

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (causal relationship) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรง (validation) ของโมเดลของการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ เป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมุติฐานการวิจัย

1. โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความตรง
2. การคุกคามทางเพศส่งผลกระทบต่อการถอนตัวจากงานและงานของพนักงานหญิง ผ่านพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ โดยการคุกคามทางเพศประกอบด้วยการคุกคามด้านเพศภาวะ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา และการบีบบังคับทางเพศ ความพึงพอใจในงานประกอบด้วยความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในหัวหน้างาน และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน การรับรู้สุขภาพประกอบด้วย สุขภาพด้านร่างกาย และความพึงพอใจในสุขภาพ สุขภาพด้านจิตใจ ประกอบด้วยสุขภาพจิต ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย และความพึงพอใจในชีวิต

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. การคุกคามทางเพศ (sexual harassment)
 - 1.1 การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment)
 - 1.2 ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention)
 - 1.3 การบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion)
2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
 - 2.1 ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
 - 2.2 ความพึงพอใจในหัวหน้างาน (supervisor satisfaction)
 - 2.3 ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (coworker satisfaction)
3. การรับรู้สุขภาพ (health perception)
 - 3.1 สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions)
 - 3.2 ความพึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction)
4. สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions)
 - 5.1 สุขภาพจิต (mental health)
 - 5.2 ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (crime-related post-traumatic stress disorder)
 - 5.3 ความพึงพอใจในชีวิต (satisfaction with life)

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. การถอนตัวจากงาน (withdrawal from work)
 - 1.1 การถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal)
 - 1.2 และการถอนตัวจากงาน (job withdrawal)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ที่ทำงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์การที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ที่ทำงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์การที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 400 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Saris และ Stronkhorst (Saris & Stronkhorst, 1984 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) กำหนดว่ากรณีข้อมูลในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติพหุนามทุกตัว ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเท่ากับหรือมากกว่า 100 คน ส่วน Lindeman, Merenda และ Gold (1980) และ Weiss (1972) (Lindeman, Merenda, & Gold, 1980 และ Weiss, 1972 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ให้กฎง่ายๆ ว่า อัตราส่วนจำนวนหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 10-20 หน่วยตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปร งานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ค่อนข้างมากคือ 5 ตัวแปร สำหรับการประมาณค่ากลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงของ Lindeman และคณะ (1980) มีจำนวน 25 พารามิเตอร์ ผู้วิจัยใช้จำนวนหน่วยตัวอย่าง 10 หน่วยต่อตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้เป็น 250 คน จึงได้ประมาณการในการเก็บข้อมูลไว้เป็น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรการวัดการคุกคามทางเพศ ประยุกต์จากแบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศฉบับปรับปรุง (Sexual Experience Questionnaire-Revised [SEQ-R]) พัฒนาโดย Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow (1995)
2. มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน ประยุกต์จากมาตรการวัดความพึงพอใจในงานฉบับย่อ Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al., 1969) ซึ่งปรับปรุงโดย Roznowski (1989)
3. มาตรการวัดสุขภาพด้านร่างกาย ประยุกต์จากดัชนีสุขภาพด้านร่างกาย (Health Conditions Index [HCI]) ซึ่งเป็น checklist ซึ่งปรับปรุงจาก The Cornell Medical Checklist โดย Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944)
4. มาตรการวัดความพึงพอใจในสุขภาพ ประยุกต์จากมาตร Retirement Descriptive Index (RDI) (Smith et al., 1969)
5. มาตรการวัดสุขภาพด้านจิตใจ
 - 5.1 ประยุกต์จากดัชนีสุขภาพจิต (Mental Health Index [MHI]) โดย Veit & Ware (1983)
 - 5.2 ประยุกต์จากมาตรการวัดความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD]) โดย Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990)
 - 5.3 ประยุกต์จากมาตรการวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) โดย Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) และจากมาตรวัดหน้าตา (Faces Scale) โดย Kunin (1955)
6. มาตรการวัดการถอนตัวจากการทำงาน ประยุกต์จากมาตรวัดของ Hanisch & Hulin (1990)
7. มาตรการวัดการถอนตัวจากงาน ประยุกต์จากมาตรวัดของ Hanisch & Hulin (1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากจากพนักงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัด และการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมครั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจากองค์กรต่าง ๆ พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์และชี้แจงรายละเอียด ในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 600 ชุด สามารถเก็บคืนได้ 533 ชุด คิดเป็นร้อยละ 88.83 ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามชุดที่สมบูรณ์จำนวน 502 ชุด คิดเป็นร้อยละ 83.67 มาวิเคราะห์ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวน 502 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และโปรแกรม ลิสเรล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานบรรยายให้ทราบค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แต่ละองค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
3. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการคุกคามทางเพศ ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพด้านจิตใจ โดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล
4. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้โปรแกรมลิสเรล ประเมินค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลค์ลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

