

อิทธิพลของการคุกคามทางเพศต่อการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง
โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน



นางสาวปิยฉัตร ตระกูลวงษ์

ศูนย์วิทยทรัพยากร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2553

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EFFECT OF SEXUAL HARASSMENT ON WITHDRAWAL FROM WORK
IN FEMALE EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLES OF JOB SATISFACTION,
HEALTH PERCEPTION AND PSYCHOLOGICAL CONDITIONS

Miss Piyachatr Tragoolvongse



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2010

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์

อิทธิพลของการคุกคามทางเพศต่อการถอนตัวจากงานของ
พนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ
และสุขภาพด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน

โดย

นางสาวปิยฉัตร ตระกูลวงษ์

สาขาวิชา

จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ


อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณระพี สุทธิวรรณ

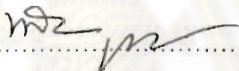
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

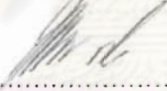
รองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร


คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้หัวข้อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

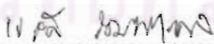

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คันนางค์ มณีศรี)

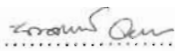
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(รองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร)


..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เวที วิตมทกโกศล)


..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(ศาสตราจารย์ กิตติคุณ ดร. นงลักษณ์ วิรัชชัย)

ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ : อิทธิพลของการคุกคามทางเพศต่อการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (EFFECT OF SEXUAL HARASSMENT ON WITHDRAWAL FROM WORK IN FEMALE EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLES OF JOB SATISFACTION, HEALTH PERCEPTION AND PSYCHOLOGICAL CONDITIONS)
 อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก: ผศ.ดร. พรรณระพี สุทธิวรรณ, อ. ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม: รศ. ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร, 179 หน้า

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและตรวจสอบความตรง (validation) ของโมเดลของการคุกคามทางเพศต่อการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ เป็นตัวแปรส่งผ่าน กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ที่ทำงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์การที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 502 คน ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรแฝง 5 ตัวแปร และตัวแปรสังเกตได้ 13 ตัวแปร ตรวจสอบความตรงของโมเดลโดยการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรมลิสเรล

ผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้าง พบว่าผลการตรวจสอบความตรงของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศต่อการถอนตัวจากงาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์ 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

โมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ สุขภาพด้านจิตใจ และการถอนตัวจากงาน ได้ร้อยละ 61.2, 62.9, 100.0 และ 89.9 ตามลำดับ

สาขาวิชา จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ลายมือชื่อนิติ..... ปิงฉัตร ตระกูลวงษ์
 ปีการศึกษา 2553..... ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก.....
 ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม.....

5078287138 : MAJOR INDUSTRIAL AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY
KEYWORDS : SEXUAL HARASSMENT / JOB SATISFICTION / HEALTH
PERCEPTION / PSYCHOLOGICAL CONDITIONS / WITHDRAWAL FROM WORK

PIYACHATR TRAGOOLVONGSE: EFFECT OF SEXUAL HARASSMENT ON
WITHDRAWAL FROM WORK IN FEMALE EMPLOYEES: EFFECT OF SEXUAL
HARASSMENT ON WITHDRAWAL FROM WORK IN FEMALE EMPLOYEES:
THE MEDIATING ROLES OF JOB SATISFICTION, HEALTH PERCEPTION AND
PSYCHOLOGICAL CONDITIONS. ADVISOR: ASST. PROF. PANRAPEE
SUTTIWAN, Ph.D., CO-ADVISOR: ASST. PRAPHAIPHUN PHOOMVUTHISARN,
M.Ed., 179 pp.

The purposes of this study were to develop and validate the causal model of
effect of sexual harassment on withdrawal from work in female employees: the
mediating roles of job satisfaction, health perception and psychological conditions.
The 502 female employees age 25 to 35 were participants of this study. The
developed model consisted of 5 latent variables and 13 observed variables. Structural
equation model (LISREL) was used for statistical analysis.

Structural modeling analyses indicated that: The causal model of sexual
harassment on withdrawal from work in female employees was significantly well
consistent with empirical data as indicated by Chi - square = 54.18, $df = 50$, $p =$
0.08565, $RMSEA = 0.024$, $RMR = 0.0242$, $GFI = 0.981$ and $AGFI = 0.965$

This model could explain the variance in job satisfaction, health perception,
psychological conditions and withdrawal from work about 61.2, 62.9, 100.0 and 89.9
percent respectively.

Field of Study : Industrial and Organizational Psychology
Academic Year : 2010

Student's Signature Piyachatr Tragoolvongse

Advisor's Signature [Signature]

Co-advisor's Signature P. Phoomvuthisarn

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรณระพี สุทธิวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ประไพพรรณ ภูมิวุฒิสาร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และ ศาสตราจารย์กิตติคุณ ดร.นงลักษณ์ วิรัชชัย ด้วยความเคารพอย่างสูง ที่ท่านได้สละเวลาถ่ายทอดความรู้ ต่างๆ ให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขงานของผู้วิจัยด้วยความเอาใจใส่ และด้วยความเมตตาเสมอมา ทำให้ วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิไล ฤทธาคณานนท์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เรวดี วัฒนทกโกศล ที่ได้ให้คำแนะนำที่มีคุณค่าในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะจิตวิทยาทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเจ้าหน้าที่ของทุกองค์การ ทุกบริษัท ที่คอยช่วยเหลือประสานงานในการแจกจ่าย และรวบรวมแบบสอบถามให้แก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่กรุณาสละเวลาอันมีค่า ตอบแบบสอบถามแก่ผู้วิจัย

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ทุกท่าน ที่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ช่วยเหลือ ดูแล เป็นที่ปรึกษา และเป็น กำลังใจให้เสมอมา

สุดท้ายนี้ ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ให้ชีวิต ดูแล อบรมประคับประคอง และสนับสนุนผู้วิจัยใน ทุกด้านอย่างสุดความสามารถ จนทำให้ผู้วิจัยเติบโตมาอย่างสมบูรณ์พร้อมโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนใดๆ ผู้วิจัยขอยกคุณงามความดีทั้งหมด ขอกราบบูชาบิดา มารดาของผู้วิจัย

ศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฎ
สารบัญภาพ.....	ฏ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	4
การคุกคามทางเพศ.....	4
ความหมายของการคุกคามทางเพศ.....	5
องค์ประกอบของการคุกคามทางเพศ.....	7
ผลของการคุกคามทางเพศ.....	8
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ.....	10
การวัดการคุกคามทางเพศ.....	12
ความพึงพอใจในงาน.....	15
ความหมายของความพึงพอใจในงาน.....	15
องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน.....	16
ผลของความพึงพอใจในงาน.....	17
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน.....	18
การวัดความพึงพอใจในงาน.....	19
สุขภาพด้านร่างกาย.....	21
สุขภาพด้านจิตใจ.....	22
ความหมายของสุขภาพด้านจิตใจ.....	22
องค์ประกอบของสุขภาพด้านจิตใจ.....	23
การวัดสุขภาพด้านจิตใจ.....	24

บทที่	หน้า
การถอนตัวจากการทำงาน.....	25
ความหมายของการถอนตัวจากการทำงาน.....	25
องค์ประกอบของการถอนตัวจากการทำงาน.....	25
ผลของการถอนตัวจากการทำงาน.....	26
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัวจากการทำงาน.....	26
การวัดการถอนตัวจากการทำงาน.....	27
การถอนตัวจากงาน.....	27
ความหมายของการถอนตัวจากงาน.....	27
องค์ประกอบของการถอนตัวจากงาน.....	28
ผลของการถอนตัวจากงาน.....	28
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัวจากงาน.....	28
การวัดการถอนตัวจากงาน.....	29
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	30
การทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศในประเทศไทย.....	33
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	35
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	35
สมมติฐานของการวิจัย.....	36
ตัวแปรที่ศึกษา.....	36
คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	36
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	38

บทที่	หน้า
2 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากร.....	39
กลุ่มตัวอย่าง.....	39
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	40
การพัฒนาเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	41
มาตรวัดการคุกคามทางเพศ.....	41
มาตรวัดความพึงพอใจในงาน.....	43
มาตรวัดสุขภาพด้านร่างกาย.....	45
มาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ.....	47
มาตรวัดสุขภาพด้านจิตใจ.....	48
มาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน.....	53
การวัดการถอนตัวจากงาน.....	54
การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง.....	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
การวิเคราะห์ข้อมูล	64
3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	66
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	68
ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการ คุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงาน.....	71
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคาม ทางเพศกับการถอนตัวจากงาน.....	75
4 อภิปรายผลการวิจัย.....	84
5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ.....	90

	หน้า
รายการอ้างอิง.....	102
ภาคผนวก.....	109
ภาคผนวก ก ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน.....	110
ภาคผนวก ข แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	127
ภาคผนวก ค รายงานผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทาง เพศกับการถอนตัวจากการทำงานและงาน ด้วยโปรแกรมลิสรล.....	149
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	179



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1.1	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการคุกคามทางเพศ.....	32
2.1	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบการคุกคามทางเพศ.....	57
2.2	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน.....	58
2.3	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน.....	59
2.4	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน..	60
2.5	เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบสุขภาพด้านจิตใจ.....	62
2.6	ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพด้านจิตใจ.....	63
3.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	69
3.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากตัวแปรต่าง ๆ ($N = 502$).....	74
3.3	ค่า Factor Loading, Standardized Solution Matrix, Completely Standardized Solution Matrix, และ Factor Score Regression ของตัวแปร....	80
3.4	เมทริกซ์พหาวีเตอร์ของตัวแปรแฝง K และ E.....	83
ก 1	ผลการวิเคราะห์มาตรวัดการคุกคามทางเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N = 50$).....	111
ก 2	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการคุกคามทางเพศ.....	113
ก 3	ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความพึงพอใจในงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N = 50$).....	114
ก 4	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความพึงพอใจในงาน.....	116
ก 5	ผลการวิเคราะห์มาตรวัดสุขภาพด้านร่างกาย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N = 50$).....	117

ตารางที่	หน้า
ก 6	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดสุขภาพด้านร่างกาย..... 118
ก 7	ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)..... 119
ก 8	เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในสุขภาพ..... 119
ก 9	ผลการวิเคราะห์มาตรวัดมาตรวัดสุขภาพด้านจิตใจ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)..... 120
ก 10	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดสุขภาพจิต และความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย..... 123
ก 11	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต..... 123
ก 12	ผลการวิเคราะห์มาตรวัดการถอนตัวจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)..... 124
ก 13	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน..... 125
ก 14	ผลการวิเคราะห์มาตรวัดมาตรวัดความตั้งใจลาออกจากงานที่ทำ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)..... 126
ก 15	เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดมาตรวัดความตั้งใจลาออก..... 126

สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1.1	โมเดลการคุกคามทางเพศของ Fitzgerald และคณะ (1997).....	10
1.2	โมเดลความพึงพอใจในงาน ดัดแปลงจาก Hackman และ Oldham (1976).....	19
1.3	ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกของ Mobley และ คณะ (1978).....	29
1.4	กรอบการศึกษาวิจัยการคุกคามทางเพศ.....	35
2.1	โมเดลการวัดองค์ประกอบการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน.....	58
2.2	โมเดลการวัดองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน.....	61
2.3	โมเดลการวัดองค์ประกอบสุขภาพด้านจิตใจ.....	63
3.1	โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงาน.....	76

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) เป็นปัญหาที่มีมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคน แต่คนส่วนใหญ่กลับยังไม่ตระหนักถึงความสำคัญของปัญหา และมองว่าการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาส่วนบุคคลไม่ใช่ปัญหาสังคม ทำให้ปัญหามีแนวโน้มทวีความรุนแรงมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากหลายๆ กรณีที่เป็นข่าว เช่น กรณีของเจ้าของหนังสือพิมพ์บันเทิง ลวนลามนักศึกษา ฝึกงาน เป็นต้น การคุกคามทางเพศนั้นสามารถเกิดได้ ทุกแห่งไม่ว่าจะเป็นตามที่สาธารณะ หรือในที่รโหฐาน ต่างๆ แต่การคุกคามทางเพศที่เกิดในสถานที่ทำงานนั้น สร้างความรู้สึกเลวร้ายแก่ผู้ถูกคุกคามมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นการคุกคามทางเพศที่เกิดจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้มารับบริการก็ตาม ยิ่งกว่านั้นการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งอาจทำให้สูญเสียโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และถึงขั้นต้องถอนตัวจากการทำงานและถอนตัวจากงานได้

การคุกคามทางเพศเป็นความรุนแรงที่โดยส่วนใหญ่ ผู้ชายกระทำต่อผู้หญิง มีที่มาจากระบบสังคมและโครงสร้างวัฒนธรรมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ (patriarchy) ทำให้ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงอยู่ในฐานะที่เสียเปรียบ อาจกล่าวได้ว่า การคุกคามทางเพศนั้น เป็นการแสดงออกทางเพศที่อยู่ภายใต้บริบทของ “อำนาจ” ซึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากระทำต่อผู้มีอำนาจน้อยกว่า โดยรูปแบบการคุกคามทางเพศนั้นมีหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการทะเลาะวิวาทด้วยวาจา สายตา การสัมผัส กอดรัด ไปจนถึงรูปแบบที่รุนแรง เช่น ข่มขืน เป็นต้น นอกเหนือจากนี้ ยังมีการคุกคามทางเพศรูปแบบอื่นๆ ที่เป็นความคุ้นชินในสังคมไทยจนกลายเป็นเรื่องธรรมดาที่ผู้ชายทั่วไปทำได้ เช่น การติดภาพลามกอนาจารไว้ในห้องทำงาน การเขียนคำที่ส่อเสียดเรื่องเพศไว้ตามที่ต่างๆ การเล่าเรื่องสองแง่สองง่าม เป็นต้น

จากการรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สหประชาชาติ พบว่าในปี 2547 ในประเทศอิตาลี ผู้หญิงที่มีอายุตั้งแต่ 14 ถึง 59 ปี ร้อยละ 55.4 ระบุว่าเคยตกเป็นเหยื่อของการคุกคามทางเพศ และถูกจ้างผู้หญิง ถึงหนึ่งในสาม ต้องยอมถูกคุกคามทางเพศเพื่อแลกกับความก้าวหน้าทางอาชีพ นอกจากนี้ผู้หญิงที่ถูกคุกคามทางเพศร้อยละ 55.6 ต้องลาออกจากงานในสหภาพยุโรป ผู้หญิงร้อยละ 40-50 แจ้งว่าถูกคุกคามทางเพศในบางลักษณะในที่ทำงาน ใน

ออสเตรเลีย จากการสำรวจของคุณคณะกรรมการโอกาสที่เท่าเทียมกัน เมื่อปี 2547 นั้น ร้อยละ 18 ของผู้ถูกสำรวจซึ่งมีอายุตั้งแต่ 18 ถึง 64 ปี กล่าวว่าเคยถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

สำหรับในประเทศไทย จากการสำรวจของศูนย์วิจัยกรุงเทพโพลล์ (มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2545) ที่สำรวจความคิดเห็นของผู้หญิงที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,151 คน เกี่ยวกับเรื่องการคุกคามทางเพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 488 คน คิดเป็นร้อยละ 42.4 ระบุว่าเคยถูกคุกคามทางเพศ

จะเห็นได้จากข้อมูลข้างต้นว่า พนักงานลูกจ้างเพศหญิงจำนวนไม่น้อยประมาณครึ่งหนึ่งที่เคยถูกคุกคามทางเพศ และผู้หญิงที่เคยถูกคุกคามทางเพศ ที่ต้องลาออกจากงานมีจำนวนถึงร้อยละ 55.6 ซึ่งนับว่าเป็นจำนวนไม่น้อยเลยทีเดียว จะเห็นได้ว่าการคุกคามทางเพศเป็นปัญหาที่มีความสำคัญยิ่ง พนักงานลูกจ้างเพศหญิงจำนวนมาก ต่างเคยมีประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศมาก่อน แต่สังคมไทยกลับไม่ให้ความสำคัญ ทั้งๆ ที่เป็นปัญหาที่ส่งผลเสียทั้งต่อตัวผู้ถูกคุกคาม และผลเสียต่อองค์กรทั้งในแง่ภาพลักษณ์ และแง่ผลผลิต ซึ่งคิดเป็นมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาล ดังเช่น ในงานศึกษาของกรมแรงงาน ประเทศสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Labor) เคยประมาณการว่า ภารกิจของประเทศสหรัฐอเมริกา ภายในแต่ละปี จะต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายถึงประมาณปี ละ 1,000 ล้านดอลลาร์สหรัฐ อันเป็ นผลเกี่ยวเนื่องมาจากป ญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงาน ซึ่งเกิดจากการขาดงานและการ ทำงานขาดประสิทธิภาพ รวมทั้งต้นทุนในการจัดหาพนักงานหรือฝ ่ กอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงานเดิมที่ ลาออกจากงาน (US. Department of Labor, 1994 อ้างถึงใน วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว, 2550)

จากรายงานขององค์ การแรงงานระหว่าง ประเทศ สหประชาชาติ ระบุว่า การคุกคามทางเพศส่งผลเสียต่ออารมณ์ของผู้ถูกคุกคาม ทำให้ เกิดความโกรธ ความกลัว ความวิตกกังวล รู้สึกว่าทำอะไรไม่ถูก สับสน ก่อให้เกิดความเจ็บป่วยทั้งกายและใจ และยังส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ทั้งที่บ้านและที่ทำงาน ผู้ถูกคุกคามจะรู้สึกว่าไม่อยากทำงานร่วมกับผู้คุกคามอีกต่อไป สำหรับผลเสียต่อองค์กร การคุกคามทางเพศทำให้ขวัญกำลังใจในการทำงานและผลผลิตตกต่ำ ขาดงานบ่อยขึ้น อัตราการลา ออกจากงานสูงขึ้น การคุกคามทางเพศทำให้ธุรกิจเสียหาย ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร และการคุกคามทางเพศยังนำมาซึ่งการฟ้องร้องอีกด้วย (International Labour Office (ILO), 1995) ดังนั้นผลเสียที่สำคัญที่การคุกคามทางเพศมีต่อองค์กรคือ ความเฉื่อยชาในการทำงาน การขาดงาน และอัตราการลาออกที่สูงขึ้น ซึ่ง คือการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงานในการวิจัยครั้งนี้

ประเด็นการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ในประเทศไทย นั้น ในเชิงกฎหมายแล้ว ยังไม่มีความชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการระบุว่าพฤติกรรมและการแสดงออกใดที่เข้าข่ายการคุกคามทางเพศ จนกลายเป็นช่องโหว่ทางกฎหมาย เนื่องจากการคุกคามทางเพศมีรูปแบบที่หลากหลาย ซึ่งในประมวลกฎหมายอาญาของประเทศไทย ปี ปัจจุบันยังไม่มียกเว้นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศโดยเฉพาะ มีแต่ ความผิดฐาน ข มขืน กระทำชำเรา และความผิดฐานอนาจาร ซึ่งยังไม่ครอบคลุมถึง “การคุกคามทางเพศ” ในรูปแบบอื่นๆ

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 16 ได้บัญญัติฐานความผิดพิเศษ นอกเหนือจากการคุ้มครองทั่วไปตามประมวลกฎหมายอาญาไว้ว่า “ห้ามมิให้ นายจ้างหรือผู้ซึ่งเป้นหัวหน้างาน ผู้ควบคุมงาน หรือผู้ ตรวจงาน กระทำการล วงเกินทางเพศต อลูกจ้างซึ่งเป้นหญิงหรือเด็ก” อย่างไรก็ตามในบทบัญญัตินี้ ไม่ ครอบคลุมถึงการคุกคามทางเพศโดยเพื่อนร วมงาน และลูกคาที่มาใช้บริการ ในกรณีดังกล่าว พนักงานลูกจ้างที่ถูกคุกคามทางเพศ ต องนำเรื่องไปแจ้งความตอเจาหนาท่ารวจ เพื่อดำเนินการในข อหาความผิดทางเพศตามประมวลกฎหมายอา ญา นอกจากนี้พระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ .ศ.2541 ไม่สามารถใช้บังคับกับราชการและ รัฐวิสาหกิจอีกด้วย ดังนั้นสวนราชการและรัฐวิสาหกิจในประเทศไทย จึงมีปญหาว่าจะใช้มาตรการใดในการคุ้มครอง หากพนักงานลูกจ้างในสังกัดถูกคุกคามทางเพศ จากข่าวพบว่าศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของข้าราชการของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้รับเรื่องร้องทุกข์จากข้าราชการโดยเป็นเรื่องการถูกกลั่นแกล้งและคุกคามทางเพศมากที่สุด ซึ่งปัจจุบันมีพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ .ศ. 2551 ได้บัญญัติเรื่องการคุกคามทางเพศไว้ว่าเป็นความผิดทางวินัย คือ มาตรา 83 (8) บัญญัติไว้ว่า “ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ ตามที่กำหนดในกฎ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ” อีกทั้งยังมีการเตรียมร่างกฎหมายการคุกคามทางเพศ 5 กรณี ประกอบด้วย การละเมิดทางเพศโดยการสัมผัสร่างกาย การละเมิดทางเพศด้วยวาจา การละเมิดทางเพศด้วยท่าทางกิริยา การละเมิดด้วยรูปภาพอนาจาร และการละเมิดด้วยพฤติกรรมที่ผู้ถูกกระทำไม่พึงปรารถนา สำหรับช่วยระบุนขอบข่ายความผิดเฉพาะสำหรับผู้ทีกระทำ การละเมิดทางเพศได้อย่างชัดเจนขึ้น โดยขณะนี้อยู่ระหว่างการทำประชาพิจารณ์เพื่อเสนอต่อที่ ประชุมสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน และจากนั้นจะนำร่างกฎหมายดังกล่าวเสนอต่อที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาเห็นชอบต่อไป

ปัจจุบันได้เริ่มเกิดความตระหนักใน การคุกคามทางเพศว่าเป็นปัญหาที่มีความสำคัญ ดังจะเห็นได้จากความพยายาม ของเลขาธิการคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรม สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร โดยเนื้อหาหลักจะเป็นเรื่องจริยธรรมการดำรงตนในครอบครัวและผู้อื่น ซึ่งได้เพิ่มข้อบังคับ ว่าสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและกรรมการต้องไม่แสดง

พฤติกรรมคุกคามหรือละเมิดทางเพศต่อผู้ใด และจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดี ยืนหยัดกล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปราศจากการถูกรบกวนงำ ไม่วางตนอยู่ภายใต้การเงิน กฎเกณฑ์ หรือได้อิทธิพลใดๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับข้อบังคับที่เกี่ยวกับความผิดนั้นจะมีบทลงโทษสูงสุด ถึงขั้นถูก ถอนตัวจากตำแหน่ง ซึ่งข้อบังคับนี้ไม่เฉพาะการละเมิดทางเพศต่อฝ่ายหญิงเท่านั้น แต่หมายรวมถึงในทุกเพศ รวมทั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร ที่แสดงท่าทีหยอกล้อที่เล่นที่จริงกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย เพื่อให้สภาผู้แทนราษฎรปลอดจากการคุกคามทางเพศ

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากการทำงานและงานนั้น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

1. การคุกคามทางเพศ (sexual harassment)
2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)
3. สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions)
4. สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions)
5. การถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal)
6. การถอนตัวจากงาน (job withdrawal)
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)

คำว่า การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) เริ่มใช้ ครั้งแรกในทศวรรษที่ 1970 เป็นต้นมา ในประเทศ สหรัฐอเมริกา การคุกคามทางเพศ นั้นถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน ภายใต้กฎหมายสิทธิมนุษยชนของสหรัฐอเมริกา การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน หมายถึงการเลือกปฏิบัติด้านเชื้อชาติ ชนชาติ สีผิว สัญชาติ เพศ ศาสนา อายุ และความพิการ (Platt, 1994 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005) การคุกคามทางเพศเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในทุกสังคม สำหรับสังคมไทยซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลง ในสังคมที่เปิดในเรื่องเพศมากขึ้น พฤติกรรมการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นจึงมีหลายรูปแบบ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมายและรูปแบบ โดยทั่วไปของการคุกคามทางเพศ ลักษณะของพฤติกรรม การคุกคามทางเพศ ผลกระทบจากการถูกคุกคามทางเพศ ตลอดจนแนวคิดทฤษฎีต่างๆ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานดังนี้

1.1 ความหมายของการคุกคามทางเพศ

คำว่า การคุกคามทางเพศนั้น Farley Lin เริ่มนำคำนี้มาใช้ ในการเขียน หนังสือชื่อ “Sexual Shakedown: The Sexual Harassment on the Job” ในปี 1978 หลังจากนั้นได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่า “การคุกคามทางเพศ” ไว้มากมาย ซึ่งแยกได้ เป็น 2 ประเภท คือการคุกคามทางเพศตามความหมายทั่วไป และการคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมาย (วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว , 2550)

ความหมายของการคุกคามทางเพศโดยทั่วไป

Farley Lin (1978) ได้ให้ คำจำกัดความของการคุกคามทางเพศไว้ ว่าเป็นการแสดงพฤติกรรมของผู้ชายถึงความเหนือกว่า ผู้หญิง โดยพฤติกรรมดังกล่าวไม่ได้รับการตอบสนอง และไม่ได้รับการเชื้อเชิญ พฤติกรรมดังกล่าว ได้แก่ การจ้องมอง การวิพากษ์วิจารณ์ การตะแคงต่อตัว การนัดหมาย ช้าชาก รวมทั้งการเรียกร้อง ชักชวนให้มีความสัมพันธ์ และการข่มขืน ต่อมา Mackinnon (1979) ได้ให้คำจำกัดความของการคุกคามทางเพศไว้ว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมทางเพศในลักษณะ เป็นการบังคับ ทั้ๆ ที่ผู้ถูกระงับไม่ปรารถนา ภายใต้บริบทของความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน

จากการให้ความหมายของการคุกคามทางเพศข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการคุกคามทางเพศ (sexual harassment) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายทางเพศแก่ผู้อื่นโดยเจตนา ซึ่งผู้ถูกคุกคามทางเพศไม่ต้องการและไม่เต็มใจ สร้างความอึดอัดใจและไม่พอใจแก่ผู้ถูกคุกคามทางเพศ

ความหมายของการคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมาย

สำหรับในเชิงกฎหมาย การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เป็นพฤติกรรมที่มีความผิดทางกฎหมาย โดยในปี 1980 คณะกรรมาธิการ ควบคุมโอกาสในการจ้างงานที่เท่าเทียมกันของสหรัฐอเมริกา (The Equal Employment Opportunity Commission [EEOC]) ระบุไว้ในเอกสารแนวทางเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ (EEOC Guideline on Sexual Harassment) โดยได้ให้นิยามการคุกคามทางเพศว่า เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา เช่น การเรียกร้องให้มีความสัมพันธ์ทางเพศ และการใช้วาจา และท่าทางอื่นๆ ที่สื่อไปในทางเพศ และพฤติกรรมนั้นจะ ถือเป็น การคุกคามทางเพศเมื่อ

1. การยอมจำนนต่อพฤติกรรมดังกล่าว ถูกทำเป็นเงื่อนไขในการจ้างงานแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม
2. การยอมจำนนต่อพฤติกรรมดังกล่าวโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ถูกใช้ในการตัด สิ้นใจจ้างงาน
3. พฤติกรรมดังกล่าวมีวัตถุประสงค์หรือมีผลในการแทรกแซงการปฏิบัติงานของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีลักษณะเป็นปฏิปักษ์ระหว่างกัน

ต่อมาในปี 1986 รัฐบาลสหรัฐอเมริกาประกาศว่า การคุกคามทางเพศ เป็นการละเมิดพระราชบัญญัติสิทธิของพลเมือง ค .ศ.1964 ลักษณะ 7 มาตรา 703 ว่าด้วยการดำเนินการว่าจ้างอย่างไม่ถูกกฎหมายสำหรับนายจ้าง นอกจากนี้ คณะกรรมาธิการว่าด้วยโอกาสที่เท่าเทียมกันแห่งสหภาพยุโรป หรือ The Equal Opportunities Commission (EOC) ได้มีมติว่าด้วยการคุ้มครองศักดิ์ศรีของหญิงและชายในการทำงาน พ .ศ. 1990 โดยให้ความหมายของการคุกคามทางเพศว่า เป็นการแสดงพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ที่สอนัยทางเพศ หรือพฤติกรรมอื่น ซึ่งมีพื้นฐานเรื่องเพศที่ส่งผลกระทบต่อศักดิ์ศรีของ ผู้หญิงและผู้ชายในการทำงาน รวมทั้งพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาทั้งทางกาย วาจา หรือพฤติกรรมอื่นที่ไม่ ใช่ว่าจา (European Commission Code of Prictice, 1990 อ้างถึงในวิจิตรา อยู่เป็นแก้ว, 2550)

สามารถสรุปได้ว่า การคุกคามทางเพศในเชิงกฎหมายนั้น หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายทางเพศแก่ผู้อื่น โดย การแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนั้น ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

จากการให้ความหมายของการคุกคามทางเพศ ทั้งความหมายทั่วไปและความหมายในเชิงกฎหมายข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า การคุกคามทางเพศหมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่สื่อความหมายทางเพศแก่ ผู้อื่นโดยเจตนา โดยผู้ถูกคุกคามทางเพศไม่ต้องการและไม่เต็มใจสร้างความอึดอัดใจและไม่ พอใจแก่ผู้ถูกคุกคาม การแสดงพฤติกรรม ที่สื่อความหมายทางเพศดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคคลนั้น

การแบ่งประเภทการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 แบบ

การยื่นหมูยืมแมว (quid pro quo) เป็นการคุกคามทางเพศโดยมีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนที่มีผลกระทบต่อสถานภาพในการทำงาน เช่น การเลื่อนขั้น การขึ้นเงินเดือน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการมีเพศสัมพันธ์ ซึ่งการคุกคามทางเพศประเภทนี้ ผู้คุกคามจะมีตำแหน่งสูงกว่าผู้ถูกคุกคาม

การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา (hostile environment) เป็นคุกคามทางเพศ ทางอ้อม คือสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่พึงปรารถนา ไม่เป็นมิตร ทำให้ผู้ถูกคุกคามรู้สึก ไม่สบายใจในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง และยังเป็ นอุปสรรคต่อการ ทำงานอีกด้วย ซึ่งการคุกคามทางเพศประเภทนี้ยากแก่การตีความ เนื่องจากอาจเกิดขึ้นโดยตั้งใจ หรือไม่ตั้งใจก็ได้ นอกจากนี้ผู้ คุกคามทางเพศไม่จำเป็นต้องมีอำนาจเหนือผู้ ถูกคุกคามทางเพศ เสมอไป การถูกคุกคามทางเพศประเภทนี้ อาจเกิดจากเพื่อนร วมงานหรือจากญาติ บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลภายนอกที่มาติดต่อ หรือรับบริการ ก็สามารถเป็ นผู้คุกคามทางเพศได้เช่นกัน โดย การคุกคามทางเพศนี้ อาจเป็นการพูดแซว พูดจาเทาะโลม เล่าเรื่องลามก หรือสัมผัสร่างกายโดย เจตนา เป็นต้น

คณะกรรมการพิทักษ์ระบบคุณธรรมแห่งสหรัฐอเมริกา (U.S. Merit Systems Protection Board [USMSPB]) ให้ความสนใจรูปแบบของการคุกคามทางเพศ โดยแบ่ง การคุกคามทางเพศ ออกเป็น 6 รูปแบบคือ การคุกคามทางเพศโดยใช้คำ พูด ใช้จดหมายหรือโทรศัพท์ การสัมผัส การมองแบบคิดในเรื่องเพศ การบังคับให้ไปออกเที่ยวด้วย และการบังคับให้มีเพศสัมพันธ์ด้วย โดยทั้งหมดเป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับเรื่ องเพศที่ไม่พึงปรารถนา (U.S. Merit Systems Protection Board, 1995 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005.)

