

แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิง

ในสถานที่ทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

Approach to Prevent and Solve Problems of Sexual Harassment Against Women
Women at Workplace : A Case Study of Electricity Generating Authority of Thailand

พุทธิเนตร สุตดีพงษ์¹

Puttinate Suddeongs²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิงในสถานที่ทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานหญิงเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ศึกษาทัศนคติของพนักงานหญิงต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานหญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 234 คน และได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการศึกษาสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้ พนักงานหญิงฯ ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานและมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 5.4$) และมีทัศนคติต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$)

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² The Master's Degree at Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail : puttinate@gmail.com

แนวทางในการส่งเสริมมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ ได้แก่ 1.การให้คำแนะนำ/อธิบายความผิดและบทลงโทษทางกฎหมายเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน 2.จัดตั้งคณะทำงานรับเรื่องร้องทุกข์หรือหาตัวผู้กระทำผิดมารับโทษรวมไปถึงจัดให้มีช่องทางอื่นๆ ในการรายงานหรือร้องทุกข์ 3.องค์การควรมีแบบฟอร์มร้องทุกข์สำหรับพนักงานหญิงที่โดนคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน 4.ให้คำจำกัดความการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานให้ครบถ้วน 5.ให้เขียนหรือประกาศนโยบายต่อต้านการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจน 6.มีการทำงานร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสหภาพแรงงานเพื่อต่อต้านการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

คำสำคัญ : การคุกคามทางเพศ, แนวทางในการป้องกันและแก้ไข, ทักษะและความรู้ความเข้าใจของพนักงานหญิง

Abstract

The objectives of the study on “Approach to Prevent and Solve Problems of Sexual Harassment against Women at Workplace: A Case Study of Electricity Generating Authority of Thailand” are to study on the understanding that female workers have towards sexual harassment at workplace, to study on the opinions towards sexual harassment at workplace of female workers of Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT), and to discover ways to support measures to prevent and solve problems related to sexual harassment at workplace by EGAT. The desired data are collected with a set of questionnaire which is used with the samples who are 234 female employees of EGAT. The attained data are analyzed with SPSS computer program for percentages, means and standard deviations. The main findings can be concluded as follows. The studied samples have the overall knowledge and understanding of sexual harassment at workplace and the solutions to problems of sexual harassment

at workplace in high level (\bar{x} = 5.4) and have moderate awareness towards sexual harassment at workplace (\bar{x} = 3.21).

Methods to support security and solve woman harassment at workplace problem such as 1) Introducing or explaining guilt and law punishments about woman harassment at workplace, 2) Organizing a working group to handle petition or search offender to be sentenced including other ways in report and petition, 3) Organizing a petition form for woman workers harassed at workplace, 4) Explain clear definition of woman harassment at workplace, 5) Writing and announcing policies against woman harassment at workplace, and 6) Co-working with human resource department and labor union to resist woman harassment at workplace.

Keywords : Sexual Harassment, Prevention and Solution, Opinions and Knowledge with Understanding of Female Workers (Employees)

บทนำ

สังคมในยุคนปัจจุบันมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม ยิ่งสังคมมีความสลับซับซ้อนมากขึ้นเท่าใดปัญหา ก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น เมื่อเกิดปัญหาสังคมขึ้นสมาชิกในสังคมก็ต้องร่วมมือกันในการหาทางแก้ไขเพื่อให้อยู่ร่วมกันภายในสังคมได้อย่างปกติสุข ปัญหาสังคมบางปัญหาสามารถที่จะแก้ไขให้สำเร็จลุล่วงไปได้แต่ก็มีบางปัญหาที่ถึงแม้จะได้รับการแก้ไขอย่างเต็มที่แล้วก็ไม่สามารถที่จะแก้ไขได้เนื่องจากปัญหาสังคมประเภทนั้นเป็นปัญหาเรื้อรังโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาการคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment) (ศรีทัย สีทิพย์, 2541)

กรณีการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานถึงแม้ว่าผู้ที่ถูกกระทำหรือผู้ที่ตกเป็นเหยื่ออาจจะเป็นผู้หญิงและผู้ชายแต่จากสถิติส่วนใหญ่ พบว่ามักจะมีผู้ตกเป็นเหยื่อเป็นผู้หญิง ดังเช่น ผลสำรวจปัญหาของผู้หญิงไทยต่อบทบาทในการทำงาน พ.ศ.2555 โดยเว็บไซต์จัดหางานจ๊อบสตรีทออกคอม สำรวจผู้หญิงในกลุ่มอายุ 20-40 ปีขึ้นไป จำนวน 435 คน

พบว่า ผู้หญิงร้อยละ 36 เคยถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นการคุกคามทางเพศด้วยสายตา วาจา ทั้งจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและลูกค้าโดยกลุ่มผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศนั้นเป็นโสด ร้อยละ 80 (ข่าวสดออนไลน์, 2555, อ้างถึงใน วชิราภรณ์ วรรณโชติ, 2556) จากผลสำรวจดังกล่าวแสดงให้เห็นพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานที่มีรูปแบบการกระทำแตกต่างกัน ตั้งแต่พฤติกรรมเล็กน้อยๆ ที่ก่อให้เกิดความรำคาญใจไปจนถึงพฤติกรรมที่ถึงเนื้อตัวและเป็นความรุนแรงที่สร้างความลำบากรุนแรง ความหวาดกลัวให้แก่ผู้ถูกกระทำ เช่น การตีตบหน้า การใช้สายตา การแตะโลมด้วยวาจา การสัมผัส การโอบกอดหรือพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาต่อผู้ถูกกระทำตลอดจนถึงข่มขืน เป็นต้น (วชิราภรณ์ วรรณโชติ, 2556) เนื่องจาก ค่านิยม สังคมและวัฒนธรรมที่ยังคงตอกย้ำการแบ่งแยกทางเพศในสถานที่ทำงานโดยส่วนมากผู้หญิงที่ตกเป็นเหยื่อมักจะเป็นบุคคลที่มีสถานภาพต่ำกว่าหรืออำนาจต่อรองน้อยกว่า (Less power) และในกรณีนี้ถือได้ว่าเป็นประเด็นการกดขี่ทางเพศโดยทางพฤตินัย (อรพินท์ ส孚โชคชัย, 2542 อ้างถึงใน วรรษยา เทียนดี, 2547)

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิงในสถานที่ทำงาน: กรณีศึกษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เนื่องจากกรไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) เป็นองค์กรชั้นนำของประเทศไทยมีการบริหารจัดการตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักสากลมาโดยตลอดส่งผลให้มีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและอยู่ร่วมกับสังคมได้อย่างยั่งยืน การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนจนเป็นที่ยอมรับระดับโลก ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่าแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมีความรัดกุมมากพอหรือไม่ โดยศึกษาเฉพาะ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยและเป็นแบบอย่างให้หน่วยงานอื่นๆ นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานหญิงเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน
2. เพื่อศึกษาทัศนคติของพนักงานหญิงต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย
3. เพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคูกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาถึง ความหมายของการคุกคามทางเพศ พฤติกรรมการคุกคามทางเพศ องค์ประกอบและรูปแบบการคุกคามทางเพศ แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคูกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน
2. ขอบเขตด้านประชากร ศึกษาถึงแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาคูกคามทางเพศในสถานที่ทำงานต่อพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งจะทำการศึกษาพนักงานหญิงที่สังกัดฝ่ายรองผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งรวมทั้งหมด 7 สายงาน จำนวน 573 คนและได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามทฤษฎีของ เครซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan 1970, อ้างถึงใน สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์, 2543) ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 234 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling)

นิยามศัพท์

1. ความรู้ความเข้าใจ หมายถึง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของพนักงานหญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2. ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานหญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่มีต่อแนวทางหรือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

3. การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน หมายถึง การกระทำอันไม่เหมาะสมต่อเพศหญิงหรือพนักงานหญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งเป็นการปฏิบัติทั้งทางกาย วาจาและการแสดงออกที่ไม่เหมาะสม เช่น การวิพากษ์วิจารณ์ที่ไม่สมควรเชิงลามกหรือพูดจาแทะโลม การถูกเนื้อต้องตัว การกระทำที่สื่อไปในเชิงขู่สาว เป็นต้น แต่ไม่รวมถึงการล่วงละเมิดทางเพศในสถานที่ทำงาน เช่น การทำร้ายร่างกาย การข่มขืน ฯลฯ การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานแบ่งออกเป็นแต่ละด้านที่จะทำให้เกิดเป็นเหยื่อ ดังนี้