โมเดลที่ใช้วิเคราะห์ คือ โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ คือ ค่าสถิติ Chi-square ดัชนี GFI (Goodness of fit index) ดัชนี AGFI (Adjusted goodness of fit index) ทั้งก่อนปรับและหลังปรับ โมเดลแสดงอิทธิพลของปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

1.1 การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพศหญิงจำนวน 502 มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 29.31 ปี ($SD = 2.872$) มีสถานภาพโสดมากที่สุด ($n = 359$) แต่แม้จะเป็นโสด ก็มีการใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันทุกวันของคู่รัก / แฟน /สามี ถึงร้อยละ 31.9 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ($n = 301$) โดยประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์การทำงานส่วนมากอยู่ในช่วง 2-5 ปี ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทมากที่สุด ($n = 324$) รองลงมาคือรับราชการ ($n = 68$) โดยเป็นพนักงาน / ลูกจ้างทั่วไป เป็นส่วนใหญ่ มีรายได้ทั้งหมดต่อเดือน (รวมเงินโบนัส / ค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้จากการทำงานทุกที่) อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาทมากที่สุด ($n = 278$) รองลงมาคือในช่วง 20,001 – 30,000 บาท ($n = 125$) กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 90 ทำงานในองค์กรที่พนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิง อัตราส่วนระหว่างเพศชายและหญิงในแผนกมากกว่าครั้งที่เพศหญิงค่อนข้างมากกว่าเพศชาย โดยเพศของหัวหน้างานของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและหญิงจำนวนเท่าๆกัน

1.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 13 ตัว ค่าเฉลี่ยของสุขภาพด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.531 ($SD = 1.725$) รองลงมาคือ สุขภาพจิต การถอนตัวจากงาน การถอนตัวจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในหัวหน้างาน การคุกคามด้านเพศภาวะ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา การบีบบังคับทางเพศ ความพึงพอใจในสุขภาพ และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน และ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.375, 2.141, 1.966, 1.830, 1.803, 1.666, 1.622, 1.594, 1.369, 1.288 และ 0.214 ตามลำดับ ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.613, 0.747, 0.796, 0.563, 0.664,

0.289, 0.649, 0.603, 0.427, 0.330 และ 0.073 ตามลำดับ และพบว่าตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบการณ์อะนตราาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.165 ($SD = 0.145$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 มีขนาดความสัมพันธ์ส่วนใหญ่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูง โดยมีทิศทางความสัมพันธ์กันสรุปได้ดังนี้

1.3.1 ตัวแปรสังเกตได้การคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้สุขภาพด้านจิตใจ และการถอนตัวจากงาน และมีความสัมพันธ์ทางลบกับตัวแปรสังเกตได้ความพึงพอใจในสุขภาพ และการรับรู้สุขภาพ

1.3.2 ตัวแปรสังเกตได้ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบกับตัวแปรสังเกตได้การถอนตัวจากงาน และมีความสัมพันธ์ทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ

1.3.3 ตัวแปรสังเกตได้สุขภาพด้านร่างกาย มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้สุขภาพด้านจิตใจ และการถอนตัวจากงาน

1.3.4 ตัวแปรสังเกตได้สุขภาพด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกกับตัวแปรสังเกตได้การถอนตัวจากงาน

นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการคุกคามทางเพศ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ สุขภาพด้านจิตใจ กับการถอนตัวจากงาน พบว่าส่วนใหญ่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .80 แสดงว่าตัวแปรส่วนใหญ่ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นพหุ (multicollinearity) และพร้อมที่จะตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์สูง เมื่อพิจารณาค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ ค่าไค-สแควร์ (Chi - square) มีค่าเท่ากับ 54.18, $df = 50$ ค่า RMSEA เท่ากับ 0.024 ค่า RMR เท่ากับ 0.0242 GFI เท่ากับ 0.981, AGFI เท่ากับ 0.965 และมีค่า p มากกว่า .05 คือเท่ากับ .08565 ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2006) ที่กำหนดไว้ ดังนั้นโมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความพึงพอใจในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ -0.789 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางลบ เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในงานเท่ากับ -0.789

การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพด้านจิตใจแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.457 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพด้านจิตใจผ่านความพึงพอใจในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ -1.259 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลสูง และเป็นอิทธิพลทางลบ เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ 0.199

การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลต่อการรับรู้สุขภาพแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.036 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการรับรู้สุขภาพผ่านความพึงพอใจในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ -1.120 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลสูง และเป็นอิทธิพลทางลบ เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ -0.084

การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลต่อการถอนตัวจากงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.881 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการถอนตัวจากงานผ่านความพึงพอใจในงาน สุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 0.915 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อสุขภาพด้านจิตใจแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.595 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ 1.595

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้สุขภาพแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.419 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลรวมต่อการรับรู้สุขภาพเท่ากับ 1.419

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการถอนตัวจากงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.410 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลปานกลางค่อนข้างต่ำ และเป็นอิทธิพลทางบวก เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลรวมต่อการถอนตัวจากงานเท่ากับ 0.410

สุขภาพด้านจิตใจมีอิทธิพลทางตรงต่อการถอนตัวจากงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.200 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลต่ำ และเป็นอิทธิพลทางบวก เพราะฉะนั้นสุขภาพด้านจิตใจมีอิทธิพลรวมต่อการถอนตัวจากงานเท่ากับ 0.200

การรับรู้สุขภาพ มีอิทธิพลต่อการถอนตัวจากงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการถอนตัวจากงาน คือ การคุกคามทางเพศ รองลงมาคือความพึงพอใจในงาน และสุขภาพด้านจิตใจ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญคือ การรับรู้สุขภาพ

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นการนำเสนอในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อผลลัพธ์สูงสุดขององค์การ

ผลการวิจัยนี้เห็นได้ว่าสาเหตุของการถอนตัวจากการทำงานและการถอนตัวจากงานนั้นเกิดจากการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีผลให้พนักงานหญิงมีความพึงพอใจในงานลดลง สุขภาพด้านจิตใจแย่ง และสุขภาพร่างกายแย่ง ทำให้พนักงานเกิดการถอนตัวจากการทำงาน ซึ่งแสดงออกในรูปของการมาทำงานสาย การพักงานนานกว่าปกติ การขาดประชุมเป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อการถอนตัวจาก เช่น การย้ายแผนก ย้ายงาน หรือการลาออกในที่สุด การแก้ไขปัญหาก็เพื่อให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ไม่ถอนตัวจากงานหรือคิดลาออกนั้นจะต้องแก้ไขจากสาเหตุคือ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั่นเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่า การคุกคามทางเพศ สามารถสร้างผลกระทบทางลบให้แก่องค์การ ซึ่งการลาออกจากงานนับเป็นความสูญเสีย ดังนั้น องค์การจึงจำเป็นต้องมีมาตรการรองรับกับปัญหาการคุกคามทางเพศอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานให้แก่พนักงานในองค์การได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดทำนโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศให้ชัดเจน รวมถึงวิธีการจัดการเมื่อมีกรณีคุกคามทางเพศเกิดขึ้นให้พนักงานเข้าใจอย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพจิตของพนักงาน และเกิดความมั่นใจว่าองค์การมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้
2. มีการบริหารจัดการภายในสำหรับการร้องทุกข์และให้คำปรึกษา เมื่อมีการคุกคามทางเพศเกิดขึ้น ซึ่งจะต้องเป็นกลาง ยุติธรรม และเอื้อประโยชน์ต่อผู้เสียหาย จะช่วยสร้างความเป็ยธรรม และเท่าเทียมในองค์การ ความถี่ในการคุกคามทางเพศในองค์การก็จะลดลง

3. องค์การควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย ไม่มีบริเวณที่ลับตาคน ซึ่งจะลดโอกาสเกิดการคุกคามทางเพศได้ในระดับหนึ่ง

ทั้งนี้หากองค์การต่างๆ ในประเทศไทยนำมาตรการดังกล่าวข้างต้นมาใช้ ก็จะช่วยควบคุมและป้องกันคุกคามทางเพศ แต่อย่างไรก็ดี ประเด็นสำคัญที่จะทำให้คุกคามทางเพศในที่ทำงานลดน้อยลงหรือไม่เกิดเลยน่าจะเป็นการปลูกฝังให้ผู้ชายและปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างเพื่อนร่วมงานที่ดี ให้เกียรติ และเคารพสิทธิ ซึ่งจะแก้ปัญหาที่สาเหตุโดยตรง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับพนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ที่ทำงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์การที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจึงเสนอว่า

1. ให้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานต่างกัน โดยอาจศึกษาเปรียบเทียบการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในลักษณะที่ต่างกัน เช่น ในกลุ่มที่ทำงานโรงงาน ในกลุ่มที่ทำงานบริษัท หรือกลุ่มที่ทำงานบริการ เพื่อเพิ่มความเข้าใจของลักษณะการคุกคามทางเพศของอาชีพที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกันเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ทำงานบริการนั้น นอกจากจะสามารถถูกคุกคามทางเพศจากบุคคลในที่ทำงานเดียวกันแล้ว ยังมีความเสี่ยงจากการถูกคุกคามทางเพศโดยผู้รับบริการ / ลูกค้า อีกด้วย

2. ให้ทำการศึกษาเพิ่มให้ครอบคลุมทั้งเพศชายและหญิง เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการคุกคามทางเพศในที่ทำงานอีกด้วย เพราะในปัจจุบันนี้ผู้ชายก็สามารถถูกคุกคามทางเพศได้เช่นเดียวกัน

3. ให้ทำการศึกษาเพิ่มโดยไม่จำกัดอายุ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้นอีกด้วย เนื่องจากกลุ่มอายุที่แตกต่างกันก็จะมีผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศที่แตกต่างกันออกไป สืบผลต่อความเสี่ยงของการถูกคุกคามทางเพศที่แตกต่างกันอีกด้วย

4. เพิ่มตัวแปรสังเกตได้ที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งต่อไป เช่น ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้การคุกคามทางเพศ วิธีการปรับตัว และการเผชิญปัญหาเมื่อถูกคุกคามทางเพศ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในการทำงาน เช่น ลักษณะห้องทำงาน

โอกาสการทำงานใกล้ชิดเพศตรงข้าม เป็นต้น ช่วงเวลาการทำงาน บุคลิกลักษณะ สัดส่วนของเพศ ในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะช่วยทำให้เพิ่มความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

5. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะการคุกคามทางเพศที่เกิดในที่ทำงานเท่านั้น ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่า การคุกคามทางเพศจะเกิดนอกที่ทำงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในที่สาธารณะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อความเข้าใจเรื่องการคุกคามทางเพศมากขึ้น

6. ในบริบทของสังคมไทย ซึ่งเป็นสังคมที่มีลักษณะ “ชายเป็นใหญ่” มีผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศที่แตกต่างไปจากสังคมตะวันตก เช่น การแซว การมองตาม การชื่นชมหน้าตา และการแต่งตัว ในสังคมไทย อาจจะมีอิทธิพลในทางบวกมากกว่าเป็นการคุกคามทางเพศ ซึ่งเป็นอิทธิพลทางลบ ดังนั้นน่าจะต้องมีการนิยามความหมายของการคุกคามทางเพศใหม่ ให้เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยให้มากขึ้น