สำหรับในงานวิจัยนี้ ใช้ความหมายของการคุกคามทางเพศ ตามแนวคิดของ Fitzgerald, Drasgow, Hulin, Gelfand, & Magley (1997) ที่กล่าวว่า การคุกคามทางเพศ คือ การชักจูง การ บังคับ การกีดกัน และการให้ความเห็นทางเพศ รวมถึงการขอร้องหรือเรียกร้องให้มีความสัมพันธ์ ทางเพศด้วย ในบริบทความต่างของอำนาจ นอกจากนี้หากมีการแสดงพฤติกรรมไม่พึงปรารถนา หรือทำให้เพศหญิงไม่พอใจ แม้ว่าจะไม่มีความแตกต่างของอำนาจ ก็สามารถเรียกว่า การค ูกคาม ทางเพศเช่นเดียวกัน

1.2 องค์ประกอบของการคุกคามทางเพศ

ออร์พินท์ สฟโซคซัย ได แบ่งพฤติกรรมการคุกคามทางเพศเป็ น 3 แบบ ดังนี้ (ออร์พินท์ สฟโซคซัย, 2542)

การคุกคามทางเพศทางวาจา (Verbal Harassment) ได้แก่

1. การวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับรูปร่าง การแต่งตัว ที่สื่อไปทางลามก
2. การเลาเรื่องตลกลามก
3. การพูด หรือการถามถึงความสัมพันธ์ทางเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่สาธารณะ

4. การเปลี่ยนหัวข้อเรื่องงานใหม่เป็นเรื่องทางเพศ หรือเรื่องลามก
5. การกระจายข่าวลือ หรือนินทาเกี่ยวกับเรื่องเพศของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง
6. การตามติดตามจับบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ทั้งๆ ที่รู้ว่าเขาไม่สนใจ
7. การกล่าวถึงกลุ่มหญิงหรือชายในทางลามก

การคุกคามทางเพศโดยการแสดงท่าทาง (Nonverbal Harassment) ได้แก่

1. การจ้องมองอย่างกรุ่มกริม
2. การแสดงสีหน้าเฉาซู
3. การแสดงท่าทางหรือการเคลื่อนไหวร่างกายที่สื่อถึงเจตนาการล่วงเกินทางเพศ
4. การแสดงภาพโป๊ สิ่งของ หรืออุปกรณ์ลามก
5. การส่งจดหมาย ขอความภาพ การรด หรือคำกลอนที่เน้นในเรื่องเพศ
6. การมองเรือนร่างอย่างสำรวจตรวจตรา

การคุกคามทางเพศโดยการสัมผัส (Physical Harassment) ได้แก่

1. การแตะเนื้อตอตัว รวมถึงการจั๊ตเสื้อมา
2. การกอด จูบ หอมแก้ม หรือการตีกัน สะโพก
3. การยึน เดิน ตอนเขามุม หรือนั่งไถล ชิดเกินความจำเป็น หรือใช้บางส่วนของร่างกายสัมผัสอย่างจงใจ

1.3 ผลของการคุกคามทางเพศ

การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน นอกจากจะทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานแยลงแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพ ความมั่นใจ ขวัญกำลังใจ และผลการปฏิบัติงาน ด้วย ความวิตกกังวลและความเครียดที่เกิดจากการคุกคามทางเพศ นำไปสู่ทำงานไม่มีประสิทธิภาพ การลาป่วย ไปจนถึงการหางานใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หากเกิดการบังคับให้เปลี่ยนงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์การทั้ง ระยะสั้นและระยะยาว และการคุกคามทางเพศนอกจากจะส่งผลเสีย ต่อตัวผู้ถูกคุกคามโดยตรงแล้ว ยังส่งผลต่อผู้ที่รู้เห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์นั้นด้วย (European Commission Recommendation No.92/131/EEC, 1991 อ้างถึงใน Gillow, Hopkins, & Williams, 2003)

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office [ILO]) ได้สรุปถึงผลกระทบของการถูกคุกคามทางเพศในการทำงานดังนี้ (International Labour Office, 1999 อ้างถึงในวิจิตร อยู่นเป็นแก้ว, 2550)

1. ผลกระทบทางสุขภาพ

1.1 การเจ็บป่วยทางกาย

1.1.1 เกิดความเครียดและความวิตกกังวล เกิดอาการคลื่นไส้ อาเจียน ปวดหัว
 กลัว เบื่ออาหาร โกรธ อ่อนเพลีย และวิตกกังวล

1.2 ผลกระทบทางอารมณ์

1.2.1 ได้รับความอับอาย เกิดความเครียด รู้สึกถูกเหยียดหยาม เกิดความกังวล
 ความโกรธ รู้สึกขาดอำนาจ และอาจมีอาการซึมเศร้าได้

1.2.2 การยินยอมต่อความต้องการทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา ทำให้เกิดความรู
 สึกสูญเสียคุณค่า และความภาคภูมิใจในตนเอง และสูญเสียความมั่นใจ
 ในความสามารถของตน

2. ผลกระทบต่องาน

2.1 การทำงานมีประสิทธิภาพและผลิตผลลดลง

2.2 เกิดการขาดงาน เกิดการสูญเสียโอกาสในการทำงาน และหมดความก
 วหาใน
 อาชีพการงาน

3. ผลกระทบต่อธุรกิจ

3.1 เกิดความตึงเครียดในที่ทำงาน ซึ่งอาจเป
 นอุปสรรคต่อการทำงานเป็นทีม ความ
 รวมมือในการทำงาน และบรรยากาศการทำงาน

3.2 ผลผลิตตกต่ำ เนื่องจากการขาดงาน

3.3 เสียพนักงานลูกจ้างที่มีความรู้ความสามารถ

3.4 ภาพพจน์ของการตกต่ำ หากปล่อยให้การคุกคามทางเพศเกิดขึ้น

3.5 องค์กรต้องเสียค่าใช้จ่ายเป็นค่าชดเชยและค่าปรับ หากผู้เสียหายชนะคดี

4. ผลกระทบต่อสังคม

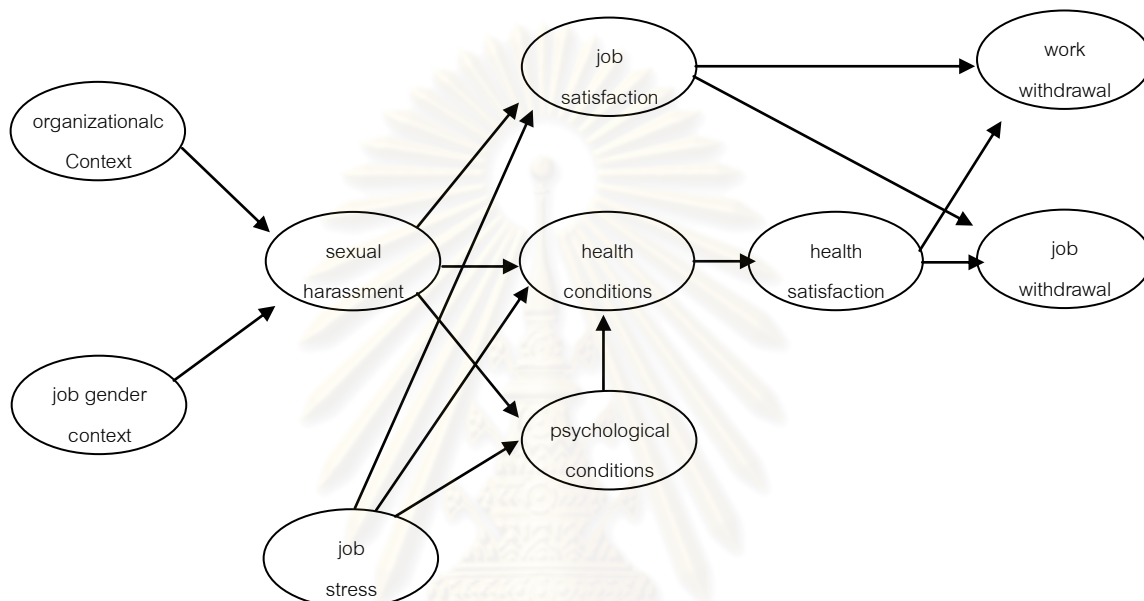
4.1 เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุความเสมอภาคระหว่างหญิงและชายในสังคม

4.2 สร้างความรุนแรงทางเพศ

4.3 กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของภาคธุรกิจ และกระทบต่อความ
 เป็นอยู่ที่ดี
 ของประชาชน

1.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศ

งานศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่เป็นที่ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย คือโมเดลของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่อธิบายสาเหตุและผลลัพธ์ของการคุกคามทางเพศ ว่าการคุกคามทางเพศนั้นเป็นหนึ่งในหลายๆ ปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตของพนักงานแต่ละคน (Fitzgerald et al., 1997)



ภาพที่ 1.1 โมเดลการคุกคามทางเพศของ Fitzgerald และคณะ (1997)

แนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) แบ่งพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศ ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) คือการคุกคามทางเพศที่ไม่ได้มีเจตนาที่จะมีความยุ่งเกี่ยวทางเพศด้วย แต่เป็นการแสดงทัศนคติที่เหยียดเพศหญิง ไม่ว่าจะเป็นการดูถูกทางวาจา ทางกาย และการแสดงสัญลักษณ์ ก่อให้เกิดความเป็นปรี๊ดๆ และทำให้ขุ่นเคือง

ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) คือการให้ความสนใจทางเพศ โดยที่อีกฝ่ายไม่ต้องการ และไม่สนองตอบ ที่ไม่มีผลประโยชน์เรื่องงานมาเกี่ยวข้อง

การบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) คือความพยายามต่อเรื่องเพศ โดยใช้ผลตอบแทนเกี่ยวกับเรื่องงานมาเป็นเครื่องต่อรอง

โดยพฤติกรรมการคุกคามทางเพศแบบการคุกคามด้านเพศภาวะ และความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนานั้น จัดเป็นการคุกคามทางเพศ แบบสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา ซึ่งถือเป็นคุกคามทางเพศทางอ้อม ส่วนการบีบบังคับทางเพศนั้น เป็นการคุกคามทางเพศแบบ ยื่นหมยยื่นแมว ที่มีเงื่อนไขต่อรองแลกเปลี่ยนที่มีผลกระทบเกี่ยวข้องกับการทำงาน

โดยโมเดล การคุกคามทางเพศนี้ แสดงให้เห็นว่า บริบทขององค์กร (organizational context) และบริบทด้านเพศภาวะของงาน (job gender context) นั้น เป็นสาเหตุหลักของการคุกคามทางเพศ

บริบทขององค์กร (organizational context) บริบทขององค์กรที่ต่อต้านการคุกคามทางเพศ ได้แก่ องค์กร มีนโยบาย เกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่ชัดเจน มีการสื่อสารนโยบาย การคุกคามทางเพศดังกล่าวให้พนักงานรับทราบ และมีการบังคับใช้ นโยบายการคุกคามทางเพศดังกล่าวอย่างจริงจัง ซึ่งการคุกคามทางเพศจะพบได้น้อยครั้ง ในองค์กรที่มี บริบทขององค์กรที่ต่อต้านการคุกคามทางเพศ

บริบทด้านเพศภาวะ ของงาน (job gender context) ได้แก่ จำนวนพนักงานชายต่อจำนวนพนักงานหญิง และสายอาชีพที่เคยเป็น อาชีพเฉพาะของผู้ชาย ซึ่งการคุกคามทางเพศจะเกิดบ่อยครั้งกว่าในองค์กรที่ บริบทด้านเพศภาวะ ของงานที่ผู้ชายเป็นใหญ่ กล่าวคือมีจำนวนพนักงานชายมากกว่าพนักงานหญิง และทำงานในสายอาชีพที่ในอดีตเป็นอาชีพเฉพาะของผู้ชาย เช่น วิศวกร เป็นต้น

และจากโมเดลการคุกคามทางเพศจะส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) และสุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) อีกด้วย

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) เมื่อถูกคุกคามทางเพศจะทำให้ความพึงพอใจในงานลดต่ำลง จึงทำให้เกิดการถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal) ตามมา เช่น การเลี้ยงงาน การทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ โดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น

สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศจะมีอาการ ปวดหัวอย่างรุนแรง อาการผิดปกติของกระเพาะและลำไส้ การนอนไม่หลับ หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลีย โดยไม่มีสาเหตุ เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ ทำให้ความพึงพอใจในสุขภาพ (health

satisfaction) ลดลงตามมา ซึ่งความพึงพอใจในสุขภาพ นี้เกิดจากการ ประเมินตนเอง ของผู้ถูกคุกคามทางเพศ และเกิดการถอนตัวจากงาน (job withdrawal) ไม่ว่าจะเป็นการถอนตัวจากงานส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด โดยดูจากความตั้งใจลาหยุด และความตั้งใจลาออกจากงาน

สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศจะมี ปฏิกริยาที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน หดหู่ ซึมเศร้า รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง รู้สึกหมดหวังกับชีวิต เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ

1.5 การวัดการคุกคามทางเพศ ตามแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ได้จัดตัวแปรเป็น 4 กลุ่ม ตามประเภทของตัวแปรในโมเดล ได้แก่ สาเหตุภายในองค์กร (organizational antecedents) การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) ผลลัพธ์ (outcomes) และตัวแปรควบคุม

สาเหตุภายในองค์กร (organizational antecedents) สาเหตุของการคุกคามทางเพศภายในองค์กรวัดโดยใช้มาตรที่ออกแบบโดยใช้เกณฑ์การวัดเกี่ยวกับองค์กร 2 ตัว คือ บริบทขององค์กร (organizational context) และบริบทของงาน (job gender context) ซึ่งวัดบริบทขององค์กรโดยใช้มาตรบริบทขององค์กรที่ต่อต้านการคุกคามทางเพศ (Organizational Tolerance for Sexual Harassment Inventory [OTSHI]) โดย Hulin, Fitzgerald, & Drasgow (1996) มาตร OTSHI จัดทำขึ้นโดยคำแนะนำจาก Naylor และคณะ (1980) มีแนวคิดว่าบรรยากาศในการทำงานเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกับผลที่ได้รับจากองค์กร (การลงโทษหรือให้รางวัล) โดยมาตร OTSHI นั้น ผู้เข้าร่วมวิจัยจะรายงานการรับรู้ของตนว่าเหมือนหรือต่างจากสิ่งที่ได้รับจากองค์กร เมื่อถูกหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานคุกคามทางเพศในหลายรูปแบบ ซึ่งมาตรวัดนี้ประกอบด้วยบทความสั้นๆ 6 เรื่อง มีตัวละครชายเป็นหัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงานคุกคามทางเพศ ใน 3 แบบคือ การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) และการบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) ซึ่งแต่ละบทความนั้นจะถามเกี่ยวกับ

1. ระดับความรุนแรง
2. ความเป็นไปได้ที่ข้อกล่าวหาของผู้ถูกคุกคามจะได้รับความสนใจจากองค์กร
3. การรับรู้ของผู้ร่วมวิจัย ว่าผู้คุกคามทางเพศได้รับการลงโทษที่เหมาะสม

โดยคำตอบจะเป็นมาตร Likert 5 ระดับ ซึ่งข้อที่คะแนนสูงสุดแสดงการรับรู้ บริบทขององค์กรว่าต่อต้านการคุกคามทางเพศดีที่สุด มาตรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา เท่ากับ .96

การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) วัดโดยใช้แบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศ (Sexual Experience Questionnaire [SEQ]) พัฒนาโดย Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow (1995) เพื่อวัดพฤติกรรมการคุกคามทางเพศ 3 ประเภทคือ การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) และ การบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) ซึ่งต่อมา Fitzgerald และคณะ (1997) ได้ตระหนักว่าแบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศไม่สามารถแสดงข้อมูลเชิงประจักษ์ของการคุกคามทางเพศได้ จึงได้พัฒนาแบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศฉบับปรับปรุง (Sexual Experience Questionnaire-Revised [SEQ-R]) โดยในข้อคำถามจะใช้คำถามเชิงพฤติกรรม หลีกเลี่ยงการใช้คำว่า การคุกคามทางเพศ เพื่อไม่ให้เกิดอคติในการตอบแบบสอบถาม โดยคำตอบนั้น จะมี 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 (ไม่เคยเลย) ไปจนถึง 5 (บ่อยครั้ง) ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 2 ปีที่ผ่านมาเท่านั้น

Fitzgerald และคณะ รายงานว่ามาตร SEQ-R มีความสอดคล้องภายในเท่ากับ .86 ซึ่งแยกย่อยเป็นค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาสำหรับ การคุกคามด้านเพศภาวะ เท่ากับ .81 สำหรับ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา เท่ากับ .82 และเท่ากับ .41 สำหรับ การบีบบังคับทางเพศ ซึ่งที่ค่าความเชื่อมั่นน้อย เนื่องจากความถี่ของการเกิดน้อย

ผลลัพธ์ทางจิตใจ (psychological outcomes) ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดสุขภาพด้านจิตใจ โดยใช้มาตรวัดหลายๆ มาตรมาวัดผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อจิตใจ โดยใช้

1. ดัชนีสุขภาพจิต (Mental Health Index [MHI]) โดย Veit & Ware (1983) ใช้วัดความสุขทางอารมณ์ มีข้อคำถาม 35 ข้อ ใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพ ด้านจิตใจทั่วไป เป็นมาตรที่ เน้นศึกษาอาการทางจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล และความกดดันในเรื่องผลกระทบทางจิตใจ มาตร MHI นี้ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .95

2. มาตรวัด ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD]) โดย Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990) เป็นมาตรฉบับย่อ 10 ข้อคำถาม สกัดมาจาก Symptom Checklist-90-R (Derogates, 1983) ซึ่งมีจำนวน 28 ข้อ เลือกข้อคำถามโดยใช้ค่า factor loading คำถามเกี่ยวกับความผิดปกติทางจิตใจ โดยผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยต้องตอบคำถาม 5 ระดับ จาก 0 (ไม่ลำบาก) ถึง 4 (ลำบากมาก) ข้อคำถามรวมถึง การพักผ่อนไม่พอหรือนอนไม่หลับ รู้สึกหมดหวังกับชีวิต หรือ กลัวสถานที่เปิดโล่ง เป็นต้น โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของมาตรนี้เท่ากับ .82

3. มาตรการวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) โดย Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) ประกอบด้วยมาตร 5 ข้อ วัดความสุขในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยในทุกด้าน มาตรการนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .80

4. มาตรการวัดหน้าตา (Faces Scale) โดย Kunin (1955) ประกอบด้วยข้อคำถาม 1 ข้อ ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเลือกหน้าตาที่บอกระดับความสุขที่แท้จริงไปในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

ผลลัพธ์สุขภาพ (health outcomes) วัดผ่านอาการทางร่างกาย และความพึงพอใจในสุขภาพของตน โดยอาการทางร่างกายนั้นใช้ค่ากลางของ ดัชนีสุขภาพด้านร่างกาย (Health Conditions Index [HCI]) ซึ่งเป็น checklist ที่ปรับปรุงจาก The Cornell Medical Checklist โดย Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944) โดยข้อคำถามจะถามผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพในปัจจุบัน มี 13 ข้อคำถาม ศึกษาสุขภาพในช่วงเวลาที่ทำการวิจัย เท่านั้น ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น มีอาการปวดหัวอย่างรุนแรง หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลียโดยไม่มีสาเหตุ โดยมาตรการนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .80

และยังวัด ความพึงพอใจในสุขภาพ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของมาตร Retirement Descriptive Index (RDI) (Smith et al., 1969) ซึ่งประกอบด้วย คำอธิบายประโยคสั้นๆ 9 ประโยค โดยให้ผู้ร่วมวิจัยประเมินสุขภาพของตนเอง โดย Hanisch & Hulin (1990) รายงานความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพด้านร่างกาย ความพึงพอใจในสุขภาพ กับการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน มาตรการนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .77

ผลลัพธ์เกี่ยวกับงาน (job outcomes) นั้น วัดความพึงพอใจในงาน การถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน วัดความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของมาตรฉบับย่อ ดัชนีลักษณะงาน (Job Descriptive Index [JDI]) โดย Smith และคณะ (1969) ซึ่งปรับปรุงโดย Roznowski (1989) โดยวัดความพึงพอใจ 3 องค์ประกอบ คือ วัดความพึงพอใจในการทำงาน 9 ข้อ (ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .88) วัดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (12 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .86) และวัดความพึงพอใจในหัวหน้างาน (18 ข้อ ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา = .91)

วัดการถอนตัวจากการทำงานโดยใช้มาตรวัดหลายๆ ตัว โดยใช้มาตรวัดของ Hanisch & Hulin (1990) โดยมาตรการถอนตัวจากการทำงาน ประกอบด้วย 21 ข้อคำถาม ประเมินพฤติกรรมทางลบ เช่น ทำงานด้อยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ และมาตรการถอนตัวจากงานนั้น ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม ประเมินความตั้งใจลางาน การให้รายงานการลาหยุดด้วยตนเอง ความตั้งใจลาออกจากงาน และความคิดที่จะลาออก โดยทั้ง 2 มาตรนี้ ยิ่งคะแนนมากยิ่งแสดงให้เห็นความตั้งใจถอนตัวจากองค์การมาก

ในการศึกษานี้ มีตัวแปรควบคุมเพียงตัวเดียวคือ ความเครียดในการทำงาน (job stress) วัดโดยใช้มาตรวัดความเครียดทั่วไป (Stress in General Scale [SIG]) โดย Smith, Sademan, & McCrary (1992) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 18 ข้อ โดยคำตอบคือ ใช่ ไม่ใช่ หรือไม่แน่ใจ สามารถใช้วัดความเครียดซึ่งเกิดจากการถูกคุกคามทางเพศได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .90

2. ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction)

2.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงาน มีผู้ให้ความหมายไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้

Morse (1958) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความพึงพอใจในงานหมายถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของผู้ทำงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดมากก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากว่ามนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว ความเครียดนั้นก็ลดลงหรือหมดไป จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานได้ และ Strauss และ Sayles (1967) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายนั้นให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่บุคคลจะรู้สึกพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจที่สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้ ด้วย อีกทั้ง Blum และ Naylor (1968) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า เป็นทัศนคติซึ่งเกิดจากอิทธิพลของงานและปัจจัยแวดล้อม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน การปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ โอกาสก้าวหน้าในงาน ปริมาณงานที่เหมาะสมในการทำงาน ความยุติธรรมของผู้ บังคับบัญชาต่อพนักงาน และอื่น ๆ และในช่วงที่ผ่านมา ได้มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับความ พึงพอใจในงานอีกเช่นกัน เช่น Schermerhorn, Hunt, & Osborn (2003) ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นระดับของความพึงพอใจเชิงบวกหรือเชิงลบที่บุคคลมีต่องานของพวกเขา หรือเป็นสภาพความพึงพอใจหรือไม่พอใจที่พนักงานมีต่อการทำงาน ซึ่งความพึงพอใจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยกลุ่ม และปัจจัยส่วนบุคคล

แนวคิดของ Fitzgerald นั้น ไม่ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ ผู้วิจัยจึงใช้ความหมายของความพึงพอใจในงาน ตามที่สรุปได้จากการให้ความหมาย ข้างต้นว่า เป็นความรู้สึกในทางดีที่มีต่อบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นผลมาจากการที่ความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง ทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ จึงทำให้ความเครียดของ

พนักงานลดน้อยลง ผลที่ตามมาคือผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความรู้สึกตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2.2 องค์ประกอบของความพึงพอใจในงาน

Herzberg, Mausner & Snyderman (1959) ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พบว่าความพึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากลักษณะงาน (job content) ส่วนความไม่พึงพอใจในการทำงานนั้น เกิดจากสภาพแวดล้อมของงาน หรือ บริบทของงาน (job context) โดยแบ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในงาน ออกเป็น 2 กลุ่มคือ

ปัจจัยจูงใจ (motivators factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน ที่มีความสัมพันธ์กับลักษณะงาน ได้แก่

1. ความสำเร็จ (achievement)
2. การได้รับการยอมรับ (recognition)
3. ความก้าวหน้า (advancement)
4. ตัวงาน (work itself)
5. โอกาสก้าวหน้า (possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นปัจจัยทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน สัมพันธ์กับบริบทของงาน ได้แก่

1. ตำแหน่ง
2. นโยบายและการบริหารงาน
3. การควบคุมบังคับบัญชา
4. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง
7. ความมั่นคงในหน้าที่การงาน
8. สภาพการทำงาน
9. ค่าจ้าง

Gilmer (1971) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานไว้ 10 ประการคือ

1. ลักษณะงานที่ทำสัมพันธ์กับความรู้ความสามารถ (intrinsic aspects of the job)
2. การควบคุมบังคับบัญชา (supervision) มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ และอาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เกิดการขาดงาน และลาออกจากรางาน
3. ความมั่นคงในงาน (security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานอย่างเต็มความสามารถ และได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
4. องค์การและการดำเนินงานภายใน (company and management) ได้แก่ ความพอใจต่อชื่อเสียงขององค์การ และการบริหารจัดการ
5. สภาพการทำงาน (working conditions) ได้แก่ แสง เสียง อากาศ หองทำงาน หองน้ำ ชั่วโหม่งการทำงาน และอื่นๆ
6. ค่าจ้าง (wage) องค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความพึงพอใจมากกว่าเรื่องอื่น
7. ความก้าวหน้าในการทำงาน (opportunity for advancement) เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้รับสิ่งตอบแทนตามความสามารถ เป็นต้น
8. ลักษณะทางสังคม (social aspects of the job) องค์ประกอบนี้เกี่ยวข้องกับความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หรือการยอมรับจากสังคม
9. การติดต่อสื่อสารทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน (communication) องค์ประกอบนี้มีความสำคัญมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง
10. ผลตอบแทนที่ได้จากการทำงาน (benefits) ได้แก่ เงินบำเหน็จตอบแทน เมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุดพักผ่อนต่างๆ

ความพึงพอใจในงาน ตามแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ได้แบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในงาน (Work Satisfaction) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (Coworker Satisfaction) และความพึงพอใจในหัวหน้างาน (Supervisor Satisfaction)

