

## บทที่ 4

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลหรือความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงาน โดยการถอนตัวจากงานได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการคุกคามทางเพศ ผ่านความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความพึงพอใจในงาน และได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงจากสุขภาพด้านจิตใจ โดยการคุกคามทางเพศในงานวิจัยนี้วัดจากการคะแนนรวมของข้อระงับการคุกคามทางเพศด้านต่างๆ คือการคุกคามด้านเพศภาวะ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึง และการบีบบังคับทางเพศ ความพึงพอใจในงานวัดจากความพึงพอใจในตำแหน่งงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน การรับรู้สุขภาพวัดจากสุขภาพด้านร่างกาย และความพึงพอใจในสุขภาพ ด้านจิตใจวัดจากสุขภาพจิต ความผิดปกติทางจิตใตภายหลังประสบภาวะอันตราย และความพึงพอใจในชีวิต และการถอนตัวจากงาน วัดจาก การถอนตัวจากงาน และการถอนตัวจากการทำงาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดล พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi - square) มีค่าเท่ากับ 64.18  $df = 50$ ,  $p = 0.08565$  ค่า RMSEA เท่ากับ 0.024 ค่า RMR เท่ากับ 0.024 GFI เท่ากับ 0.981, AGFI เท่ากับ 0.965 โดยการถอนตัวจากงานได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการคุกคามทางเพศ ผ่านความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจทางบวก ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความพึงพอใจในงานทางบวก และได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงจากสุขภาพด้านจิตใจจากผลการวิจัยที่พบในการศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ตัวแปรการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลเท่ากับ -0.789

การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพด้านจิตใจแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลเท่ากับ 1.457 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพด้านจิตใจผ่านความพึงพอใจในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพล -1.259 เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ 0.199

การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลต่อการรับรู้สุขภาพแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.036 และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการรับรู้สุขภาพผ่านความพึงพอใจในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าอิทธิพลเท่ากับ -1.120 เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อการรับรู้เท่ากับ -0.084

การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลต่อการถอนตัวจากการทำงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.881 และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการถอนตัวจากการทำงานผ่านความพึงพอใจในงาน สุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อการถอนตัวจากงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.915

สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานโดนคุกคามทางเพศจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาพบว่า การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน เช่น การศึกษาของ Fitzgerald และคณะ (1994) ที่พบว่าการถูกคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน และการศึกษาของ Glomb และคณะ (1999) พบว่าการถูกคุกคามทางเพศนั้น จะมีความสัมพันธ์กับการลดความพึงพอใจในงาน (Glomb et al., 1999 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยอีกหลายชิ้นที่สนับสนุนความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการถูกคุกคามทางเพศกับความพึงพอใจในงาน เช่น Morrow และคณะ (1994) และ Murry, Sivasubramaniam, & Jacques (2001) และจากข้อมูลจากการสำรวจ US Department of Defense ซึ่งว่าการคุกคามทางเพศส่งผลทางลบกับความพึงพอใจในงานและผลผลิต โดยเฉพาะในผู้หญิง (Magley, Waldo, Drasgow, & Fitzgerald, 1999 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005) หมายความว่า เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศในที่ทำงานขึ้น จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานขึ้น ในทางกลับกันเมื่อการคุกคามทางเพศลดลง ความพึงพอใจในในงานก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจไม่สูงมากนัก แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง จะพบว่ามีความอิทธิพลสูง และเป็นทางบวก แต่หากพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน จะพบว่า เป็นอิทธิพลทางลบ ขนาดสูง กล่าวคือ เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้น สุขภาพด้านจิตใจจะดีขึ้นตามไปด้วย หากแต่ เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเข้ากับความพึงพอใจในงานแล้ว จะพบความสัมพันธ์ เช่นเดียวกับการศึกษาจากนักวิจัยหลายๆท่าน ที่กล่าวไปข้างต้น เช่นเดียวกับอิทธิพลต่อการรับรู้สุขภาพ ที่อิทธิพลทางตรง เป็นอิทธิพลทางบวก

