ 16 มีนาคม 2559

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
แบบสอบถาม

**งานวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ และการรับรู้
การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาแห่งหนึ่ง**

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ บุคลิกภาพห้องค์ประกอบ และการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ของข้าราชการครูสตรีในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาแห่งหนึ่ง การศึกษานี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ในระดับปริญญาโท สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ข้อมูลของท่านจะเก็บเป็นความลับเพื่อประโยชน์ในการศึกษาและเพื่อเป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศในที่ทำงานของข้าราชการครูสตรี ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- | | |
|-----------|---|
| ส่วนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ 2 | แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ |
| ส่วนที่ 3 | แบบสอบถามบุคลิกภาพห้องค์ประกอบ |
| ส่วนที่ 4 | แบบสอบถามการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน |

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง ให้ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 1. 20 – 30 ปี | <input type="checkbox"/> 2. 31 - 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 3. 41 – 50 ปี | <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 50 ปี |

2. อายุงาน ปี

3. ตำแหน่งงาน

- | | |
|--|---------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1. ครูผู้ช่วย | <input type="checkbox"/> 2. ครู |
|--|---------------------------------|

4. วิทยฐานะ

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 1. ไม่มีวิทยฐานะ | <input type="checkbox"/> 2. ครู ค.ศ. 2 (ครูชำนาญการ) |
| <input type="checkbox"/> 3. ครู ค.ศ. 3 (ครูชำนาญการพิเศษ) | <input type="checkbox"/> 4. ครู ค.ศ. 4 (ครูเชี่ยวชาญ) |

5. สถานภาพสมรส

 1. โสด 2. สมรส 3. หย่า/หม้าย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศของคณาจารย์

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแบบสอบถามแต่ละข้อ ว่าตรงตามความรู้สึกของท่านมากน้อยเพียงใดในโรงเรียนของท่าน พฤติกรรมเหล่านี้อาจเกิดขึ้นกับตัวท่านเองหรือกับครูคนอื่นหรือคณะครูก็ได้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพียงข้อเดียว

- 4 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นมากที่สุด
- 3 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นค่อนข้างมาก
- 2 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นเป็นครั้งคราว
- 1 หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นน้อยมากหรือไม่เคย

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม			
	1	2	3	4
1. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ส่งเสริมการทำงานของเพื่อนครู				
2. ครูในโรงเรียนใช้วิธีร่วมกันต่อต้านครูที่ไม่ให้ความร่วมมือ				
3. ครูในโรงเรียนมีเรื่องขัดแย้งกันในที่ประชุม				
4. ครูในโรงเรียนไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน				
5. ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น				
6. งานประจำอื่นๆ ที่ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมาย ทำให้มีผลกระทบต่อการสอน				
7. ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมต่างๆ มากเกินไป				
8. การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครูในโรงเรียนอย่างมาก				
9. ครูในโรงเรียนมีภาระหนักเกี่ยวกับงานพิเศษในโรงเรียน				
10. ครูในโรงเรียนมีเวลาเพียงพอในการเตรียมตัวเพื่อการปฏิบัติงาน				
11. โรงเรียนมีการอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในโรงเรียน				
12. ครูในโรงเรียนมีกำลังใจในการทำงาน				
13. ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ				
14. ครูในโรงเรียนแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน				
15. ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนครู				
16. ครูในโรงเรียนพูดคุยกันอย่างมีความสุข				
17. ในการประชุม ครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง				

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม			
	1	2	3	4
18. ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือนักเรียนที่มีปัญหาด้วยความเต็มใจ				
19. ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน				
20. ครูในโรงเรียนมีความสนิทสนมกัน				
21. ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานทางครอบครัวของเพื่อนครู				
22. ครูในโรงเรียนปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนครู				
23. ครูในโรงเรียนมีความสุขเมื่อพบปะกันในโรงเรียน				
24. ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานต่างๆ ด้วยดี				
25. การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบวาระการประชุมอย่างเคร่งครัด				
26. การประชุมครูส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้แจ้งให้ที่ประชุมรับทราบเรื่องราวต่างๆ				
27. ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมครูอย่างเป็นทางการ				
28. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งกฎระเบียบต่างๆ ของโรงเรียน				
29. ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาทักทายครู				
30. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติอย่างเคร่งครัด				
31. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง				
32. ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู				
33. ผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน				
34. ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ				
35. โรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูในโรงเรียนแต่ละคนทราบทั่วกัน				
36. ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน				
37. ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ				
38. ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการดีเพื่อก่อ				
39. ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนพูดในที่ประชุม				
40. ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายเหตุผลในการติชมครูในโรงเรียน				
41. ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครูในโรงเรียน				
42. ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนก่อนครูในโรงเรียน				
43. ผู้บริหารโรงเรียนนำแนวคิดใหม่ๆ มาเสนอในที่ประชุม				
44. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลเข้าใจง่าย				

ข้อความ	ระดับพฤติกรรม			
	1	2	3	4
45. ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครูในโรงเรียน				
46. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่รักใคร่ชอบพอของครูในโรงเรียน				
47. ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูในโรงเรียนทำงานหลังจากโรงเรียนเลิก				
48. ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดการขัดแย้งในคณะครู				
49. ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน				
50. ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ				

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามบุคลิกภาพ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านเพียงไร แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตอบได้เพียงคำตอบเดียว (โปรดตอบทุกข้อ)