ก. ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานที่และสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ เช่น บริเวณสถานที่โดยรอบองค์การ ลักษณะหรือตัวอาคารที่ผู้ปฏิบัติงานทำงานอยู่ ห้องทำงาน แสงสว่าง ระบบรักษาความปลอดภัย เป็นต้น รวมไปถึงบรรยากาศภายในสถานที่ทำงานที่ไม่เป็นมิตร ก่อให้เกิดความอึดอัดไม่สบายใจโดยมีพื้นฐานเกี่ยวกับเรื่องเพศ เช่น การกำหนดบทบาทและการแสดงออกของเพศชายต่อเพศหญิง การติตภาพผู้หญิงในสภาพโป๊เปลือยไว้ในสถานที่ทำงาน ฯลฯ ซึ่งอาจส่งผลหรือนำไปสู่การเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

ข. ด้านตัวบุคคล หมายถึง ลักษณะภายนอกของผู้ถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน เช่น รูปร่างหน้าตา การแต่งกาย เป็นต้น รวมไปถึงผู้กระทำการคุกคามทางเพศและเพื่อนร่วมงานผู้ที่รับรู้ปัญหาหรือเหตุการณ์การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานแล้วไม่เปิดเผย

ค. ด้านผลกระทบ หมายถึง ผลกระทบที่เกิดจากการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ถูกกระทำหรือเหยื่อ ผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและผลกระทบต่อองค์การ

ง. ด้านแนวทางหรือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศ หมายถึง วิธีการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์หรือการปฏิบัติต่อบุคคลอื่นในด้านเพศ อันเป็นการดูหมิ่น เหยียดหยามและความประพฤตินี้ไม่เหมาะสมอันจะนำไปสู่

ปัญหาการคุกคามทางเพศไม่ว่าจะเป็นชายหรือหญิงด้วยการนำเสนอการอบรมทาง ศิลธรรม จริยธรรม การออกกฎเกณฑ์หรือมาตรการที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น รวมไปถึงหากถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานแล้วหลังจากนั้นผู้ถูกระงับการกระทำมีวิธีการแก้ไขปัญหายังไร

4. ความใกล้ชิดจากการทำงาน หมายถึง ความใกล้ชิดที่เกิดจากการปฏิบัติงาน หรือมีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันในองค์กร เช่น การทำงานกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา การมีกิจกรรมร่วมกันของบุคคลภายในองค์กร

5. พนักงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานผู้หญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

วิธีการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ ในสถานที่ทำงานของพนักงานหญิง: ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวิธีการศึกษาดังนี้

1. วิธีการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยทำการศึกษาจากหนังสือ เอกสาร วิทยานิพนธ์และงานวิจัยต่าง ๆ

2. การศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ได้จากการค้นคว้าจากเอกสาร บทความและงานวิจัยต่างๆ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษามี ดังนี้

การสร้างแบบสอบถาม

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะทำการวิจัยและนำแนวคิดและทฤษฎีที่ได้รับจากการทบทวนวรรณกรรมมาพัฒนาสร้างแบบสอบถามตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยให้มีเนื้อหาสาระครอบคลุมเนื้อเรื่องที่ต้องการศึกษา

2. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบว่าครอบคลุมเนื้อหาไม่น้อยเพียงใด ทั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหาและความเชื่อถือได้จากนั้นจึงนำมาแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

โครงสร้างแบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ศาสนา สถานภาพสมรส ลักษณะสายงาน ระดับตำแหน่ง รายได้ จำนวนปีที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของพนักงานหญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ด้านสถานที่และสิ่งแวดล้อม

ด้านตัวบุคคล

ด้านผลกระทบ

ด้านแนวทางหรือมาตรการในป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานขององค์กร

ส่วนที่ 3 ทักษะของพนักงานหญิงต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีจำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของพนักงานหญิงในการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง ผู้ศึกษาจะทำการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Content Reliability) ของแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเนื้อหาและนำมา

ปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและเที่ยงตรงตามเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อความสมบูรณ์ก่อนทำการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Content Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปทำการทดสอบเบื้องต้น (Pre-test) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเบื้องต้นที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการศึกษามากที่สุด คือ พนักงานหญิงในสหกรณ์ออมทรัพย์ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดให้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ยอมรับได้ คือ ตั้งแต่ 0.85-0.95 โดยหากภายหลังการทดสอบได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามที่กำหนด จึงจะสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

เหตุผลที่เลือกพนักงานหญิงในสหกรณ์ออมทรัพย์สาขาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยเป็นกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจาก พนักงานหญิงในสหกรณ์ออมทรัพย์มีหน้าที่ติดต่อประสานงานกับบุคคลภายในองค์กรเกือบทั้งหมดและมีแนวโน้มที่จะถูกคุกคามทางเพศได้เพราะต้องมีการพบปะ พูดคุยกับผู้ที่มาติดต่ออยู่เป็นประจำ อีกทั้งพนักงานหญิง ส่วนใหญ่ในสหกรณ์ออมทรัพย์จะหน้าตาดีซึ่งการล่วงละเมิดที่พบเห็นบ่อยมักจะเป็นทางวาจา คือ การแซว การขอเบอร์ เป็นต้น

ผลการศึกษา

พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-30 ปี จำนวน 105 คน (คิดเป็นร้อยละ 44.9) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 144 คน (คิดเป็นร้อยละ 61.5) นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 225 คน (คิดเป็นร้อยละ 96.2) เป็นโสด จำนวน 124 คน (คิดเป็นร้อยละ 53.0) เป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 209 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.3) สังกัดฝ่ายประชาสัมพันธ์ จำนวน 48 คน (คิดเป็นร้อยละ 20.5) มีระดับตำแหน่งระหว่าง 1-9 จำนวน 209 คน (คิดเป็นร้อยละ 89.3) รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000-40,000 บาท จำนวน 107 คน (คิดเป็นร้อยละ 45.7) มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน (คิด

เป็นร้อยละ 46.6) และมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน พอสมควร จำนวน 140 คน (คิดเป็นร้อยละ 59.8)

พนักงานหญิงส่วนใหญ่มองว่า ปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานในปัจจุบันเป็นปัญหาพอสมควร จำนวน 113 คน (คิดเป็นร้อยละ 48.3) รวมไปถึงปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นปัญหาต่อองค์การพอสมควร จำนวน 117 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.0)

พนักงานหญิงส่วนใหญ่รู้ว่าการกระทำแบบใดเป็นการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน จำนวน 136 คน (คิดเป็นร้อยละ 58.1) สนในเกี่ยวกับปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน จำนวน 133 คน (คิดเป็นร้อยละ 56.8) ไม่เคยพบเห็นผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน จำนวน 155 คน (คิดเป็นร้อยละ 66.2) ไม่เคยมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน จำนวน 198 คน (คิดเป็นร้อยละ 84.6) และหากพบเห็นผู้อื่นหรือบุคคลใกล้ชิดถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน จะรีบแจ้งผู้บังคับบัญชา จำนวน 119 คน (คิดเป็นร้อยละ 50.9)

การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิงในสถานที่ทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณี การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในครั้งนี้มีประเด็นที่น่าสนใจ คือ

ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน พนักงานหญิงส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานและความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง (คิดเป็นร้อยละ 5.4 คะแนน) เนื่องจาก ปัจจุบันการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานมีจำนวนมากขึ้นซึ่งเป็นเรื่องที่ผิดศีลธรรม อีกทั้งยังสามารถเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานเมื่อใดก็ได้ โดยที่ผู้กระทำผิดอาจเป็นคนรู้จักหรือคุ้นเคยกับตัวเหยื่อ การรู้แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศของพนักงาน

หญิงในสถานที่ทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยลดความเสี่ยงต่อการถูกคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ทั้งการแต่งกาย การวางตัวอย่างเหมาะสม ไม่พูดจาในที่เชิงชวนหรือทำท่ายทางเพศรวมถึงให้คนอื่นแตะเนื้อตัวโดยง่าย ต้องไม่อยู่ในสถานที่ที่ปราศจากผู้คนหรือในสถานที่ที่มีติดชิดเพียงลำพังกับเพศตรงข้าม เพราะ มีความเสี่ยงจากการถูกคุกคามทางเพศได้ง่ายและหากถูกคุกคามทางเพศต้องแสดงท่าทีไม่พอใจตั้งแต่เริ่มแรก เพราะจะทำให้โอกาสที่จะถูกคุกคามทางเพศลดลงและต้องร้องเรียนหากเกิดเรื่องดังกล่าวขึ้น นอกจากนี้ ปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานถือเป็นภัยใกล้ตัวและเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ปัจจุบันคนในสังคมไทยรับรู้ปัญหาการคุกคามทางเพศมากขึ้น เนื่องจาก ผู้ถูกคุกคามเริ่มมีความตื่นตัวโดยการเรียกร้องสิทธิและเข้าแจ้งความดำเนินคดีแก่ผู้คุกคาม ซึ่ง จะเห็นได้จากการนำเสนอข่าวเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศผ่านสื่อต่างๆ เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร จรัสเจริญวิทยา (2550)

ทัศนะของพนักงานหญิงต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พนักงานหญิงฯ ส่วนใหญ่มีทัศนะต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (คิดเป็นร้อยละ 3.21) โดยทัศนะของพนักงานหญิงต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานมักถูกมองว่าเป็นปัญหาส่วนบุคคลมากกว่าปัญหาส่วนรวมจึงทำให้ผู้ถูกรกระทำไม่กล้าเปิดเผยเรื่องราวที่เกิดขึ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือคนในครอบครัวได้รับรู้ อีกทั้งผู้กระทำการคุกคามทางเพศมักจะเป็นผู้ที่มีอำนาจมากกว่าและผู้ถูกรกระทำนั้นส่วนใหญ่เป็นผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้นผู้ถูกรกระทำจึงเลือกที่จะอดทนรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นโดยเลือกที่จะทำเฉย ไม่สนใจ เดินหนี เลี่ยงการเผชิญหน้าและทำตลกกลบเกลื่อนเพราะผู้ถูกรกระทำเกรงจะถูกแค้นในภายหลังและอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ซึ่งอาจทำให้ ความผูกพันหรือความเชื่อมั่นที่มีต่อองค์กรลดน้อยลง ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ขาดความตั้งใจและขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความหวาดระแวง ไม่ไว้วางใจต่อสิ่งรอบข้างและมีอัตราการขาดงานมากขึ้นไปจนถึงการลาออกจากงาน นอกจากนี้วัฒนธรรมแบบชายเป็นใหญ่ทำให้เกิดความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยทำให้พฤติกรรมที่ผู้ชายกระทำ เช่น การแซว การพูดเรื่องตลกลามกในสถานที่ทำงาน กลายเป็น

เรื่องธรรมดาจนบางครั้งผู้หญิงไม่แน่ใจว่าตนเองกำลังถูกคุกคามทางเพศ เพราะ การกระทำที่เกิดขึ้นได้แทรกเข้ามาในโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมจนกลายเป็นเรื่องที่ยอมรับได้ในองค์กร การคุกคามทางเพศส่วนใหญ่มักเกิดขึ้นในห้องทำงานที่มิดชิดไม่สามารถมองเห็นจากภายนอกได้ การติดตั้งกล้องวงจรปิดที่ยังมีประสิทธิภาพหรือจำนวนไม่เพียงพอ บริเวณทางเดินทั้งภายในและรอบนอกองค์กรมีแสงสว่างไม่เพียงพอจึงง่ายต่อการเกิดการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน รวมไปถึงการที่องค์กรยังไม่มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนต่อผู้กระทำความผิดฐานคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานทั้งรุนแรงและไม่รุนแรง ขาดแนวทางหรือมาตรการเกี่ยวกับปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานขององค์กรยังไม่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ปัญหาความไม่เสมอภาคระหว่างชายหญิง เพศชายมีอำนาจและสิทธิมากกว่าเพศหญิงจึงเกิดการกดขี่ เอาเปรียบทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วชิราภรณ์ วรณโชนิติ (2556)

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “แนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศต่อพนักงานหญิงในสถานที่ทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี องค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความรู้ความเข้าใจของพนักงานหญิงเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ศึกษาทัศนคติของพนักงานหญิงต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานขององค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และเพื่อแสวงหาแนวทางในการส่งเสริมมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานหญิงในองค์กรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย จำนวน 234 คน และได้นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรม SPSS ในการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ผลการศึกษาสรุปสาระสำคัญได้ดังต่อไปนี้

พนักงานหญิงฯ ส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ ในสถานที่ทำงานและรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 5.4$)

รองลงมา ทักษะของพนักงานหญิงฯต่อปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.21$) โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านผลกระทบต่อการคุกคามทางเพศอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.60$) พบประเด็นที่พนักงานหญิงฯมีทักษะด้านผลกระทบต่อการคุกคามคุกคามทางเพศในระดับเห็นด้วย มีเพียง 1 ประเด็น คือ การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานทำให้เหยื่อขาดความมั่นใจในตนเอง และประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ($\bar{X} = 3.97$) 2) ด้านตัวบุคคลต่อการคุกคามทางเพศอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36$) พบประเด็นที่พนักงานหญิงฯมีทักษะด้านผลกระทบต่อการคุกคามคุกคามทางเพศในระดับเห็นด้วย มีเพียง 2 ประเด็น คือ การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานมีสาเหตุมาจากการใช้คำพูดที่มีลักษณะเชิงขวนหรือทำทนาย ($\bar{X} = 3.26$) และการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานเป็นเรื่องที่น่าอายสำหรับผู้ตกเป็นเหยื่อเราจึงไม่ควรเข้าไปเกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 3.26$) 3) ด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมต่อการคุกคามทางเพศอยู่ในระดับปานกลาง พบประเด็นที่พนักงานหญิงฯมีทักษะด้านผลกระทบต่อการคุกคามคุกคามทางเพศในระดับเห็นด้วย มีเพียง 1 ประเด็น คือ ท่านมีความมั่นใจต่อระบบป้องกันความปลอดภัยภายในองค์กร ($\bar{X} = 3.72$) และ 4) ด้านแนวทางหรือมาตรการในการป้องกันและแก้ไขการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานต่อการคุกคามทางเพศอยู่ในระดับปานกลาง มีเพียง 1 ประเด็น คือ ควรมีการจัดอบรมสัมมนาเกี่ยวกับแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานต่อผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ($\bar{X} = 4.24$)

แนวทางในการส่งเสริมมาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน

1. อธิบายความผิดและโทษตามกฎหมายเกี่ยวกับคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยการให้คำแนะนำเกี่ยวกับรูปแบบการคุกคามทางเพศ รวมถึงอธิบายความผิดและโทษที่จะได้รับเมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้นในสถานที่ทำงาน
2. จัดตั้งคณะทำงานรับเรื่องร้องทุกข์หรือหาตัวผู้กระทำผิดมารับโทษรวมไปถึงจัดให้มีช่องทางอื่น ๆ ในการรายงานหรือร้องทุกข์ เช่น รายงานไปที่ตัวผู้กระทำผิดโดยตรง หรือผู้ร่วมงานของผู้กระทำผิด
3. มีการฝึกพนักงานในองค์กรการให้รู้จักการป้องกันและเขียนรายงานการถูกคุกคามทางเพศอย่างถูกต้องโดยการแจกจ่ายนโยบายหรือส่งอีเมลล์ให้พนักงานทุกคนได้ทราบและการเขียนรายงานให้ถูกต้อง
4. มีการทำงานร่วมกันกับฝ่ายทรัพยากรบุคคลและสภาพแรงงานเพื่อต่อต้านการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน
5. มีการวางแผนหรือรูปแบบให้ชัดเจนเพื่อตอบโต้พฤติกรรมคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน เช่น มีการทำขั้นตอนในการรายงานเหตุการณ์การคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างชัดเจน
6. ประกาศให้มีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างชัดเจนและรุนแรง เช่น ไล่ออก จับเข้าคุก
7. องค์กรฯ ต้องมีการจัดทำแนวทางหรือมาตรการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานที่ครอบคลุมบุคลากรทุกคน รวมทั้งผู้ที่มีภาระงานที่เกี่ยวข้องกับองค์กรฯ เช่น นักศึกษาฝึกงาน ผู้รับจ้าง ฯลฯ โดยให้บุคลากรในองค์กรฯ ได้มีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และยอมรับ รวมทั้งต้องประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความตระหนักแก่บุคลากรทุกคนในองค์กรฯ ได้รับทราบและถือปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

หนังสือ

- นันทิ จิตสว่าง. (2539). การป้องกันอาชญากรรม. กรุงเทพฯ: ชวนพิมพ์.
- สุดสงวน สุธีสร. (2547). อาชญาวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิทยานิพนธ์

- จันทิกา รอดเรืองเดช. (2543). การเปิดรับข่าวสารจากหนังสือพิมพ์ กับความรู้ ทักษะคิด และพฤติกรรมในการหลีกเลี่ยงต่อการถูกล่วงเกินทางเพศของนักศึกษาอาชีวศึกษาที่เป็นสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชลธิชา อิงคะนิงเดช. (2546). การตีความพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธีรพงษ์ บัวหล้า. (2544). รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์กรภาครัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปาริฉัตร รัตนกาญจน์. 2551. การล่วงเกิน คุกคาม หรือก่อให้เกิดความเดือดร้อนรำคาญทางเพศต่อสตรีในที่ทำงาน: รูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พินศิริ นามสีฐาน. (2543). ความผิดเกี่ยวกับเพศ: ศึกษากรณีการล่วงเกินทางเพศ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาโทนิติศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.
- ลดาวลัย รุ่งเรืองพัฒนา. (2548). พฤติกรรมการป้องกันตนเองจากการตกเป็นเหยื่อข่มขืนของวัยรุ่นหญิง ในสยามแอสควอร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. คณะรัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์.

สมพร จรัสเจริญวิทยา. (2550). พฤติกรรมการป้องกันตนเองจากการถูกคุกคามทางเพศของเด็กนักเรียนหญิงวัยรุ่นในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารงานสาธารณสุข. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

อภาภรณ์ พิสุทธิจักรวาท. (2546). มาตรการที่ชุมชนและสังคมใช้ในการป้องกันอาชญากรรมทางเพศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารงานสาธารณสุข. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เอกสารอื่นๆ

กชวรรณ ทองอินทร์. (2555). ทักษะต่อการป้องกันอาชญากรรมทางเพศของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารงานสาธารณสุข. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กนกวรรณ ธรรมวรรณ. (2554). การต่อสู้ภาคประชาสังคมเพื่อยุติการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน: กรณีศึกษาสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). รายงานโครงการศึกษาวิจัย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. มหาวิทยาลัยมหิดล.

อารญา พงษ์โชติ. (2549). แนวทางการป้องกันปัญหาภัยข้ามขึ้นบนรถรับจ้างสาธารณะ (TAXI). สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารงานสาธารณสุข. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2558). มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศ. สืบค้นจาก http://www.dwf.go.th/wofa/home.php?mode=normal&mod=news.news_inner_detail&id=681&searchMonth=8&searchYear=2558

- กองส่งเสริมความเสมอภาคระหว่างเพศ กลุ่มมาตรการและกลไก. (2558). มาตรการในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศในการทำงาน. สืบค้นจาก <http://www.owf.go.th/wofa/home.php?mode=normal&sub=15&mod=article.list&group=15>
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย, กลุ่มงานธรรมาภิบาล. (2558). มาตรการการป้องกันการคุกคามทางเพศของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สืบค้นจาก http://www2.egat.co.th/corporate-governance/index.php?option=com_content&view=featured&Itemid=101
- การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (2553). ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัฒนธรรมขององค์กร. สืบค้นจาก <http://www.egat.co.th/>
- รัชฎาภรณ์ ศรีรักษา. (2557). วาทกรรมการคุกคามทางเพศในชีวิตประจำวัน: การศึกษาวาทกรรมวิเคราะห์เชิงวิพากษ์. สืบค้นจาก http://ir.swu.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/4481/Ratchadaporn_S.pdf?sequence=1
- สุทัศน์ บุญโฉม. (2557). การขัดเกลาทางสังคมของครอบครัวกับพฤติกรรมเบี่ยงเบนของวัยรุ่นตอนต้น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนกลาง. สืบค้นจาก http://www.phd-ru.com/private_folder/Journal_Vol_4_issue_1-7.pdf