2.3 ผลของความพึงพอใจในงาน

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ , สมชาย หิรัญกิตติ และสิริอร จำปาทอง (2548) (อ้างถึงใน รุ่งนภา บุญธรรมรงค์, 2551) กล่าวว่าผลของความพึงพอใจในงานที่มีต่อความสามารถในการทำงานของพนักงานพบว่า ความไม่พึงพอใจในงานอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อผลผลิตของพนักงาน การขาดงาน และการออกจากงาน ดังนี้

1. **ด้านผลผลิต** อธิบายได้ว่า ถ้าพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะทำให้มีผลงานที่ดี องค์การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงาน มีแนวโน้มที่จะมีผลผลิตที่ดีมากกว่าองค์การที่พนักงานมีความพึงพอใจในงานน้อย

2. **ด้านการขาดงาน** อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการขาดงาน ซึ่งอาจสรุปได้ว่าความไม่พึงพอใจของพนักงานเป็นสาเหตุของการขาดงาน

3. **ด้านการลาออกจากงาน** อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการออกจากงาน แต่อย่างไรก็ตาม การลาออกจากงาน อาจได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอื่นด้วย เช่น ความคาดหวังเกี่ยวกับโอกาสได้งานใหม่

จึงสามารถสรุปผลที่ตามมา จากความไม่พึงพอใจในงานที่สัมพันธ์ กับพฤติกรรม ในการทำงาน ได้ดังต่อไปนี้

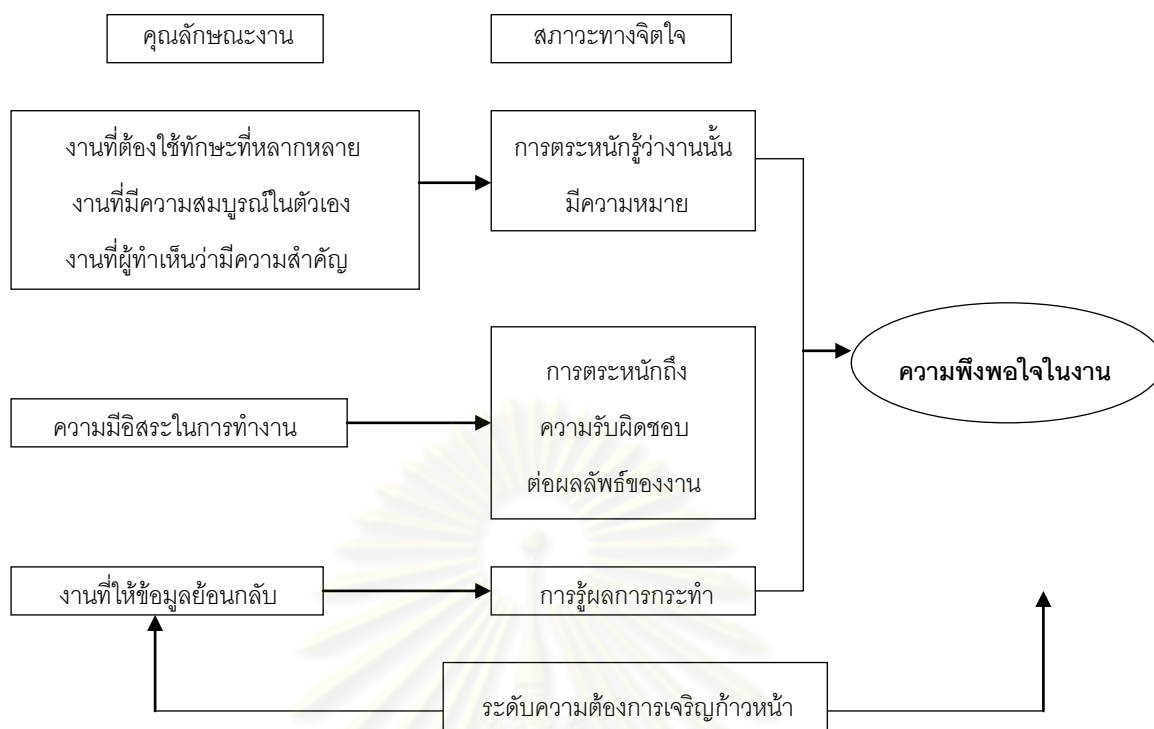
1. ความตั้งใจจะลาออกจากงานและการลาออกจากงาน
2. การถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน
3. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน
4. ลดพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
5. ลดความผูกพันต่อองค์การ
6. ผลการปฏิบัติงานลดลง

2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานมีหลายทฤษฎี ที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย คือทฤษฎีคุณลักษณะของงาน (The Job Characteristics Model) ของ Hackman และ Oldham (1976) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่อธิบายความพึงพอใจในการทำงาน ตามลักษณะของงาน กล่าวคือ คนจะพอใจในงาน หากงานมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. งานที่ต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย
2. งานที่มีลักษณะสมบูรณ์ในตัวเอง
3. งานที่ผู้ทำเห็นว่ามีค่าสำคัญ
4. งานที่ผู้ทำมีความอิสระในการทำงาน และตัดสินใจ
5. งานที่มีการให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องของข้อดี และข้อควรปรับปรุง

ความพึงพอใจในการทำงาน จะนำไปสู่สภาวะทางจิตที่ดี ได้แก่ การตระหนักรู้ว่างานนั้นมี ความหมาย การตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงาน และการรู้ผลการกระทำ ส่งผลให้ เกิดความพึงพอใจในการทำงานต่อไป (ภาพที่ 1.2)



ภาพที่ 1.2 โมเดลความพึงพอใจในงาน ดัดแปลงจาก Hackman และ Oldham (1976)

2.5 การวัดความพึงพอใจในงาน

โดยทั่วไปการวัดความพึงพอใจในงานจะนิยมใช้แบบสอบถาม แบบสอบถามที่นิยมใช้กันมากได้แก่

1. แบบสำรวจความพึงพอใจในงาน (The Job Satisfaction Survey [JSS]) ซึ่งพัฒนาโดย Spector (1985) เป็นการวัดความพึงพอใจในงาน 9 ปัจจัย โดยแต่ละปัจจัยประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ รวม 36 ข้อ โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับแต่ละคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน
2. แบบสอบถาม The Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) ซึ่งมีอยู่ 2 แบบ คือแบบสั้น 20 คำถามและแบบยาว 100 คำถาม
3. แบบสอบถาม Michigan Organizational Assessment Questionnaire Subscale (MOAQ) พัฒนาโดย Cammann, Fichman, Jenkins, & Klesh (1979) เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเพียง 3 คำถาม วัด 7 ระดับตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง
4. แบบสอบถาม The Job Descriptive Index (JDI) พัฒนาโดย Smith, Kendal, & Hulin (1969) แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยการประเมินความพึงพอใจ 5 ปัจจัย ประกอบด้วยคำถาม 9-18 คำถามต่อ 1 ปัจจัย มีตัวเลือกให้ตอบ 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดความพึงพอใจในงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ยของมาตรดัชนีสถานะงานฉบับย่อ (Job Descriptive Index [JDI]) โดย Smith et al. (1969) ซึ่งปรับปรุงโดย Roznowski (1989) โดยวัดความพึงพอใจ 3 องค์ประกอบ คือ วัดความพึงพอใจในการทำงาน 9 ข้อ วัดความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 12 ข้อ และวัดความพึงพอใจในหัวหน้างาน 18 ข้อ

Strauss และ Sayles (1967) (อ้างถึงใน รุ่งนภา บุญธรรมรงค์, 2551) กล่าวว่าความพึงพอใจในงานมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานและต่อองค์การอย่างมากเพราะ

1. พนักงานมีความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ และมีความพอใจที่ได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่ ตามขีดความสามารถที่มีอยู่
2. พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในการทำงานย่อมจะไม่มีความสุข เพราะเวลาส่วนใหญ่ในแต่ละวันนั้นจะใช้เวลาไปกับ การทำงาน หากเกิดความรู้สึกเบื่อหน่าย ขึ้น จะเกิดปัญหา ทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงาน องค์การ ครอบครัว และสังคมในที่สุด
3. พนักงานที่ไม่มีความพึงพอใจในงานจะเกิดความคับข้องใจ
4. การขาดความพึงพอใจในการทำงานหรือเกิดมีข้อขัดแย้งในการ ทำงาน ส่งผลให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานลดต่ำลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานต่ำลงด้วย

จากที่กล่าวมาข้างต้น พอสรุปถึงความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติ งานของพนักงานในองค์การนั้น จะส่งผลต่อความสำเร็จของงานและองค์การ โดยจะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังส่งผลถึงตัว พนักงาน ให้มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานในทางบวก ทำให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดดังกล่าว แม้จะไม่ได้ระบุว่าตัวแปรการคุกคามทางเพศส่งผลต่อความพึงพอใจในงานโดยตรง หากแต่สามารถกล่าวได้ว่าการคุกคามทางเพศเป็น ปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิด ความพึงพอใจในงาน หรือไม่ได้ เนื่องจากการคุกคามทางเพศนั้น เป็นปรปักษ์กับสภาพแวดล้อมใน การทำงาน ทำให้ผู้ถูกคุกคามทางเพศรู้สึกไม่สบายใจที่จะทำงาน จึงสามารถสรุปได้ว่าการคุกคามทางเพศนั้น เป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในงาน ทำให้เกิด เจตคติทางลบต่อการ ทำงาน ทำให้ความมุ่งมั่นในการทำงาน ลดลง เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานลดลง ความผูกพันต่อองค์กรลดลง เกิดการถอนตัวจากการทำงานและถอนตัวจากงานในที่สุด

3. สุขภาพด้านร่างกาย (Health Conditions)

สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) คืออาการผิดปกติหลังถูก คุกคามทางเพศ เช่น อาการปวดหัวอย่างรุนแรง อาการผิดปกติของกระเพาะและลำไส้ การนอนไม่หลับ หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลียโดยไม่มีสาเหตุ เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ ทำให้เกิด ความไม่พึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction) ตามมา ซึ่งความไม่พึงพอใจในสุขภาพ นี้เกิดจากการประเมินตนเองของผู้ถูกคุกคามทางเพศ ทำให้เกิดการถอนตัวจากงาน (job withdrawal) ไม่ว่าจะเป็นการถอนตัวจากงานส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด โดยดูจากความตั้งใจในงาน ล้าหยุด และความตั้งใจลาออกจากงาน

ในการวัด สุขภาพ ด้านร่างกายนั้น วัดผ่านอาการทางร่างกาย และความพึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction) ของตน โดยอาการทางร่างกายนั้นใช้ ค่าเฉลี่ยของดัชนีสุขภาพด้านร่างกาย (Health Conditions Index [HCI]) ซึ่งเป็น checklist ซึ่งปรับปรุงจาก The Cornell Medical Checklist โดย Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944) โดยข้อคำถามจะถามผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพในปัจจุบัน มี 13 ข้อคำถาม ศึกษา สุขภาพในช่วงเวลาที่ทำการวิจัยเท่านั้น ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น มีอาการปวดหัวอย่างรุนแรง หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลียโดยไม่มีสาเหตุ เป็นต้น และคำตอบจะให้เลือก ใช่ หรือ ไม่ใช่

และวัดความพึงพอใจในสุขภาพ โดยใช้ค่าเฉลี่ยของมาตร Retirement Descriptive Index (RDI) (Smith et al., 1969) ซึ่งประกอบด้วย คำอธิบายประโยคสั้นๆ 9 ประโยค ให้ผู้ร่วมวิจัยประเมินสุขภาพของตนเอง โดย Hanisch & Hulin (1990) รายงานความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพด้านร่างกาย ความพึงพอใจในสุขภาพ กับการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน มาตรนี้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .77

4. สุขภาพด้านจิตใจ (Psychological Conditions)

สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) ผู้ที่ถูกคุกคามทางเพศจะมี ปฏิกริยาที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน หดหู่ ซึมเศร้า รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง รู้สึกหมดหวังกับชีวิต เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ

4.1 ความหมายของสุขภาพด้านจิตใจ

ปัจจุบันมีการ ศึกษาเรื่องสุขภาพ ด้านจิตใจ อย่างแพร่หลาย ซึ่ง การให้คำนิยามจึงมีความหลากหลายตามแนวคิดในการศึกษา เช่น สุขภาวะทางจิต (psychological well-being) สุขภาวะเชิงอัตวิสัย (subjective well-being) ความพึงพอใจในชีวิต (satisfaction with life) และความสุข (happiness) ซึ่งแนวคิดเหล่านี้มีความใกล้เคียงกัน ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายไว้ดังนี้

Campbell (1976) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิตของบุคคล หมายถึง ประสบการณ์เรื่อ การรับรู้ต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เปรียบเทียบกับเหตุการณ์ที่ต้องการอยากให้เป็น อาจมองในแง่ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจก็ได้ หากบุคคลเกิดความพึงพอใจมาก ก็อาจเป็นเครื่องบ่งชี้ได้ว่า มีสุขภาวะทางจิตดีเช่นกัน และ Lawton (1983) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในจิตใจ และมองโลกในแง่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ Comptom (1996) กล่าวว่า สุขภาวะทางจิต เป็นส่วนหนึ่งของคำจำกัดความของสุขภาพจิต ซึ่งประกอบด้วย อารมณ์ทางบวก เช่น ความสุข และการตัดสินใจด้วยปัญญา (cognitive judgment) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่บุคคลพอใจ เช่น ความพึงพอใจในชีวิต นอกจากนี้ ในประเทศไทยได้มีผู้สนใจศึกษาเรื่องนี้เช่นกัน เช่น อภิชัย มงคล (2544) ได้ให้ความหมายของความสุขและสุขภาพจิตว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2546) ได้ให้ความหมายของ สุขภาวะทางจิตไว้ว่า หมายถึง จิตใจที่มีความสุข รื่นเริง คล่องแคล่ว ไม่ติดขัด มีความเมตตา สัมผัสกับความงามของสรรพสิ่ง มีสติ มีสมาธิ มีปัญญา รวมไปถึงความเห็นแก่ตัวลดลงด้วย

ซึ่งแนวคิดของ Fitzgerald สุขภาพด้านจิตใจคือ ปฏิกริยาที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน หดหู่ ซึมเศร้า รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง รู้สึกหมดหวังกับชีวิต ซึ่งการถูกคุกคามทางเพศนั้นนำมาสู่การทำให้สุขภาพด้านจิตใจลดลง

4.2 องค์ประกอบของสุขภาพด้านจิตใจ

สุขภาพด้านจิตใจ ตามแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ได้แบ่งการวัดสุขภาพด้านจิตใจ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ *ความพึงพอใจในชีวิต* (satisfaction with life) *สุขภาพจิต* (mental health) และ *ความผิดปกติทางจิตใจภายหลัง จากถูกกระทำผิดศีลธรรม* (crime-related post-traumatic stress disorder) เป็นส่วนหนึ่งใน ความผิดปกติทางจิตใจภายหลัง จากการประสบกับสภาวะอันตราย (post-traumatic stress disorder [PTSD])

พนม เกตุมาน (2547) กล่าวว่า ความผิดปกติทางจิตใจภายหลัง หลังจากการประสบกับสภาวะอันตราย นั้น เป็นการเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง ทางจิตใจ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทางร่างกายที่ทำให้อาการเครียด เกิดอย่างต่อเนื่อง โดยความผิดปกติทางจิตใจ ภายหลังจากการประสบกับสภาวะอันตรายนี้ อาจพบได้หลังการเกิดเหตุการณ์รุนแรงทุกชนิด เช่น ภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุ การถูกทำร้ายทางร่างกาย การถูกทารุณทางเพศ การถูกข่มขืน เป็นต้น อาการของความผิดปกติทางจิตใจภายหลังหลังจากการประสบกับสภาวะอันตราย ได้แก่

การรีอคทางจิตใจ เจ็บเฉย งง ขาดการตอบสนอง สับสน อารมณ์เฉยชา ไม่ร่าเริงแจ่มใส เหมือนเดิม ซึ่งอาการนี้มักเกิดในวันแรกๆ

การตกใจและหวาดกลัว (hyperarousal) เกิดจากความกลัวเหตุการณ์นั้น วิตกกังวลง่าย กังวลแม้แต่เรื่องเล็กน้อย ตกใจง่าย ขาดสมาธิ ย้ำคิดย้ำทำ คิดวนเวียน ถึงเรื่องที่วิตกกังวลซ้ำๆ อาจมีอาการแปรปรวน ร้องไห้ไม่หยุด ไม่สามารถควบคุมตนเองได้

ความรู้สึกเหมือนอยู่ในเหตุการณ์นั้นอีก (reexperiencing) คิดถึงเหตุการณ์นั้นซ้ำๆ ตกใจขึ้นมาเองเหมือนตัวเองอยู่ในเหตุการณ์นั้น เมื่อมีสิ่งเร้าเพียงเล็กน้อย ฝันร้ายว่าอยู่ในเหตุการณ์นั้นอีก และตกใจกลัว เกิดอาการทางร่างกายของความวิตกกังวลรุนแรง เช่น ใจสั่นมือสั่น เหงื่อออกมาก

การหลีกเลี่ยง (avoidance) กลัวสถานที่หรือสถานการณ์ที่ประสบเหตุ กลัวสิ่งเร้าที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ และหลีกเลี่ยงไม่กล้าเผชิญกับสิ่งเร้าเหล่านั้นๆ

อาการต่างๆเหล่านี้ ถ้าเกิดขึ้นใน 4 สัปดาห์แรกหลังเหตุการณ์ เรียกว่า อาการเครียด ภายหลังจากการประสบกับสภาวะอันตราย (acute stress disorder) อาการเหล่านี้มักหายได้เอง หากหลัง 4 สัปดาห์แล้วยังมีอาการเหล่านี้อยู่ หรืออาการเหล่านี้เกิดขึ้นในภายหลังเรียกว่า อาการของความผิดปกติทางจิตใจภายหลัง จากการประสบกับสภาวะอันตราย (post-traumatic stress disorder [PTSD])

4.3 การวัดสุขภาพด้านจิตใจ

การวัดสุขภาพด้านจิตใจนั้น มีหลายแบบวัด ได้แก่

1. ดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทยฉบับใหม่ (The Development and Testing of a New Thai Mental Health Indicator [TMHI-54]) โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2547) เป็นแบบทดสอบดัชนีชี้วัดสุขภาพจิตคนไทย ประกอบด้วยข้อคำถาม 54 ข้อ สร้างขึ้นเพื่อประเมินภาวะสุขภาพจิตของบุคคล

2. ดัชนีชี้วัดความสุขคนไทย (2547) (The New Thai Happiness Indicator [THI-15]) โดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2547) ฉบับย่อ มีข้อคำถาม 15 ข้อ ใช้ในการประเมินประเมินภาวะความสุขของผู้ที่มีอายุอยู่ในช่วง 15 – 60 ปี โดยประเมินเหตุการณ์ อารมณ์ ความคิดเห็น ความรู้สึกของตนเองในระยะ 1 เดือนที่ผ่านมา

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดสุขภาพด้านจิตใจ โดยใช้มาตรวัดหลายๆ มาตราวัดผลกระทบของการคุกคามทางเพศที่มีต่อจิตใจ โดยใช้

1. ดัชนีสุขภาพจิต (Mental Health Index [MHI]) โดย Veit & Ware (1983) ใช้วัดความสุขทางอารมณ์ มีข้อคำถาม 35 ข้อ ใช้กันอย่างแพร่หลายในการศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพจิตทั่วไป เป็นมาตราที่เน้นศึกษาอาการทางจิตใจ เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน ในเรื่องผลกระทบทางจิตใจ

2. มาตรวัด ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD]) โดย Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990) เป็นมาตรฉบับย่อ 10 ข้อคำถาม เกี่ยวกับความผิดปกติทางจิตใจ โดยผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยต้องตอบคำถาม 5 ระดับ ข้อคำถามรวมถึง การพักผ่อนไม่พอหรือนอนไม่หลับ รู้สึกหมดหวังกับชีวิต หรือกลัวสถานที่ที่เปิดโล่ง เป็นต้น

3. มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) โดย Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) ประกอบด้วยมาตร 5 ข้อ วัดความสุขในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยในทุกด้าน

4. มาตรวัดหน้าตา (Faces Scale) โดย Kunin (1955) ประกอบด้วยข้อคำถาม 1 ข้อ ให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเลือกหน้าตาที่บอกระดับความสุขต่างๆ ไปในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัย

5. การถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal)

การถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal) คือ การเลี้ยงงาน การทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ โดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น มีความหมาย เดียวกันกับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (burn out)

5.1 ความหมายของการถอนตัวจากการทำงาน

Freedenberg (1980) นิยามความหมายของ การถอนตัวจาก การทำงานว่า เป็นอาการ ท้อถอย หรือไม่พอใจในการทำงานที่ไม่เกิดผลตามที่คาดไว้

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) การถอนตัวจากการทำงาน คือ พฤติกรรม ทางลบในการทำงาน เช่น ทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ เป็นต้น

5.2 องค์ประกอบของการถอนตัวจากการทำงาน

Maslach และ Jackson (1981) ความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

อาการอ่อนล้าทางอารมณ์ (emotional exhaustion) กล่าวคือ เป็นอาการที่ผู้ปฏิบัติงาน หมดกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากอ่อนล้ามากเกินไป จึงทำให้ผู้นั้นหลีกเลี่ยงการ ทำความรู้จักหรือพบปะกับผู้อื่น มักมาทำงานสาย ขาดงาน ผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือลาออกจาก งานในที่สุด

การลดความเป็นบุคคล (depersonalization) หมายถึง การเห็นคนเสมือนเป็นวัตถุ ไร้ชีวิต จิตใจ ดังนั้นจึงปฏิบัติต่อบุคคลนั้นด้วย ท่าที่แข็งกระด้าง ไม่เอาใจใส่ เหยียดหยามดูหมิ่น หรือ เพิกเฉยต่อคำร้องขอ หรือความต้องการ เมื่อบุคคลมีลักษณะของ การลดความเป็นบุคคล เขาจะ แสดงพฤติกรรมแยกตัวไม่ยุ่งเกี่ยวกับคนอื่น

ความรู้สึกว่าตนไม่ประสบความสำเร็จ (lack of personal accomplishment) โดยจะรู้สึก ว่าตัวเองมีความสามารถลดลงหรือไม่ถึง ขั้นดี ไม่มีความก้าวหน้าในงาน มีการตัดสินใจว่าตนเอง ล้มเหลว สูญเสียความนับถือในตนเอง มองว่าตนเองไม่มีคุณค่า ขาดความภูมิใจในผลงานของ ตนเอง ตลอดจนเกิดอาการซึมเศร้า อาจหาทางเปลี่ยนงาน หรือลาออกจากงาน

5.3 ผลของการถอนตัวจากการทำงาน

ผลที่ตามมาเมื่อเกิดการถอนตัวจากการทำงาน แบ่งได้ 4 ชนิด ได้แก่

1. *ผลทางกายและทางใจ* ได้แก่ อาการอ่อนเพลีย นอนไม่หลับ ปวดหลัง ปวดหัว และระบบย่อยอาหารผิดปกติ อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงานนี้ ยังสัมพันธ์กับสุขภาวะจิต เช่น การไม่นับถือตนเอง มีอาการซึมเศร้า กระวนกระวาย และกังวล
2. *ผลต่อความสัมพันธ์* อาการเหนื่อยหน่ายในการทำงานจะ ส่งผลต่อความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน
3. *ผลต่อทัศนคติ* ผู้ที่มีอาการเหนื่อยหน่าย ยในการทำงาน จะมีเจตคติในแง่ลบ ต่อเพื่อนร่วมงาน งาน องค์กร ตนเอง และชีวิตโดยทั่วไป
4. *ผลต่อพฤติกรรม* เหนื่อยหน่ายไม่พอใจในการทำงาน (Job Dissatisfaction) ความผูกพันต่อองค์กรต่ำลง ขาดงานบ่อย ปริมาณงานและคุณภาพงาน ต่ำ และลาออกจากงานในที่สุด

5.4 แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัวจากการทำงาน

สาเหตุการถอนตัวจากการทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 5 ประเภท (สงวน ลือเกียรติบัณฑิต , 2542 อ้างถึงใน ชาลี ไตรจันทร์, 2547)

1. *ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียด* (job stressors) ได้แก่ รูปแบบความสัมพันธ์ ภาระงานที่มากเกินไป บทบาทที่ขัดแย้ง (role conflict) และคลุมเครือ (role ambiguity) คือความขัดแย้งของความคาดหวังที่บุคคลมี ส่วนความคลุมเครือ จะเกิดเมื่อนักงานไม่มีข้อมูลเพียงพอ เกี่ยวกับงาน ขอบเขตของงาน และบทบาทของตน
2. *การให้แรงเสริม* (reinforcement) ได้แก่ การให้รางวัล และการลงโทษ โดยยึดผลการปฏิบัติงานและความสามารถเป็นหลัก
3. *ลักษณะของงาน* (job characteristics) ได้แก่ การทำงานที่ได้ใช้ทักษะ ความรู้ (skill utilization) ความมีอิสระในการทำงาน (autonomy) และความหลากหลายของงาน (job variety)
4. *การสนับสนุนทางสังคม* (social support) ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กร ารผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
5. *ลักษณะเฉพาะบุคคล* เพศ อายุ สถานภาพสมรส ความคาดหวังส่วนบุคคล ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ความเชื่อมั่นในความสามารถของตน (self efficacy) และการเผชิญปัญหา (coping)

5.5 การวัดการถอนตัวจากการทำงาน

การวัดการถอนตัวจากการทำงาน มีวิธีการวัดที่หลากหลาย เช่น แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ เป็นต้น แต่วิธีการที่ได้รับความนิยมมากคือแบบสอบถาม ได้แก่

1. แบบวัดของ Maslach (Maslach Burnout Inventory [MBI]) พัฒนาโดย Maslach, Jackson, & Leiter (1996) ประกอบไปด้วยคำถาม 22 ข้อ โดยเป็นคำถามวัดด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ 9 ข้อ การลดความเป็นบุคคลในผู้อื่น 5 ข้อ และความรู้สึกถึงความประสบความสำเร็จ 8 ข้อ

2. มาตรการวัดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burnout Measure [BM]) ซึ่งพัฒนาโดย Schufeli, Enzman, & Girault (1993) เป็นแบบวัดมิติเดียว โดยมีสเกลแบบ Likert ประกอบไปด้วยคำถาม 21 ข้อ มีคำตอบให้เลือก 7 ตัวเลือก

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดการถอนตัวจากการทำงาน โดยใช้มาตรวัดของ Hanisch & Hulin (1990) โดยมาตรการถอนตัวจากการทำงาน ประกอบด้วย 21 ข้อ คำถาม ประเมินพฤติกรรมทางลบ เช่น ทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ เป็นต้น

6. การถอนตัวจากงาน (job withdrawal)

การถอนตัวจากงาน (job withdrawal) ไม่ว่าจะเป็นการถอนตัวส่วนหนึ่งหรือทั้งหมด โดยเห็นได้จากความตั้งใจลางาน ลาหยุด และความตั้งใจลาออกจากงาน มีความหมายเดียวกับความตั้งใจลาออกจากงาน (intention to leave)

6.1 ความหมายของการการถอนตัวจากงาน

Porter (1974) กล่าวว่า ความตั้งใจที่จะลาออกจากงานสามารถทำนายได้ง่ายกว่าการลาออกจากงานจริง ทั้งนี้เพราะความตั้งใจที่จะลาออกนั้นอยู่ภายใต้การควบคุมมากกว่าการลาออกจากงานจริงที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยภายนอกอื่นๆ มากกว่า

Mobley (1982) ได้ให้ความหมายของการตั้งใจลาออกจากงานไว้ว่า หมายถึงเป็นระดับความคิดของพนักงานที่จะออกจากองค์การโดยสมัครใจ

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) แบ่งการถอนตัวจากการทำงานออกจากการถอนตัวจากงาน โดยการถอนตัวจากการทำงาน คือพฤติกรรมทางลบ ในการทำงาน เช่น ทำงานด้วยคุณภาพ พักเบรคนานขึ้น ปฏิเสธการทำงานสำคัญๆ และการถอนตัวจากงาน นั้น คือพฤติกรรมความตั้งใจลางาน การลาหยุด ความตั้งใจลาออกจากงาน และความคิดที่จะลาออก

6.2 องค์ประกอบของการถอนตัวจากงาน

Mobley (1982) ตั้งใจลาออกจากงานคือ ความคิดของพนักงานที่จะออกจากองค์การโดยสมัครใจประกอบด้วย 4 องค์ประกอบคือ

ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในงาน

ความคาดหวังถึงผลลัพธ์ที่จะได้ในอนาคตจากองค์การ

ความคาดหวังถึงงานอื่นๆ ภายนอกองค์การ

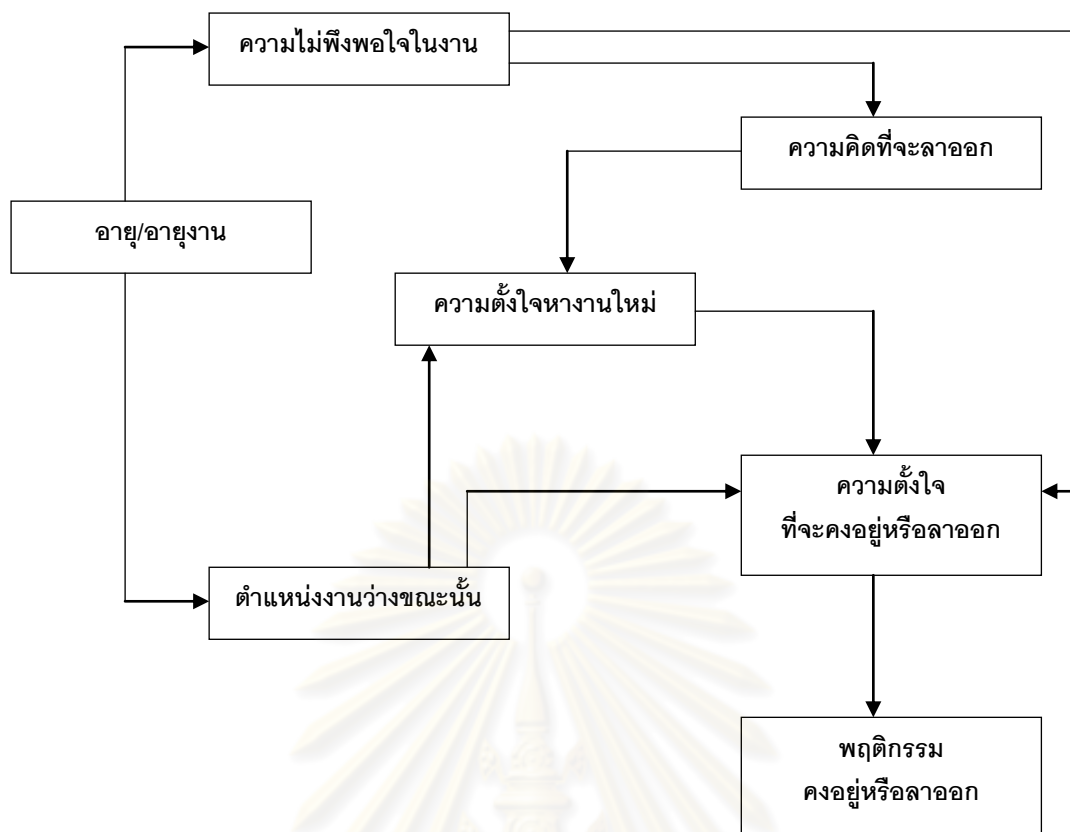
ผลกระทบของสิ่งที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เช่น นโยบายการโยกย้าย การสับเปลี่ยน การเดินทาง จำนวนชั่วโมงทำงาน และนโยบายเกี่ยวกับการขาดงาน และลางาน เป็นต้น

6.3 ผลของการถอนตัวจากงาน

การถอนตัวจากงาน ก่อให้เกิด ผลเสียต่อองค์การทั้งในแง่ภาพลักษณ์ และแง่ผลผลิต ซึ่งคิดเป็นมูลค่าความสูญเสียทางเศรษฐกิจจำนวนมหาศาล รวมทั้ง ยังต้อง จัดหาพนักงาน หรือ ฝึกอบรมพนักงานใหม่ เพื่อทดแทนพนักงานเดิมที่ลาออกจากงาน ซึ่งก็เป็นต้นทุนที่เพิ่มขึ้นจากการถอนตัวจากงานเช่นกัน

6.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการถอนตัวจากงาน

Mobley, Horner, & Hollingworth (1978) พัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกจากงาน โดยอธิบายว่าความไม่พึงพอใจในงานเป็นจุดเริ่มต้นที่ทำให้พนักงานคิดที่จะลาออก จาก นั้นจึงเริ่มมีพฤติกรรมการทำงานใหม่ และเมื่อหาได้แล้วก็จะมีการประเมินว่าจะอยู่ในองค์การต่อไป หรือจะลาออก จึงเกิดเป็นพฤติกรรมการคงอยู่ หรือการลาออกในที่สุด



ภาพที่ 1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการลาออกของ Mobley และคณะ (1978)

6.5 การวัดการถอนตัวจากงาน

การวัดเกี่ยวกับการถอนตัวจากงาน ได้แก่

1. แบบวัดซึ่งพัฒนาโดย Mayer, Davis, & Schoorman (1993) ซึ่งประเมินความตั้งใจลาออกจากงาน โดยถามความถี่ที่บุคคล คิดเกี่ยวกับการลาออกจากงานที่ทำอยู่ ความเป็นไปได้ที่จะออกจากงานภายใน 1 ปีนี้ ซึ่งเป็นมาตร Likert คำตอบเป็น 7 ระดับ
2. แบบวัดความผูกพันต่อองค์กร (Construct the Commitment Scale) พัฒนาโดย Meyer & Allen (1990) ประกอบด้วยข้อคำถาม 10 ข้อ ประกอบด้วยคำถามด้านจิตใจ (affective) จำนวน 5 ข้อ ข้อคำถาม เช่น “ฉันรู้สึกว่ ปัญหาขององค์กร ก็เหมือนปัญหาของฉัน ” และ “องค์กรของฉันมีความหมายต่อตัวฉัน” และคำถามด้านความคงอยู่ (continuance) จำนวน 5 ข้อ เช่น “มันจะเป็นการยากสำหรับฉันในการออกจากงานตอนนี้ แม้ว่า ฉันต้องการลาออก” และ “ฉันต้องใช้ความพยายามอย่างมาก ในการที่จะออกจากงานตอนนี้ ” โดยคำตอบจะเป็น มาตร Likert 7 ระดับ

ในการวิจัยของ Fitzgerald และคณะ (1997) วัดการถอนตัวจาก งานโดยใช้มาตรวัดหลายๆ ตัว ใช้มาตรวัดของ Hanisch & Hulin (1990) โดยมาตรการถอนตัวจากงานนั้น ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม ประเมิน ความตั้งใจในงาน การให้รายงานการลาหยุดด้วยตนเอง ความตั้งใจลาออกจากงาน และความคิดที่จะลาออก โดยทั้ง 2 มาตรวัดนี้ ยิ่งคะแนนมากยิ่งแสดงให้เห็นความตั้งใจถอนตัวจากองค์การมาก

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศที่เป็นที่ ยอมรับกันอย่างแพร่หลาย คือโมเดลของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่อธิบายเหตุและผลของการคุกคามทางเพศ ว่าการคุกคามทางเพศนั้นเป็นหนึ่งในหลายๆปัจจัยที่เป็นตัวทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับผลผลิตของพนักงานแต่ละคน (Fitzgerald และคณะ, 1997) โดยโมเดลการคุกคามทางเพศนี้ แสดงให้เห็นว่าบริบทขององค์การ (organizational context) และบริบท ด้านเพศภาวะ ของงาน (job gender context) นั้น เป็นสาเหตุหลักของการคุกคามทางเพศ และยังชี้ให้เห็น อีกว่าการคุกคามทางเพศนั้น จะส่งผลต่อ ความพึงพอใจใน งาน (job satisfaction) สุขภาพจิตใจ (psychological conditions) และสุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) อีกด้วย

จากการศึกษาในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้หญิงประมาณร้อยละ 50 ต้องเคยมี ประสบการณ์ถูกคุกคามทางเพศในที่ทำงานครั้งหนึ่งในชีวิต (Gutek, 1985; Koss et al., 1994; Loy & Stewart, 1984 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005) และการศึกษาในประเทศอื่น พบว่าผู้หญิงยุโรป (โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศแถบสแกนดิเนเวีย ที่มีความเท่าเทียมกันระหว่างชายกับหญิงสูง) การคุกคามทางเพศจะเกิดขึ้นน้อยกว่าในสหรัฐอเมริกา โดยการคุกคามทางเพศที่เกิด มากในยุโรปจะเป็นในรูปแบบของ การสร้าง สภาพแวดล้อมที่ไม่พึงปรารถนา (hostile environment) มากกว่าการยื่นหมยยื่นแมว (quid pro quo) (Gruber, 1997 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005)

ในปัจจุบัน มีความพยายามศึกษาการคุกคามทางเพศที่เกิดขึ้นกับผู้ชายด้วย พบ ว่าผู้ชายร้อยละ 15 เคยถูกคุกคามทางเพศ (U.S. Merit Systems Protection Board [USMSPB], 1981, 1988, 1995 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005) จากการศึกษาในพนักงานที่ทำงานในมหาวิทยาลัย พบว่าความต่างทางเพศไม่มีผลต่อการเกิดการคุกคามทางเพศ อย่างไรก็ตาม พบ ความสัมพันธ์เด่นชัดระหว่างเพศกับสถานภาพในก ารทำงาน กล่าวคือในพนักงาน ที่ทำงาน

สถานภาพสูง เช่น อาจารย์ เพศหญิงมีอัตราการถูกคุกคามทางเพศสูงกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายที่ทำงานในสถานภาพต่ำ เช่น พนักงานทำความสะอาด มีอัตราการถูกคุกคามทางเพศสูงกว่าเพศหญิง (Richman et al., 1999 อ้างถึงใน Barling, Kelloway, & Frone, 2005)

ในงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเสนอโมเดลตามแนวทางโมเดลของ Fitzgerald และคณะ (1997) เพราะ เป็นโมเดลที่ทำให้สามารถมองเห็นการคุกคามทางเพศที่เป็นกระบวนการ มีสาเหตุและผลลัพธ์แล้ว ยังเป็นโมเดลที่ผ่านการทดสอบแล้ว ว่าเมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไป ผลกระทบของการคุกคามทางเพศนั้นจะไม่เปลี่ยนแปลง ซึ่ง Glomb, Munson, Hulin, Bergman, & Drasgow (1999) ได้ศึกษาทั้งการศึกษาระยะยาว (longitudinal study) และการศึกษาแบบตัดขวาง (cross-sectional study) พบว่าโมเดล ของสามารถอธิบายการคุกคามทางเพศได้อย่างเป็นพลวัต (Glomb, Munson, Hulin, Bergman, & Drasgow, 1999) อีกทั้งโมเดลการคุกคามทางเพศของ Fitzgerald และคณะ (1997) นี้ ยังผ่านการวิจัยเพื่อทดสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ข้ามวัฒนธรรม กล่าวคือมีการทดสอบโมเดลในประเทศตุรกีแล้ว พบว่าสามารถอธิบายความสัมพันธ์ของการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ในประเทศที่มีบริบทแตกต่างจากสหรัฐอเมริกา ได้อีกด้วย (Wasti, Bergman, Glomb, & Drasgow, 2000)

หากแต่ในการศึกษานี้ ได้รวมตัวแปรสุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) กับตัวแปรความพึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction) เป็นตัวแปรใหม่คือ การรับรู้สุขภาพ (health perception) เนื่องจากการศึกษาของ Angela และคณะ (2006) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการให้คะแนนตนเองทางสุขภาพ ความพึงพอใจ และคุณภาพชีวิต ในผู้ป่วยเบาหวาน พบว่าความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญระหว่างการให้คะแนนตนเอง ทางสุขภาพ กับความพึงพอใจในสุขภาพ และรวมตัวแปรการถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal) กับตัวแปรการถอนตัวจากงาน (job withdrawal) เป็นตัวแปรเดียวกัน เนื่องจาก งานวิจัยของ Hanisch and Hulin (1990) กล่าวว่า การถอนตัวจากการทำงานจะนำไปสู่การถอนตัวจากงาน เช่นเดียวกับ Mitra, Jenkins, & Gupta, (1992) ที่ศึกษาโดยใช้ meta-analytic พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญของการถอนตัวจากการทำงานและการถอนตัวจากงาน ดังนั้นผู้วิจัยได้รวมทั้งสองตัวแปร เป็นตัวแปรการถอนตัวจากงาน (withdrawal from work)

ตารางที่ 1.1 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรการคุกคามทางเพศ

	1	2	3	4	5	6	รวม
ตัวแปรต้น							
organizational context	/	/	/			/	4
job gender context	/	/	/	/		/	5
perceived power				/			1
organizational power						/	1
sociocultural power						/	1
ตัวแปรส่งผ่าน							
job satisfaction	/	/	/	/	/		5
health conditions	/		/		/		3
health satisfaction	/		/	/	/		4
psychological conditions	/	/	/	/	/		5
sexual assault						/	1
supervisor satisfaction						/	1
coworker satisfaction						/	1
work satisfaction						/	1
ตัวแปรตาม							
work withdrawal	/	/	/		/		4
job withdrawal	/	/	/		/		4
affective commitment				/			1
turnover intention				/			1
withdrawal				/			1
organizational commitment						/	1
workgroup productivity						/	1
psychological well-being						/	1
health satisfaction						/	1
ตัวแปรควบคุม							
job stress	/	/	/		/		4
disposition		/					1
stress in general				/			1

1 = Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J., 1997

2 = Glomb, T. M., Munson, L. J., Hulin, C. L., Bergman, M. E., & Drasgow, F., 1999

3 = Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., & Drasgow, F., 2000

4 = Gettman, H. J., & Gelfand, M. J., 2007

5 = Sims, C. S., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F., 2005

6 = Harned, M. S., Ormerod, A. J., Palmieri, P. A., Collinsworth, L. L. & Reed, M., 2002

7.1 การทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการคุกคามทางเพศในประเทศไทย

มีผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในแง่ ของการสำรวจประสบการณ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศ ไດแก งานวิจัยของวิมณา ธรรมปรีชา (2533) ที่เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเบื้องต้นเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศครั้งแรกของไทย กลุ่มเป้าหมายคือผู้ที่อาศัยและทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน ผลการสำรวจพบว่าร้อยละ 42.7 มีประสบการณ์ในการรู้เห็นการคุกคามทางเพศโดยตรง และลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อการรับรู้ความรุนแรงของการคุกคามทางเพศ เช่น เพศชายจะรับรู้ความรุนแรงของการคุกคามทางเพศต่ำกว่าเพศหญิง และบุคคลอายุน้อยจะรับรู้ความรุนแรงของการคุกคามทางเพศต่ำกว่าบุคคลอายุมาก และยิ่งระดับการศึกษาสูงยิ่งจะรับรู้ ความรุนแรงของการคุกคามทางเพศสูง และงานของ พินศิริ นามสีฐาน (2545) ศึกษาถึงการกระทำอันเป็นการล่วงเกินทางเพศในแง่กฎหมาย ถึงลักษณะการกระทำและผลกระทบต่อผู้ถูกระทำอย่างไร ผลการศึกษาพบว่า การล่วงเกินทางเพศเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ในทางเพศ โดยผู้กระทำอาศัยโอกาสในการดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่ทำให้มีอำนาจเหนือหรือมีอิทธิพลครอบงำผู้ถูกระทำเพื่อกระทำการดังกล่าวซึ่งผู้ถูกระทำไม่ได้ยินยอมพร้อมใจ แต่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้เนื่องจากกลัวว่าจะได้รับผลกระทบหากปฏิเสธหรือไม่ยอมตอบสนอง อันทำให้เกิดความรู้สึกอึดอัด กัดดัน ต้องเสียสุขภาพจิต สุขภาพกาย อาจต้องลาออกจากงานทำให้เกิดความเสียหายในเชิงเศรษฐกิจทั้งต่อตัวผู้ถูกระทำและองค์กรหน่วยงาน รวมทั้งงานของ รัตน์นที วิโรจน์ฤทธิ์ (2547) ศึกษาระดับความเครียดและความพึงพอใจในงานของพนักงานหญิง โดยจำแนกตามการล่วงละเมิดทางเพศ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานหญิงที่ทำงานในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 10 เขต จำนวน 379 คน พบว่า พนักงานหญิงที่เคยถูกล่วงละเมิดทางเพศมีความเครียดสูงกว่าและมีความพึงพอใจในงานต่ำกว่าพนักงานหญิงที่ไม่เคยมีประสบการณ์การล่วงละเมิดทางเพศ และงานวิจัยของวรรยา เทียนดี (2547) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศของข้าราชการตำรวจ จำนวนทั้งสิ้น 390 คน ในจังหวัดสมุทรปราการ พบว่าการคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับ ตำแหน่งสูงจะมีแนวโน้มในการกระทำการคุกคามทางเพศมาก อายุการทำงานนานจะมีทัศนคติและพฤติกรรมการละเมิดทางเพศน้อยลง การแบ่งงานกันทำและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างสามีภรรยา มีความเท่าเทียมกัน และมีการทำร่วมกันมาก พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศจะน้อย สภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่เหมาะสมจะมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานได้ เช่น ห้องทำงานที่ปิดมิดผู้อื่นไม่สามารถมองผ่านไปได้ นอกจากนี้ยังพบอีกว่าในองค์กรที่สัดส่วนจำนวนเพศหญิงชายที่ไม่เท่ากัน ทำให้พฤติกรรมการละเมิดทางเพศแสดงออกได้ง่ายมากขึ้น และยังพบว่าพฤติกรรม การคุกคามทางเพศทางวาจาจะพบมากกว่าการคุกคามทางกิริยาท่าทาง และการคุกคามโดยสัมผัสร่างกาย

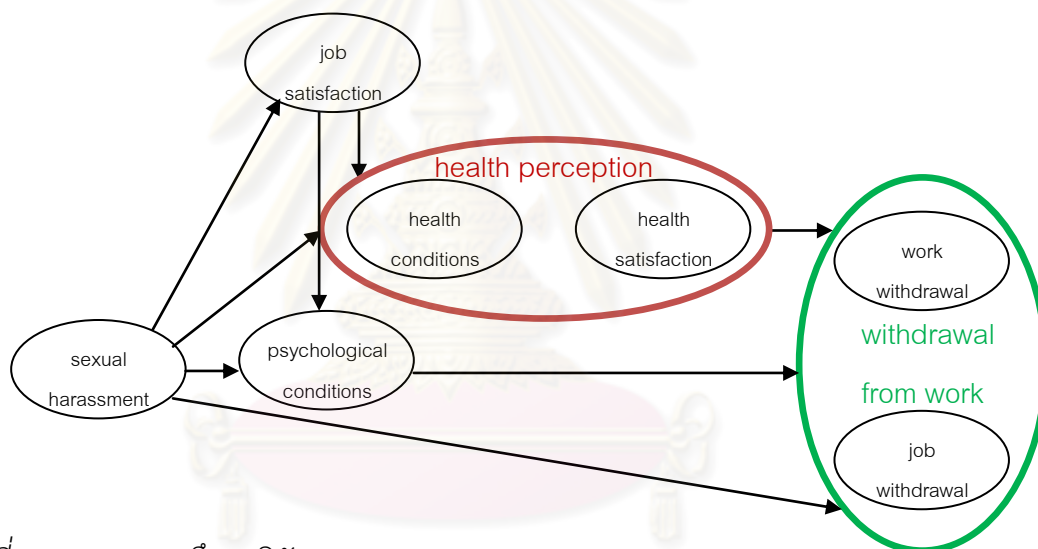
และงานวิจัยของชุดาปณี ชีบายามา (2548) ศึกษาประสบการณ์การถูกคุกคามทางเพศ โดยใช้กรณีศึกษาลูกเรือของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงรูปแบบของพฤติกรรมในการคุกคามทางเพศ ผลกระทบต่อสภาพจิตใจ และหน้าที่การงาน โดยศึกษาเชิงคุณภาพจากลูกเรือของบริษัทการบินไทยฯ จำนวน 10 คน พบพฤติกรรมคุกคามทางเพศครอบคลุมในแทบทุกด้าน เช่น วาจา ท่าทาง หรือแม้แต่การสัมผัสทางร่างกายด้วย โดยผู้คุกคามทางเพศ ได้แก่ ลูกค้าหรือผู้โดยสารที่เป็นคนไทย และคนต่างชาติ รวมถึงเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน (รวมถึงนักบินและกัปตัน) อีกทั้งผู้ถูกคุกคามทางเพศที่เป็นลูกเรือมีโอกาสที่จะถูกคุกคามทางเพศมากกว่า 1 ครั้ง และสามารถถูกคุกคามทางเพศได้จากผู้โดยสารทุกระดับชั้นที่นั่ง และการศึกษาของวิจิตรา อยู่เป็นแก้ว (2550) ศึกษาการให้ความหมาย รูปแบบพฤติกรรมกรรมการคุกคามทางเพศ ผลกระทบด้านจิตใจ ผลกระทบจากหน้าที่การงาน ปัจจัยที่เอื้อต่อคุกคามทางเพศ และการแก้ปัญหา ในบุคลากรทางการแพทย์หญิงในโรงพยาบาลที่สังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 11 ราย เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ พบว่าผู้หญิงมองว่าการคุกคามทางเพศเป็นการใช้อำนาจของเพศชายต่อเพศหญิง สร้างความอึดอัด และกดดัน และพบอัตราการขาดงานมากขึ้น ไปจนถึงการลาออกจากงาน

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับการคุกคามทางเพศในประเทศไทยนั้น พบเพียง 1 งาน คือ งานวิจัยของวิจิตรา อยู่เป็นแก้ว (2550) ซึ่งศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์ จึงเห็นได้ว่าการศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในประเทศไทยนั้น ยังขาดการศึกษากการคุกคามทางเพศในเชิงกระบวนการ ผู้ศึกษาจึงหวังว่างานวิจัยชิ้นนี้จะเป็นก้าวแรก ซึ่งจะช่วยให้เกิดความรู้ความเข้าใจในเรื่องนี้มากขึ้น และนำไปสู่การแก้ปัญหาการคุกคามทางเพศในสถานที่ทำงานต่อไป

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ผู้วิจัยได้บูรณาการแนวคิดของ Louise F. Fitzgerald และคณะ (1997) มาใช้เพื่อพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรที่มีผลต่อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือโมเดลอิสระการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริบทสังคมไทย โดย จากตาราง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรการคุกคามทางเพศข้างต้น ในการศึกษานี้ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อการคุกคามทางเพศ และในการเลือกตัวแปรนั้น ผู้วิจัยเลือกจากตัวแปรที่มีความถี่ในการศึกษามากที่สุด ได้ตัวแปรส่งผ่านดังนี้ ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การรับรู้สุขภาพ (health perception) และสุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) ตัวแปรตามคือ การถอนตัวจากงาน (withdrawal from work) ได้เป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพที่ 1.4



ภาพที่ 1.4 กรอบการศึกษาวิจัยการคุกคามทางเพศ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนาโมเดลการคุกคามทางเพศ
2. เพื่อตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลการคุกคามทางเพศที่สร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมติฐานของการวิจัย

1. ตัวแปรการคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์กับการถอนตัวจาก งานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ เป็นตัวแปรส่งผ่าน
2. โมเดลโมเดลการคุกคามทางเพศ ตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น: การคุกคามทางเพศ (sexual harassment)

ตัวแปรตาม: การถอนตัวจากงาน (withdrawal from work)

ตัวแปรส่งผ่าน: ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การรับรู้สุขภาพ (health perception) และสุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions)

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

การคุกคามทางเพศ (sexual harassment) หมายถึง การคุกคามทางเพศคือ การข่มขู่ การบังคับ การกีดกัน และการให้ความเห็นทางเพศ รวมถึงการขอร้องหรือเรียกร้องให้มี ความสัมพันธ์ทางเพศด้วย โนบริบิตความต่างของอำนาจ และการแสดงพฤติกรรมไม่พึงปรารถนา หรือทำให้เพศหญิงไม่พอใจ แม้ว่าจะไม่มีความแตกต่างของอำนาจ ในงานวิจัยนี้ วัดโดยแบบวัด การคุกคามทางเพศ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น จากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่แบ่ง พฤติกรรมการคุกคามทางเพศ ออกเป็น 3 แบบ ได้แก่

การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) คือการคุกคามทางเพศที่ไม่ได้มีเจตนา ที่จะมีความยุ่งเกี่ยวทางเพศด้วย แต่เป็น การแสดงทัศนคติเหยียดเพศหญิง ไม่ว่าจะเป็นการดูถูก ทางวาจา ทางกาย และการแสดงสัญลักษณ์ ก่อให้เกิดความเป็นปรี๊ด และทำให้ชุ่นเคือง

ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) คือการให้ความ สนใจทางเพศ โดยที่อีกฝ่ายไม่ต้องการ และไม่สนองตอบ ที่ไม่มีผลประโยชน์เรื่องงานมาเกี่ยวข้อง

การบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) คือ ความพยายามต่อเรื่องเพศ โดยใช้ผลตอบแทนเกี่ยวกับเรื่องงานมาเป็นเครื่องต่อรอง

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกในทางดีที่มีต่อปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดความพึงพอใจในงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่ได้แบ่งความพึงพอใจในงานออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ **ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction)** **ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (coworker satisfaction)** และ**ความพึงพอใจในหัวหน้างาน (supervisor satisfaction)**

ความพึงพอใจในสุขภาพ (health perception) เป็นตัวแปรที่รวม ตัวแปรสุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) กับตัวแปรความพึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction)

สุขภาพด้านร่างกาย (health conditions) คืออาการผิดปกติหลังถูกคุกคามทางเพศ เช่น อาการปวดหัวอย่างรุนแรง อาการผิดปกติของกระเพาะและลำไส้ การนอนไม่หลับ หายใจช่วงสั้นๆ และรู้สึกอ่อนเพลียโดยไม่มีสาเหตุ เพิ่มขึ้นมากกว่าผู้ที่ไม่ถูกคุกคามทางเพศ ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดสุขภาพด้านร่างกายที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997)

ความพึงพอใจในสุขภาพ (health satisfaction) เกิดจากการประเมินตนเองของผู้ถูกคุกคามทางเพศเกี่ยวกับสุขภาพด้านร่างกายของตนเองว่าเป็นเช่นไร ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดความพึงพอใจในสุขภาพ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997)

สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) คือ ปฏิกริยาที่เกี่ยวข้องกับความเครียด เช่น ความวิตกกังวล และความกดดัน หดหู่ ซึมเศร้า รู้สึกว่าคุณค่าในตัวเองลดลง รู้สึกหมดหวังกับชีวิต ซึ่งการถูกคุกคามทางเพศ นั้นนำมาสู่การทำให้สุขภาพด้านจิตใจลดลง ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดสุขภาพด้านจิตใจ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997) ที่ได้แบ่งสุขภาพด้านจิตใจ ออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ **ความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life)** **สุขภาพจิต (Mental Health)** และ**ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder)**

การถอนตัวจากงาน (withdrawal from work) เป็นตัวแปรที่รวมตัวแปรการถอนตัวจากการทำงาน (work withdrawal) คือพฤติกรรมทางลบในการทำงาน กับตัวแปร การถอนตัวจากงาน (job withdrawal) การถอนตัวจากงาน คือพฤติกรรม ความตั้งใจลางาน การลาหยุด ความตั้งใจลาออกจากงาน และความคิดที่จะลาออก ในงานวิจัยนี้วัดโดยแบบวัดการถอนตัวจากงาน ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ไดโมเดลการคุกคามทางเพศ ซึ่งระบุถึงปัจจัยเหตุและผลของการคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริบทสังคมไทย และ องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทางวิชาการ และประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ ดังนี้

ประโยชน์ทางวิชาการ

1. ได้เครื่องมือวัดและวิธีการวัดตัวแปรที่ใช่ ในโมเดลลิสมวล การคุกคามทางเพศ ได้แก่ ตัวแปรการคุกคามทางเพศ (sexual harassment) ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) การรับรู้สุขภาพ (health perception) สุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) และการถอนตัวจากงาน (withdrawal from work)
2. ได้รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการคุกคามทางเพศ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ในการพัฒนาโมเดลลิสมวล การคุกคามทางเพศ และเป็นแนวทางในการศึกษา การคุกคามทางเพศในที่ทำงานในบริบทของสังคมไทยต่อไป
3. ได้ทราบจุดดี /จุดด้อยในการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ และแนวทางในการปรับปรุง แก้ไขในการศึกษาเกี่ยวกับการคุกคามทางเพศในที่ทำงานต่อไป

ประโยชน์ในการนำไปปฏิบัติ

ไดแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน เนื่องจากเมื่อทราบว่ตัวแปรใดมีอิทธิพลต อการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ก็จะสามารถจัดกระทำตัวแปรที่เกี่ยวข้อง อดได้ เพื่อลดปัญหาการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาพัฒนาและตรวจสอบความตรง (validation) ของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากการทำงาน ของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน และ สุขภาวะเป็นตัวแปร ส่งผ่าน และเพื่อศึกษารูปแบบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการถอนตัวจากการทำงาน โดยมีรายละเอียดและขั้นตอนการดำเนินการวิจัยต่อไปนี้

ประชากร

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ที่ทำงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์การที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ที่ทำงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์การที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 502 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ของ Saris และ Stronkhorst (Saris & Stronkhorst, 1984 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) กำหนดวารณี่ขอมูลในการวิเคราะห์โมเดลลิสเรล เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติพหุนามทุกตัว ควรใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเท่ากับหรือมากกว่า 100 คน สอน Lindeman, Merenda และ Gold (1980) และ Weiss (1972) (Lindeman, Merenda, & Gold, 1980 และ Weiss, 1972 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ในทฤษฎี ๆ ภา อัตราส่วนจำนวนหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 10-20 หน่วยตัวอย่าง ต่อ 1 ตัวแปร งานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช่ ในการวิจัย ค่อนข้างมากคือ 5 ตัวแปร สำหรับการประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างตามข้อตกลงของ Lindeman และคณะ (1980) มีจำนวน 25

พารามิเตอร์ ผู้วิจัยใช้จำนวนหน่วยตัวอย่าง 10 หน่วยต่อตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใหญ่เป็น 250 คน จึงได้ประมาณการในการเก็บข้อมูลไว้เป็น 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. มาตรการวัดการคุกคามทางเพศ ประยุกต์จาก แบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศฉบับปรับปรุง (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. มาตรการวัดสุขภาพด้าน ร่างกาย ประยุกต์จาก ดัชนีสุขภาพด้านร่างกาย (Health Conditions Index [HCI]) ซึ่งเป็น checklist ซึ่งปรับปรุงจาก The Cornell Medical Checklist โดย Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944)
4. มาตรการวัดความพึงพอใจในสุขภาพ ประยุกต์จาก มาตรการ Retirement Descriptive Index (RDI) (Smith et al., 1969)
5. มาตรการวัดสุขภาพด้านจิตใจ
 - 5.1 ประยุกต์จากดัชนีสุขภาพจิต (Mental Health Index [MHI]) โดย Veit & Ware (1983)
 - 5.2 ประยุกต์จาก มาตรการวัด ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD]) โดย Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990)
 - 5.3 ประยุกต์จาก มาตรการวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) โดย Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) และจากมาตรการวัด หน้าตา (Faces Scale) โดย Kunin (1955)
6. มาตรการวัดการถอนตัวจากการทำงาน ประยุกต์จาก มาตรการวัดของ Hanisch & Hulin (1990)
7. มาตรการวัดการถอนตัวจากงาน ประยุกต์จากมาตรการวัดของ Hanisch & Hulin (1990)

การพัฒนาเครื่องมือ และการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. มาตรวัดการคุกคามทางเพศ

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดมาตรวัดการคุกคามทางเพศ (Sexual Experience Questionnaire-Revised [SEQ-R]) ของ Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow (1995) จากแบบสอบถามประสบการณ์ทางเพศฉบับปรับปรุง มีทั้งหมด 3 ด้าน มีข้อกระทงจำนวน 25 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟารายด้านระหว่าง .890 -.920 และมีค่าสัมประสิทธิ์อัล ฟารวมทั้งฉบับเท่ากับ .950 โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรดังต่อไปนี้

1.1 การศึกษาแนวคิดของ Fitzgerald และคณะ (1997)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ของมาตร มาตรวัดการ คุกคามทางเพศ ของ Fitzgerald และคณะ (1997) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในการวิจัย

มาตรวัดการคุกคามทางเพศ (Sexual Experience Questionnaire-Revised [SEQ-R]) มีทั้งหมด 43 ข้อ ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) จำนวน 10 ข้อ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) จำนวน 27 ข้อ และการบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) จำนวน 9 ข้อ

โดยมาตรวัดการคุกคามทางเพศ เป็นข้อกระทงทางลบทั้งหมด และมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ได้แก่ แทบไม่เคยเกิดขึ้นเลย นานๆครั้ง บ่อยครั้ง บ่อยมาก และเกือบทุกวัน (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 1 และ 2)

1.2 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดการคุกคามทางเพศ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนามาตรวัดการคุกคามทางเพศ (Sexual Experience Questionnaire-Revised [SEQ-R]) ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัย นำข้อกระทงในมาตรวัดการคุกคามทางเพศ (Sexual Experience Questionnaire-Revised [SEQ-R]) ของ Fitzgerald, Gelfand, & Drasgow (1995) มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

1.2.2 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัด โดยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อแปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และ มีความเกี่ยวข้องกับการ คุกคามทางเพศในที่ทำงาน หรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

1.2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดการคุกคามทางเพศไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของมาตร ผู้วิจัยจากนั้นจึง นำมาตรวัด การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน ที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง มาตรแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า α โดยทำการวิเคราะห์แยกกันในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบด้านการคุกคามด้านเพศภาวะ จำนวน 10 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 10 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .913

1.2.3.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในองค์ประกอบด้าน ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา จำนวน 27 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 26 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .937 แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการดัดแปลงให้มาตรวัดนี้อยู่ในรูปแบบย่อ (short version) จึงได้คัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำออกจนเหลือข้อกระทงที่นำไปใช้จำนวน 10 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อกระทงที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .920

1.2.3.3 คำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในองค์ประกอบด้านการบีบบังคับทางเพศ จำนวน 9 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตราต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 5 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .890

2. มาตรการวัดความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรการวัดความพึงพอใจในงาน มีทั้งหมด 3 ด้าน ด้านละ 18-26 ข้อ รวมทั้งสิ้น 30 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟารายด้านระหว่าง .911-.930 และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟารวมทั้งหมดเท่ากับ .960 ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดดังนี้

2.1 การศึกษาแนวคิดของ Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al., 1969) ของ Roznowski (1989)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของมาตรการวัด Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al., 1969) ของ Roznowski (1989) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในงานวิจัย

โดยใช้ค่ากลางของมาตรฉบับย่อ Job Descriptive Index (JDI) (Smith et al., 1969) ซึ่งปรับปรุงโดย Roznowski (1989) ข้อกระทงทั้งหมด 54 ข้อ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 18 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 12 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 3, 5, 6, 7, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18 และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ 2, 4, 8, 11, 15, 17 ความพึงพอใจในหัวหน้างาน 18 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 10 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 4, 5, 6, 7, 10, 13, 15, 16, 18 และข้อกระทงทางลบ 8 ข้อ ได้แก่ 2, 3, 8, 9, 11, 12, 14, 17 และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 18 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 4, 6, 7, 8, 11, 15, 17 และข้อกระทงทางลบ 10 ข้อ ได้แก่ 2, 3, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 16, 18 โดยมาตรการวัดความพึงพอใจในงานมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 3 ช่วงคะแนน ได้แก่ ใช่ ไม่ใช่ และไม่แน่ใจ (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 3 และ 4) โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดดังนี้

2.2 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในงาน Job Descriptive Index (JDI) โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

2.2.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของมาตรวัดความพึงพอใจในงานของ Smith และคณะ (1969) ซึ่งปรับปรุงโดย Roznowski (1989) มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

2.2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อแปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานหรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

2.2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดความพึงพอใจในงาน ไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของมาตร ผู้วิจัย จากนั้นจึงนำมาตรวัดความพึงพอใจในงานที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า α โดยทำการวิเคราะห์แยกกันในแต่ละองค์ประกอบ ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

2.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในงาน จำนวน 18 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 14 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .870 แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการดัดแปลงให้มาตรวัดนี้อยู่ในรูปแบบย่อ (short version) จึงได้คัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำออกจนเหลือข้อกระทงที่นำไปใช้จำนวน 10 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อกระทงที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .925

2.2.3.2 คำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในหัวหน้างาน 18 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 17 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .921 แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการดัดแปลงให้มาตรวัดนี้อยู่ในรูปแบบย่อ (short version) จึงได้คัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำออกจนเหลือข้อกระทงที่นำไปใช้จำนวน 10 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อกระทงที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .930

2.2.3.3 คำนวนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในองค์ประกอบด้านความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 18 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 14 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .897 แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการดัดแปลงให้มาตรวัดนี้อยู่ในรูปแบบย่อ (short version) จึงได้คัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำออกจนเหลือข้อกระทงที่นำไปใช้จำนวน 10 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อกระทงที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .911

3 มาตรวัดสุขภาพด้านร่างกาย

ผู้วิจัยได้พัฒนา มาตรวัดสุขภาพร่างกาย มีทั้งหมด 10 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งหมด .928 โดยข้อคำถามจะถามผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับสุขภาพในปัจจุบัน ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดดังนี้

3,1 การศึกษาแนวคิดของ The Cornell Medical Checklist ของ Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดมาตรฐาน วัดสุขภาพด้านร่างกาย (Cornell Medical Checklist) ของ Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในการวิจัย

The Cornell Medical Checklist มี 36 ข้อคำถาม เป็นข้อกระทงทางลบทั้งหมด และมีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ได้แก่ แทบไม่เคยเกิดขึ้นเลย นานๆครั้ง บ่อยครั้ง บ่อยมาก และเกือบทุกวัน (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 5 และ 6) โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรดังนี้

3.2 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดสุขภาพด้านร่างกาย

3.2.1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดมาตรฐานวัดสุขภาพด้านร่างกาย The Cornell Medical Checklist ของ Brodman, Erdman, Lorge, & Wolff (1944) มาแปลจากภาษาอังกฤษ เป็นภาษาไทย

3.2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อแปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพด้านร่างกายหรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดสุขภาพด้านร่างกายไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของมาตร จากนั้นจึงนำมาตรสุขภาพด้านร่างกายที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรแต่ละข้อกับคะแนนรวมของ ข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า α ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

3.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ จำนวน 36 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่าง

ข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตราต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออกได้ข้อกระทง ที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 26 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .924 แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการดัดแปลงให้มาตรวัดนี้อยู่ในรูปแบบย่อ (short version) จึงได้คัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำ ออกจนเหลือข้อกระทงที่นำไปใช้จำนวน 10 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อกระทงที่ได้มา คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .928

4. มาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ โดยข้อคำถามจะถามผู้ร่วมวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในสุขภาพในปัจจุบัน มี 9 ข้อคำถาม เป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อ ได้แก่ข้อ 3, 6, 8, 10 และข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ ได้แก่ 1, 2, 4, 5, 7, 9 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับ เท่ากับ .870) ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดดังต่อไปนี้

4.1 การศึกษาแนวคิดของ Retirement Descriptive Index [RDI] ของ Smith (1969)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ Retirement Descriptive Index [RDI] ของ Smith (1969) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในงานวิจัย

Retirement Descriptive Index [RDI] มีทั้งหมด 10 ข้อ โดยแบ่งเป็นข้อกระทงทางบวก 4 ข้อและข้อกระทงทางลบ 6 ข้อ โดยมาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพมีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 2 ช่วงคะแนน ได้แก่ เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 7 และ 8) โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดดังนี้

4.2 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ (Retirement Descriptive Index [RDI]) โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.2.1 ผู้วิจัยนำข้อกระทงในมาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ (Retirement Descriptive Index [RDI]) ของ Smith (1969) มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

4.2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อแปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสุขภาพหรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ ไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของมาตร จากนั้นจึงนำมาตรความพึงพอใจในสุขภาพที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรแต่ละข้อ กับคะแนน รวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า α ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

4.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ จำนวน 10 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 9 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .887

5. มาตรวัดสุขภาพด้านจิตใจ

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดสุขภาพด้านจิตใจ โดยพัฒนา 3 มาตรดังนี้

5.1 ดัชนีสุขภาพจิต มีทั้งหมด 6 ด้าน ด้านละ 5-10 ข้อ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟารายด้านเท่ากับ .77-.96 และมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาทั้งฉบับเท่ากับ .890 ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้นโดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรดังนี้

5.1.1 การศึกษาแนวคิดของดัชนีสุขภาพจิต (Mental Health Index [MHI]) ของ Veit & Ware (1983)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของดัชนีสุขภาพจิต The Mental Health Index [MHI] ของ Veit & Ware เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในงานวิจัย

The Health Index [MHI] ของ Veit & Ware (1983) ประกอบด้วยข้อกระทงทั้งหมดจำนวน 52 ข้อ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพจิต ด้านความผิดปกติทางจิตใจ ภายหลังจากประสบภาวะอันตราย และด้านความพึงพอใจในชีวิต ใช้วัดความสุขทางอารมณ์ มีข้อคำถาม 18 ข้อ เป็นข้อกระทงทางบวก 8 ข้อ ได้แก่ข้อ 1, 3, 5, 7, 8, 10, 13, 15 และ ข้อกระทงทางลบ 10 ข้อ ได้แก่ 2, 4, 6, 9, 11, 12, 14, 16, 17, 18 มีลักษณะเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ได้แก่ ไม่เลย นานๆครั้ง บางครั้ง ส่วนมาก และตลอดเวลา (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 9 และ 10) โดยมีขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

5.1.2 ขั้นตอนการพัฒนาดัชนีสุขภาพจิต

ผู้วิจัยพัฒนาดัชนีสุขภาพจิต The Mental Health Index [MHI] โดยมีลำดับขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

5.1.2.1 ผู้วิจัยนำข้อกระทงในดัชนีสุขภาพจิต (Mental Health Index [MHI]) ของ Veit & Ware มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

5.1.2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อแปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตหรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

5.1.2.3 ผู้วิจัยนำดัชนีสุขภาพจิต ไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของมาตร จากนั้นจึงนำดัชนีสุขภาพจิตที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า α ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

5.1.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ จำนวน 18 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของ

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236$, $\alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกละทิ้งออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 17 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .911 แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการดัดแปลงให้มาตรวัด นี้อยู่ในรูปแบบย่อ (short version) จึงได้คัดเลือกข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำออกจนเหลือข้อกระทงที่นำไปใช้จำนวน 10 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อกระทงที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .927

5.2 มาตรวัดความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย มี 10 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .960 ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 1 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตร ดังต่อไปนี้

5.2.1 การศึกษาแนวคิดของ Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD] ของ Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของมาตรวัด Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD] ของ Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในงานวิจัย

The Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD] ของ Saunders, Arata, & Kilpatrick's (1990) มีข้อคำถาม 28 ข้อ โดยมาตรวัดความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย มีลักษณะเป็นข้อกระทงทางลบทั้งหมด และเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ได้แก่ ไม่เลย นานๆครั้ง บางครั้ง ส่วนมาก และตลอดเวลา (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 9 และ 10)

5.2.2 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย

ผู้วิจัยพัฒนา มาตรวัด ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (Crime-Related Post-Traumatic Stress Disorder Scale [CR-PTSD]) โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

5.2.2.1 ผู้วิจัยนำ ข้อกระทงใน มาตรวัด ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย ของ Saunders, Arata, & Kilpatrick's มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

5.2.2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อ แปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกับผิดปกติทางจิตใจภายหลังถูกกระทำผิดศีลธรรม หรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

5.2.2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัด ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย ไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของมาตร จากนั้นจึงนำมาตรวัด ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย ที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า α ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

5.2.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ จำนวน 28 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 25 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .954 แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการดัดแปลงให้มาตรวัดนี้อยู่ในรูปแบบย่อ (short version) จึงได้คัดข้อกระทงที่มีค่า CITC ต่ำออกจนเหลือข้อ

กระทั่งที่นำไปใช้จำนวน 10 ข้อ จากนั้นจึงนำข้อกระทงที่ได้มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .928

5.3 มาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต โดยมีข้อคำถาม 5 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .770 โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตร ดังต่อไปนี้

5.3.1 การศึกษาแนวคิดของมาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) ของ Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) และมาตรฐานหน้าตา (Faces Scale) ของ Kunin (1955)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของมาตรฐานวัด Satisfaction with Life Scale [SWLS]) ของ Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) และมาตรฐาน Faces Scale ของ Kunin (1955) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในงานวิจัย

The Satisfaction with Life Scale [SWLS] และ The Faces Scale มีทั้งหมด 6 ข้อ โดยมาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต มีลักษณะ เป็นข้อกระทงทางบวกทั้งหมด และ เป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ได้แก่ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ค่อนข้างไม่เห็นด้วย เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเท่าๆกัน และค่อนข้างเห็นด้วย (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 9 และ 11) และมาตรฐานหน้าตา โดยให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยเลือกหน้าตาที่บอกระดับความสุขต่างๆ ไปในชีวิตของผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจากภาพหน้าตา 5 ภาพที่แสดงใบหน้าตั้งแต่ พึงพอใจมากที่สุด พึงพอใจบ้าง พึงพอใจกับไม่พึงพอใจเท่าๆกัน ไม่ค่อยพึงพอใจ และไม่พึงพอใจมากที่สุด โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรดังนี้

5.3.2 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) โดยมีลำดับขั้นตอนดังนี้

5.3.2.1 ผู้วิจัยนำข้อกระทง มาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต (Satisfaction with Life Scale [SWLS]) ของ Diener, Emmons, Larsen, & Griffin มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

5.3.2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อแปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกับ ความพึงพอใจในชีวิตหรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

5.3.2.3 ผู้วิจัยนำ มาตรวัดความพึงพอใจในชีวิต ไปทดลองใช้กับพนักงานใน องค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับ ภาษาของมาตร จากนั้นจึงนำมาตรวัดความพึงพอใจในชีวิตที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ใน มาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .05 และค่า α ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

5.3.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ จำนวน 6 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใด ที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกละทิ้งออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 5 ข้อ และ เมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัม ประสิทธิ์อัลฟา .775

6. มาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน ประกอบด้วย 10 ข้อคำถาม มีค่า สัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .940 ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อที่ตนเองเคยมี ประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตร ดังต่อไปนี้

6.1 การศึกษาแนวคิดของมาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน ของ Hanisch & Hulin (1990)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของ มาตรฐาน การถอนตัวจากการทำงาน ของ Hanisch & Hulin (1990) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในงานวิจัย

มาตรฐานการถอนตัวจากการทำงาน ประกอบด้วยข้อกระทงจำนวน 19 ข้อโดยมาตรฐานการถอนตัวจากการทำงานมีลักษณะ เป็นข้อกระทงทางลบทั้งหมด และเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ได้แก่ ไม่เลย นานๆครั้ง บางครั้ง ส่วนมาก และตลอดเวลา (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 12 และ 13)

6.2 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน โดยมีลำดับขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

6.2.1 ผู้วิจัยนำข้อกระทงในมาตรฐานการถอนตัวจากการทำงาน ของ Hanisch & Hulin มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

6.2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรฐาน โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อ แปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกับการถอนตัวจากการทำงาน หรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

6.2.3 ผู้วิจัยนำมาตรฐานการถอนตัวจากการทำงานไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของมาตรฐาน จากนั้นจึงนำมาตรฐานการถอนตัวจากการทำงานที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรฐาน (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า α ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

6.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ จำนวน 19 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรฐานต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 19 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้อง

ภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .947 แต่เนื่องจากผู้วิจัยต้องการดัดแปลงให้มาตรวัดนี้อยู่ในรูปแบบย่อ (short version) จึงได้คัดเลือกข้อมูที่ที่มีค่า CITC ต่ำ ออกจนเหลือข้อมูที่นำไปใช้จำนวน 10 ข้อมู จากนั้นจึงนำข้อมูที่ได้มา คำนวณค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอีกครั้ง ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .925

7. การวัดการถอนตัวจากงาน

ผู้วิจัยได้พัฒนามาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน มีทั้งหมด 6 ข้อมู มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ .860 ซึ่งผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยจะตอบเฉพาะข้อมูที่ตนเองเคยมีประสบการณ์ และมีประสบการณ์ในรอบ 6 เดือนที่ผ่านมาเท่านั้น โดยมีขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดดังต่อไปนี้

7.1 การศึกษาแนวคิดของ มาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน ของ Hanisch & Hulin (1990)

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดของของ มาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน ของ Hanisch & Hulin (1990) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนามาตรในงานวิจัย

มาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน ประกอบด้วย 7 ข้อมูคำถาม โดยมาตรวัดการถอนตัวจากงาน มีลักษณะ เป็นข้อมูทางลบทั้งหมด และเป็นมาตรประมาณค่าแบบ 5 ช่วงคะแนน ได้แก่ ไม่เลย นานๆครั้ง บางครั้ง ส่วนมาก และตลอดเวลา (ดูในภาคผนวก ก ตารางที่ 14 และ 15)

7.2 ขั้นตอนการพัฒนามาตรวัดการถอนตัวจากงาน

ผู้วิจัยพัฒนามาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน โดยมีลำดับขั้นตอนการพัฒนาดังนี้

7.2.1 ผู้วิจัยนำข้อมูในมาตรวัดการถอนตัวจากงาน ของ Hanisch & Hulin มาแปลจากภาษาอังกฤษเป็นภาษาไทย

7.2.2 ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (content validity) ของมาตรวัด โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบและพิจารณาว่าข้อมูคำถามแต่ละข้อมู แปลเป็นภาษาไทยได้ถูกต้องหรือไม่ และมีความเกี่ยวข้องกับการถอนตัวจากงาน หรือไม่ หลังจากนั้นจึงปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

7.2.3 ผู้วิจัยนำมาตรวัดการถอนตัวจากงานไปทดลองใช้กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐ และเอกชนจำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจเกี่ยวกับภาษาของมาตร จากนั้นจึงนำ

มาตรวัดการถอนตัวจากงานที่ได้ไปทดลองใช้ (try out) กับพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐ และเอกชนจำนวน 50 คน และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างมาตรแต่ละข้อ กับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) กำหนดระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และค่า α ซึ่งมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

7.2.3.1 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ จำนวน 7 ข้อ โดยเทียบกับค่า r วิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 [$r(48) = .236, \alpha = .05$ (หนึ่งหาง)] ข้อกระทงใดที่มีค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ ในมาตรต่ำกว่า r วิกฤตจะถูกคัดออก ได้ข้อกระทงที่มีคุณภาพทั้งสิ้นจำนวน 6 ข้อ และเมื่อวิเคราะห์ความเที่ยงแบบสอดคล้องภายใน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา .862

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝง

การตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงในโมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจาก งานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ เป็นตัวแปรสื่อ ใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันด้วยโปรแกรมลิสเรล เพื่อตรวจสอบตัวแปรแฝงที่มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ หากผลการวิเคราะห์พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงว่าโมเดลการวัดมีความตรงเชิงโครงสร้าง และตัวแปรแฝงมีความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์ ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงทั้ง 3 ตัว มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงการคุกคามทางเพศ

ตัวแปรแฝงการคุกคามทางเพศ (sexual harassment) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) การคุกคามด้านเพศภาวะ (gender harassment) 2) ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (unwanted sexual attention) 3) การบีบบังคับทางเพศ (sexual coercion) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 3 ค่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีขนาดต่ำไปสูง คือ 0.607, 0.713 และ 0.848 ตามลำดับ มีความแปรปรวนร่วมกันทั้ง 3 ค่าประมาณ 36.84% - 71.91% และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนากับการบีบบังคับทาง

เพศมีขนาดสูงสุด ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 71.91% และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง การคุกคามด้านเพศภาวะ กับการบีบบังคับทางเพศ มีขนาดต่ำสุด ทิศทาง บวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 36.84% ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร สังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบของการคุกคามทางเพศ

ตัวแปร	1	2	3	M	SD
1. gender harassment	1.000			1.668	0.476
2. unwanted sexual attention	0.713**	1.000		1.462	0.392
3. sexual coercion	0.607**	0.848**	1.000	1.439	0.536

** $p = .01$, Kmo's MSA = 0.673, Bartlett's Test = 987.421, $df = 3$, $p = 0.000$

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่ามีค่าการทดสอบ Bartlett's Test ที่เป็นการทดสอบค่า Chi-Square ของดีเทอร์มิแนนท์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 987.421 และค่า Sig. = .000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นค่า Kmo's MSA = 0.673 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากและเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

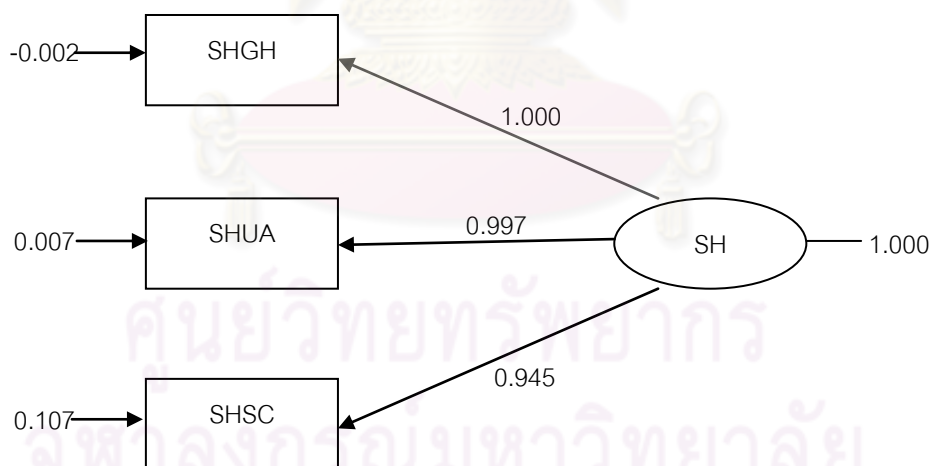
การวิเคราะห์ความตรงองค์ประกอบ พบว่า โมเดลองค์ประกอบของการคุกคามทางเพศใน ที่ทำงานในภาพที่ 2.1 มีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) = 0.000, $df = 0$, $p = 1.000$ มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 แสดงว่าโมเดลมีความ สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่า น้ำหนักองค์ประกอบตามตารางที่ 2.2 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของ การคุกคามด้านเพศภาวะ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา และการบีบบังคับทางเพศ มีค่าเป็น บวก และน้ำหนัก องค์ประกอบทั้ง 3 ค่า ต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยน้ำหนัก องค์ประกอบของตัวแปร การคุกคามทางเพศด้าน การคุกคามด้านเพศภาวะ มีค่าสูงสุด มี ค่าประมาณ 1.6 เท่าของน้ำหนักองค์ประกอบ การบีบบังคับทางเพศ ซึ่งมีค่าน้อยที่สุด ค่า สัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้ นำมาสร้างสมการองค์ประกอบการคุกคามทางเพศในที่ ทำงานได้ดังนี้

sexual harassment = 2.150 (gender harassment) - 0.620 (unwanted sexual attention) - 0.052 (sexual coercion)

ตารางที่ 2.2

ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2	เมทริกซ์ สปส. คะแนน องค์ประกอบ การ คุกคาม ทางเพศ ในที่ ทำงาน
	สปส. คะแนน องค์ประกอบ การ คุกคาม ทางเพศ ในที่ ทำงาน (COEFF)	SE	t	Std. COEFF		
gender harassment	0.650	0.020	31.707**	0.650	1.002	2.150
unwanted sexual attention	0.601	0.019	31.438**	0.601	0.993	-0.620
sexual coercion	0.404	0.014	28.433**	0.404	0.893	-0.052

** $p = .01$, Chi-Square = 0.000, $df = 1$, $p = 1.0000$, RMSEA = 0.909Chi-Square = 0.00, $df = 1$, P-value = 1.00000, RMSEA = 0.909

ภาพที่ 2.1 โมเดลการวัดองค์ประกอบการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน

ตัวแปรแฝง ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในงาน (work satisfaction) 2) ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน (coworker satisfaction) 3) ความพึงพอใจในหัวหน้างาน (supervisor satisfaction) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 3 ค่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีขนาดต่ำไปสูง คือ 0.384, 0.581 และ 0.690 ตามลำดับ มีความแปรปรวนร่วมกันทั้ง 3 ค่าประมาณ 14.74% - 47.61% และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความพึงพอใจในหัวหน้างาน มีขนาดสูงสุด ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 47.61% และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานกับความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน มีขนาดต่ำสุด ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 14.74% ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	1	2	3	M	SD
1. work satisfaction	1.000			1.676	0.305
2. coworker satisfaction	0.384**	1.000		1.595	0.223
3. supervisor satisfaction	0.690**	0.581**	1.000	1.663	0.285

** $p = .01$, Kmo's MSA = 0.611, Bartlett's Test = 528.738, $df = 3$, $p = 0.000$

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่ามีค่าการทดสอบ Bartlett's Test ที่เป็นการทดสอบค่า Chi-Square ของดีเทอร์มิแนนท์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 528.738 และค่า Sig. = .000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นค่า Kmo's MSA = 0.611 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

การวิเคราะห์ความตรงองค์ประกอบ พบว่า โมเดลองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน ในภาพที่ 2.2 มีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) = 0.000, $df = 0$, $p = 1.000$ มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนัก

องค์ประกอบตามตารางที่ 2.4 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของ ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในหัวหน้า มีค่าเป็นบวก และน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 ค่า แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ความพึงพอใจในงานด้านความพึงพอใจใน งานมีค่าสูงสุด มีค่าประมาณ 7.9 เท่าของน้ำหนัก องค์ประกอบความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงานซึ่งมีค่าน้อยที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ ที่ได้ นำมาสร้างสมการองค์ประกอบความพึงพอใจในงานได้ดังนี้

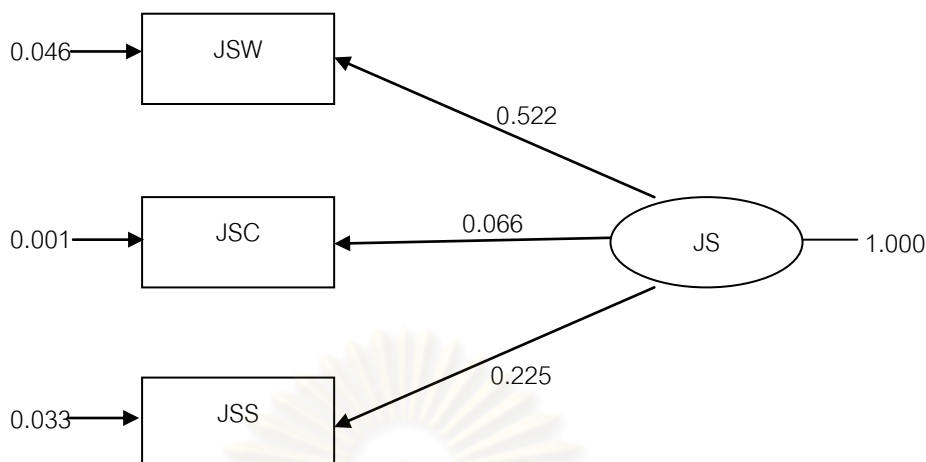
$$\text{job satisfaction} = 0.884 (\text{work satisfaction}) + 5.193 (\text{coworker satisfaction}) + 0.525 (\text{supervisor satisfaction})$$

ตารางที่ 2.4

ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์ห้้องค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R ²	เมทริกซ์ สปส. คะแนน องค์ประกอบ (COEFF)
	สปส. คะแนน องค์ประกอบ (COEFF)	SE	t	Std. COEFF		
work satisfaction	0.522	0.020	26.007**	0.522	0.857	0.884
coworker satisfaction	0.066	0.003	25.052**	0.066	0.816	5.193
supervisor satisfaction	0.225	0.011	20.217**	0.225	0.605	0.525

**p = .01, Chi-Square = 0.000, df = 0, p = 1.0000, RMSEA = 0.000



Chi-Square = 0.00, $df = 0$, P-value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 2.2 โมเดลการวัดองค์ประกอบความพึงพอใจในงาน

3. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงสุขภาพด้านจิตใจ

ตัวแปรแฝงสุขภาพด้านจิตใจ (psychological conditions) วัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว ได้แก่ 1) สุขภาพจิต (mental health) 2) ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (crime-related post-traumatic stress) 3) ความพึงพอใจในชีวิต (satisfaction with life) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัว พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ทั้ง 3 ค่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีขนาดต่ำไปสูง คือ 0.480, 0.623 และ 0.746 ตามลำดับ มีความแปรปรวนร่วมกันทั้ง 3 ค่าประมาณ 36.84% - 71.91% และพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในชีวิต มีขนาดสูงสุด ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 55.65% และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง สุขภาพจิตกับ ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย มีขนาดต่ำสุด ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 23.04% ดังตารางที่ 2.5

ตารางที่ 2.5

เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร
สังเกตได้ในโมเดลองค์ประกอบสุขภาพด้านจิตใจ

ตัวแปร	1	2	3	M	SD
1. mental health	1.000			2.375	0.631
2. crime-related post-traumatic stress	0.480**	1.000		1.552	0.582
3. satisfaction with life	0.746**	0.623**	1.000	1.803	0.664

** $p = .01$, Kmo's MSA = 0.650, Bartlett's Test = 651.532, $df = 3$, $p = 0.000$

จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว พบว่ามีค่าการทดสอบ Bartlett's Test ที่เป็นการทดสอบค่า Chi-Square ของดีเทอร์มิแนนท์ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 651.532 และค่า Sig. = .000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้นค่า Kmo's MSA = 0.650 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีมากและเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้ จึงสรุปได้ว่าตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 3 ตัว มีความสัมพันธ์สามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบได้

การวิเคราะห์ความตรงองค์ประกอบ พบว่า โมเดลองค์ประกอบของ สุขภาพด้านจิตใจ ในภาพที่ 2.3 มีค่าไค-สแควร์ (Chi-Square) = 0.000, $df = 0$, $p = 1.000$ มีค่า RMSEA เท่ากับ 0.000 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบตามตารางที่ 2.6 พบว่า น้ำหนักองค์ประกอบของ สุขภาพด้านจิตใจ ด้านสุขภาพจิต ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย และความพึงพอใจในชีวิต มีค่าเป็นบวก และน้ำหนักองค์ประกอบทั้ง 3 ค่า ต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปร ความพึงพอใจในชีวิต มีค่าสูงสุด มีค่าประมาณ 7.6 เท่าของน้ำหนักองค์ประกอบ ด้านสุขภาพจิต ซึ่งมีค่าน้อยที่สุด ค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบที่ได้ นำมาสร้างสมการองค์ประกอบการคุกคามทางเพศในที่ทำงานได้ดังนี้

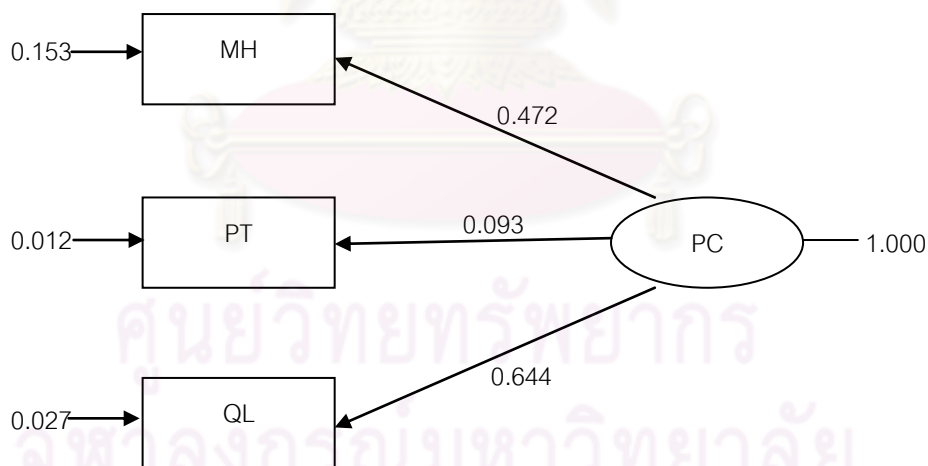
psychological conditions = 0.168 (mental health) + 0.405 (crime-related post-traumatic stress) + 1.288 (satisfaction with life)

ตารางที่ 2.6

ผลการตรวจสอบความตรงด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบสุขภาพด้านจิตใจ

ตัวแปร	เมทริกซ์น้ำหนักองค์ประกอบ				R^2	เมทริกซ์ สปส. คะแนน องค์ ประกอบ สุขภาพ ด้าน จิตใจ
	สปส. คะแนน องค์ ประกอบ (COEFF)	SE	t	Std. COEFF		
mental health	0.472	0.026	18.468**	0.472	0.593	0.168
crime-related post-trumatic stress	0.093	0.006	15.014**	0.093	0.410	0.405
satisfaction with life	0.644	0.026	24.309**	0.644	0.938	1.288

** $p = .01$, Chi-Square = 0.000, $df = 0$, $p = 1.0000$, RMSEA = 0.000



Chi-Square = 0.00, $df = 0$, P-value = 1.00000, RMSEA = 0.000

ภาพที่ 2.3 โมเดลการวัดองค์ประกอบสุขภาพด้านจิตใจ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากจากพนักงานในองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัด และ การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจาก องค์การต่าง ๆ พร้อมอธิบายวัตถุประสงค์และชี้แจงรายละเอียด ในการแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และโปรแกรมลิสเรล

1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์พื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการศึกษานี้ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว เป็นการวิเคราะห์ โดยใช้สถิติพื้นฐานบรรยายให้ทราบค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร สังเกตได้ แต่ละองค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม โปรแกรม SPSS for Windows
3. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการคุกคามทางเพศ ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพด้านจิตใจ โดย วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล
4. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล สมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ โปรแกรมลิสเรล ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลด์ลิสต์สูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

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



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 3 ตอน ตอนที่ 1 คือ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 คือ ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจาก งาน ตอนที่ 3 คือ ผลการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากการทำงาน

โดยการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อความสะดวกจึงใช้สัญลักษณ์แทนความหมายต่างๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนค่าสถิติ

N	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างในการวิเคราะห์
M	หมายถึง	ค่ามัธยฐานเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน
α	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
R	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย
t	หมายถึง	ค่าสถิติทดสอบที
p	หมายถึง	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
df	หมายถึง	ขั้นแห่งความเป็นอิสระ
SE	หมายถึง	Standard Error
SS	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน
SC	หมายถึง	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานสมบูรณ์
K	หมายถึง	เวกเตอร์ตัวแปรภายนอกแฝง K
E	หมายถึง	เวกเตอร์ตัวแปรภายในแฝง E
LX	หมายถึง	เมทริกซ์พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของ

		ตัวแปรสังเกตได้ x
<i>LY</i>	หมายถึง	เมทริกซ์พารามิเตอร์น้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ y
<i>GA</i>	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุทางตรงจากตัวแปรภายนอกไปยังตัวแปรแฝงภายใน
<i>BE</i>	หมายถึง	เมทริกซ์อิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรภายในแฝง
<i>RMR</i>	หมายถึง	ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนที่เหลือ
<i>RMSEA</i>	หมายถึง	Root Mean Square Error of Approximation
<i>GFI</i>	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน
<i>AGFI</i>	หมายถึง	ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว
<i>NFI</i>	หมายถึง	Normed Fit Index
<i>NNFI</i>	หมายถึง	Non-Normed Fit Index
<i>PNFI</i>	หมายถึง	Parsimony Fit Index
<i>CFI</i>	หมายถึง	Comparative Fit Index

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรแฝง

<i>SH</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการคุกคามทางเพศในที่ทำงาน
<i>JS</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน
<i>HP</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการรับรู้สุขภาพ
<i>PC</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงสุขภาพด้านจิตใจ
<i>W</i>	หมายถึง	ตัวแปรแฝงการถอนตัวจากงาน

สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปรสังเกตได้

<i>SHGH</i>	หมายถึง	การคุกคามด้านเพศภาวะ
<i>SHUA</i>	หมายถึง	ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา
<i>SHSC</i>	หมายถึง	การบีบบังคับทางเพศ
<i>JSW</i>	หมายถึง	ความพึงพอใจในงาน
<i>JSC</i>	หมายถึง	ความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน
<i>JSW</i>	หมายถึง	ความพึงพอใจในงานหัวหน้างาน
<i>HC</i>	หมายถึง	สุขภาพด้านร่างกาย

HS	หมายถึง	ความพึงพอใจในสุขภาพ
MH	หมายถึง	ตัวแปรแฝงสุขภาพจิต
PT	หมายถึง	ความผิดปกติทางจิตใตภายหลังประสบภ ภาวะ อันตราย
QL	หมายถึง	ความพึงพอใจในชีวิต
WW	หมายถึง	การถอนตัวจากการทำงาน
JW	หมายถึง	การถอนตัวจากงาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพศหญิงจำนวน 502 ตัวอย่าง มีอายุเฉลี่ย อยู่ที่ 29.31 ปี (SD = 2.872) มีสถานภาพโสดมากที่สุด (n = 359) แต่แม้จะเป็นโสด ใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันทุกวันของคู่รัก / แฟน /สามี มีถึงร้อยละ 31.9

การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (n = 301) ประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์การทำงานส่วนมากอยู่ในช่วง 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 ทำงานในองค์การที่พนักงานส่วนมากเป็นเพศหญิง อัตราส่วนระหว่างเพศชายและหญิงในแผนกมากกว่าครั้งที่ เพศหญิงค่อนข้างมากกว่าเพศชาย โดยเพศของหัวหน้างานของกลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชายและหญิงจำนวนเท่าๆกัน รายละเอียดดังตารางที่ 3.1

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง (N = 502)	
	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	439	71.5
แต่งงานและอยู่กินด้วยกัน	60	12.0
อยู่กินด้วยกันเฉยๆ โดยไม่ได้แต่งงาน	83	16.5
การใช้ชีวิตร่วมกันของคูรัก / แฟน / สามี		
อยู่ด้วยกันทุกวัน	160	31.9
อยู่ด้วยกันเฉพาะวันหยุด	18	3.6
อยู่ด้วยกันเป็นบางครั้งบางคราว	39	7.8
อยู่คนเดียว / ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	154	30.7
ไม่มีคูรัก / แฟน / สามี	131	26.1
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	6	1.2
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า	9	1.8
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.) หรือเทียบเท่า	1	0.2
ปริญญาตรี	301	60.0
สูงกว่าปริญญาตรี	185	36.9
อาชีพ		
รับราชการ	68	13.5
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	52	10.4
พนักงานบริษัท	324	64.5
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	37	7.4
รับจ้างทั่วไป	21	4.2
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่าถึง 1 ปี	135	26.9
1 - 5 ปี	255	50.8
6 – 10 ปี	79	15.7
11 – 15 ปี	25	5.0
15 ปีขึ้นไป	8	1.6

ข้อมูล	กลุ่มตัวอย่าง (N = 502)	
	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง		
พนักงาน / ลูกจ้างทั่วไป	413	86.6
หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก	47	9.9
ผู้จัดการ	17	3.6
รายได้ทั้งหมดต่อเดือน		
ต่ำกว่า ถึง 10,000 บาท	56	11.2
10,001 – 20,000 บาท	278	55.4
20,001 – 30,000 บาท	125	24.9
30,001 – 40,000 บาท	15	3.0
40,001 – 50,000 บาท	13	2.6
50,000 บาทขึ้นไป	15	3.0
พนักงาน / ลูกจ้างส่วนใหญ่เป็นเพศ		
ชาย	53	10.6
หญิง	449	89.4
หัวหน้างานเป็นเพศ		
ชาย	256	51.0
หญิง	246	49.0
อัตราส่วนระหว่างเพศชายและหญิงในแผนก		
เพศชายเกือบทั้งหมด	10	2.0
เพศชายค่อนข้างมาก	38	7.8
เพศชายและหญิงเท่าๆกัน	107	21.8
เพศหญิงค่อนข้างมาก	207	55.1
เพศหญิงเกือบทั้งหมด	65	13.3
รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่าง	502	100.0

ตอนที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงาน

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ (ดังตารางที่ 3.2) พบว่า ค่าเฉลี่ยของตัวแปรสังเกตได้ทั้ง 13 ตัว ค่าเฉลี่ยของ สุขภาพด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 2.531 (SD = 1.725) รองลงมาคือ สุขภาพจิต การถอนตัวจากงาน การถอนตัวจากการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในหัวหน้างาน การคุกคามด้านเพศภาวะ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา การบีบบังคับทาง เพศ ความพึงพอใจในสุขภาพ และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน 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 ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.165 (SD = 0.145)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนของตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 13 ตัว พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .01 ทั้งหมด 67 ค่า มีขนาดต่ำถึงสูง ทิศทางบวกและทิศทางลบ มีความแปรปรวนร่วมกันระหว่าง 1.34% - 99.60% มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ทั้งหมด 3 ค่า มีขนาดต่ำ ทิศทางบวกและทิศทางลบ มีความแปรปรวนร่วมกันระหว่าง 0.94% - 1.16% และพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทั้งหมด 8 ค่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร การคุกคามด้านเพศภาวะ กับความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา มีค่าสูงสุด ($r = .998, p = .01$) มีขนาดสูง ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 99.60% และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการบีบบังคับทางเพศ กับความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = .097, p = .05$) มีขนาดต่ำ ทิศทางลบ มีความแปรปรวนร่วมกัน 0.94%

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ที่อยู่ในกลุ่มตัวแปรแฝงเดียวกัน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง การคุกคามทางเพศ มีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .942 ถึง .998 ขนาดสูง โดยตัวแปรการคุกคามด้านเพศภาวะ กับความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .998, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 99.60% และตัวแปร ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา กับ

การบีบบังคับทางเพศ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = .942, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 88.73%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ความพึงพอใจในงาน มีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .703 ถึง .836 ขนาดสูง โดยตัวแปร ความพึงพอใจในงาน กับความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .836, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 69.88% และตัวแปร ความพึงพอใจในหัวหน้างานกับความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = .703, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 49.42 %

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการรับรู้สุขภาพ มีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .657 ขนาดปานกลาง ($r = .657, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 43.16%

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงสุขภาพด้านจิตใจมีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .493 ถึง .746 ขนาดปานกลางถึงสูง โดยตัวแปร สุขภาพจิตกับความผิดปกติทางจิตใกายหลังประสบภาวะอันตราย มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = .746, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 55.65% และสุขภาพจิตกับความพึงพอใจในชีวิต มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = .493, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 24.30 %

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง การถอนตัวจากงาน มีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .770 ขนาดปานกลางค่อนข้างสูง ($r = .770, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 59.29%

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของ การคุกคามทางเพศ ความพึงพอใจในงาน สุขภาพด้านร่างกาย ความพึงพอใจในสุขภาพ สุขภาพด้านจิตใจ กับการถอนตัวจากงาน พบว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของ การคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากการทำงาน มีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .752 ถึง .922 ขนาดสูง โดยตัวแปรสังเกตได้ การคุกคามด้านเพศภาวะ กับการถอนตัวจากการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงสุด ($r = .922, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 85.00% และตัวแปรสังเกตได้การบีบบังคับทางเพศ

กับถอนตัวจากการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = .752, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 56.55 %

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของ ความพึงพอใจในงานกับถอนตัวจากการทำงาน มีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง $-.286$ ถึง $-.593$ ขนาดต่ำถึงปานกลาง โดยตัวแปรสังเกตได้ความพึงพอใจในงานกับการถอนตัวจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด ($r = -.593, p = .01$) ทิศทางลบ มีความแปรปรวนร่วมกัน 35.16% และตัวแปรสังเกตได้ ความพึงพอใจในงานกับการถอนตัวจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำสุด ($r = -.286, p = .01$) ทิศทางลบ มีความแปรปรวนร่วมกัน 8.17 %

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของการรับรู้สุขภาพกับถอนตัวจากการทำงาน พบว่ามีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $.149$ ขนาดต่ำ และ $.191$ ขนาดต่ำ ($r = .149$ และ $.191, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 2.22% - 3.64% และมีตัวแปรสังเกตได้ที่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2 ค่า คือตัวแปรสังเกตได้ความพึงพอใจในสุขภาพ โดยมีความสัมพันธ์กับถอนตัวจากงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $.029$ ทิศทางบวก และ $-.028$ ทิศทางลบ มีความแปรปรวนร่วมกัน 0.08% และ 0.07% ตามลำดับ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของ สุขภาพด้านจิตใจกับถอนตัวจากการทำงาน พบว่ามีพิสัยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $.104$ ขนาดต่ำ ($r = .104, p = .05$) ถึง $.516$ ขนาดต่ำถึงปานกลาง ($r = .516, p = .01$) ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 1.08% - 26.62% และมีตัวแปรสังเกตได้ที่ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 1 ค่า คือตัวแปรสังเกตได้ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย $.016$ ทิศทางบวก มีความแปรปรวนร่วมกัน 0.02%

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ของ การคุกคามทางเพศ ความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ ความพึงพอใจในสุขภาพ สุขภาพด้านจิตใจ กับการถอนตัวจากงาน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า $.80$ แสดงว่าตัวแปรไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นพหุ (multicollinearity) มีเพียงตัวแปรสังเกตได้ของการ คุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงานที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สูงกว่า $.80$ แสดงว่าตัวแปร อาจมีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นพหุ (multicollinearity)

ตารางที่ 3.2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนจากตัวแปรต่าง ๆ (N = 502)

ตัวแปร	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1. SHGH	1.000												
2. SHUA	.998**	1.000											
3. SHSC	.946**	.942**	1.000										
4. JSW	-.672**	-.685**	-.625**	1.000									
5. JSS	-.670**	-.668**	-.664**	.720**	1.000								
6. JSC	-.622**	-.634**	-.603**	.836**	.703**	1.000							
7. HC	-.042	-.060	-.012	.395**	.587**	.323**	1.000						
8. HS	-.124**	-.148**	-.121**	.246**	.455**	.268**	.657**	1.000					
9. MH	.221**	.205**	.164**	.184**	.225**	.136**	.585**	.373**	1.000				
10. PT	.108*	.116**	.097*	.293**	.478**	.268**	.704**	.504**	.493**	1.000			
11. QL	.295**	.287**	.225**	.012	.215**	.064	.567**	.392**	.746**	.620**	1.000		
12. JW	.922**	.918**	.891**	-.593**	-.516**	-.524**	.149**	.029	.304**	.104*	.437**	1.000	
13. WW	.782**	.776**	.752**	-.286**	-.419**	-.315**	.191**	-.028	.516**	.016	.403**	.770**	1.000
M	1.622	1.594	1.369	1.830	1.666	0.214	2.531	1.288	2.375	0.165	1.803	2.141	1.966
SD	0.649	0.603	0.427	0.563	0.289	0.073	1.725	0.330	0.613	0.145	0.664	0.747	0.796

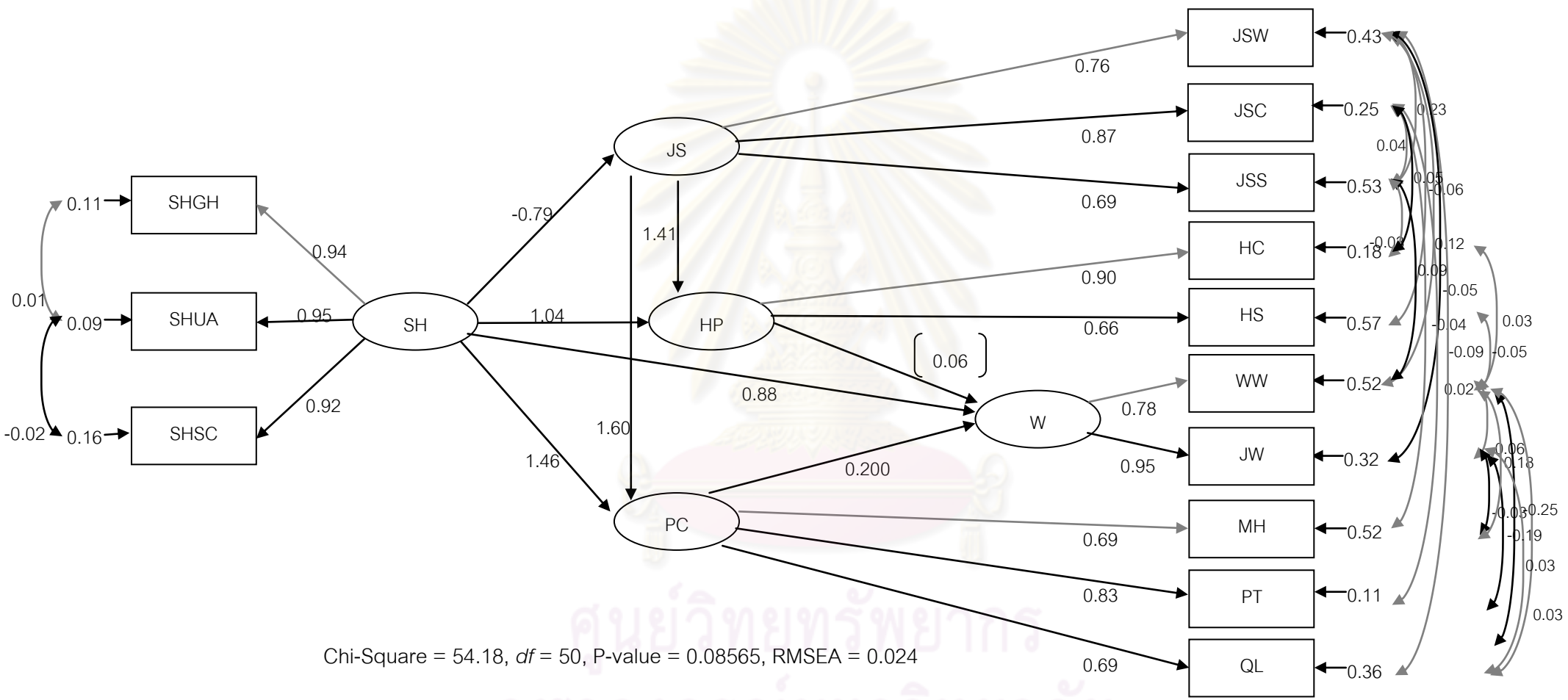
* $p < .05$, ** $p < .01$

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ้ความตรงของโมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงาน

ผลการตรวจสอบความตรงของโมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจาก งาน พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับ ข้อมูลเชิงประจักษ์ปานกลาง 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



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาพที่ 3.1 โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงาน

เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดยพิจารณาแยกตามตัวแปรแฝงได้ผลตามตารางที่ 3.3 พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงการคุกคามทางเพศมีน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจาก ศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 3 ตัว โดยตัวแปรการคุกคามด้าน เพศภาวะ มีน้ำหนัก องค์ประกอบสูงสุดเท่ากับ 1.000 รองลงมาคือความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (0.935) และ การบีบบังคับทางเพศ (0.643) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าได้ผลเป็นแบบเดียวกัน คือ การคุกคามด้านเพศภาวะมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมา ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา และการบีบบังคับทางเพศ โดยตัวแปรการคุกคามด้านเพศ ภาวะมีความสำคัญในการวัด การคุกคามทางเพศ ประมาณ 1.55 เท่าของความสำคัญของการบีบ บังคับทางเพศ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวใช้ในการวัด การคุกคามทางเพศได้ดี เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปร การคุกคามทางเพศ ได้ดัง สมการ

$$\begin{aligned} \text{SEXUAL HARASSMENT} = & 0.121(\text{SHGH}) + 0.236(\text{SHUA}) + 0.203(\text{SHSC}) - \\ & 0.095(\text{JSW}) - 0.280(\text{JSC}) - 0.219(\text{JSS}) - 0.032(\text{HC}) + \\ & 0.008(\text{HS}) - 0.016(\text{MH}) - 0.891(\text{PT}) - 0.049(\text{QL}) + \\ & 0.145(\text{WW}) + 0.186(\text{JW}) \end{aligned}$$

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงความพึงพอใจในงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจาก ศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 3 ตัว โดยตัวแปร ความพึงพอใจในงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบ สูงสุดเท่ากับ 1.000 รองลงมาคือความพึงพอใจในหัวหน้างาน (0.606) และความพึงพอใจใน เพื่อนร่วมงาน (0.121) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่าได้ผล เป็นแบบเดียวกัน คือ ตัวแปรความพึงพอใจในงานมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือความ พึงพอใจในหัวหน้างาน และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน โดยตัวแปร ความพึงพอใจในงาน มี ความสำคัญในการวัดความพึงพอใจในงานประมาณ 8.26 เท่าของความสำคัญของความพึงพอใจ ในเพื่อนร่วมงาน แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวใช้ในการวัด ความพึงพอใจในงาน ได้ดี เมื่อ พิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปร ความพึงพอใจในงาน ได้ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{JOB SATISFACTION} = & -0.141(\text{SHGH}) - 0.262(\text{SHUA}) - 0.217(\text{SHSC}) + \\ & 0.093(\text{JSW}) + 0.292(\text{JSC}) - 0.010(\text{JSS}) + 0.019(\text{HC}) + \\ & 0.023(\text{HS}) + 0.080(\text{MH}) + 0.706(\text{PT}) + 0.002(\text{QL}) + \\ & 0.008(\text{WW}) + 0.112(\text{JW}) \end{aligned}$$

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง การรับรู้สุขภาพ มีน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจากศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 2 ตัว โดยตัวแปรสุขภาพด้านร่างกาย มีน้ำหนักองค์ประกอบ สูงสุด เท่ากับ 1.000 รองลงมาคือความพึงพอใจในสุขภาพ (0.140) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบ ในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่าได้ผลเป็นแบบเดียวกัน โดยตัวแปรสุขภาพด้านร่างกาย มีความสำคัญในการวัด การรับรู้สุขภาพ ประมาณ 7.15 เท่าของความพึงพอใจในสุขภาพ แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวใช้ในการวัด การรับรู้สุขภาพ ได้ดี เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรสุขภาพด้านร่างกายได้ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{HEALTH PERCEPTION} &= -0.218(\text{SHGH}) - 0.263(\text{SHUA}) - 0.730(\text{SHSC}) + \\ &0.127(\text{JSW}) - 0.255(\text{JSC}) + 0.538(\text{JSS}) + \\ &0.508(\text{HC}) + 0.594(\text{HS}) + 0.169(\text{MH}) + \\ &3.005(\text{PT}) - 0.075(\text{QL}) + 0.172(\text{WW}) + 0.599(\text{JW}) \end{aligned}$$

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง สุขภาพด้านจิตใจ มีน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจาก ศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 3 ตัว โดยตัวแปร ความพึงพอใจในชีวิตมีน้ำหนักองค์ประกอบ สูงสุดเท่ากับ 1.094 รองลงมาคือสุขภาพจิต (1.000) และความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบ ภาวะอันตราย (0.290) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูป คะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่าได้ผลเป็นแบบเดียวกัน คือ ความพึงพอใจในชีวิต มีน้ำหนัก องค์ประกอบ สูงสุด รองลงมาคือสุขภาพจิต และความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะ อันตราย โดยตัวแปร ความพึงพอใจในชีวิต มีความสำคัญในการวัด สุขภาพด้านจิตใจ ประมาณ 3.77 เท่าของความสำคัญของ ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวใช้ในการวัด สุขภาพด้านจิตใจ ได้ดี เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรสุขภาพด้านจิตใจได้ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{PSYCHOLOGICAL CONDITIONS} &= -0.106(\text{SHGH}) - 0.186(\text{SHUA}) - 0.147(\text{SHSC}) + \\ &0.055(\text{JSW}) + 0.189(\text{JSC}) - 0.234(\text{JSS}) + \\ &0.000(\text{HC}) + 0.046(\text{HS}) + 0.113(\text{MH}) + \\ &2.017(\text{PT}) - 0.045(\text{QL}) + 0.157(\text{WW}) + 0.365(\text{JW}) \end{aligned}$$

ตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง การถอนตัวจากงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบแตกต่างจาก ศูนย์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ทั้ง 2 ตัว โดยตัวแปร การถอนตัวจากงาน มีน้ำหนักองค์ประกอบ

สูงสุดเท่ากับ 1.000 รองลงมาคือ การถอนตัวจากการทำงาน (0.898) เมื่อพิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบในรูปคะแนนมาตรฐานและในรูปคะแนนมาตรฐานสมบูรณ์ พบว่าได้ผลเป็นแบบเดียวกัน โดยตัวแปรการถอนตัวจากงานมีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด รองลงมาคือ การถอนตัวจากการทำงาน โดยการถอนตัวจากการทำงาน มีความสำคัญในการวัด การถอนตัวจากการทำงาน ประมาณ 1.11 เท่าของการถอนตัวจากงาน แสดงว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวใช้ในการวัด การถอนตัวจากการทำงานได้ดี เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ใน Factor Score Regression สามารถสร้างตัวแปรการถอนตัวจากการทำงานได้ดังสมการ

$$\begin{aligned} \text{WITHDRAWAL FROM WORK} = & - 0.192(\text{SHGH}) - 0.250(\text{SHUA}) - 0.228(\text{SHSC}) - \\ & 0.159(\text{JSW}) - 0.287(\text{JSC}) - 0.824(\text{JSS}) - \\ & 0.089(\text{HC}) - 0.013(\text{HS}) - 0.066(\text{MH}) + 3.163(\text{PT}) \\ & - 0.219(\text{QL}) + 0.512(\text{WW}) + 0.801(\text{JW}) \end{aligned}$$

ศูนย์วิทยพัชกร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.3 ค่า Factor Loading, Standardized Solution Matrix, Completely Standardized Solution Matrix, และ Factor Score Regression ของตัวแปร

ตัวแปร	Factor Loading			Std. Solution Matrix	Completely Std. Solution Matrix	Factor Score Regression				
	สปส.	SE	t	สปส.	สปส.	SH	JS	HP	PC	W
LY										
JSW	1.000	*	*	0.435	0.758	-0.095	0.093	0.127	0.055	-0.159
JSC	0.606	0.028	21.726**	0.264	0.869	-0.280	0.292	-0.255	0.189	-0.287
JSS	0.121	0.005	22.415**	0.053	0.688	-0.219	-0.010	0.538	-0.234	-0.824
HC	1.000	*	*	1.620	0.905	-0.032	0.019	0.508	0.000	-0.089
HS	0.140	0.009	15.808**	0.226	0.655	0.008	0.023	0.594	0.046	-0.013
MH	1.000	*	*	0.437	0.691	-0.016	0.080	0.169	0.113	-0.066
PT	0.290	0.019	15.257**	0.127	0.825	0.891	0.706	3.005	2.017	3.163
QL	1.094	0.060	18.181**	0.478	0.692	-0.049	0.002	-0.075	-0.045	-0.219
WW	0.898	0.034	26.503**	0.640	0.797	0.145	0.008	0.172	0.157	0.512
JW	1.000	*	*	0.713	0.945	0.186	0.112	0.599	0.365	0.801
LX	สปส.	SE	t	สปส.	สปส.	SH	JS	HP	PC	W
SHGH	1.000	*	*	0.641	0.942	0.121	-0.141	-0.218	-0.106	-0.192
SHUA	0.935	0.019	48.212**	0.599	0.952	0.236	-0.262	-0.263	-0.186	-0.250
SHSC	0.643	0.016	39.253**	0.412	0.917	0.203	-0.217	-0.730	-0.147	-0.228

*ค่านำหนักองค์ประกอบถูกกำหนดเป็นค่าตั้งต้น จึงไม่มีผลการทดสอบค่า t และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)

* $p < .05$, ** $p < .01$

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์หีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมตามตารางที่ 3.4 พบว่าการคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลทางตรงต่อความ พึงพอใจในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ -0.789 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล ค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางลบ เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อความพึงพอใจในงานเท่ากับ -0.789

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลทางตรงต่อ สุขภาพด้านจิตใจ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.457 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อม ต่อสุขภาพด้านจิตใจผ่านความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ -1.259 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลสูง และเป็นอิทธิพลทางลบ เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ 0.199

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลต่อการรับรู้สุขภาพ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.036 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล สูง และเป็นอิทธิพลทางบวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการรับรู้สุขภาพผ่านความพึงพอใจในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ -1.120 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล สูง และเป็นอิทธิพลทางลบ เพราะฉะนั้น การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ -0.084

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลต่อการถอนตัวจากงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.881 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล ค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการถอนตัวจากงานผ่านความพึงพอใจในงาน สุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะฉะนั้น การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลรวมต่อ สุขภาพด้านจิตใจ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.915 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล ค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อ สุขภาพด้านจิตใจ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.595 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล ค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก เพราะฉะนั้น ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลรวมต่อ สุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ 1.595

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อ การรับรู้สุขภาพ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คำนวณหาค่าประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.419 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลรวมต่อ การรับรู้สุขภาพเท่ากับ 1.419

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อการถอนตัวจาก งานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คำนวณหาค่าประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.410 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลปานกลางค่อนข้างต่ำ และเป็นอิทธิพลทางบวก เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลรวมต่อการถอนตัวจากงานเท่ากับ 0.410

สุขภาพด้านจิตใจมีอิทธิพล ทางตรงต่อ การถอนตัวจาก งานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คำนวณหาค่าประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.200 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลต่ำ และเป็นอิทธิพลทาง บวก เพราะฉะนั้น สุขภาพด้านจิตใจ มีอิทธิพลรวมต่อ การถอนตัวจากงานเท่ากับ 0.200

การรับรู้สุขภาพ มีอิทธิพลต่อการถอนตัวจาก งาน แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 3.4

เมทริกซ์พารามิเตอร์ของตัวแปรแฝง *K* และ *E*

ตัวแปรเหตุ (IV)	BE/GA Direct Effect					Indirect Effect					Total Effect				
	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	SS	SC	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	SS	SC	<i>b</i>	<i>SE</i>	<i>t</i>	SS	SC
SH → JS	-0.535	0.030	-17.633**	-0.789	-0.789	-	-	-	-	-	-0.535	0.030	-17.633**	-0.789	-
SH → PC	0.994	0.071	14.052**	1.457	1.457	-0.858	0.073	-11.752**	-1.259	-	0.135	0.034	3.938**	0.199	-
SH → H	2.616	0.180	14.513**	1.036	1.036	-2.829	0.200	-14.142**	-1.120	-	-0.213	0.125	-1.700	-0.084	-
SH → W	0.980	0.036	27.426**	0.881	0.881	0.038	0.026	1.472	0.034	-	1.018	0.029	34.615**	0.915	-
JS → PC	1.603	0.122	13.112**	1.595	1.595	-	-	-	-	-	1.603	0.122	13.112**	1.595	-
JS → H	5.285	0.319	16.548**	1.419	1.419	-	-	-	-	-	5.285	0.319	16.548**	1.419	-
JS → W	-	-	-	-	-	0.673	0.075	8.957**	0.410	-	0.673	0.075	8.957**	0.410	-
PC → W	0.327	0.120	2.727**	0.200	0.200	-	-	-	-	-	0.327	0.120	2.727**	0.200	-
H → W	0.028	0.030	0.931	0.064	0.064	-	-	-	-	-	0.028	0.030	0.931	0.064	-

* $p < .05$, ** $p < .01$

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ความตรงของโมเดลหรือความสอดคล้องระหว่างข้อมูลเชิงประจักษ์กับโมเดลความสัมพันธ์ระหว่าง การคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจาก งาน โดยการถอนตัวจากงาน ได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการคุกคามทางเพศ ผ่านความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความพึงพอใจในงาน และได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงจากสุขภาพด้านจิตใจ โดยการคุกคามทางเพศ ในงานวิจัยนี้วัดจากการ คະแนนรวมของข้อระงการคุกคามทางเพศ ด้านต่างๆ คือ การคุกคามด้านเพศภาวะ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึง และการบีบบังคับทางเพศ ความพึงพอใจในงาน วัดจาก ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน การรับรู้สุขภาพวัดจากสุขภาพด้านร่างกาย และความพึงพอใจในสุขภาพ ด้านจิตใจวัดจากสุขภาพจิต ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย 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 และสุขภาพด้านจิตใจ ทางบวก ได้รับอิทธิพลทางอ้อมจากความพึงพอใจในงาน ทางบวก และได้รับอิทธิพลทั้งทางตรงจากสุขภาพด้านจิตใจ จากผลการวิจัยที่พบในการศึกษาในครั้งนี้สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ตัวแปรการคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลทางตรงต่อความ พึงพอใจในงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลเท่ากับ -0.789

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลทางตรงต่อ สุขภาพด้านจิตใจ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพลเท่ากับ 1.457 และมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพด้านจิตใจผ่านความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีอิทธิพล -1.259 เพราะฉะนั้น การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ 0.199

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลต่อการรับรู้สุขภาพ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าอิทธิพลเท่ากับ 1.036 และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการรับรู้สุขภาพผ่านความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าอิทธิพล เท่ากับ -1.120 เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อการรับรู้เท่ากับ -0.084

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลต่อการถอนตัวจากการทำงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อิทธิพลมีค่าเท่ากับ 0.881 และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการถอนตัวจากการทำงานผ่านความพึงพอใจในงาน สุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพราะฉะนั้นการคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลรวมต่อการถอนตัวจากงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.915

สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อพนักงาน โดนคุกคามทางเพศ จะส่งผลให้พนักงานมี ความพึงพอใจในงานลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยต่างๆ ที่ศึกษาพบว่า การคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในงาน เช่น การศึกษาของ Fitzgerald และคณะ (1994) ที่พบว่า การถูกคุกคามทางเพศมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในงาน 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 ในทางกลับกัน เมื่อการคุกคามทางเพศลดลง ความพึงพอใจในในงานก็จะเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพล รวมต่อสุขภาพด้านจิตใจไม่ สูงมากนัก แต่เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางตรง จะพบว่า มีขนาดอิทธิพลสูง และเป็นทางบวก แต่หากพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรความพึงพอใจในงาน จะพบว่าเป็นอิทธิพลทางลบ ขนาดสูง กล่าวคือ เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้น สุขภาพด้านจิตใจจะดีขึ้นตามไปด้วย หากแต่ เมื่อผู้ถูกคุกคามทางเพศเข้ากับ ความพึงพอใจในงานแล้ว จะพบความสัมพันธ์ เช่นเดียวกับการศึกษาจากนักวิจัยหลายๆท่าน ที่กล่าวไปข้างต้น เช่นเดียวกับอิทธิพลต่อการรับรู้สุขภาพ ที่อิทธิพลทางตรง เป็นอิทธิพลทางบวก

ขนาดสูง โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาเฉพาะอิทธิพลทางอ้อมผ่านความพึงพอใจในงาน จะเป็นอิทธิพลทางลบ ขนาดสูงเช่นเดียวกัน แต่อิทธิพลรวม เป็นอิทธิพลทางลบ ขนาดต่ำ สามารถอธิบายได้ว่า ประเด็นเรื่องการคุกคามทางเพศ ในการศึกษาในครั้งนี้ พิจารณาจากข้อกระทงวัด การคุกคามทางเพศ หมายถึงรวมถึง การแซว การแสดงความชื่นชมรูปร่าง หน้าตา การใส่ใจในความเป็นไปของชีวิต ซึ่งอาจนับเป็นพฤติกรรมทางบวกในบริบทของสังคมไทย ซึ่งระบบสังคมและโครงสร้างวัฒนธรรมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ (patriarchy) ที่อยู่ภายใต้บริบทของ “อำนาจ” ซึ่งผู้มีอำนาจมากกว่ากระทำต่อผู้มีอำนาจน้อยกว่า ทำให้ผู้ชายอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ส่วนผู้หญิงอยู่ในฐานะที่ เคยชินต่อการแสดง ออกของเพศชาย ซึ่งแตกต่างจากบริบทสังคมของตะวันตก จึงส่งผลทางบวกต่อการรับรู้สุขภาพและสุขภาพด้านจิตใจ

อิทธิพลของการคุกคามทางเพศ เป็นอิทธิพลทางตรงทิศทางบวกต่อการถอนตัวจากงาน มีอิทธิพลสูง หมายความว่า เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้น การถอนตัวจากงาน มากตามไปด้วย หรือในทางกลับกัน เมื่อพนักงานไม่โดนคุกคามทางเพศ จะส่งผลให้พนักงานมีการถอนตัวจากการทำงานและการถอนตัวจากงานลดลง ตามไปด้วย ซึ่งผลการวิจัยนี้ได้สอดคล้องกับงานวิจัยของนักวิจัยต่าง ๆ ที่ศึกษาพบว่า การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลในทิศทางบวกกับ การถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานจะจัดการกับการคุกคามทางเพศที่เผชิญอยู่ โดยการ หลีกเลียงงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับคนอื่น โดยแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เช่น มาทำงานสาย ขาดงาน หยุดพัก งานนานขึ้น ทำกิจกรรมอื่นในเวลาทำงาน ความเอาใจใส่ในงานลดลง เฉื่อยชา รวมถึง ความตั้งใจลาออก ย้ายงาน หรือย้ายแผนก เมื่อพิจารณาเฉพาะ อิทธิพลทางอ้อมของ การคุกคามทางเพศ เป็นอิทธิพล ผ่านความพึงพอใจในงาน (Fitzgerald et al., 1994 & 1997, Glomb et al., 1999) และผ่านสุขภาพด้านจิตใจ (Fitzgerald et al., 1994 & 1997, Wasti et al., 2000) และการรับรู้สุขภาพ สามารถอธิบายได้ว่า เมื่อเกิดการคุกคามทางเพศขึ้น การรับรู้สุขภาพจะแยลง สุขภาพด้านจิตใจแม้จะดี แต่ การถอนตัวจากงานก็จะเพิ่มขึ้นตามไป ซึ่งเหตุผลที่สุขภาพจิตดี อาจเนื่องมาจากการคุกคามทางเพศ เมื่ออยู่ในสังคมไทย ในกรณีที่เป็นการคุกคามทางเพศเพียงเล็กน้อย เช่น การ แซว การชื่นชมรูปร่าง หน้าตา การแต่งกาย นับเป็นพฤติกรรมทางบวกในบริบทของสังคมไทย ซึ่งระบบ สังคมและโครงสร้างวัฒนธรรมที่ผู้ชายเป็นใหญ่ (patriarchy) ที่ผู้หญิงอยู่ในฐานะที่ เคยชินต่อการแสดง ออกของเพศชาย

2. ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อ สุขภาพด้านจิตใจ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.595 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อ การรับรู้ สุขภาพ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าเท่ากับ 1.419 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล ค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางอ้อมผ่านสุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ ต่อการถอนตัวจากงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เท่ากับ 0.410 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลปานกลางค่อนข้างต่ำ

ตัวแปรความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพล ทางตรง สูงต่อสุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีสุขภาพด้านจิตใจดี การรับรู้สุขภาพดี จะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานมากขึ้น หรือในทางกลับกัน เมื่อพนักงานมีสุขภาพด้านจิตใจไม่ดีการรับรู้สุขภาพไม่ดีจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานลดลง

เมื่อพิจารณาอิทธิพลทางอ้อมที่ความพึงพอใจในงานมีต่อการถอนตัวจากงาน พบว่า เป็นอิทธิพลทางบวก ขนาดปานกลางค่อนข้างต่ำ หมายความว่า เมื่อพนักงานมีความพึงพอใจในงาน การถอนตัว จากงานจะเพิ่มขึ้น ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่าเมื่อสุขภาพจิตใจดี การรับรู้สุขภาพดี พนักงานจะมีความรู้สึกมั่นคงในชีวิต ส่งผลให้ ลดความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน ปัจจุบันลง และอาจจะมองเห็นโอกาสในการหางานใหม่ได้

3. สุขภาพด้านจิตใจมีอิทธิพล ทางตรงต่อ การถอนตัวจากการทำงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าอิทธิพล มีค่าเท่ากับ 0.200 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล ต่ำ และเป็นอิทธิพลทางบวก

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

ซึ่งผลจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกับสมมุติฐานการวิจัย ซึ่งอิทธิพลของสุขภาพด้านจิตใจควรจะเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามต่อการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน สามารถอธิบายได้ว่าเฉพาะปัจจัยด้านสุขภาพจิตใจเพียงอย่างเดียว อาจจะไม่เพียงพอในการอธิบายการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน แต่น่าจะมีตัวแปรอื่นที่สำคัญร่วมด้วย เช่นในการศึกษาวิจัยของ วียะดา เรืองฤทธิ์ (2454) ที่เสนอว่าตัวทำนายที่น่าจะมีประสิทธิภาพในการทำนายแนวโน้มการย้ายงานหรือการลาออกของบุคลากร ได้แก่ ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในการทำงาน และในการศึกษาของ สมพงษ์ เจียรวัฒนกุล (2553) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม และแนวโน้มพฤติกรรมในการเปลี่ยนงาน พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล การศึกษา ระดับตำแหน่ง บริหารหรือระดับตำแหน่ง ปฏิบัติการ ความเครียด ลักษณะงาน ความยุติธรรมในงาน ความผูกพันในองค์กร การมีส่วนร่วม และความมีอิสระในการทำงาน ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่ามีปัจจัยอีกมาก นอกเหนือจากสุขภาพด้านจิตใจที่น่าจะส่งผลต่อการถอนตัวจากงาน

4. การรับรู้สุขภาพ มีอิทธิพลต่อการถอนตัวจากการทำงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปัจจัยส่วนบุคคลที่น่าจะมีผลต่อการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน จะเห็นได้จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า อายุเฉลี่ย 29.31 ปี สถานภาพโสดมากที่สุด (n = 359) การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี (n = 301) มีประสบการณ์การทำงานส่วนมากอยู่ในช่วง 2-5 ปี ประมาณครึ่งหนึ่ง ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทมากที่สุด (n = 324) โดยระดับตำแหน่ง เป็นพนักงาน / ลูกจ้างทั่วไป เป็นส่วนใหญ่ และมีรายได้ทั้งหมดต่อเดือน อยู่ในช่วง 10,001 – 20,000 บาทมากที่สุด (n = 278) ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ากลุ่มตัวอย่าง เป็นกลุ่มอายุที่เสี่ยงต่อการเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานซึ่งจะนำไปสู่การลาออกจากงานจึงได้ง่ายกว่าในกลุ่มที่มีอายุและประสบการณ์การทำงานมากกว่า บุคคลที่อายุมากกว่า เนื่องจากอายุน้อย ประสบการณ์ต่าง ๆ น้อย ความอดทนต่อสภาวะคับข้องใจ ย่อมน้อย ดังนั้นเมื่อเกิดปัญหาขึ้นอาจตัดสินใจลาออกจากงานได้ โดย Keane'Ducette and Adler (อ้างถึงใน รัชกร อินทรสุระ (2548)) ระดับการศึกษาก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการลาออกจากงาน โดย Lucas, Adwood and Hagaman กล่าวว่าการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาจะมีแนวโน้มการลาออกต่ำกว่า ในระดับปริญญา (อ้างถึงใน น่องนุช ภูมิสนธิ (2539)) และ

ประสบการณ์การทำงาน จากการศึกษาของ จูรีพร กาญจนการุณ (2536) พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางลบกับการลาออกจากองค์กร ซึ่งผู้ที่มีระยะเวลาการทำงานนานจะมีโอกาสในการเลื่อน ขึ้นดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับตำแหน่งสูงขึ้นทำให้เกิดความภาคภูมิใจและเป็นแรงจูงใจให้อยู่ในองค์กรได้นาน



ศูนย์วิทยพัชร์พยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์

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

สมมุติฐานการวิจัย

1. โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความตรง
2. การคุกคามทางเพศ ส่งผลต่อการถอนตัวจากงานและงานของพนักงานหญิง ผ่านพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจ โดยการคุกคามทางเพศประกอบด้วย การคุกคามด้านเพศภาวะ ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา และการบีบบังคับทางเพศ ความพึงพอใจในงานประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน ความพึงพอใจในหัวหน้างาน และความพึงพอใจในเพื่อนร่วมงาน การรับรู้สุขภาพประกอบด้วย สุขภาพด้านร่างกาย และความพึงพอใจในสุขภาพ สุขภาพด้านจิตใจ ประกอบด้วย สุขภาพจิต ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย และความพึงพอใจในชีวิต

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

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 ที่ทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์กรที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ที่ทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์กรที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง จำนวน 400 คน ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Saris และ Stronkhorst (Saris & Stronkhorst, 1984 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) กำหนดวารณี่ขอมูลในการวิเคราะห์ โมเดลลิสเรล เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงปกติพหุนามทุกตัว ควร ใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดเท่ากับหรือมากกว่า 100 คน สอน Lindeman, Merenda และ Gold (1980) และ Weiss (1972) (Lindeman, Merenda, & Gold, 1980 และ Weiss, 1972 อ้างถึงในนงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ให้กฎๆ าว อัตราส่วนจำนวนหน่วยตัวอย่าง และจำนวนพารามิเตอร์หรือตัวแปรควรจะเป็น 10-20 หน่วยตัวอย่าง ต อ 1 ตัวแปร งานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรที่ใช่ ในการวิจัย ค อนขางมากคือ 5 ตัวแปร สำหรับการประมาณค่า กลุ่มตัวอย่างตามขอตกลงของ Lindeman และคณะ (1980) มีจำนวน 25 พารามิเตอร์ ผู้ วิจัยใช้จำนวนหน่วยตัวอย่าง 10 หน่วยต่อตัวแปร ดังนั้นผู้ วิจัยจึงได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใหญ่เป็น 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 ประยุกต์จากมาตรการวัด ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย (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) และจากมาตรการวัดหน้าตา (Faces Scale) โดย Kunin (1955)
6. มาตรการวัดการถอนตัวจากการทำางาน ประยุกต์จากมาตรการวัดของ Hanisch & Hulin (1990)
7. มาตรการวัดการถอนตัวจากงาน ประยุกต์จากมาตรการวัดของ Hanisch & Hulin (1990)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้มีการเก็บรวบรวมข้อมูล 2 ครั้ง การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากจากพนักงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจำนวน 50 คน เพื่อวิเคราะห์คุณภาพของมาตรวัด และ การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งที่ 2 มีจุดมุ่งหมายเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้ การเก็บรวบรวมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ติดต่อขอความร่วมมือจาก องค์กรต่าง 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 และโปรแกรมลิสเรล

1. วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานเกี่ยวกับข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง และตัวแปรต่างๆที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows เพื่อให้ทราบลักษณะการแจกแจงของตัวแปรแต่ละตัว เป็นการวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานบรรยายให้ทราบค่าเฉลี่ย (mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. วิเคราะห์ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร สังเกตได้แต่ละองค์ประกอบ โดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows
3. วิเคราะห์ความตรงเชิงโครงสร้าง (construct validity) ของโมเดลการคุกคามทางเพศ ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพด้านจิตใจ โดย วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) โดยใช้โปรแกรมลิสเรล
4. ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล สมการโครงสร้างตามทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้ โปรแกรมลิสเรล ประมาณค่าพารามิเตอร์โดยวิธีไลด์ลิสต์สูงสุด (Maximum Likelihood Estimation) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

โมเดลที่ใช้วิเคราะห์ คือ โมเดลตามกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยผลการวิเคราะห์จะนำเสนอในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรซึ่งค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 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 การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพศหญิงจำนวน 502 มีอายุเฉลี่ยอยู่ที่ 29.31 ปี ($SD = 2.872$) มีสถานภาพโสดมากที่สุด ($n = 359$) แต่แม้จะเป็นโสด ก็มีการใช้ชีวิตอยู่ด้วยกันทุกวันของคู่รัก / แฟน /สามี ถึงร้อยละ 31.9 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ($n = 301$) โดยประมาณครึ่งหนึ่งของกลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์การทำงานส่วนมากอยู่ในช่วง 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 อัตราส่วนระหว่างเพศชายและหญิงในแผนกมากกว่าครั้งที่เพศหญิงค่อนข้างมาก กว่าเพศชาย 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 ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.165 ($SD = 0.145$)

1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ พบว่า ตัวแปรสังเกตได้ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ .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 พบว่า ส่วนใหญ่ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า .80 แสดงว่าตัวแปร ส่วนใหญ่ ไม่มีปัญหาเกี่ยวกับภาวะร่วมเส้นพหุ (multicollinearity) และพร้อมที่จะตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการตรวจสอบความ ตรงของโมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการ ถอนตัวจากงาน พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ สูง เมื่อพิจารณา ค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบ 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 ดังนั้น โมเดลนี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์อย่างสมบูรณ์

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อม พบว่า การคุกคามทาง เพศมีอิทธิพลทางตรงต่อความ พึงพอใจในงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า น้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ -0.789 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล ค่อนข้างสูง และเป็น อิทธิพลทาง ลบ เพราะฉะนั้น การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลรวมต่อความ พึงพอใจในงานเท่ากับ - 0.789

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลทางตรงต่อ สุขภาพด้านจิตใจ แตกต่างจากศูนย์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.457 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล สูง และเป็นอิทธิพลทางบวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อสุขภาพด้านจิตใจผ่าน ความพึงพอใจในงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐานมีค่าเท่ากับ -1.259 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลสูง และเป็นอิทธิพลทาง ลบ เพราะฉะนั้นการ คุกคามทางเพศมีอิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ 0.199

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลต่อ การรับรู้ สุขภาพ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.036 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล สูง และเป็น อิทธิพลทางบวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการรับรู้สุขภาพผ่านความพึงพอใจ ในงานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ -1.120 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล สูง และเป็นอิทธิพลทาง ลบ เพราะฉะนั้น การคุกคามทางเพศ มี อิทธิพลรวมต่อสุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ -0.084

การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพลต่อ การถอนตัวจากงาน แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.881 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพล ค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทาง บวก และการคุกคามทางเพศมีอิทธิพลทางอ้อมต่อการถอนตัวจาก งานผ่าน ความพึงพอใจในงาน สุขภาพด้านจิตใจ และการรับรู้สุขภาพ อย่างไม่ มีนัยสำคัญทางสถิติ

เพราะฉะนั้น การคุกคามทางเพศ มีอิทธิพล รวมต่อ สุขภาพด้านจิตใจ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน เท่ากับ 0.915 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทางบวก

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อ สุขภาพด้านจิตใจ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.595 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทาง บวก เพราะฉะนั้น ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลรวมต่อ สุขภาพด้านจิตใจเท่ากับ 1.595

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางตรงต่อ การรับรู้สุขภาพ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 1.419 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลค่อนข้างสูง และเป็นอิทธิพลทาง บวก เพราะฉะนั้น ความพึงพอใจในงาน มีอิทธิพลรวมต่อ การรับรู้สุขภาพเท่ากับ 1.419

ความพึงพอใจในงานมีอิทธิพล ทางอ้อมต่อการถอนตัวจาก งานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.410 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลปานกลางค่อนข้างต่ำ และเป็นอิทธิพลทางบวก เพราะฉะนั้นความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลรวมต่อการถอนตัวจากงานเท่ากับ 0.410

สุขภาพด้านจิตใจมีอิทธิพล ทางตรงต่อ การถอนตัวจาก งานแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานมีค่าเท่ากับ 0.200 แสดงว่ามีขนาดอิทธิพลต่ำ และเป็นอิทธิพลทาง บวก เพราะฉะนั้น สุขภาพด้านจิตใจ มีอิทธิพลรวมต่อ การถอนตัวจาก งานเท่ากับ 0.200

การรับรู้สุขภาพ มีอิทธิพลต่อการถอนตัวจาก งาน แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตัวแปรที่มีอิทธิพลรวมสูงสุดต่อการถอนตัวจากงาน คือ การคุกคามทางเพศ รองลงมาคือ ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพด้านจิต ใจ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลอย่างไม่มีนัยสำคัญคือ การรับรู้สุขภาพ

ข้อเสนอแนะ

การนำเสนอในส่วนนี้ ผู้วิจัยจะนำเสนอเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรกเป็นการนำเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และส่วนที่สองเป็นการนำเสนอในการทำวิจัยในครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิเคราะห์โมเดล ความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศกับการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน การรับรู้สุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยขอเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อผลลัพธ์สูงสุดขององค์กร