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยที่สุด
1. ฉันเป็นคนไม่วิตกกังวล					
2. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น					
3. บางครั้ง เมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมากๆ ฉันรู้สึกเหมือนตัวเองจะแยกออกเป็นเสี่ยงๆ					
4. ฉันแทบจะไม่เคยรู้สึกโดดเดี่ยวหรืออ้างว้าง					
5. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกตึงเครียดและตื่นเต้น					
6. บางครั้ง ฉันรู้สึกไร้คุณค่าอย่างสิ้นเชิง					
7. ฉันแทบไม่เคยรู้สึกกลัวหรือตื่นเต้น					
8. บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธกับการปฏิบัติของผู้อื่นที่มีต่อฉัน					
9. บ่อยครั้ง เมื่อมีสิ่งใดไม่เป็นไปตามความคาดหมาย ฉันรู้สึกท้อแท้และอยากยอมแพ้					
10. ฉันไม่ค่อยมีความรู้สึกเศร้าโศกหรือซึมเศร้า					
11. บ่อยครั้งที่ฉันแก้ปัญหาตนเองไม่ได้และต้องการให้ผู้อื่นมาช่วย					
12. ในบางครั้ง ฉันรู้สึกอับอายมากจนอยากหลบหน้าผู้คน					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยที่สุด
13. ฉันชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง					
14. ฉันหัวเราะได้ง่าย					
15. ฉันเป็นคนที่มีความสุขและไม่เคร่งเครียด					
16. ฉันชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป					
17. ฉันชอบที่จะอยู่ในที่ที่มีกิจกรรมทำ					
18. ปกติแล้วฉันชอบทำงานตามลำพัง					
20. ฉันเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส					
21. ฉันไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดีมีความสุข					
22. ชีวิตฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม					
23. ฉันเป็นคนที่กระตือรือร้นอย่างมาก					
24. ฉันชอบที่จะดำเนินชีวิตตามแนวทางของตนเองมากกว่าที่จะนำผู้อื่น					
25. ฉันไม่ชอบเสียเวลาที่จะเพื่อฝัน					
26. เมื่อฉันพบวิธีที่จะทำบางอย่างได้ถูกต้อง ฉันจะยึดวิธีนั้นตลอด					
27. ฉันมีความซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ					
28. ฉันเชื่อว่าการให้ผู้เรียนฟังข้อความที่มีข้อโต้แย้งกัน จะทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิดได้					
29. บทกวีมีอิทธิพลต่อฉันเล็กน้อยหรือไม่มีเลย					
30. บ่อยครั้งที่ฉันชอบลองอาหารใหม่ๆ หรืออาหารต่างชาติ					
31. ฉันมักจะไม่สังเกตอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดจากสถานการณ์ต่างๆ					
32. ฉันเชื่อว่าเราควรจะรับฟังผู้นำทางศาสนาในการตัดสินเรื่องศีลธรรมโดยไม่มีข้อโต้แย้ง					
33. บ่อยครั้ง เมื่อฉันกำลังอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ฉันจะรู้สึกสะท้านหรือตื่นเต้น					
34. ฉันมีความสนใจเรื่องธรรมชาติของจักรวาลและมนุษย์น้อยมาก					
35. ฉันมีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา					
36. บ่อยครั้งที่ฉันสนุกกับทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม					
37. ฉันพยายามให้เกียรติต่อทุกคนที่ฉันพบ					
38. บ่อยครั้งที่ฉันโต้แย้งกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน					
39. บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่					
40. ฉันชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยที่สุด
41. ฉันมีแนวโน้มที่จะเยาะเย้ยและสงสัยในเจตนาของผู้อื่น					
42. ฉันเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบ ถ้าเปิดโอกาสให้เขา					
43. คนส่วนมากที่ฉันรู้จักชอบฉ้อฉล					
44. บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเย็นชาและคิดเกี่ยวกับผลได้ผลเสีย					
45. ฉันเป็นคนหัวแข็งและมีเจตคติ (ทัศนคติ) ที่มั่นคง					
46. ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น					
47. ถ้าฉันไม่ชอบใคร ฉันจะแสดงให้คนนั้นรู้					
48. ฉันจะจัดการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของฉันเมื่อมีความจำเป็น					
49. ฉันเก็บรักษาของส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อย					
50. ฉันสามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานและทำงานนั้นเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี					
51. ฉันไม่ใช่คนละเอียดถี่ถ้วน					
52. ฉันพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ					
53. ฉันมีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน					
54. ฉันมักเสียเวลานานกว่าจะเริ่มงานได้อย่างจริงจัง					
55. ฉันทำงานหนักเพื่อสำเร็จตามเป้าหมาย					
56. เมื่อฉันมีข้อผูกพันในเรื่องใด ฉันก็จะยึดถือตลอดไป					
57. บางครั้ง ฉันไม่ใช่คนที่น่าฟังพาหรือไวใจได้อย่างที่ควรจะเป็น					
58. ฉันเป็นคนที่มึนงงและมักทำงานให้เสร็จเสมอ					
59. ดูเหมือนว่าฉันจะไม่เคยสามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย					
60. ฉันมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่ตนเองทำ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่สะท้อนความคิดเห็นของท่าน หากท่านเคยรับทราบ ได้ยิน หรือพบเห็นพฤติกรรมเหล่านี้ในสถานที่ทำงานและเห็นด้วยว่าเป็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยที่สุด
1. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายยื่นข้อเสนอใดๆ เช่น จะช่วยเรื่องการเลื่อนชั้น ปรับเงินเดือน ฯลฯ เพื่อแลกกับการนัดพบกันตามลำพัง ยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบ ลูบคลำ ฯลฯ					
2. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเสนอช่วยเหลือให้ครูสตรีพ้นผิดหรือพ้นจากการถูกลงโทษบางประการ เช่น ช่วยไม่ให้ถูกไล่ออก ไม่ให้ถูกพักงาน ฯลฯ แต่ต้องยินยอมไปนัดพบตามลำพัง ยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบลูบคลำ ฯลฯ					
3. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเชิญชวนให้ครูในโรงเรียนยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย โดยสัญญาว่าจะเป็นผลดีต่อหน้าที่การงานของฝ่ายหญิง					
4. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเสนอช่วยเหลือให้ครูในโรงเรียนพ้นผิดหรือพ้นจากการถูกลงโทษบางประการ เช่น ช่วยไม่ให้ถูกไล่ออก ไม่ให้ถูกพักงาน ฯลฯ โดยต้องยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย					
5. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายข่มขู่ให้ครูในโรงเรียนยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย หากปฏิเสธจะเป็นผลร้ายต่อหน้าที่การงาน					
6. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเชิญชวนให้ครูในโรงเรียนไปเที่ยวตามลำพังชายหญิงสองต่อสอง โดยสัญญาว่าจะเป็นผลดีต่อหน้าที่การงานของฝ่ายหญิง					
7. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายข่มขู่ให้ครูในโรงเรียนยอมไปเที่ยวด้วยตามลำพังชายหญิงสองต่อสอง หากปฏิเสธจะเป็นผลร้ายต่อหน้าที่การงานของคุณ					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยที่สุด
8. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกขู่ทำร้ายร่างกาย ประจาน หรือเผยแพร่ภาพส่วนตัว ภาพโป๊ ฯลฯ หากครูสตรีไม่ยินยอมมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย เช่น การนัดพบตามลำพัง การยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบ ลูบคลำ ไปจนถึงการมีเพศสัมพันธ์ด้วย					
9. ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบข่าวลือ หรือเรื่องนินทาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูสตรี หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานชายกับครูสตรี					
10. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียน หรือเพื่อนร่วมงานชายส่งจดหมาย ข้อความ ภาพ การ์ด หรือคำกลอนที่เน้นในเรื่องเพศให้ครูสตรี					
11. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายแตะเนื้อต้องตัวครูในโรงเรียนในส่วนสงวนของร่างกาย เช่น บริเวณหน้าอก สะโพก บั้นท้าย หรืออวัยวะเพศ ฯลฯ ซึ่งผู้ถูกระงับไม่ยินดี					
12. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายแตะเนื้อต้องตัวในบริเวณที่ไม่ใช่ส่วนสงวนของร่างกายโดยที่ผู้ถูกระงับไม่ยินดี เช่น บริเวณไหล่ มือ แขน ไหล่ หลัง แก้ม ฯลฯ					
13. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกเบียด หรือยืนประชิดตัว โน้มตัวเข้ามาใกล้ หรือการต้อนเข้ามา ซึ่งผู้ถูกระงับไม่ยินดี และรู้สึกว่าการก้ำกึ่งถูกล่วงเกิน					
14. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพยายามใช้กำลัง หรือใช้อาวุธบังคับให้ครูสตรีมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย					
15. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพูดจาหรือวิจารณ์เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย หรือรูปลักษณ์ภายนอกครูในโรงเรียน ส่อไปในทางเจตนาแทะโลม เช่น หุ่นน่าพิศ น่ารักอด ขาวจืดน่าใจเยะ ฯลฯ					
16. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพูดจาหรือวิจารณ์รูปลักษณ์ภายนอกครูในโรงเรียน ในทำนองดูถูกดูแคลน เช่น หน้าอกเล็กไป หน้าอกใหญ่ไป สะโพกใหญ่ สะโพกผาย ฯลฯ					
17. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเล่าเรื่องตลกลามกหรือเรื่องหยาบคายทางเพศในโรงเรียน					

ข้อความ	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยที่สุด
18. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายจ้องมองครูในโรงเรียนด้วยสายตาแวววาว เจ้าชู้ กุ่มกริม					
19. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายแสดงท่าทาง ลักษณะอาการต่อครูในโรงเรียนที่สื่อให้คิดไปในเรื่องเพศ					
20. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกจ้องมองตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย จนทำให้รู้สึกอึดอัด เช่น จ้องมองหน้าตา หน้าอก สะโพก อวัยวะเพศ ต้นขา ฯลฯ					
21. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกตามตื้อ หรือนัดหมายด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งที่พยายามปฏิเสธ					
22. ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายแสดงกริยา ยั่วยุ หลีวตา ส่งจูบ ให้สัญลักษณ์ หรือแสดงกริยาต่างๆ ที่สื่อไปในทางเพศ หรือแม้แต่จงใจใช้อวัยวะเพศให้เห็น ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกไม่พอใจ อึดอัด อาย หรือกลัว					

.....

ขอขอบพระคุณที่กรุณาสละเวลาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity Ratio)

แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร (Organizational Climate)		
ข้อ	มิติที่ 1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement)	CVR
1	กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนไม่เหมาะสม (+)	0.50
2	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ส่งเสริมการทำงานของเพื่อนครูเพื่อบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (-)	0.70
3	ครูในโรงเรียนใช้วิธีร่วมกันต่อต้านครูที่ไม่ให้ความร่วมมือ (+)	0.80
4	ครูในโรงเรียนแสวงหาความดีความชอบพิเศษจากผู้บริหารโรงเรียน (+)	0.50
5	ครูในโรงเรียนมีเรื่องขัดแย้งกันในที่ประชุม (+)	0.60
6	ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไร้สาระ หรือคำถามที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับงานในที่ประชุม (+)	0.50
7	ครูในโรงเรียนพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม (+)	0.50
8	ครูในโรงเรียนไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน (+)	0.90
9	ครูในโรงเรียนพูดถึงการย้ายหรือลาออกเป็นประจำ (+)	0.50
10	ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเองเท่านั้น (+)	0.90
ข้อ	มิติที่ 2 มิติอุปสรรคขัดขวาง (Hindrane)	CVR
11	งานประจำอื่นๆ ที่ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมาย ทำให้มีผลกระทบทางลบต่อการสอน (+)	0.70
12	ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมต่างๆ มากเกินไป (+)	0.70
13	การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครูในโรงเรียนอย่างมาก (+)	0.80
14	ครูในโรงเรียนมีภาระหนักเกี่ยวกับงานพิเศษในโรงเรียน (+)	0.80
15	ครูในโรงเรียนมีเวลาเพียงพอในการเตรียมตัวเพื่อการปฏิบัติงาน (-)	0.90
16	โรงเรียนมีการอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในโรงเรียน (-)	1.00
ข้อ	มิติที่ 3 มิติขวัญ (Esprit)	CVR
17	ครูในโรงเรียนมีกำลังใจในการทำงาน (+)	0.70
18	ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ (+)	0.70
19	ครูในโรงเรียนแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน (+)	1.00
20	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ (+)	0.50
21	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนครู (+)	1.00
22	โรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการสอนของครูในโรงเรียน (+)	0.50
23	ครูในโรงเรียนพูดคุยกันอย่างมีความสุข (+)	0.60
24	ในการประชุม ครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง (+)	0.90
25	โรงเรียนจัดหาหนังสือประกอบการสอนไว้บริการครูในโรงเรียนอย่างเพียงพอ (+)	0.50

26	ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือนักเรียนที่มีปัญหาด้วยความเต็มใจ (+)	0.70
ข้อ	มิติที่ 4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy)	CVR
27	ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน (+)	0.80
28	ครูในโรงเรียนมีความสนิทสนมกัน (+)	1.00
29	ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานทางครอบครัวหรือเรื่องราวภายในครอบครัวของเพื่อนครู (+)	0.90
30	ครูในโรงเรียนปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนครู (+)	1.00
31	ครูในโรงเรียนมีความสุขเมื่อพบปะกันในโรงเรียน (+)	1.00
32	ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานต่างๆ ด้วยดี (+)	0.50
33	ครูในโรงเรียนจัดทำรายงานต่างๆ เฉพาะของตนเอง (-)	0.50
ข้อ	มิติที่ 5 มิติความห่างเหิน (Aloofness)	CVR
34	การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบวาระการประชุมอย่างเคร่งครัด (+)	0.90
35	การประชุมครูส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้แจ้งให้ที่ประชุมรับทราบเรื่องราวต่างๆ (+)	0.60
36	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมครูอย่างเป็นทางการ (+)	0.80
37	ครูส่วนใหญ่ออกนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ (+)	0.50
38	ครูในโรงเรียนรับประทานอาหารกลางวันของตนตามลำพัง (+)	0.50
39	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งกฎระเบียบต่างๆ ของโรงเรียน (+)	0.70
40	ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาทักทายครู (-)	0.80
41	โรงเรียนพร้อมที่จะให้บริการงานด้านธุรการตามความต้องการของครู (-)	0.50
42	โรงเรียนมีการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียน (-)	0.50
ข้อ	มิติที่ 6 มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis)	CVR
43	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (+)	1.00
44	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง (+)	1.00
45	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู (+)	0.90
46	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (+)	0.90
47	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (+)	1.00
48	โรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูในโรงเรียนแต่ละคนทราบทั่วกัน (+)	0.90
49	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด (+)	1.00
ข้อ	มิติที่ 7 มิติเป็นแบบอย่างที่ดี (Thrust)	CVR
50	ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกแก่ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน (+)	0.50
51	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ (+)	0.90
52	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการดีเพื่อก่อ (+)	0.70
53	ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนพบในที่ประชุม (+)	0.80
54	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายเหตุผลในการติชมครูในโรงเรียน (+)	0.90