ขนาดสูง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน จะเป็นอิทธิพลทางลบ ขนาดสูงเช่นเดียวกัน แต่อิทธิพลรวม เป็นอิทธิพลทางลบ ขนาดต่ำ สามารถอธิบายได้ว่า ประเด็นเรื่องการคุกคามทางเพศในการศึกษาในครั้งนี้ พิจารณาจากข้อกระทงวัดการคุกคามทางเพศ หมายรวมถึง การแซว การแสดงความชื่นชมรูปร่าง หน้าตา การใส่ใจในความเป็นไปของชีวิต ซึ่งอาจนับเป็นพฤติกรรมทางบวกในบริบทของสังคมไทย ซึ่งระบบสังคมและโครงสร้างวัฒนธรรมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ (patriarchy) ที่อยู่ภายใต้บริบทของ “อำนาจ” ซึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากระทำต่อผู้มีอำนาจน้อยกว่า ทำให้ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เคยชินต่อการแสดงออกของเพศชาย ซึ่งแตกต่างจากบริบทสังคมของตะวันตก จึงส่งผลทางบวกต่อการรับรู้สุขภาพและสุขภาพด้านจิตใจ

อิทธิพลของการคุกคามทางเพศเป็นอิทธิพลทางตรงทิศทางบวกต่อการถอนตัวจากงาน มีอิทธิพลสูง หมายความว่า เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้น การถอนตัวจากงานมากตามไปด้วย หรือในทางกลับกัน เมื่อพนักงานไม่โดนคุกคามทางเพศ จะส่งผลให้พนักงานมีการถอนตัวจากการทำงานและการถอนตัวจากงานลดลงตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาพบว่าการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลในทิศทางบวกกับการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานจะจัดการกับการคุกคามทางเพศที่เผชิญอยู่ โดยการหลีกเลี่ยงงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เช่น มาทำงานสาย ขาดงาน หยุดพักงานนานขึ้น ทำกิจกรรมอื่นในเวลาทำงาน ความเอาใจใส่ในงานลดลง เฉื่อยชา รวมถึงความตั้งใจลาออก ย้ายงานหรือย้ายแผนก เมื่อพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมของการคุกคามทางเพศ เป็นอิทธิพลผ่านความพึงพอใจในงาน (Fitzgerald et al., 1994 & 1997, Glomb et al., 1999) และผ่านสุขภาพด้านจิตใจ (Fitzgerald et al., 1994 & 1997, Wasti et al., 2000) และการรับรู้สุขภาพ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้น การรับรู้สุขภาพจะแย่ง สุขภาพด้านจิตใจแม้จะดี แต่การถอนตัวจากงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไป ซึ่งเหตุผลที่สุขภาพจิตดี อาจเนื่องมาจากการคุกคามทางเพศ เมื่ออยู่ในสังคมไทย ในกรณีที่เป็นการคุกคามทางเพศเพียงเล็กน้อย เช่น การ แซว การชื่นชมรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย นับเป็นพฤติกรรมทางบวกในบริบทของสังคมไทย ซึ่งระบบสังคมและโครงสร้างวัฒนธรรมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ (patriarchy) ที่ผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เคยชินต่อการแสดงออกของเพศชาย

2. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพด้านจิตใจแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.595 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้สุขภาพแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 1.419 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมผ่านสุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ ต่อการถอนตัวจากงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.410 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลปานกลางค่อนข้างต่ำ

ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลทางตรงสูงต่อสุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีสุขภาพด้านจิตใจดี การรับรู้สุขภาพดี จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น หรือในทางกลับกัน เมื่อพนักงานมีสุขภาพด้านจิตใจไม่ดีการรับรู้สุขภาพไม่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานลดลง

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ความพึงพอใจในงานมีต่อการถอนตัวจากงาน พบว่า เป็นอิทธิพลทางบวก ขนาดปานกลางค่อนข้างต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน การถอนตัวจากงานจะเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าเมื่อสุขภาพจิตใจดี การรับรู้สุขภาพดี พนักงานจะมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ส่งผลให้ลดความเอาใจใส่ในหน้าที่การงานปัจจุบันลง และอาจจะมองเห็นโอกาสในการหางานใหม่ได้

3. สุขภาพด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการถอนตัวจากการทำงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าอิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.200 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลต่ำ และเป็นอิทธิพลทางบวก

สุขภาพด้านจิตใจ มีอิทธิพลทางบวกต่อการถอนตัวจากงานขนาดค่อนข้างต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีสุขภาพด้านจิตใจดี จะส่งผลให้พนักงานมีการถอนตัวจากงานเพิ่มขึ้น เช่น มาทำงานสาย ขาดงาน หยุดพักงานนานขึ้น ทำกิจกรรมอื่นในเวลาทำงาน ความเอาใจใส่ในงานลดลง เฉื่อยชา มีความตั้งใจลาออก ย้ายงานหรือย้ายแผนกเพิ่มขึ้น หรือในทางกลับกัน เมื่อพนักงานมีสุขภาพด้านจิตใจไม่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีการถอนตัวจากงานลดลง

ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งอิทธิพลของสุขภาพด้านจิตใจควรจะเป็นในทิศทางตรงกันข้ามต่อการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน สามารถอธิบายได้ว่าเฉพาะปัจจัยด้านสุขภาพจิตใจเพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอในการอธิบายการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน แต่น่าจะมีตัวแปรอื่นที่สำคัญร่วมด้วย เช่นในการศึกษาวิจัยของวียะดา เรืองฤทธิ์ (2454) ที่เสนอว่าตัวทำนายนที่น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากร ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน และในการศึกษาของสมพงษ์ เขียววัฒนกุล (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม และแนวโน้มพฤติกรรมในการเปลี่ยนงาน พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล การศึกษา ระดับตำแหน่งบริหารหรือระดับตำแหน่งปฏิบัติการ ความเครียด ลักษณะงาน ความยุติธรรมในงาน ความผูกพันในองค์กร การมีส่วนร่วม และความมีอิสระในการทำงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ามีปัจจัยอีกมาก นอกเหนือจากสุขภาพด้านจิตใจที่น่าจะส่งผลต่อการถอนตัวจากงาน

4. การรับรู้สุขภาพ มีอิทธิพลต่อการถอนตัวจากการทำงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่น่าจะมีผลต่อการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน จะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า อายุเฉลี่ย 29.31 ปี สถานภาพโสดมากที่สุด ( $n = 359$ ) การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ( $n = 301$ ) มีประสบการณ์การทำงานส่วนมากอยู่ในช่วง 2-5 ปี ประมาณครึ่งหนึ่ง ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทมากที่สุด ( $n = 324$ ) โดยระดับตำแหน่งเป็นพนักงาน / ลูกจ้างทั่วไป เป็นส่วนใหญ่ และมีรายได้ทั้งหมดต่อเดือน อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาทมากที่สุด ( $n = 278$ ) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มอายุที่เสี่ยงต่อการเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจากงานจึงได้ง่ายกว่าในกลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานมากกว่าบุคคลที่อายุมากกว่า เนื่องจากอายุน้อย ประสบการณ์ต่าง ๆ น้อย ความอดทนต่อสภาวะคับข้องใจน้อย ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาขึ้นอาจตัดสินใจลาออกจากงานได้ โดย Keane'Ducette and Adler (อ้างถึงใน รัชกร อินทรสุระ (2548)) ระดับการศึกษาก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออกจากงาน โดย Lucas, Adwood and Hagaman กล่าวว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาจะมีแนวโน้มการลาออกต่ำกว่าในระดับปริญญา (อ้างถึงใน นื่องนุช ภูมิธนธิ์ (2539)) และ

ประสบการณ์การทำงานจากการศึกษาของ จูรีพร กาญจนการุณ (2536) พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากองค์กร ซึ่งผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อนขั้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน