

ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง:

กรณีศึกษาในจังหวัดขอนแก่น¹

The Structural Violence in Women's work:

A case of Khon Kaen province, Thailand¹

ปิยะกมล มหิวรรณ² และ ดุษฎี आयวัฒน์^{3*}

Piyakamon Mahiwan² and Dusadee Ayuwat^{3*}

^{2,3}กลุ่มวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

^{2,3}Division of Sociology and Anthropology

^{2,3}คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

^{2,3}Faculty of Humanities and Social Sciences

^{2,3}มหาวิทยาลัยขอนแก่น

^{2,3}Khon Kaen University

*Corresponding author. E-mail: dusayu@kku.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ หน่วยในการวิเคราะห์เป็นระดับปัจเจก ได้แก่ ผู้หญิงที่ทำงานในองค์กรรัฐและเอกชน จำนวน 398 คน ในพื้นที่ 9 เขตเทศบาลของจังหวัดขอนแก่น ที่สุ่มมาแบบหลายขั้นตอน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2561 เครื่องมือวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในชีวิตการทำงานของผู้หญิง จังหวัดขอนแก่น

หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ด้วยสถิติพรรณนาและสถิติถดถอยพหุคูณรูปแบบพหุระดับ ผลการวิจัย พบว่า ผู้หญิงที่ทำงานในองค์กรรัฐและเอกชน ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง Generation Y (19-38 ปี) ร้อยละ 55.5 โดยมีอายุเฉลี่ย 37.6 ปี ร้อยละ 51.3 สมรสแล้ว และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 43.7 ผู้หญิงร้อยละ 39.9 ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ และร้อยละ 40.7 ทำงานมาแล้วมากกว่า 10 ปี และพบว่าผู้หญิงส่วนใหญ่ถูกกระทำ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานระดับค่อนข้างต่ำร้อยละ 58.3 ผลการวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณรูปแบบพหุระดับพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ประเภทองค์กรที่ทำงานขนาดกลาง ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง การขัดเกลาบทบาททางเพศ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้งหมดที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายการผันแปรของความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงได้ร้อยละ 27.1 ($R^2 = 0.271$)

คำสำคัญ: ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง, การทำงานของผู้หญิง, ความไม่เสมอภาคทางเพศ, เพศภาวะ

Abstract

The purpose of this study was to investigate the level of the structural violence and the factors influencing the structural violence in women's work. The quantitative methodology was employed with individual level as a unit of analysis. The sample consisted of 398 women who are working in government agencies and private enterprise. The samples were randomly by multi-stage sampling technique in 9 municipalities of Khon Kaen province. The data were collected using the interview schedule from May to June 2018 and analyzed by descriptive statistics and multiple regression (multi-level) analysis. The results revealed that the most of women sample (55.5 percentages) were in the Generation Y (19-38 years old) and the average age was 37.6 years old. 51.3 percentages of women sample are married, and 43.7 percentages of women sample graduated with bachelor's degrees or higher. They are working (39.9 percentages) in large organizations (more than 200 workers) and 40.7 percentages of the women sample had been working more than 10 years. The result showed that 58.3 percentages of women sample were subjected to the structural violence in work at a relatively low level. There were 4 factors that influenced to structural violence in women's work at statistically significant 0.05 level, included the medium organization, the understanding of women's labor rights, socialization of gender roles, and self-efficacy in work. All independent variables can explain the variation of structural violence in women's work at 27.1 percentages ($R^2 = 0.271$).

Keywords: Structural Violence, Women's work, Gender inequality, Gender

1. บทนำ

ผู้หญิงนับเป็นกำลังแรงงานสำคัญในภาคเศรษฐกิจ ปัจจุบันมีประชากรหญิงวัยแรงงานประมาณ 28.76 ล้านคน ซึ่งเป็นผู้มีงานทำประมาณ 17.52 ล้านคน หรือร้อยละ 60.9 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2559) อย่างไรก็ตามการที่ผู้หญิงมีโอกาสประกอบอาชีพไม่สามารถยืนยันความเสมอภาคในการทำงานได้ เพราะจากรายงานการสำรวจของบริษัท จีอบสตรัทประเทศไทย จำกัด พบว่า ผู้หญิงร้อยละ 52.0 ที่เคยประสบปัญหาในการทำงาน โดยเฉพาะเคยถูกกีดกันจากการเข้าทำงานในบางตำแหน่งมากถึงร้อยละ 58.0 และเคยถูกกีดกันไม่ให้ได้รับตำแหน่งงานในระดับสูงร้อยละ 26.0 (ไทยรัฐออนไลน์, 2555) นอกจากนี้ยังพบปัญหาผู้หญิงถูกเลิกจ้างหรือไล่ออกจากงานโดยที่ไม่มีความผิด ถูกบังคับให้ทำงานมากกว่าวันละ 8 ชั่วโมง ได้รับค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ถูกทำร้ายร่างกาย และถูกคุกคามทางเพศด้วย (นาถฤดี เต๋นดวง และสุพจน์ เต๋นดวง, 2557)