55	ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลทุกข้อสุขของครูในโรงเรียน (+)	0.90
56	ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานก่อนครูในโรงเรียน (+)	0.70
57	ผู้บริหารโรงเรียนนำแนวคิดใหม่ๆ มาเสนอในที่ประชุม (+)	0.90
58	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลเข้าใจง่าย (+)	0.70
ข้อ	มิติที่ 8 มิติกรุณาปราณี (Consideration)	CVR
59	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครูในโรงเรียน (+)	0.90
60	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่รักใคร่ชอบพของครูในโรงเรียน (+)	0.70
61	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูในโรงเรียนทำงานหลังจากโรงเรียนเลิก (+)	0.80
62	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดการขัดแย้งในคณะครู (+)	1.00
63	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน (+)	0.70
64	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ (+)	1.00
แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)		
ข้อ	1. บุคลิกภาพแบบหวัดไหว (Neuroticism)	CVR
1	ฉันเป็นคนไม่วิตกกังวล (-)	0.90
2	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น (+)	0.80
3	บางครั้ง เมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมากๆ ฉันรู้สึกเหมือนตัวเองจะแยกออกเป็นเสี้ยวๆ (+)	0.90
4	ฉันแทบจะไม่เคยรู้สึกโดดเดี่ยวหรืออ้างว้าง (-)	0.70
5	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกตึงเครียดและตื่นเต้น (+)	0.80
6	บางครั้ง ฉันรู้สึกไร้คุณค่าอย่างสิ้นเชิง (+)	0.90
7	ฉันแทบไม่เคยรู้สึกกลัวหรือตื่นเต้น (-)	0.80
8	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธกับการปฏิบัติของผู้อื่นที่มีต่อฉัน (+)	0.70
9	บ่อยครั้งที่ฉันมีสิ่งใดไม่เป็นไปตามความคาดหมาย ฉันรู้สึกท้อแท้และอยากยอมแพ้ (+)	0.70
10	ฉันไม่ค่อยมีความรู้สึกเศร้าโศกหรือซึมเศร้า (-)	0.60
11	บ่อยครั้งที่ฉันแก้ปัญหาตนเองไม่ได้และต้องการให้ผู้อื่นมาช่วย (+)	0.50
12	ในบางครั้ง ฉันรู้สึกอับอายมากจนอยากหลบหน้าผู้คน (+)	0.80
ข้อ	2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion)	CVR
13	ฉันชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง (+)	1.00
14	ฉันหัวเราะง่าย (+)	0.80
15	ฉันเป็นคนที่มีความสุขและไม่เคร่งเครียด (+)	0.60
16	ฉันชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป (+)	1.00
17	ฉันชอบที่จะอยู่ในที่มีกิจกรรมทำ (+)	0.90
18	ปกติแล้วฉันชอบทำงานตามลำพัง (-)	1.00
19	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลังมากจนอยากแสดงออกมา (+)	0.80
20	ฉันเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส (+)	0.90

21	ฉันไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดีมีความสุข (-)	0.80
22	ชีวิตฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม (+)	1.00
23	ฉันเป็นคนที่กระตือรือร้นอย่างมาก (+)	0.70
24	ฉันชอบที่จะดำเนินชีวิตตามแนวทางของตนเองมากกว่าที่จะนำผู้อื่น (-)	0.50
ข้อ	3. บุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience)	CVR
25	ฉันไม่ชอบเสียเวลาที่จะเพื่อฝัน (-)	0.80
26	เมื่อฉันพบวิธีที่จะทำบางอย่างได้ถูกต้อง ฉันจะยึดวิธีนั้นตลอด (-)	0.90
27	ฉันมีความซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ (+)	0.70
28	ฉันเชื่อว่าการให้ผู้เรียนฟังข้อความที่มีข้อโต้แย้งกัน จะทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิดได้ (-)	0.70
29	บทกวีมีอิทธิพลต่อฉันเล็กน้อยหรือไม่มีเลย (-)	0.90
30	บ่อยครั้งที่ฉันชอบลองอาหารใหม่ๆ หรืออาหารต่างชาติ (+)	1.00
31	ฉันมักจะหลีกเลี่ยงอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดจากสถานการณ์ต่างๆ (-)	0.80
32	ฉันเชื่อว่าเราควรจะรับฟังผู้นำทางศาสนาในการตัดสินเรื่องศีลธรรมโดยไม่มีข้อโต้แย้ง (-)	0.80
33	บ่อยครั้ง เมื่อฉันกำลังอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ฉันจะรู้สึกสะท้านหรือตื่นเต้น (+)	0.90
34	ฉันมีความสนใจเรื่องธรรมชาติของจักรวาลและมนุษย์น้อยมาก (-)	0.80
35	ฉันมีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา (+)	1.00
36	บ่อยครั้งที่ฉันสนุกกับทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม (+)	1.00
ข้อ	4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness)	CVR
37	ฉันพยายามให้เกียรติต่อทุกคนที่ฉันพบ (+)	1.00
38	บ่อยครั้งที่ฉันโต้แย้งกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน (-)	1.00
39	บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่ (-)	1.00
40	ฉันชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน (+)	1.00
41	ฉันมีแนวโน้มที่จะเยาะเย้ยและสงสัยในเจตนาของผู้อื่น (-)	0.80
42	ฉันเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบ ถ้าเปิดโอกาสให้เขา (-)	0.80
43	คนส่วนมากที่ฉันรู้จักชอบฉัน (+)	0.60
44	บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเย็นชาและคิดเกี่ยวกับผลได้ผลเสีย (-)	0.80
45	ฉันเป็นคนหัวแข็งและมีเจตคติ (ทัศนคติ) ที่มั่นคง (-)	1.00
46	ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น (+)	0.90
47	ถ้าฉันไม่ชอบใคร ฉันจะแสดงให้เห็นที่ฉันรู้ (-)	1.00
48	ฉันจะจัดการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของฉันเมื่อมีความจำเป็น (-)	0.90
ข้อ	5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)	CVR
49	ฉันเก็บรักษาของส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อย (+)	1.00
50	ฉันสามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานและทำงานนั้นเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี (+)	1.00
51	ฉันไม่ใช่คนละเอียดถี่ถ้วน (-)	1.00

52	ฉันพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ (+)	1.00
53	ฉันมีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน (+)	1.00
54	ฉันมักเสียเวลานานกว่าจะเริ่มงานได้อย่างจริงจัง (-)	1.00
55	ฉันทำงานหนักเพื่อสำเร็จตามเป้าหมาย (+)	0.90
56	เมื่อฉันมีข้อผูกพันในเรื่องใด ฉันก็จะยึดถือตลอดไป (+)	0.90
57	บางครั้ง ฉันไม่ใช่คนที่น่าพึ่งพาหรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรจะเป็น (-)	0.90
58	ฉันเป็นคนที่มีความมุ่งมั่นและมักทำงานให้เสร็จเสมอ (+)	1.00
59	ดูเหมือนว่าฉันจะไม่เคยสามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย (-)	1.00
60	ฉันมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณเองทำ (+)	1.00
แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Perceived of Sexual Harassment in Workplace)		
ข้อ	1. การคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน (Quid Pro Quo)	CVR
1	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายยื่นข้อเสนอใดๆ เช่น จะช่วยเรื่องการเลื่อนชั้น ปรับเงินเดือน ฯลฯ เพื่อแลกกับการนัดพบกันตามลำพัง ยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบ ลูบลำ ฯลฯ (+)	1.00
2	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเสนอช่วยเหลือให้ครูสตรีพ้นผิดหรือพ้นจากการถูกลงโทษบางประการ เช่น ช่วยไม่ให้ถูกไล่ออก ไม่ให้ถูกพักงาน ฯลฯ แต่ต้องยินยอมไปนัดพบตามลำพัง ยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบลูบลำ ฯลฯ (+)	1.00
3	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเชิญชวนให้ครูในโรงเรียนยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย โดยสัญญาว่าจะเป็นผลดีต่อหน้าที่การงานของฝ่ายหญิง (+)	1.00
4	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเสนอช่วยเหลือให้ครูในโรงเรียนพ้นผิดหรือพ้นจากการถูกลงโทษบางประการ เช่น ช่วยไม่ให้ถูกไล่ออก ไม่ให้ถูกพักงาน ฯลฯ โดยต้องยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย (+)	1.00
5	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายข่มขู่ให้ครูในโรงเรียนยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย หากปฏิเสธจะเป็นผลร้ายต่อหน้าที่การงาน (+)	1.00
6	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเชิญชวนให้ครูในโรงเรียนไปเที่ยวตามลำพังชายหญิงสองต่อสอง โดยสัญญาว่าจะเป็นผลดีต่อหน้าที่การงานของฝ่ายหญิง (+)	1.00
7	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายข่มขู่ให้ครูในโรงเรียนยอมไปเที่ยวด้วยตามลำพังชายหญิงสองต่อสอง หากปฏิเสธจะเป็นผลร้ายต่อหน้าที่การงานของฝ่ายหญิง (+)	1.00
8	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกขู่ทำร้ายร่างกาย ประจาน หรือเผยแพร่ภาพส่วนตัว ภาพโป๊ ฯลฯ หากครูสตรีไม่ยินยอมมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย เช่น การนัดพบตามลำพัง การยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบ ลูบลำ ไปจนถึงการมีเพศสัมพันธ์ด้วย (+)	0.90

9	ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบข่าวลือ หรือเรื่องนินทาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูสตรี หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานชายกับครูสตรี (+)	0.50
10	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียน หรือเพื่อนร่วมงานชายส่งจดหมายข้อความ ภาพ การ์ด หรือคำกลอนที่เน้นในเรื่องเพศให้ครูสตรี (+)	0.60
ข้อ	2. การคุกคามทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน (Hostile Work Environment)	CVR
11	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายและเนื้อต้องตัวครูในโรงเรียนในส่วนสวมนของร่างกาย เช่น บริเวณหน้าอก สะโพก บั้นท้าย หรืออวัยวะเพศ ฯลฯ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ยินดี (+)	0.80
12	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายและเนื้อต้องตัวในบริเวณที่ไม่ใช่ส่วนสวมนของร่างกายโดยที่ผู้ถูกกระทำไม่ยินดี เช่น บริเวณไหล่ มือ แขน ไหล่ หลัง แก้ม ฯลฯ (+)	0.90
13	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกเบียด หรือยืนประชิดตัว โน้มตัวเข้ามาใกล้ หรือการตอนเข้ามาดม ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ยินดี และรู้สึกว่าการก่อกวนเกิน (+)	1.00
14	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพยายามใช้กำลัง หรือใช้อาวุธบังคับให้ครูสตรีมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย (+)	0.90
15	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพูดจาหรือวิจารณ์เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย หรือรูปลักษณ์ภายนอกครูในโรงเรียน ส่อไปในทางเจตนาทะลอม เช่น หุ่นน้ำพืด นากอด ขาวจืด น้าเจี๊ยะ ฯลฯ (+)	1.00
16	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพูดจาหรือวิจารณ์รูปลักษณ์ภายนอกครูในโรงเรียน ในทำนองดูถูกดูแคลน เช่น หน้าอกเล็กไป หน้าอกใหญ่ไป สะโพกใหญ่ สะโพกผาย ฯลฯ (+)	1.00
17	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเล่าเรื่องตลก ลามกหรือเรื่องหยาบค้ายทางเพศในโรงเรียน (+)	1.00
18	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายจ้องมองครูในโรงเรียนด้วยสายตาแวววาว เจ้าชู้ กุ่มกริม (+)	1.00
19	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายแสดงท่าทางลักษณะอาการต่อครูในโรงเรียนที่ส่อให้คิดไปในเรื่องเพศ (+)	1.00
20	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกจ้องมองตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย จนทำให้รู้สึกอึดอัด เช่น จ้องมองหน้าตา หน้าอก สะโพก อวัยวะเพศ ต้นขา ฯลฯ (+)	1.00
21	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกตามตื้อ หรือนัดหมายด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งที่พยายามปฏิเสธ (+)	0.90

22	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่า มีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายแสดงกริยา ยก คิ้ว หลับตา ส่งจูบ ให้สัญลักษณ์ หรือแสดงกริยาต่างๆ ที่สื่อไปในทางเพศ หรือแม้แต่ตั้งใจโชว์ อวัยวะเพศให้เห็น ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกไม่พอใจ อึดอัด อาย หรือกลัว (+)	1.00
----	---	------



ภาคผนวก ง
ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ข้อ	ข้อความ	Reliability	
		Corrected item-Total Correlation	Alpha if item Deleted
แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate)			
มิติที่ 1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) ค่าความเชื่อมั่น = .883			
1	กิริยามารยาทของครูในโรงเรียนไม่เหมาะสม (+)	.197	.807
2	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ส่งเสริมการทำงานของเพื่อนครูเพื่อบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ของโรงเรียน (-)	-.084	.811
3	ครูในโรงเรียนใช้วิธีร่วมกันต่อต้านครูที่ไม่ให้ความร่วมมือ (+)	.216	.807
4	ครูในโรงเรียนแสวงหาความดีความชอบพิเศษจากผู้บริหารโรงเรียน (+)	.048	.809
5	ครูในโรงเรียนมีเรื่องขัดแย้งกันในที่ประชุม (+)	.258	.806
6	ครูในโรงเรียนถามคำถามที่ไร้สาระ หรือคำถามที่ไม่เกี่ยวเนื่องกับงานในที่ประชุม (+)	.064	.809
7	ครูในโรงเรียนพูดไม่ตรงประเด็นในที่ประชุม (+)	-.015	.810
8	ครูในโรงเรียนไม่ค่อยคบหาสมาคมกัน (+)	.123	.808
9	ครูในโรงเรียนพูดถึงการย้ายหรือลาออกเป็นประจำ (+)	.094	.808
10	ครูในโรงเรียนสังสรรค์กันเฉพาะกลุ่มของตนเท่านั้น (+)	.151	.808
มิติที่ 2 มิติอุปสรรคขัดขวาง (Hindrancel) ค่าความเชื่อมั่น = .836			
11	งานประจำอื่นๆ ที่ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมาย ทำให้มีผลกระทบทางลบต่อการสอน (+)	.293	.805
12	ครูในโรงเรียนได้รับมอบหมายให้ทำกิจกรรมต่างๆ มากเกินไป (+)	.403	.804
13	การรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นภาระหนักแก่ครูในโรงเรียนอย่างมาก (+)	.203	.807
14	ครูในโรงเรียนมีภาระหนักเกี่ยวกับงานพิเศษในโรงเรียน (+)	.264	.806
15	ครูในโรงเรียนมีเวลาเพียงพอในการเตรียมตัวเพื่อการปฏิบัติงาน (-)	.254	.806
16	โรงเรียนมีการอำนวยความสะดวกในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในโรงเรียน (-)	-.033	.810
มิติที่ 3 มิติขวัญ (Esprit) ค่าความเชื่อมั่น = .912			
17	ครูในโรงเรียนมีกำลังใจในการทำงาน (+)	-.060	.810
18	ครูในโรงเรียนทำงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ (+)	.049	.809