การคุ้มครองผู้หญิงเป็นประเด็นที่ได้รับความสนใจระดับสากล โดยอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ (CEDAW) ได้ระบุสิทธิของผู้หญิงในด้านต่างๆ ราวไม่ไปถึงสิทธิที่ผู้หญิงพึงได้รับจากการทำงาน เช่น ผู้หญิงมีสิทธิเท่าเทียมกันในการเข้าถึงการประกอบอาชีพ การทำงาน สิทธิประโยชน์และหลักประกันสังคม มีสิทธิในการเลือกอาชีพและการทำงานได้อย่างเสรี มีสิทธิในการได้เลื่อนตำแหน่ง และสิทธิที่จะได้รับการฝึกด้านอาชีพระดับสูง (UNIFEM CEDAW SEAP –Thailand, 2016) ดังนั้น การพบว่าผู้หญิงไทยจำนวนมากที่ถูกจำกัดการเข้าสู่อาชีพ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานน้อยกว่าผู้ชายได้รับค่าจ้างและมีสถานภาพการทำงานที่ต่ำกว่าผู้ชาย (นวลพรรณ ไม้ทองดี, 2553) อาจสะท้อนถึงโครงสร้างทางสังคมไทยที่เชื่อมโยงโดยตรงกับระบบการให้คุณค่า และอคติทางเพศในระบบสังคมชายเป็นใหญ่ (Patriarchy) ส่งผลให้ผู้หญิงถูกกำหนดให้มีคุณค่าด้อยกว่าผู้ชาย ทำให้ผู้หญิงไม่ได้รับการยอมรับในความรู้ ความสามารถ จึงถูกจำกัดศักยภาพในการทำงาน การถูกจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม ทำให้เกิดความไม่เสมอภาคในเรื่องสิทธิ บทบาท โอกาส และค่าจ้างในการทำงาน โดยเกิดจากอคติทางเพศ (Jacobsen, 2007)

จังหวัดขอนแก่น เป็นหนึ่งในสามจังหวัดในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทยที่มีความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจมากที่สุด มีการขยายตัวของสถานประกอบการ ทั้งธุรกิจการค้า การบริการและอุตสาหกรรมมากถึง 60,781 แห่ง (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2560) มีประชากรหญิงที่เป็นผู้มีงานทำถึง 409,007 คน หรือร้อยละ 45.55 (สำนักแรงงานจังหวัดขอนแก่น, 2560) แรงงานหญิงเหล่านี้ส่วนหนึ่งคือคนที่อยู่ในเขตเมืองรอบนอกของจังหวัดขอนแก่น ดังนั้นภายใต้การเติบโตของเมืองที่มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และความก้าวหน้าทางสังคมที่ให้โอกาสผู้หญิงเข้าสู่การจ้างงานมากขึ้น แต่ยังคงอยู่บนพื้นฐานสังคมที่ชายเป็นใหญ่ ดังนั้นจึงน่าสนใจว่าผู้หญิงที่เข้าสู่การจ้างงานในปัจจุบันถูกกระทำ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างอย่างไร และเกิดจากปัจจัยใด ผลการศึกษาจะช่วยให้ได้องค์ความรู้สำคัญ เพื่อพัฒนาข้อเสนอแนะในการพัฒนา แก้ไขปัญหาความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง เพื่อให้ผู้หญิงมีชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีโอกาสสำหรับการก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง จังหวัดขอนแก่น

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงที่ครอบคลุมความรุนแรงใน 2 ด้าน ได้แก่ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างด้านการปฏิบัติงาน และความรุนแรงเชิงโครงสร้างด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง ครอบคลุมปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมและเพศภาวะ โดยกำหนดขอบเขตด้านประชากรคือ ผู้หญิงวัยแรงงานที่มีอายุ 18-59 ปี และทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลของอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

4. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเกี่ยวกับการกระทำรุนแรงต่อผู้หญิงที่ผ่านมา มักเน้นไปที่ความรุนแรงต่อผู้หญิงในมิติสุขภาพกาย สุขภาพจิตของผู้หญิง อาจให้ความสำคัญกับความรุนแรงในมิติด้านการทำงานของผู้หญิงน้อย การวิจัยนี้เน้นศึกษาความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง ซึ่งจะให้เห็นความรุนแรงที่สัมพันธ์กับโครงสร้างทางสังคม จึงเป็นงานวิจัยที่แตกต่างจากงานวิจัยในอดีต โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง (Structural Violence) : Galtung (1969) ได้แบ่งประเภทของความรุนแรงเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1) ความรุนแรงทางตรง (Direct Violence) คือ ความรุนแรงในเชิงการทำร้ายร่างกายและมีบุคคลเป็นผู้กระทำความรุนแรงอย่างชัดเจน เช่น สามีทำร้ายร่างกายภรรยา 2) ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง คือ ความรุนแรงที่ทำให้บุคคลไม่สามารถบรรลุศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ได้ ผู้คนที่อยู่ภายใต้โครงสร้างจะถูกควบคุมและถูกขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของชีวิต (อภิญญา ดิสสะมาน, 2553) และ 3) ความรุนแรงเชิงวัฒนธรรม (Cultural Violence) คือ ความรุนแรงที่เป็นรากฐานของความรุนแรงทางตรงและความรุนแรงเชิงโครงสร้าง โดยสร้างความชอบธรรมแก่ความรุนแรงทั้งสองรูปแบบผ่านศาสนา อุดมการณ์ หรือ ประเพณีต่าง ๆ จึงกล่าวได้ว่า โครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมได้หล่อเลี้ยงความรุนแรงต่อผู้หญิงให้ดำรงอยู่มายาวนาน

สำหรับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน ถือเป็นสิ่งที่คุกคามผู้หญิงจากการประกอบอาชีพ ทำให้ผู้หญิงไม่สามารถพัฒนาศักยภาพตนเองในการทำงานได้ (อารยา เขียงของ และคณะ, 2555) แม้ว่าหน่วยงานต่าง ๆ ของประเทศไทยจะมีการส่งเสริมความเสมอภาคในการทำงานของหญิงชาย รวมถึงเพศทางเลือก (LGBT) เพื่อขจัดการเลือกปฏิบัติระหว่างเพศในการทำงาน หรือให้มีการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน (บุษกร สุริยสาร, 2557) แต่อย่างไรก็ตามพบว่าผู้หญิงยังถูกละเมิดสิทธิในการทำงาน ถูกกีดกันจากตำแหน่งงานระดับสูง ได้รับค่าจ้างที่ไม่เท่าเทียม จากอคติต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวกับงาน (วิทยากร บุญเรือง, 2556) โดยในงานวิจัยนี้ได้กำหนดให้ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงเป็น 2 มิติ ได้แก่ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และนิยามความหมายของความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน

ที่สอดคล้องกับการวิจัยนี้ว่าหมายถึง การที่ผู้หญิงที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน ถูกจำกัดศักยภาพ ละเมิดสิทธิในการทำงาน รวมไปถึงค่าจ้าง และการถูกกีดกันโอกาส ในการฝึกอบรมระหว่างการทำงาน การพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงาน

แนวคิดเพศภาวะ (Gender) : เป็นแนวคิดที่อธิบายความแตกต่างระหว่าง หญิงชาย และสาเหตุที่ผู้หญิงมีสถานภาพด้อยกว่าผู้ชาย ซึ่งความแตกต่างและสาเหตุ มีความเชื่อมโยงระหว่างเพศสรีระ (Sex) กับบทบาททางเพศ (Gender Roles) ที่สังคม ประกอบสร้างขึ้น (Wijk and Francis, 1999) โดย Simone de Beauvoir (1949) ได้อธิบายว่า บทบาททางเพศ เป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อกำหนดให้ชายหญิงแตกต่างกัน และระบบสังคมที่ชายเป็นใหญ่ คือความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่นำไปสู่ความไม่เท่าเทียม โครงสร้างทางสังคมสร้างความชอบธรรมให้กับความเหนือกว่าของผู้ชาย ผ่านทางกระบวนการขจัดเกลางานสังคม อุดมการณ์ดังกล่าวนี้ทำให้ผู้หญิงยินยอมหรือ ยอมรับในความไม่เท่าเทียมกัน ผ่านเรื่องของค่าจ้างและการเข้าถึงอาชีพ โดยเฉพาะ ในระบบทุนนิยม Karl Marx (1970) ได้อธิบายว่าการจ้างงานแบบทุนนิยมทำให้ผู้หญิง ได้ค่าจ้างต่ำกว่าผู้ชาย เนื่องจากถูกมองว่าไม่มีความสามารถเท่าผู้ชายและหน้าที่ ที่เหมาะสมคือการทำงานในบ้านเท่านั้น และผู้หญิงต้องให้ความสำคัญกับหน้าที่ ของภรรยาและแม่มากกว่าการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (วารุณี ภูริสินสิทธิ์, 2545)

แนวคิดเพศภาวะทำให้เห็นวาระบบสังคมชายเป็นใหญ่และการขจัดเกลางาน บทบาททางเพศเป็นหนึ่งในปัจจัยที่เอื้อให้เกิดความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง ระบบความคิด ค่านิยมของสังคมที่มีอคติต่อผู้หญิง นำไปสู่ความไม่เสมอภาคและการจำกัดศักยภาพในการทำงานของผู้หญิง (สุเทพ สุนทรภะสิทธิ์, 2540)

จากการทบทวนแนวคิดความรุนแรงเชิงโครงสร้าง แนวคิดเพศภาวะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้เห็นว่ามีตัวแปรอิสระที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง ประกอบด้วย 1) **ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน คือ สถานภาพโสดจะได้รับค่าจ้างสูงกว่าผู้หญิงที่มีสถานภาพอื่น ๆ (ปวีณา ลีตระกูล, 2557) และ ความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้างมักเกิด

ในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปมากที่สุด (Yamauchi and Tiongco, 2013) 2) **ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน** ได้แก่ ขนาดขององค์กรที่ทำงาน ประสบการณ์การทำงาน ความคิดเห็นต่องานที่ทำและความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน โดย ธิดิฎฐิ หมั่นมี (2557) พบว่า องค์กรขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย พนักงานอาจต้องทำงานหนัก นอกจากนี้หากผู้หญิงมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิงมาก ก็จะมีโอกาสการใช้สิทธิและรักษาผลประโยชน์ของตนเอง (สมเกียรติ ชูศรีทอง, ดุษฎี อายุวัฒน์, และสุกัญญา เอมอิมธรรม, 2552) และ 3) **ปัจจัยด้านสังคมและเพศภาวะ** ได้แก่ การขัดเกลาบทบาททางเพศ ที่ส่งผลต่อความคิด ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติตนตามบทบาททางเพศของบุคคลตามที่ได้รับปลูกฝังและคาดหวังจากสังคม (Butler, 1988) (Lindsey, 2015) และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลมีการรับรู้ความสามารถของตนเองมาก ก็มีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานมากขึ้นด้วย (Bandura, 1999) (Alessandri et al., 2015)

การวิจัยนี้จึงมีสมมุติฐานการวิจัยว่า ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง น่าจะขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กรที่ทำงาน ประสบการณ์การทำงาน ความคิดเห็นต่องานที่ทำและความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง และปัจจัยด้านสังคมและเพศภาวะ ได้แก่ การขัดเกลาบทบาททางเพศ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน

5. ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Methodology) ซึ่งมีฐานคิดในการแสวงหาความรู้เชิงประจักษ์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุผลของปรากฏการณ์ที่ศึกษาและมีทฤษฎีเป็นกรอบในการดำเนินการวิจัยอย่างชัดเจน (Miller and Fredericks, 2003) หน่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นหน่วยระดับปัจเจก ประชากรในการวิจัยคือ ผู้หญิงที่มีอายุ 18-59 ปี ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน และมีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้านในเขตเทศบาล 9 เทศบาลของอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ได้แก่ เทศบาลนครขอนแก่น เทศบาลตำบลท่าพระ เทศบาลตำบลโนนทัน เทศบาลตำบลบ้านค้อ เทศบาลตำบลบ้านเป็ด เทศบาลตำบลเมืองเก่า เทศบาลตำบลสวະณี เทศบาลตำบลหนองตุ้ม และเทศบาลเมืองบ้านทุ่ม จำนวน 95,317 คน (กรมการปกครอง, 2560)

เครื่องมือวิจัยคือ แบบสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ 1) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้หญิง 2) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพการทำงาน 3) ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสังคมและเพศภาวะ และ 4) ข้อคำถามเกี่ยวกับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน ทั้งนี้แบบสัมภาษณ์ได้ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ และการทดลองใช้กับผู้หญิงที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในพื้นที่วิจัย ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.914 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถือรวบรวมข้อมูลได้

ตัวแปรตามในการวิจัยนี้ ได้แก่ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง ประกอบด้วย 2 มิติ คือ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างด้านการปฏิบัติงาน และความรุนแรงเชิงโครงสร้างด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีจำนวน 12 ข้อคำถามซึ่งมีระดับการวัดตัวแปรเป็นอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยจะพิจารณาจากระดับความรุนแรงจากความถี่ที่ผู้หญิงถูกกระทำ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน ใช้ข้อคำถามแบบประมาณค่า มีสเกลการวัดจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ เป็นประจำ (มากกว่า 1 ครั้ง ใน 1 สัปดาห์) บ่อยครั้ง (1 ครั้ง ใน 1 สัปดาห์) เป็นครั้งคราว (1 ครั้ง ใน 1 เดือน) นาน ๆ ครั้ง (1 ครั้ง ในระยะมากกว่า 6 เดือน) และ ไม่เคย

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีระดับการวัดเป็นอัตราส่วน (Ratio Scale) สถานภาพสมรส มีระดับการวัดเป็นกลุ่ม (Nominal Scale) และระดับการศึกษาสูงสุด มีระดับการวัดเป็นอันดับ (Ordinal Scale) 2) ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ ขนาดขององค์กรที่ทำงาน มีระดับการวัดเป็นกลุ่ม ประสิทธิภาพการทำงาน ความคิดเห็นต่องานที่ทำ และความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง มีระดับการวัดเป็นอันตรภาคชั้น และ 3) ปัจจัยด้านสังคมและเพศภาวะ ได้แก่ การขัดเกลาบทบาททางเพศ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีระดับการวัดเป็นอันตรภาคชั้น

การวิจัยนี้กำหนดขนาดของกลุ่มตามสูตรของ Yamane (1973) ได้ขนาดตัวอย่าง 398 ราย และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) (Cochran, 1977) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนพฤษภาคม – มิถุนายน 2561 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยรูปแบบการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi-level Analysis) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง

6. ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้หญิง 2) ระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง มีรายละเอียดดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้หญิง

ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง Generation Y (19-38 ปี) ร้อยละ 55.5 โดยมีอายุเฉลี่ย 37.6 ปี ซึ่งผู้หญิงกว่าร้อยละ 51.3 สมรสแล้ว และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไปร้อยละ 43.7 ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน พบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ทำงานในองค์กรขนาดใหญ่ ร้อยละ 39.9 และร้อยละ 40.7 มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี และผู้หญิงกว่าร้อยละ 45.5 มีความคิดเห็นที่ค่อนข้างบวกต่อหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ในส่วนของความรู้ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง พบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่มีระดับความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานหญิงอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 69.3 และ ปัจจัยด้านสังคมและเพศภาวะ พบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 54.3 ได้รับการขัดเกลาบทบาททางเพศแบบดั้งเดิม (Traditional) ซึ่งเป็นรูปแบบที่มีฐานความคิดว่าผู้หญิงควรเป็นแม่บ้านมีหน้าที่ดูแลครอบครัวเท่านั้น ในส่วนของการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน พบว่า ผู้หญิงมีการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 51.8

6.2 ระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง

ผลการวิจัยพบว่า ผู้หญิงส่วนใหญ่ถูกระทำความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานระดับค่อนข้างต่ำ ร้อยละ 58.3 แต่ในขณะเดียวกันมีผู้หญิงถึงร้อยละ 23.9 ที่ถูกระทำความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานค่อนข้างสูงและสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานของ นาฤดี เด่นดวง และสุพจน์ เด่นดวง (2557) ที่พบว่า ผู้หญิงที่เป็นแรงงานจะถูกกระทำความรุนแรงในมิติการทำงานสูงเป็นอันดับสอง รองจากความรุนแรงในมิติครอบครัว

เมื่อพิจารณาความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน 2 มิติ พบว่า ผู้หญิงถูกระทำความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานด้านการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างต่ำร้อยละ 65.8 แต่มีผู้หญิงถึงร้อยละ 17.8 ที่ถูกระทำความรุนแรงเชิงโครงสร้างด้านการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูง และสูง แสดงให้เห็นว่าในการทำงานนั้นผู้หญิงต้องเผชิญปัญหาด้านภาระงาน กระบวนการทำงาน สอดคล้องกับงานของ Matthiesen & Einarsen (2007) ที่พบว่ากว่าร้อยละ 16 ของพนักงานถูกกลั่นแกล้งในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพจิต เช่น เกิดความเครียด (จิระพงศ์ เรืองกุล, 2560) ในอีกมิติหนึ่งพบว่า มีผู้หญิงส่วนใหญ่ถูกระทำความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองในระดับค่อนข้างต่ำร้อยละ 40.7 ในขณะที่เดียวกันผู้หญิงอีกร้อยละ 42.2 ถูกระทำ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างด้านนี้ในระดับค่อนข้างสูง และสูง แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงถูกจำกัดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างมาก ทำให้ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากงานศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า พนักงานมักจะได้รับโอกาสสู่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และมีโอกาสพัฒนาตนเองในระดับสูง (วรรณวิสา แยมเกตุ, 2558) นอกจากนี้ การที่ผู้หญิงถูกกีดกันโอกาสในการพัฒนาตนเอง ไม่ได้ได้รับการศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงาน จะทำให้มีทักษะน้อยกว่า ไม่ได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ (Baron & Morin, 2010) (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง จำแนกตามรายด้าน

| ระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน | | ร้อยละ |
|--|---------------|-------------|
| ระดับต่ำ | (7-15 คะแนน) | 17.8 |
| ระดับค่อนข้างต่ำ | (16-24 คะแนน) | 58.3 |
| ระดับค่อนข้างสูง | (25-33 คะแนน) | 21.4 |
| ระดับสูง | (34-41 คะแนน) | 2.5 |
| รวม | | 100.0 (398) |
| \bar{x} = 21.0 คะแนน S.D. = 5.7 Min = 7.0 คะแนน Max = 41.0 คะแนน | | |

| ระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานด้านการปฏิบัติงาน | | ร้อยละ |
|--|---------------|-------------|
| ระดับต่ำ | (4-10 คะแนน) | 16.3 |
| ระดับค่อนข้างต่ำ | (11-17 คะแนน) | 65.8 |
| ระดับค่อนข้างสูง | (18-24 คะแนน) | 15.8 |
| ระดับสูง | (25-30 คะแนน) | 2.0 |
| รวม | | 100.0 (398) |
| \bar{x} = 14.0 คะแนน S.D. = 4.2 Min = 4.0 คะแนน Max = 30.0 คะแนน | | |

| ระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง | | ร้อยละ |
|---|---------------|-------------|
| ระดับต่ำ | (0-3 คะแนน) | 17.1 |
| ระดับค่อนข้างต่ำ | (4-7 คะแนน) | 40.7 |
| ระดับค่อนข้างสูง | (8-12 คะแนน) | 32.7 |
| ระดับสูง | (13-16 คะแนน) | 9.5 |
| รวม | | 100.0 (398) |
| \bar{x} = 6.8 คะแนน S.D. = 3.4 Min = 0.0 คะแนน Max = 16.0 คะแนน | | |

6.3 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างของผู้หญิงในที่ทำงาน

ในวิเคราะห์ด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ ผู้วิจัยได้ปรับให้สถานภาพสมรสแล้ว องค์กรที่ทำงานขนาดย่อมและกลาง และระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปเป็นตัวแปรหุ่น และทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรรายคู่ของตัวแปร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (Multi-collinearity) ซึ่งจะให้คุณค่าในการพยากรณ์ สมการถดถอยลง (David, 1980) พบว่า ตัวแปรทุกตัวมีค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรไม่สูงเกิน 0.75 ดังนั้นตัวแปรทุกตัวจึงสามารถนำเข้าวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงได้

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง พบว่า มีตัวแปรอิสระบางตัวเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง โดยมีรายละเอียดดังนี้ (ตารางที่ 2)

1) **องค์กรที่ทำงานขนาดกลาง** มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ 1.441 หมายความว่า เมื่อเทียบกับองค์กรขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ผู้หญิงที่ทำงานในองค์กรขนาดกลางจะถูกกระทำ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานมากกว่า 1.441 หน่วย ซึ่งแตกต่างจากงานของอิติตูตตี หมันมี (2557) ที่พบว่า องค์กรขนาดเล็กมีจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงานค่อนข้างน้อย ทำให้องค์กรขับเคลื่อนหรือดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพได้ไม่เท่ากับองค์กรขนาดใหญ่ พนักงานอาจต้องทำงานหนัก หรือทำหน้าที่ที่ตนไม่มีความเชี่ยวชาญมาก่อน จากการมีทรัพยากรบุคคลจำกัด และไม่ได้รับสวัสดิการที่ดี

2) **ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง** มีอิทธิพลเชิงลบต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ -0.200 หมายความว่า เมื่อผู้หญิงมีความรู้ความเข้าใจในสิทธิแรงงานมากขึ้น 1 หน่วย ผู้หญิงจะถูกกระทำ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานลดลง 0.200 หน่วย สอดคล้องกับงานศึกษาของสมเกียรติ ชูศรีทองและคณะ (2553) ดุษฎี อายุวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย (2556) และ อรพรรณ อรุณวิภาส (2549) ที่พบว่า หากแรงงานมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานระดับสูงจะเคยใช้สิทธิแรงงานมากกว่าแรงงานที่มิมีความรู้ ความเข้าใจระดับต่ำ เพราะขาดความมั่นใจและไม่กล้าเรียกร้องผลประโยชน์ของตนเอง ซึ่งการมีความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยลดการถูกละเมิดสิทธิในการทำงานได้ (Rakoczy, 2017) ดังนั้นผู้หญิงที่มิมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานน้อยจึงอาจถูกเอาเปรียบ

3) **การขัดเกลบาทบาททางเพศ** มีอิทธิพลเชิงลบต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงโดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ (b) เท่ากับ -0.305 หมายความว่า เมื่อผู้หญิงได้รับการขัดเกลบาทบาททางเพศเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผู้หญิงจะถูกกระทำ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานลดลง 0.305 หน่วย สอดคล้องกับงานศึกษาของ Wood และ Lindorff (2001) ที่พบว่า ปัจจัยเพศสภาวะและบทบาท

ทางเพศ ส่งผลต่อความเชื่อและทัศนคติของทั้งผู้หญิงและผู้ชาย แต่ความคิด ความเชื่อ มักเป็นอุปสรรคในการทำงานของผู้หญิง และสอดคล้องกับงานศึกษาของ กาญจนา แก้วเทพ (2544) โชติมา กาญจนกุล (2540) และนัฐวุฒิ สิงห์กุล (2557) ที่พบว่า การที่สังคมมีการขัดเกลา ปลูกฝังอุดมการณ์และผลิตซ้ำทางคิดที่ว่าผู้หญิงและผู้ชาย มีความแตกต่างกันผู้ชายแข็งแกร่งกว่าผู้หญิง ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ผ่าน เรื่องของค่าจ้างและการเข้าถึงอาชีพของผู้หญิง กีดกันผู้หญิงออกจากกิจกรรมอื่น ๆ ทางสังคม ให้ผู้หญิงมีหน้าที่ทำงานในบ้านเท่านั้น ซึ่งนำไปสู่การเอาเปรียบผู้หญิง ในชีวิตการทำงาน

4) การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน มีอิทธิพลเชิงลบ ต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย พหุคูณ (b) เท่ากับ -0.168 หมายความว่า เมื่อผู้หญิงรับรู้ความสามารถของตนเอง ในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ผู้หญิงจะถูกกระทำรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานลด 0.168 หน่วย สอดคล้องกับแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองของ Bandura (1999) ที่กล่าวว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองจะช่วยให้บุคคลเกิดการพัฒนาการ ปฏิบัติงาน และเป็นพื้นฐานที่จะช่วยให้บุคคลมีความพยายาม มีการจัดการพฤติกรรม ของตนเองเพื่อไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับงานศึกษาของ ปาริฉัตร ตู่ดำ และ ชาติ ไตรจันทร์ (2556) ที่พบว่า ผู้หญิงที่มีความเชื่อในสิทธิสตรีรรมักจะมีความเชื่อมั่น ในตนเอง มีความมั่นใจที่จะจัดการกับการกีดกันทางเพศในกระบวนการพัฒนาอาชีพได้

เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน ของผู้หญิง ทั้ง 4 ตัวแปร จากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมาตรฐาน (Beta) พบว่า ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงได้รับอิทธิพลสูงสุดจากการขัดเกลา บทบาททางเพศ (Beta = -0.407) รองลงมาคือการรับรู้ความสามารถของตนเองในการ ทำงาน (Beta = -0.167) องค์กรที่ทำงานขนาดกลาง (Beta = 0.115) และความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง (Beta = -0.108) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้งหมด ที่นำมาวิเคราะห์สามารถอธิบายการผันแปรของความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยอธิบายได้ร้อยละ 27.1 ($R^2 = 0.271$) (ตารางที่ 2)

ในส่วนของอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ประสบการณ์การทำงาน และความคิดเห็นต่องานที่ทำ พบว่า ไม่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงเป็นข้อค้นพบสำคัญที่แตกต่างจากงานวิจัยเรื่องอื่น ซึ่งสามารถอภิปรายข้อค้นพบนี้ได้ว่า เนื่องจากความเข้มข้นของแนวคิดแบบปิตาธิปไตย ที่แม้ว่าสังคมจะมีการเปลี่ยนแปลงสู่ความเป็นสังคมสมัยใหม่ แต่ก็ไม่อาจปฏิเสธได้ว่าอุดมการณ์ชายเป็นใหญ่ นั้นยังคงมีบทบาทอย่างมากในสังคมไทย (จงจิตต์ โสภณคนภาภรณ์, 2553) ผู้หญิงต้องอยู่ภายใต้โครงสร้างความเหลื่อมล้ำระหว่างเพศ ผู้หญิงแบกรับภาระหน้าที่ต้องทำทั้งในบ้านและนอกบ้าน เมื่อไปทำงานก็เผชิญกับปัญหาความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ ไม่ได้มีโอกาสที่เท่าเทียมกันในการฝึกอบรมและเลื่อนตำแหน่ง ดังนั้นไม่ว่าผู้หญิงจะมีอายุ มีสถานภาพใด หรือมีประสบการณ์ทำงานนานเท่าใด แต่ตำแหน่งผู้บริหารยังคงเป็นของผู้ชาย (Schwank, 2013) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง

| ชื่อตัวแปร | b | Beta | Sig. | ลำดับอิทธิพล |
|--|---------------|--------|-------|--------------|
| อายุ | -0.019 | -0.034 | 0.683 | |
| มีคู่สมรส ⁽¹⁾ | -0.731 | -0.064 | 0.170 | |
| สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป ⁽²⁾ | -0.277 | -0.024 | 0.627 | |
| องค์กรที่ทำงานขนาดย่อม ⁽³⁾ | 0.584 | 0.048 | 0.342 | |
| องค์กรที่ทำงานขนาดกลาง ⁽⁴⁾ | 1.441 | 0.115 | 0.020 | 3 |
| ประสบการณ์การทำงาน | 0.054 | 0.087 | 0.279 | |
| ความคิดเห็นต่องานที่ทำ | 0.066 | 0.078 | 0.147 | |
| ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง | -0.200 | -0.108 | 0.036 | 4 |
| การขัดเกลารูปภาพทางเพศ | -0.305 | -0.407 | 0.000 | 1 |
| การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน | -0.168 | -0.167 | 0.002 | 2 |
| a | 40.273 | | | |

R² = 0.271 F = 14.360 Sig. of F = 0.000

หมายเหตุ กลุ่มอ้างอิง ได้แก่ ⁽¹⁾ ไม่มีคู่สมรส ⁽²⁾ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ⁽³⁾ ⁽⁴⁾ องค์กรขนาดใหญ่

7. สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงาน ถือเป็นสิ่งขัดขวางศักยภาพความสามารถในการทำงานของผู้หญิง ทำให้ผู้หญิงตกอยู่ในสถานภาพการทำงานที่เสียเปรียบ การวิจัยนี้จึงสนใจศึกษาระดับความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิงที่ทำงานในภาครัฐและภาคเอกชน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้หญิงที่ทำงานในองค์กรรัฐและเอกชน ในเขตเมืองของจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลวิจัยพบว่า ผู้หญิงที่ทำงานในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนถูกระทำ ความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานระดับที่ค่อนข้างต่ำร้อยละ 58.3 และพบว่า องค์กรที่ทำงานขนาดกลาง ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิง การขัดเกลลาบทบาททางเพศ และการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรุนแรงเชิงโครงสร้างในการทำงานของผู้หญิง จะเห็นได้ว่าผลการวิจัยในส่วน ปัจจัยที่มีอิทธิพลเกี่ยวข้องกับทั้งตัวผู้หญิง สถานที่ทำงาน และครอบครัวและสังคม จึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวง การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และกระทรวงแรงงาน ควรพัฒนากลไกการคุ้มครองผู้หญิงในการทำงานไม่ให้ถูกระทำความรุนแรงเชิงโครงสร้างในมิติด้านการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง และควรให้ความสำคัญกับองค์กรขนาดกลาง เนื่องจากมีรูปแบบการบริหารในลักษณะที่เป็นส่วนตัว กฎระเบียบในองค์กรขึ้นอยู่กับจรรยาบรรณของผู้ประกอบการเป็นหลัก ทำให้มีโอกาสในการจำกัดศักยภาพของพนักงาน รวมถึงละเมิดสิทธิของพนักงานได้มากกว่าองค์กรขนาดอื่น ทั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ควรส่งเสริมให้ สถานประกอบการในทุกระดับให้ความรู้ ความเข้าใจในสิทธิแรงงานหญิงกับผู้หญิงที่ทำงานในในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงมีกิจกรรมส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานของผู้หญิง

2) ครอบครัว ชุมชน และสังคม ควรปรับเปลี่ยนการขัดเกลาบทบาททางเพศ ที่มุ่งเน้นคุณค่าผู้หญิงให้เท่าเทียมชาย ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นว่า ผู้หญิงมีความสามารถพัฒนาตนเองได้ โดยเน้นให้ผู้หญิงรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน ครอบครัวและสังคม ควรปลูกฝังการขัดเกลาบทบาททางเพศแบบเสมอภาคให้มากขึ้น ลดการผลิตซ้ำทางความคิดที่จำกัดให้ผู้หญิงมีบทบาทเพียงการทำงานในบ้าน การดูแลครอบครัวเท่านั้น

3) ผู้หญิงควรจะพัฒนาตนเอง แสวงหาความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงาน หญิงเพิ่มเติม และมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองในการทำงาน

8. กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยนี้ได้รับทุนสนับสนุนจากศูนย์วิจัยและฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนวัยแรงงาน คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น และศูนย์บริการแรงงาน และการย้ายถิ่นระหว่างประเทศ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์ฯ ที่เห็นถึงประโยชน์ของการวิจัยนี้ และให้การสนับสนุนการดำเนินการวิจัย และขอขอบคุณผู้นำชุมชนทั้ง 9 เทศบาล และผู้หญิงทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยนี้

9. เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2560). *สถิติประชากรและบ้าน-จำนวนประชากรแยกรายอายุ ปี พ.ศ. 2560*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2560, จาก http://stat.dopa.go.th/stat/statnew/upstat_age.php
- กาญจนา แก้วเทพ. (2544). *สตรีศึกษา 2 ผู้หญิงกับประเด็นต่าง ๆ*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- จิระพงศ์ เรืองกุล. (2560). การกลั่นแกล้งรังแกกันในที่ทำงาน: พฤติกรรม ที่มาและผลกระทบ และการป้องกัน. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพปริทัศน์*. 11(2), 9-20.
- โชติมา กาญจนกุล. (2540). *ความรุนแรงในครอบครัว : การศึกษาการทำร้ายร่างกาย ภรรยา*. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ดุษฎี आयวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ในชนบทจังหวัดขอนแก่น. *วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์*. 30(1), 17-50.
- ไทรรัฐ. (2555). พบสาวไทยเผชิญปัญหา กีดกันการทำงานตำแหน่งสูงๆ ถูกล่วงละเมิดทางเพศ. *ไทยรัฐออนไลน์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 3 กันยายน 2560, จาก <https://www.thairath.co.th/content/243365>
- ธิดิวุฒิ หมั่นมี. (2557). การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร*. 5(2), 93-105.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE)*. กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ
- ปวีณา ลีตระกูล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในตลาดแรงงานของประเทศไทย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ*. 5(9), 38-54.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ และชาติ ไตรจันทร์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารนักบริหาร*. 33(3), 25-32.
- นวลพรรณ ไม้ทองดี. (2553). *การเลือกปฏิบัติและความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างชายและหญิง: กรณีลูกจ้างเอกชนในวิชาชีพชั้นสูง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาเศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาการเศรษฐกิจ) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นัฐวุฒิ สิงห์กุล. (2557). *แนวคิดสตรีนิยมแนวสังคมนิยม*. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2560, จาก http://nattawutsingh.blogspot.com/2014/01/blog-post_9657.html
- นาถฤดี เต็นดวง และสุพจน์ เต็นดวง. (2557). *ความรุนแรงในชีวิตแรงงานหญิง*. กรุงเทพฯ: ลูกแอดเวอร์ไทซิ่ง จำกัด.

- วรรณวิสา แยม์เกตุ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายลูกค้า บุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วารุณี ภูริสินสิทธิ. (2545). สตรีนิยม: ขบวนการและแนวคิดทางสังคมแห่งศตวรรษที่ 20. กรุงเทพฯ: คบไฟ.
- วิทยากร บุญเรือง. (2556). การไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงาน การเลิกจ้างที่เป็นธรรม. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 กันยายน 2560, จาก <https://bact.cc/2013/labour-non-discrimination-fair-dismissal/>
- สมเกียรติ ชูศรีทอง, ดุษฎี อายุวัฒน์, และสุกัญญา เอมอิมธรรม. (2552). การใช้สิทธิแรงงานของลูกจ้างในจังหวัดขอนแก่น. บทความการประชุมวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาแห่งชาติครั้งที่ 12 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 12-13 กุมภาพันธ์ 2552. หน้า 1990-2002.
- สุเทพ สุนทรภักดิ์. (2540). ทฤษฎีสังคมวิทยาร่วมสมัย : พื้นฐานแนวความคิดทฤษฎีทางสังคมและวัฒนธรรม. เชียงใหม่: โกลบอลวิชั่น.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2559). สรุปผลที่สำคัญการทำงานของสตรีในประเทศไทย พ.ศ. 2559. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2560, จาก http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/files/pocket_work_woman59.pdf
- _____. (2560). สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ. 2560 ข้อมูลพื้นฐานจังหวัดขอนแก่น. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2560, จาก <https://issuu.com/khonkaen.nso.go.th/docs/2017-industrial-census-basic-inform>
- สำนักงานแรงงานจังหวัดขอนแก่น. (2560). รายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดขอนแก่น รายปี 2560 (มกราคม - ธันวาคม). สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2561, จาก <http://khonkaen.mol.go.th/node/1436>

- อรวรรณ อรุณวิภาส. (2549). *ความรู้และการใช้สิทธิจากการเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 กรณีศึกษาลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม จังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อภิัญญา ดิสสะมาน. (2553). *บทความส่งจดหมายข่าวสถาบันพระปกเกล้าลดความรุนแรง ท่ามกลางสถานการณ์ความขัดแย้งที่ยืดเยื้อ*. สืบค้นเมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2560, จาก http://kpi.ac.th/media/pdf/M8_252.pdf
- อารยา เขียงของ และคณะ. (2555). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถูกรังแกของพยาบาลในสถานประกอบการ*. *วารสารพยาบาลสาธารณสุข*. 26(3), 45-62.
- Alessandri, G., et al. (2015). From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies*. 16(3), 767-788.
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*. 2, 21-41.
- Baron, L. and Morin, L. (2010) The Impact of Executive Coaching on Self-Efficacy Related to Management Soft Skills. *Leadership & Organization Development Journal*. 31, 18-38.
- Beauvoir, Simone de. The Second Sex. Translated by H. M. Parshley. New York: Vintage Books, 1989. *English translation of Le deuxième sexe* (Paris: Gallimard, 1949).
- Butler, J. (1988). Performative Acts and Gender Constitution: An Essay in Phenomenology and Feminist Theory. *Theatre Journal*. 40(4), 519.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling Techniques*. 3rd ed. New York: John Wiley & Sons.
- David, B. (1980). *Conditioning Diagnostics: Collinearity and Weak Data in Regression*. New York: Wiley.

- Galtung, J. (1969). Violence, Peace, and Peace Research. *Journal of Peace Research*. 6, 167-191.
- Jacobsen, J. P. (2007). *The Economics of Gender*. Malden: Blackwell Publishing.
- Lindsey, L.L. (2015). *Gender Roles: A Sociological Perspective*. 6th ed. New York: Pearson Education, Inc.
- Matthiesen, S. B. & Einarsen, S. (2007). Perpetrators and targets of bullying at work: role stress and individual differences. *Violence and Victims*. 22(6), 735-753.
- Marx, K. (1970). *A Contribution to the Critique of Political Economy*. New York: International Publishers.
- Miller, S., & Fredericks, M. (2003). The nature of "evidence" in qualitative research methods. *International Journal of Qualitative Methods*. 2(1). Article 4.
- Rakoczy, C. (2017). *Employee Rights in the Workplace*. Retrieved July 12, 2018, from <https://business.lovetoknow.com/business-operations-corporate-management/employee-rights-workplace>
- Schwank, D.A. (2013). Barriers for Women to Positions of Power: How Societal and Corporate Structures, Perceptions of Leadership and Discrimination Restrict Women's Advancement to Authority. *Earth Common Journal*. 3(2). Retrieved July 12, 2018, from <http://www.inquiriesjournal.com/authors/1993/dee-ann-schwanke>
- United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. (2016). *CEDAW: Restoring Rights to Women*. Retrieved January 15, 2018, from <http://www.humanrightscenter.go.th/DocLib4/cedaw1.pdf>

- Wijk, Christine van and Francis Jennifer (1999). *Setting the Stage: Global Trends in Gender and Demand Responsive Water Supply, Sanitation and Hygiene*. The Hague, The Netherlands, IRC International Water and Sanitation Centre.
- Wood, G.J. & Lindorff, M. (2001). Sex differences in explanations for career progress. *Women in Management Review*. 16 (4), 152-162.
- Yamauchi, F & Tiongco, M. (2013). Why women are progressive in education? Gender disparities in human capital, labor markets, and family arrangement in the Philippines. *Economics of Education Review*. 32(C), 196-206.