19	ครูในโรงเรียนแสดงน้ำใจที่จะทำงานเพื่อโรงเรียน (+)	-0.078	.810
20	โรงเรียนมีวัสดุอุปกรณ์สำหรับใช้ประกอบการเรียนการสอนอย่างเพียงพอ (+)	-0.007	.810
21	ครูในโรงเรียนส่วนใหญ่ให้อภัยในความผิดพลาดของเพื่อนครู (+)	-0.009	.809
22	โรงเรียนจัดหาวัสดุอุปกรณ์การสอนเพียงพอที่จะนำมาใช้ในการสอนของครูในโรงเรียน (+)	.076	.809
23	ครูในโรงเรียนพูดคุยกันอย่างมีความสุข (+)	.193	.807
24	ในการประชุม ครูในโรงเรียนแสดงความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วง (+)	.266	.806
25	โรงเรียนจัดหาหนังสือประกอบการสอนไว้บริการครูในโรงเรียนอย่างเพียงพอ (+)	.262	.806
26	ครูในโรงเรียนใช้เวลาหลังเลิกเรียนช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน หรือนักเรียนที่มีปัญหาด้วยความเต็มใจ (+)	.227	.807
มิติที่ 4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) ค่าความเชื่อมั่น = .788			
27	ครูในโรงเรียนมีเพื่อนสนิทที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน (+)	.161	.808
28	ครูในโรงเรียนมีความสนิทสนมกัน (+)	.134	.808
29	ครูในโรงเรียนทราบพื้นฐานทางครอบครัวหรือเรื่องราวภายในครอบครัวของเพื่อนครู (+)	.113	.808
30	ครูในโรงเรียนปรึกษาหารือปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนครู (+)	.144	.808
31	ครูในโรงเรียนมีความสุขเมื่อพบปะกันในโรงเรียน (+)	.171	.807
32	ครูในโรงเรียนร่วมกันทำงานต่างๆ ด้วยดี (+)	.151	.808
33	ครูในโรงเรียนจัดทำรายงานต่างๆ เฉพาะของตนเอง (-)	.087	.808
มิติที่ 5 มิติความห่างเหิน (Aloofness) ค่าความเชื่อมั่น = .482			
34	การประชุมครูดำเนินไปตามระเบียบวาระการประชุมอย่างเคร่งครัด (+)	.244	.807
35	การประชุมครูส่วนใหญ่ ผู้บริหารโรงเรียนจะเป็นผู้แจ้งให้ที่ประชุมรับทราบเรื่องราวต่างๆ (+)	.344	.805
36	ผู้บริหารโรงเรียนดำเนินการประชุมครูอย่างเป็นทางการ (+)	.351	.805
37	ครูส่วนใหญ่ออกนอกบริเวณโรงเรียนในเวลาราชการ (+)	.159	.808
38	ครูในโรงเรียนรับประทานอาหารเช้ากลางวันของตนตามลำพัง (+)	-0.065	.811
39	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้แต่งตั้งกฎระเบียบต่างๆ ของโรงเรียน (+)	.371	.804
40	ผู้บริหารโรงเรียนสนทนาทักทายครู (-)	-0.159	.812
41	โรงเรียนพร้อมที่จะให้บริการงานด้านธุรการตามความต้องการของครู (-)	-0.162	.811
42	โรงเรียนมีการนิเทศการสอนของครูในโรงเรียน (-)	-0.119	.811

มิติที่ 6 มิติมุ่งผลงาน (Production emphasis) ค่าความเชื่อมั่น = .856			
43	ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดตารางปฏิบัติงานให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติอย่างเคร่งครัด (+)	.382	.805
44	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กำหนดงานให้ครูปฏิบัติด้วยตนเอง (+)	.457	.803
45	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบความรู้ความสามารถทางวิชาการของครู (+)	.301	.806
46	ผู้บริหารโรงเรียนแก้ไขข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน (+)	.332	.805
47	ผู้บริหารโรงเรียนพยายามให้ครูในโรงเรียนปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (+)	.303	.806
48	โรงเรียนแจ้งเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบให้ครูในโรงเรียนแต่ละคนทราบทั่วกัน (+)	.271	.806
49	ผู้บริหารโรงเรียนตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนอย่างใกล้ชิด (+)	.424	.804
มิติที่ 7 มิติเป็นแบบอย่างที่ดี (Thrust) ค่าความเชื่อมั่น = .916			
50	ผู้บริหารโรงเรียนอำนวยความสะดวกแก่ครูในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน (+)	.169	.807
51	ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ (+)	.270	.806
52	ผู้บริหารโรงเรียนใช้วิธีการดีเพื่อก่อ (+)	.342	.805
53	ผู้บริหารโรงเรียนเตรียมตัวมาอย่างดีก่อนพูดในที่ประชุม (+)	.268	.806
54	ผู้บริหารโรงเรียนอธิบายเหตุผลในการติชมครูในโรงเรียน (+)	.270	.806
55	ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของครูในโรงเรียน (+)	.178	.807
56	ผู้บริหารโรงเรียนมาถึงโรงเรียนและมีความพร้อมในการปฏิบัติงานก่อนครูในโรงเรียน (+)	-.098	.811
57	ผู้บริหารโรงเรียนนำแนวคิดใหม่ๆ มาเสนอในที่ประชุม (+)	.221	.807
58	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลเข้าใจง่าย (+)	.117	.808
มิติที่ 8 มิติกรุณาปราณี (Consideration) ค่าความเชื่อมั่น = .865			
59	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยแก้ปัญหาส่วนตัวของครูในโรงเรียน (+)	.201	.807
60	ผู้บริหารโรงเรียนเป็นที่รักใคร่ชอบพอของครูในโรงเรียน (+)	.181	.807
61	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยเหลือครูในโรงเรียนทำงานหลังจากโรงเรียนเลิก (+)	.136	.808
62	ผู้บริหารโรงเรียนช่วยประนีประนอมเมื่อเกิดการขัดแย้งในคณะครู (+)	.314	.805
63	ผู้บริหารโรงเรียนให้ครูในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการเลือกวิชาที่สอน (+)	.102	.808
64	ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ครูในโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ (+)	.123	.808

แบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ (Big Five Personality)			
1. บุคลิกภาพแบบหวุ่นไหว (Neuroticism) ค่าความเชื่อมั่น = .763			
1	ฉันเป็นคนไม่วิตกกังวล (-)	-0.36	.810
2	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าตนเองต่ำต้อยกว่าผู้อื่น (+)	-0.387	.814
3	บางครั้ง เมื่อตกอยู่ในภาวะเครียดมากๆ ฉันรู้สึกเหมือนตัวเองจะแยกออกเป็นเสี่ยงๆ (+)	-0.218	.813
4	ฉันแทบจะไม่เคยรู้สึกโดดเดี่ยวหรืออ้างว้าง (-)	-0.242	.815
5	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกตึงเครียดและตื่นเต้น (+)	.024	.810
6	บางครั้ง ฉันรู้สึกไร้คุณค่าอย่างสิ้นเชิง (+)	-0.344	.815
7	ฉันแทบไม่เคยรู้สึกกลัวหรือตื่นเต้น (-)	-0.088	.812
8	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกโกรธกับการปฏิบัติของผู้อื่นที่มีต่อฉัน (+)	-0.088	.811
9	บ่อยครั้ง เมื่อมีสิ่งใดไม่เป็นไปตามความคาดหมาย ฉันรู้สึกท้อแท้และอยากยอมแพ้ (+)	-0.207	.814
10	ฉันไม่ค่อยมีความรู้สึกเศร้าโศกหรือซึมเศร้า (-)	.196	.807
11	บ่อยครั้งที่ฉันแก้ปัญหาตนเองไม่ได้และต้องการให้ผู้อื่นมาช่วย (+)	.015	.810
12	ในบางครั้ง ฉันรู้สึกอับอายมากจนอยากหลบหน้าผู้คน (+)	-0.031	.810
2. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extroversion) ค่าความเชื่อมั่น = .760			
13	ฉันชอบที่จะมีคนอยู่รอบข้าง (+)	.078	.809
14	ฉันหัวเราะง่าย (+)	.230	.807
15	ฉันเป็นคนที่มีความสุขและไม่เคร่งเครียด (+)	.334	.805
16	ฉันชอบที่จะพูดคุยกับคนทั่วไป (+)	.371	.805
17	ฉันชอบที่จะอยู่ในที่ที่มีกิจกรรมทำ (+)	.315	.806
18	ปกติแล้วฉันชอบทำงานตามลำพัง (-)	-0.141	.812
19	บ่อยครั้งที่ฉันรู้สึกว่าตนเองเต็มไปด้วยพลังมากจนอยากแสดงออกมา (+)	.266	.806
20	ฉันเป็นคนร่าเริงและสดชื่นแจ่มใส (+)	.143	.808
21	ฉันไม่ใช่คนที่มองโลกในแง่ดีมีความสุข (-)	.097	.809
22	ชีวิตฉันเต็มไปด้วยกิจกรรม (+)	.344	.805
23	ฉันเป็นคนที่กระตือรือร้นอย่างมาก (+)	.336	.805
24	ฉันชอบที่จะดำเนินชีวิตตามแนวทางของตนเองมากกว่าที่จะนำผู้อื่น (-)	.153	.808
3. บุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์ (Open to experience) ค่าความเชื่อมั่น = .864			
25	ฉันไม่ชอบเสียเวลาที่จะเพ้อฝัน (-)	-0.018	.810
26	เมื่อฉันพบวิธีที่จะทำบางอย่างได้ถูกต้อง ฉันจะยึดวิธีนั้นตลอด (-)	-0.076	.810
27	ฉันมีความซาบซึ้งในงานศิลปะและธรรมชาติ (+)	.067	.809

28	ฉันเชื่อว่าการให้ผู้เรียนฟังข้อความที่มีข้อโต้แย้งกัน จะทำให้เกิดความสับสนและเข้าใจผิดได้ (-)	-0.024	.810
29	บทกวีมีอิทธิพลต่อฉันเล็กน้อยหรือไม่มีเลย (-)	-0.011	.810
30	บ่อยครั้งที่ฉันชอบลองอาหารใหม่ๆ หรืออาหารต่างชาติ (+)	.032	.809
31	ฉันมักจะไม่สังเกตอารมณ์หรือความรู้สึกที่เกิดจากสถานการณ์ต่างๆ (-)	.147	.808
32	ฉันเชื่อว่าเราควรจะรับฟังผู้นำทางศาสนาในการตัดสินใจเรื่องศีลธรรมโดยไม่มีข้อโต้แย้ง (-)	.028	.810
33	บ่อยครั้ง เมื่อฉันกำลังอ่านบทกวีหรือดูงานศิลปะ ฉันจะรู้สึกสะท้านหรือตื่นเต้น (+)	.025	.809
34	ฉันมีความสนใจเรื่องธรรมชาติของจักรวาลและมนุษย์น้อยมาก (-)	-0.020	.810
35	ฉันมีความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องที่ประเทืองปัญญา (+)	.355	.805
36	บ่อยครั้งที่ฉันสนุกกับทฤษฎีหรือความคิดที่เป็นนามธรรม (+)	.325	.805
4. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) ค่าความเชื่อมั่น = .813			
37	ฉันพยายามให้เกียรติต่อทุกคนที่ฉันพบ (+)	.161	.808
38	บ่อยครั้งที่ฉันโต้แย้งกับคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงาน (-)	.156	.808
39	บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเห็นแก่ตัวและถือตัวเองเป็นใหญ่ (-)	.121	.808
40	ฉันชอบการร่วมมือกับผู้อื่นมากกว่าการแข่งขัน (+)	.124	.808
41	ฉันมีแนวโน้มที่จะเยาะเย้ยและสงสัยในเจตนาของผู้อื่น (-)	.255	.806
42	ฉันเชื่อว่าคนส่วนมากจะเอาเปรียบ ถ้าเปิดโอกาสให้เขา (-)	.130	.808
43	คนส่วนมากที่ฉันรู้จักชอบฉัน (+)	.097	.808
44	บางคนคิดว่าฉันเป็นคนเย็นชาและคิดเกี่ยวกับผลได้ผลเสีย (-)	-0.221	.813
45	ฉันเป็นคนหัวแข็งและมีเจตคติ (ทัศนคติ) ที่มั่นคง (-)	.059	.809
46	ฉันมักจะคำนึงถึงความรู้สึกของผู้อื่น (+)	.145	.808
47	ถ้าฉันไม่ชอบใคร ฉันจะแสดงให้คนนั้นรู้ (-)	.156	.808
48	ฉันจะจัดการให้ผู้อื่นทำตามความต้องการของฉันเมื่อมีความจำเป็น (-)	-0.036	.811
5. บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness) ค่าความเชื่อมั่น = .872			
49	ฉันเก็บรักษาของส่วนตัวให้สะอาดเรียบร้อย (+)	.375	.805
50	ฉันสามารถกำหนดความก้าวหน้าของการทำงานและทำงานนั้นเสร็จตามเวลาได้เป็นอย่างดี (+)	.233	.807
51	ฉันไม่ใช่คนละเอียดถี่ถ้วน (-)	.362	.804
52	ฉันพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งใจ (+)	.101	.808
53	ฉันมีเป้าหมายชัดเจนและมีการปฏิบัติสู่เป้าหมายอย่างเป็นขั้นตอน (+)	.312	.806
54	ฉันมักเสียเวลานานกว่าจะเริ่มงานได้อย่างจริงจัง (-)	.011	.810
55	ฉันทำงานหนักเพื่อสำเร็จตามเป้าหมาย (+)	.156	.808

56	เมื่อฉันมีข้อผูกพันในเรื่องใด ฉันก็จะยึดถือตลอดไป (+)	.027	.810
57	บางครั้ง ฉันไม่ใช่คนที่น่าพึ่งพาหรือไว้วางใจได้อย่างที่ควรจะเป็น (-)	.204	.807
58	ฉันเป็นคนที่มึผลงานและมักทำงานให้เสร็จเสมอ (+)	.108	.808
59	ดูเหมือนว่าฉันจะไม่เคยสามารถจัดระเบียบให้ตนเองได้เลย (-)	.098	.808
60	ฉันมุ่งสู่ความเป็นเลิศในทุกสิ่งที่คุณเองทำ (+)	.279	.806
แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (Perceived of Sexual Harassment in Workplace)			
1. การคุกคามทางเพศที่มีเงื่อนไขเป็นข้อแลกเปลี่ยน (Quid Pro Quo) ค่าความเชื่อมั่น = .972			
1	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายยื่นข้อเสนอดีๆ เช่น จะช่วยเรื่องการเลื่อนขั้น ปรับเงินเดือน ฯลฯ เพื่อแลกกับการนัดพบกันตามลำพัง ยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบลูบคลำ ฯลฯ (+)	.165	.808
2	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเสนอช่วยเหลือให้ครูสตรีพ้นผิดหรือพ้นจากการถูกลงโทษบางประการ เช่น ช่วยไม่ให้ถูกไล่ออก ไม่ให้ถูกพักงาน ฯลฯ แต่ต้องยินยอมไปนัดพบตามลำพัง ยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบลูบคลำ ฯลฯ (+)	.379	.803
3	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเชิญชวนให้ครูในโรงเรียนยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย โดยสัญญาว่าจะเป็นผลดีต่อหน้าที่การงานของฝ่ายหญิง (+)	.324	.804
4	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเสนอช่วยเหลือให้ครูในโรงเรียนพ้นผิดหรือพ้นจากการถูกลงโทษบางประการ เช่น ช่วยไม่ให้ถูกไล่ออก ไม่ให้ถูกพักงาน ฯลฯ โดยต้องยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย (+)	.382	.804
5	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายข่มขู่ให้ครูในโรงเรียนยอมมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศด้วย หากปฏิเสธจะเป็นผลร้ายต่อหน้าที่การงาน (+)	.389	.803
6	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายเชิญชวนให้ครูในโรงเรียนไปเที่ยวตามลำพังชายหญิงสองต่อสอง โดยสัญญาว่าจะเป็นผลดีต่อหน้าที่การงานของฝ่ายหญิง (+)	.337	.804
7	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายข่มขู่ให้ครูในโรงเรียนยอมไปเที่ยวด้วยตามลำพังชายหญิงสองต่อสอง หากปฏิเสธจะเป็นผลร้ายต่อหน้าที่การงานของฝ่ายหญิง (+)	.373	.804

8	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกขู่ทำร้ายร่างกาย ประจาน หรือเผยแพร่ภาพส่วนตัว ภาพโป๊ ฯลฯ หากครูสตรีไม่ยินยอมมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย เช่น การนัดพบตามลำพัง การยอมให้แตะเนื้อต้องตัว กอดจูบ ลูบคลำ ไปจนถึงการมีเพศสัมพันธ์ด้วย (+)	.325	.805
9	ท่านเคยได้ยิน หรือรับทราบข่าวลือ หรือเรื่องนินทาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ทางเพศระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูสตรี หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานชายกับครูสตรี (+)	.275	.805
10	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียน หรือเพื่อนร่วมงานชายส่งจดหมาย ข้อความ ภาพ การ์ด หรือคำกลอนที่เน้นในเรื่องเพศให้ครูสตรี (+)	.338	.804
2. การคุกคามทางเพศโดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนาในที่ทำงาน (Hostile Work Environment) ค่าความเชื่อมั่น = .977			
11	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายแตะเนื้อต้องตัวครูในโรงเรียนในส่วนสงวนของร่างกาย เช่น บริเวณหน้าอก สะโพก บั้นท้าย หรืออวัยวะเพศ ฯลฯ ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ยินดี (+)	.333	.805
12	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายแตะเนื้อต้องตัวในบริเวณที่ไม่ใช่ส่วนสงวนของร่างกายโดยที่ผู้ถูกกระทำไม่ยินดี เช่น บริเวณไหล่ มือ แขน ไหล่ หลัง แก้ม ฯลฯ (+)	.287	.805
13	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกเบียด หรือยื่นประชิดตัว โน้มตัวเข้ามาใกล้ หรือการต้อนเข้ามุม ซึ่งผู้ถูกกระทำไม่ยินดี และรู้สึกว่าการกำลังถูกล่วงเกิน (+)	.317	.805
14	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพยายามใช้กำลัง หรือใช้อาวุธบังคับให้ครูสตรีมีความสัมพันธ์ทางเพศด้วย (+)	.329	.805
15	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพุดจาหรือวิจารณ์เสื้อผ้าเครื่องแต่งกาย หรือรูปลักษณ์ภายนอกครูในโรงเรียน ส่อไปในทางเจตนาทะลอม เช่น หุ่นน้ำพืด น้ำกอด ขาวจืด น้ำเจี๊ยะ ฯลฯ (+)	.183	.807
16	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานชายพุดจาหรือวิจารณ์รูปลักษณ์ภายนอกครูในโรงเรียน ในทำนองดูถูกดูแคลน เช่น หน้าอกเล็กไป หน้าอกใหญ่ไป สะโพกใหญ่ สะโพกผาย ฯลฯ (+)	.203	.807

17	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานขายเล่าเรื่องตลกกลามกหรือเรื่องหยาบคายทางเพศในโรงเรียน (+)	.193	.807
18	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานขายจ้องมองครูในโรงเรียนด้วยสายตาแวววาว เจ้าชู้ กุ่มกุ่ม (+)	.204	.807
19	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานขายแสดงท่าทาง ลักษณะอาการต่อครูในโรงเรียนที่สื่อให้คิดไปในเรื่องเพศ (+)	.220	.806
20	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกจ้องมองตามส่วนต่างๆ ของร่างกาย จนทำให้รู้สึกอึดอัด เช่น จ้องมองหน้าตา หน้าอก สะโพก อวัยวะเพศ ต้นขา ฯลฯ (+)	.303	.805
21	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีครูสตรีถูกตามตื้อ หรือนัดหมายด้วยวิธีการต่างๆ ทั้งที่พยายามปฏิเสธ (+)	.181	.807
22	ท่านเคยพบเห็น ได้ยินข่าว หรือทราบว่ามีผู้บริหารโรงเรียนหรือเพื่อนร่วมงานขายแสดงกริยา ยกคิ้ว หลีวตา ส่งจูบ ให้สัญลักษณ์ หรือแสดงกริยาต่างๆ ที่สื่อไปในทางเพศ หรือแม้แต่ตั้งใจขำอวัยวะเพศให้เห็น ทำให้ผู้ถูกกระทำรู้สึกไม่พอใจ อึดอัด อาย หรือกลัว (+)	.338	.805

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวเนติลักษณ์ เนตรอรุณ
วันเดือนปีเกิด	9 กรกฎาคม 2529
ตำแหน่ง	HR Specialist Nathalin Co., Ltd.
ประสบการณ์ทำงาน	2556-2557 HR Executive Nissan Trading (Thailand) Co., Ltd.