ผลการวิจัยนี้เห็นได้ว่าสาเหตุของการถอนตัวจากการทำงานและการถอนตัวจากงาน นั้นเกิดจากการ คุกคามทางเพศในที่ทำงาน มีผลให้พนักงานหญิงมี ความพึงพอใจในงานลดลง สุขภาพด้านจิตใจแย่ลง และสุขภาพร่างกายแย่ลง ทำให้พนักงานเกิด การถอนตัวจากการทำงาน ซึ่งแสดงออกในรูปของการมาทำงานสาย การพักผ่อนนานกว่าปกติ การขาดประชุมเป็นต้น ซึ่ง จะส่งผลต่อการถอนตัวจาก เช่น การย้ายแผนก ย้ายงาน หรือการลาออกในที่สุด การแก้ไขปัญหาก็เพื่อให้พนักงานมี ความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ไม่ถอนตัวจากงานหรือคิดลาออกนั้น จะต้องแก้ไขจากสาเหตุคือ การคุกคามทางเพศในที่ทำงานนั่นเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่า การคุกคามทางเพศ สามารถสร้างผลกระทบทางลบให้แก่องค์กร ซึ่งการลาออกจากงานนับเป็นความสูญเสีย ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีมาตรการรองรับกับปัญหาการ คุกคามทางเพศ อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานให้แก่พนักงานในองค์กรได้ทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานสูงขึ้น ดังมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การจัดทำนโยบายป้องกันการ คุกคามทางเพศให้ชัดเจน รวมถึงวิธีการจัดการเมื่อมีกรณีคุกคามทางเพศเกิดขึ้นให้พนักงานเข้าใจ อย่างชัดเจน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของพนักงาน และเกิดความมั่นใจว่าองค์กรมีความสามารถในการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้

2. มีการบริหาร จัดการภายในสำหรับการร้องทุกข์และให้คำปรึกษา เมื่อมีการ คุกคามทางเพศเกิดขึ้น ซึ่งจะต้องเป็นกลาง ยุติธรรม และเอื้อประโยชน์ต่อผู้เสียหาย จะช่วยสร้างความเป็ยธรรม และเท่าเทียมในองค์กร ความถี่ในการคุกคามทางเพศในองค์กรก็จะลดลง

3. องค์การควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย ไม่มีบริเวณที่ลับตาคน ซึ่งจะลดโอกาสเกิดการคุกคามทางเพศได้ในระดับหนึ่ง

ทั้งนี้หากองค์กรต่างๆ ในประเทศไทยนำมาตรการดังกล่าวข้างต้นมาใช้ ก็จะช่วยควบคุมและป้องกันคุกคามทางเพศ แต่อย่างไรก็ดี ประเด็นสำคัญที่จะทำให้คุกคามทางเพศในที่ทำงานลดน้อยลงหรือไม่เกิดเลยน่าจะเป็นการปลูกฝังให้ผู้ชายและปฏิบัติต่อผู้หญิงอย่างเพื่อนร่วมงานที่ดี ให้เกียรติ และเคารพสิทธิ ซึ่งจะแก้ปัญหาที่สาเหตุโดยตรง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา กับพนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ที่ทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน โดยในองค์กรที่ทำงานนั้นมีพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิง ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยจึงเสนอว่า

1. ให้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะงานต่างกัน โดยอาจศึกษาเปรียบเทียบการคุกคามทางเพศ ในที่ทำงานในลักษณะที่ต่างกัน เช่น ในกลุ่มที่ทำงานโรงงาน ในกลุ่มที่ทำงานบริษัท หรือกลุ่มที่ทำงานบริการ เพื่อเพิ่มความเข้าใจของลักษณะการคุกคามทางเพศ ของอาชีพที่มีลักษณะงานที่แตกต่างกัน เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่ทำงานบริการนั้น นอกจากจะสามารถถูกคุกคามทางเพศจากบุคคลในที่ทำงานเดียวกันแล้ว ยังมีความเสี่ยงจากการถูกคุกคามทางเพศโดยผู้รับบริการ / ลูกค้า อีกด้วย
2. ให้ทำการศึกษาเพิ่มให้ครอบคลุมทั้งเพศชายและหญิง เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการคุกคามทางเพศในที่ทำงานอีกด้วย เพราะในปัจจุบันนี้ผู้ชายก็สามารถถูก คุกคามทางเพศได้เช่นเดียวกัน
3. ให้ทำการศึกษาเพิ่มโดยไม่จำกัดอายุ เพื่อเพิ่มความเข้าใจในการคุกคามทางเพศในที่ทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้นอีกด้วย เนื่องจากกลุ่มอายุที่แตกต่างกันก็จะมีผลต่อการรับรู้การคุกคามทางเพศที่แตกต่างกันออกไป สืบผลต่อความเสี่ยงของการถูกคุกคามทางเพศ ที่แตกต่างกันอีกด้วย
4. เพิ่มตัวแปรสังเกตได้ที่น่าสนใจในการศึกษาครั้งต่อไป เช่น ระดับการศึกษา ตำแหน่งประสบการณ์ในการทำงาน การรับรู้การคุกคามทางเพศ วิธีการปรับตัว และการเผชิญปัญหาเมื่อถูกคุกคามทางเพศ ความผูกพันต่อองค์กร บรรยากาศในการทำงาน เช่น ลักษณะห้องทำงาน

โอกาสการทำงานใกล้ชิดเพศตรงข้าม เป็นต้น ช่วงเวลาการทำงาน บุคลิกลักษณะ สัดส่วนของเพศ ในที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งตัวแปรเหล่านี้จะช่วยทำให้เพิ่มความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

5. ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะการคุกคามทางเพศที่ เกิดในที่ทำงานเท่านั้น ซึ่งมีความเป็นไปได้ว่า การคุกคามทางเพศจะเกิดนอกที่ทำงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในที่สาธารณะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อความเข้าใจเรื่องการคุกคามทางเพศมากขึ้น

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



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2549). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กำธร พฤษพานานนท์, วิรุฬห์ พรพัฒน์กุล, เกริกยศ ชลาายนเดชะ, ลักษณะันท์ รัตนคูหา & กมลทิพย์ ดุลยเกษม. (2546). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของแพทย์ในภาครัฐ*. กรุงเทพมหานคร: คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จรีพร กาญจนการุณ (2536). *ปัจจัยที่มีผลต่อแนวโน้มการลาออกจากองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการมหาวิทยาลัยมหิดลในสาขาวิชาขาดแคลน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชฎานิศ นิลแจ้ง . (2550). *การศึกษาการละเมิดสัญญาทางจิตวิทยา ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว ใน บริษัทยานยนต์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชลธิชา อึ้งคิ่งเดชา . (2546). *การตีความพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในหมู่ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรไทย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาลี ไตรจันทร์. (2547) *ความตั้งใจจะลาออกและการลาออกจากองค์กรของบุคคล : การหาสาเหตุจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร* ร. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ชฎาปณี ชีบายามา . (2548). *ประสบการณ์ การถูกคุกคามทางเพศ กรณีศึกษา : ลูกเรือบริษัทการบินไทย*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สำนักบัณฑิตอาสาสมัคร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ธีรพงศ์ บัวหลา. (2544). *รูปแบบทางพฤติกรรมการคุกคามทางเพศในองค์กรภาครัฐ*. วิทยานิพนธ์
มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสเรล: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคิดต่อวิชาชีพการพยาบาล
ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะออกจากงาน
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะ
พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เบญจพร ธีระรักษ์. (2547). *ความพึงพอใจในการทำงาน ลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างาน
และความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมแห่ง
หนึ่ง*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปภาวดี ดุลยจินดา . (2533). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพอใจในงาน เอกสารการสอนชุดวิชา
พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร หน่วยที่ 8-12*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- พนม เกตุมาน . (ไม่ระบุปี). *ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังภัยอันตราย* . [On-line]. Available:
www.psychclin.co.th/new_page_62.htm [2552, มีนาคม 29]
- รุ่งนภา บุญธรรมรงค์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท
ซีเมนส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรี
นครินทรวิโรฒ.
- รัชกร อินทรสุระ. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความต้องการลาออกของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า*. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ .
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตน์นที วิโรจน์ฤทธิ์. (2547). *การล่วงละเมิดทางเพศที่มีผลต่อความเครียดและความพึงพอใจใน
งานของพนักงานหญิง*. วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

- วิมินา ธรรมปรีชา . (2533). *การคุกคามทางเพศ*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิยะดา เรืองฤทธิ์ . (2545). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อแนวโน้มการย้ายงานหรือลาออกของบุคลากรคอมพิวเตอร์*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันรา ชภัฏ บ้าน สมเด็จเจ้าพระยา.
- วิจิตรา อยู่เป็นแก้ว . (2550). *ชีวิตการทำงานของบุคลากรการแพทย์ : กรณีการคุกคามทางเพศจากการทำงาน*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิรินทร์ ธรรมนารถสกุล. (2547). *ปัจจัยเชิงสาเหตุของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ : ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยระดับบุคคล*. ปริญญาโท สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สมพงษ์ เจียรวัฒนบุญกุล. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมและแนวโน้มพฤติกรรมในการเปลี่ยนงานของพนักงานบริษัทไทยน้ำทิพย์จำกัด (สาขาพระราม 3)*. สารนิพนธ์มหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภมาส อังศุโชติ, สมถวิล วิจิตรวรรณ และรัชนีกุล ภิญโญภานูวัฒน์. (2551). *สถิติการวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ : เทคนิคการใช้โปรแกรม LISREL*. กรุงเทพมหานคร: มิสชั่นมีเดีย.
- เสาวภา ชูรัตน์. (2550). *การรับรู้การเปลี่ยนแปลงทางสังคมกับสุขภาวะทางจิตของแพทย์ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรีทัย สีทิพย์. (2541). *การคุกคามทางเพศต่อพยาบาล กรณีศึกษาโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อุบล เครือภักดี. (2544). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของพยาบาลประจำการใน โรงพยาบาลสมเด็จ พระ ปิ่นเกล้า*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาษาต่างประเทศ

- Bergman, M. E., & Henning, J. B. (2008). Sex and ethnicity as moderators in the sexual harassment phenomenon: A revision and test of Fitzgerald et al. (1994). *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 152-167.
- Brannon, L., & Feist, J. (2007). *Health psychology: An introduction to behavior and health*. (6th Ed.). Thousand Oaks, CA: Thomson Wadworth.
- Colleen, E., O'Connell & Karen Korabik, K. (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 56*, 299-329.
- Donovan, M. A., Drasgow, F., & Munson, L. J. (1998). The perceptions of fair interpersonal treatment scale: Development and validation of a measure of interpersonal treatment in the workplace. *Journal of Applied Psychology, 83*, 683-692.
- Fitzgerald, L. F., Drasgow, F., Hulin, C. L., Gelfand, M. J., & Magley, V. J. (1997). Antecedents and consequences of sexual harassment in organizations: A test of an integrated model. *Journal of Applied Psychology, 82*, 578-589.
- Garling, J. E., Kelloway, K., & Frone, M. R. (2005). *Handbook of work stress*. CA: Sage Publication.
- Gettman, H. J., & Gelfand, M. J. (2007). When the customer shouldn't be king: Antecedents and consequences of sexual harassment by clients and customers. *Journal of Applied Psychology, 92*, 757-770.

- Gillow, E., Hopskins, M., & Williams, A. (2003). *Harassment at work* (2nd ed.). Bristol: Jordan Publishing.
- Glomb, T. M., Munson, L. J., Hulin, C. L., Bergman, M. E., & Drasgow, F. (1999). Structural equation models of sexual harassment: Longitudinal explorations and cross-sectional generalizations. *Journal of Applied Psychology, 84*, 14-28.
- Grigg, A., Thommasen, H., Tildesley, H., & Michalos, A. (2006). Comparing self-rated health, satisfaction and quality of life scores between diabetics and others living in the Bella Coola Valley. *Social Indicators Research, 76*, 263–281.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R., (1976). Motivation through the design of work: Test a theory. *Organizational Behavior and Human Performance, 16*, 250-297.
- Harned, M. S., Ormerod, A. J., Palmieri, P. A., Collinsworth, L. L., & Reed, M. (2002). Sexual assault and other types of sexual harassment by workplace personnel: A comparison of antecedents and consequences. *Journal of Occupational Health Psychology, 7*, 174-188.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). *Multivariate data analysis* (6th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- International Labour Organization. (1999). *Annotated bibliography on sexual harassment*. Geneva: International Labour Office.
- International Labour Organization. (1999). *Sexual harassment: Addressing sexual harassment in the workplace-A management information booklet*. Geneva: International Labour Office.

- Magley, V. J., Hulin, C. L., Fitzgerald, L. F., & DeNardo, M. (1999). Outcomes of self-labeling sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 84*, 390-402.
- Muchinsky, P. M. (2006). *Psychology applied to work: An introduction to industrial and organizational psychology* (8th ed.). Belmont, CA: Wadsworth.
- Robinson, R. K. (2004). Sexual harassment redux. *Business Horizons, 47*, 3-5.
- Schneider, K. T., Swan, S., & Fitzgerald, L. F. (1997). Job-related and psychological effects of sexual harassment in the workplace: Empirical evidence from two organizations. *Journal of Applied Psychology, 82*, 401-415.
- Sims, C. S., Drasgow, F., & Fitzgerald, L. F. (2005). The effects of sexual harassment on turnover in the military: Time-dependent modeling. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1141-1152.
- Soonthornpasuch, P. (2008). Sexual harassment: Laws in Thailand. *Women's Studies International Forum, 31*, 345-354.
- Wasti, S. A., & Cortina, L. M. (2002). Coping in context: Sociocultural determinants of responses to sexual harassment. *Journal of Personality and Social Psychology, 83*, 394-405.
- Wasti, S. A., Bergman, M. E., Glomb, T. M., & Drasgow, F. (2000). Test of the cross-cultural generalizability of a model of sexual harassment. *Journal of Applied Psychology, 85*, 766-778.
- Wright, T. A., & Bonnett, D. G. (2007). Job satisfaction and psychological well-being as no additive predictors of workplace turnover. *Journal of Management, 33*, 141-160.

Wright, T. A., & Hobfoll, S. E. (2004). Commitment, psychological well-being and job performance: An examination of conservation of resource (COR) theory and job burnout. *Journal of Business and management*.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด และเกณฑ์การให้คะแนน

มาตรวัดการคุกคามทางเพศ มีทั้งหมด 43 ข้อ 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

ด้านการคุกคามด้านเพศภาวะ (Gender Harassment) มีทั้งหมด 10 ข้อ เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย จะได้ ข้อ 17, 1, 6, 3, 19, 46, 36, 4, 38, 35 รวม 10 ข้อ ซึ่งทั้ง 10 ข้อ ค่า CITC มากกว่า .236 ค่าครอนบาคของอัลฟาของมาตรรายด้าน α .913

ด้านความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา (Unwanted Sexual Attention) มีทั้งหมด 27 ข้อ แต่มีข้อที่ไม่มีความต่างของการตอบเลย 1 ข้อ จึงเหลือข้อที่นำมาคำนวณหาค่าครอนบาคอัลฟา 26 ข้อ ค่าครอนบาคของอัลฟาของมาตรรายด้าน α .937 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 12, 37, 2, 31, 33, 5, 15, 22, 39, 11 รวม 10 ข้อ ค่าครอนบาคของอัลฟาของมาตรรายด้านหลังตัด α .920

ด้านการบีบบังคับทางเพศ (Sexual Coercion) มีทั้งหมด 9 ข้อ แต่มีข้อที่ไม่มีความต่างของการตอบเลย 2 ข้อ จึงเหลือข้อที่นำมาคำนวณหาค่าครอนบาคอัลฟา 7 ข้อ ค่าครอนบาคของอัลฟาของมาตรรายด้าน α .677 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย จะได้ ข้อ 40, 27, 30, 44, 28 รวม 5 ข้อ (ตัดออก 2 ข้อ (คือข้อ 42 และ 14) เนื่องจากค่า CITC ต่ำกว่า .236 ($p < .05$) ค่าครอนบาคของอัลฟาของมาตรรายด้านหลังตัด α .890

ค่าครอนบาคของอัลฟาของมาตรทั้งฉบับหลังตัด เหลือข้อคำถาม 25 ข้อ เท่ากับ α .957

ตารางที่ ก 1

ผลการวิเคราะห์มาตรวัดการคุกคามทางเพศ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
ข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation)
(N = 50)

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
การคุกคามด้านเพศภาวะ		(10 ข้อ)	(10 ข้อ)
17	ร้องเพลงทะเลาะลามกเมื่อมองเห็นคุณ	.899*	.899*
1	เล่าเรื่องตลกลามกให้คุณฟัง	.853*	.853*
6	แสดงความชื่นชมการแต่งตัวหรือการแต่งหน้าของคุณ	.830*	.830*
3	มองคุณตั้งแต่หัวจรดเท้าด้วยสายตาลามก	.773*	.773*
19	พูดเรื่องสัปดนลามกกับเพื่อนร่วมงานชาย ต่อหน้าคุณ	.764*	.764*
46	พูดหรือตะโกนแซวคุณลอยๆ	.732*	.732*
36	ชวนคุณคุยเกี่ยวกับหนึ่งปี	.684*	.684*
4	เอาหนังสือลามกมาให้คุณดู	.647*	.647*
38	แสดงความชื่นชมหน้าตาหรือทรงผมของคุณ	.382*	.382*
35	จ้องมองคุณอยู่ตลอดเวลา	.373*	.373*
α		.913	.913
ความสนใจทางเพศที่ไม่พึงปรารถนา		(26 ข้อ)	(10 ข้อ)
12	หลอกจับมือคุณ เวลาส่งของให้คุณ	.808*	.846*
37	ยื่นใกล้ชิดคุณมากจนน่าเกลียด ในขณะที่คุณทำงาน จนแทบจะหายใจรดต้นคอ/แก้มคุณได้	.791*	.830*
2	แสดงความชื่นชมรูปร่างของคุณ	.743*	.733*
31	ส่งจดหมายรักให้คุณ	.725*	.659*
33	เล่นหูเล่นตา contigo	.718*	.674*
5	หาข้ออ้างเพื่อให้คุณต้องนั่งคู่กับเขา ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ในการประชุม การเดินทาง การรับประทานอาหาร	.703*	.643*
15	แก้งัดเดินชนคุณในขณะที่คุณเดินผ่าน	.702*	.671*
22	ใส่ใจในทุกข์สุขและความเป็นไปในชีวิตของคุณ เพื่อให้คุณรู้สึกดีกับเขา	.701*	.644*
39	พูดคุยแบบลามกกับคุณ	.690*	.758*
11	โทรหาคุณ และพูดจาวนน่าเกลียด/ทะเลาะ ในแบบที่คุณไม่ชอบ	.663*	.651*

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
7	ชวนคุยในเรื่องชีวิตส่วนตัวของคุณ	.652*	-
18	เรียกคุณด้วยคำหวานๆ เช่น ที่รัก หวานใจ	.641*	-
24	วางมือบนไหล่หรือหลังคุณ ในขณะที่คุณกำลังทำงาน	.636*	-
41	พยายามถูกเนื้อต้องตัวคุณ ขณะที่คุณนั่งทำงาน	.630*	-
8	ชวนคุณไปไหนๆด้วยกัน หรือไปทานข้าวกันสองคน	.614*	-
45	สอนงานโดยจับมือคุณให้ทำตาม เช่น จับมือคุณเขียน จับมือคุณกดแป้นคอมพิวเตอร์	.604*	-
16	ชอบมานินทาคนนั้นคนนี้ให้คุณฟัง	.601*	-
32	เคยพยายามจะจูบคุณ	.593*	-
9	พยายามจับคุณ	.554*	-
10	ขอขับรถไปรับ-ส่งคุณ	.513*	-
23	พยายามเล่าถึงประสบการณ์ทางเพศของตัวเอง หรือชวนคุยถึงประสบการณ์ทางเพศของคุณ	.477*	-
43	เวลากล่าวชมคุณเรื่องงาน จะถือโอกาสตบหลังตบไหล่คุณไปด้วย	.393*	-
20	พยายามจะจูบหน้าผากคุณเพื่อแสดงความเอ็นดู เห็นอกเห็นใจ เหมือนผู้ใหญ่เอ็นดูเด็ก	.354*	-
24	ชวนคุยและแสดงความเห็นอกเห็นใจเกี่ยวกับปัญหาในเรื่องเพศสัมพันธ์ของคุณ	.354*	-
13	ชอบเขียนการ์ด เขียนข้อความต่างๆถึงคุณ	.265*	-
34	หยิกคุณด้วยความมั่นใจ	.229	-
29	เคยพยายามจะข่มขืนคุณ	Has Zero Variance	
α		.937	.920
การบีบบังคับทางเพศ		(7 ข้อ)	(5 ข้อ)
40	ปล่อยข่าวลือที่ทำให้คุณเสียชื่อเสียง	.796*	.468*
27	แกล้งให้งานของคุณเสียหายเมื่อคุณไม่ยอมสนองความต้องการด้านเพศของเขา	.485*	.881*
30	อาศัยจุดอ่อนหรือปัญหาการทำงานของคุณ เพื่อบีบบังคับให้คุณยอมสนองความต้องการด้านเพศของเขา	.485*	.881*
44	ขู่ว่าจะไล่คุณออก ถ้าคุณไม่ยอมมีเพศสัมพันธ์กับเขา	.485*	.881*

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
28	พยายามทำลายชื่อเสียงคุณ เมื่อคุณไม่สนองตอบความต้องการด้านเพศของเขา	.465*	.799*
42	เข้าข้างคุณ หรือแสดงว่าคุณเป็นคนโปรดอย่างออกนอกหน้า เมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานหญิงคนอื่น	.216	-
14	เตะถ่วงไม่ยอมให้งานของคุณผ่าน เพื่อให้คุณต้องไปปรึกษางานกับเขาซ้ำแล้วซ้ำอีก	.202	-
25	สัญญาจะเลื่อนตำแหน่งหรือให้ประโยชน์กับคุณ ถ้าคุณยอมสนองความต้องการด้านเพศของเขา	Has Zero Variance	
26	พูดว่าจะไล่คุณออกถ้าคุณไม่ยอมมีความสัมพันธ์ลึกซึ้งกับเขา	Has Zero Variance	
α		.677	.890
α ของมาตรทั้งฉบับ		.957	

* $p < .05$

ตารางที่ ก 2

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการคุกคามทางเพศ

ระดับความถี่ที่พบ	แทบไม่เคย เกิดขึ้นเลย	นานๆครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก	เกือบทุกวัน
คะแนน	1	2	3	4	5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรวัดความพึงพอใจในงาน มีทั้งหมด 54 ข้อ 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

ด้านงาน มีทั้งหมด 18 ข้อ ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรรายด้าน α .870 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 9, 4, 15, 18, 5, 6, 11, 7, 1, 3 รวม 10 ข้อ ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรรายด้านหลังตัด α .925

ด้านหัวหน้างาน มีทั้งหมด 26 ข้อ ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรรายด้าน α .921 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 2, 8, 14, 12, 1, 10, 6, 9, 11, 18 รวม 10 ข้อ ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรรายด้านหลังตัด α .930

ด้านเพื่อนร่วมงาน มีทั้งหมด 18 ข้อ ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรรายด้าน α .897 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 2, 8, 14, 12, 1, 10, 6, 9, 11, 18 รวม 10 ข้อ ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรรายด้านหลังตัด α .911

ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรทั้งฉบับหลังตัด เหลือข้อคำถาม 30 ข้อ เท่ากับ α .960

ตารางที่ ก 3 ผลการวิเคราะห์มาตรวัด ความพึงพอใจในงาน โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
งาน		(18 ข้อ)	(10 ข้อ)
9	เพลิดเพลิน	.891*	.882*
4	นำเปื้อ	.827*	.832*
15	นำอืดอัด	.763*	.807*
18	ให้ความรู้ที่ถูกต้อง	.745*	.681*
5	ดี	.745*	.811*
6	สร้างสรรค์	.685*	.660*
11	เหนื่อยหน่าย	.682*	.663*
7	นำเคารพ	.606*	.604*
1	นำหลงใหล	.581*	.568*
3	นำพึงพอใจ	.574*	.668*

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
10	มีประโยชน์	.503*	-
13	ท้าทาย	.501*	-
2	ซ้ำซากจำเจ	.489*	-
17	ไม่สิ้นสุด	.448*	-
14	ทำได้ด้วยลำแข้งของตัวเอง	.233	-
12	สุขภาพดี	.221	-
16	ง่าย	.107	-
8	ร้อน	-.245	-
α		.871	.925
หัวหน้างาน		(18 ข้อ)	(10 ข้อ)
2	ยากที่จะทำให้พอใจ	.845*	.806*
8	กำกับติดตามไม่เพียงพอ	.817*	.758*
14	แย่	.776*	.822*
12	ดีใจ	.732*	.757*
1	ถามความเห็นคุณ ปรีक्षाคุณ	.705*	.771*
10	บอกว่าคุณยืนอยู่จุดใด	.701*	.754*
6	ทรงอิทธิพล	.645*	.717*
9	อารมณ์แปรปรวน	.645*	.665*
11	รอบกวน	.632*	.714*
18	อยู่เมื่อคุณต้องการ	.609*	.524*
16	ปล่อยให้ทำตามแบบคุณเอง	.554*	-
4	นิยมงานดี	.546*	-
13	รู้งานดี	.527*	-
17	ชี้แจง	.509*	-
15	ฉลาดหลักแหลม	.416*	-
3	ไม่สุภาพ	.348*	-
5	มีไหวพริบ	.334*	-
7	ทันสมัย	.053	-
α		.921	.930
เพื่อนร่วมงาน		(18 ข้อ)	(10 ข้อ)
17	ซื่อสัตย์	.713*	.733*

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
6	รับผิดชอบ	.713*	.751*
7	เร็ว	.698*	.805*
11	ฉลาด	.691*	.744*
15	กระตือรือร้น	.691*	.667*
8	ฉลาดหลักแหลม	.669*	.688*
2	น่าเบื่อ	.653*	.670*
3	ช้า	.642*	.624*
5	ไม่ฉลาด	.641*	.547*
12	ขี้เกียจ	.641*	.542*
16	คับแคบ	.640*	-
18	ตามตัวยาก	.638*	-
13	ไม่รุ่มร่าม	.613*	-
9	ชอบสร้างศัตรู	.390*	-
14	ไม่เคารพความเป็นส่วนตัว	.237*	-
4	ทะเยอทะยาน	.188	-
1	กระตุน	.117	-
10	พูดมาก	.056	-
α		.897	.911
α ของมาตรทั้งฉบับ		.960	

* $p < .05$

ตารางที่ ก 4

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความพึงพอใจในงาน

ระดับความถี่ที่พบ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
คะแนน	1	0	0

มาตรวัดสุขภาพด้านร่างกาย มีทั้งหมด 36 ข้อ (ไม่แบ่งองค์ประกอบย่อย)

มีข้อที่ไม่มีความต่างข องการตอบเลย 4 ข้อ จึงเหลือข้อที่นำมาคำนวณ หาค่าครอ หนาคัดล ฟา 32 ข้อ ค่าครอหนาคของอัลฟาของมาตรทั้งฉบับ α .924 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 16, 18, 32, 20, 14, 13, 29, 22, 4, 28 รวม 10 ข้อ ค่าครอหนาคของอัลฟาของมาตรทั้งฉบับ α .928

ตารางที่ ก 5

ผลการวิเคราะห์มาตรวัด สุขภาพด้านร่างกาย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1 (32 ข้อ)	ครั้งที่ 2 (10 ข้อ)
16	คุณรู้สึกคันตามเนื้อตามตัวอย่างมาก / อย่างรุนแรง	.828*	.824*
18	คุณเคยปวดหัวอย่างรุนแรง	.808*	.722*
32	คุณเกิดอุบัติเหตุ หรือบาดเจ็บเล็กน้อยๆ	.807*	.752*
20	คุณรู้สึกเหมือนจะเป็นลม	.774*	.727*
14	คุณมีผิวที่แพ้ง่าย หรือมีปัญหาเกี่ยวกับผิวหนังได้ง่าย	.723*	.682*
13	คุณมีอาการเจ็บ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับเท้าอยู่บ่อยๆ เช่น เล็บขบ ตาปลา รองเท้า เดินสะดุด	.714*	.759*
29	คุณเจ็บป่วย ไม่สบายและไม่มีความสุข	.693*	.758*
22	คุณมีอาการกล้ำกลืนเนื้อกระทงที่บริเวณใบหน้า หัว หรือไหล่	.686*	.787*
4	คุณรู้สึกหนักๆ เหมือนมีอะไรกดบริเวณหัวใจ	.658*	.611*
28	คุณรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนป่วย	.641*	.738*
27	คุณเจ็บป่วย ไม่สบาย	.647*	-
5	หัวใจคุณเต้นเร็ว	.644*	-
15	คุณเหงื่อออก แม้อยู่ในอากาศเย็น	.637*	-
33	คุณมีปัญหาการนอนหลับ เช่น นอนไม่หลับหรืออ้วนตลอดเวลา	.633*	-
36	คุณดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ มากกว่าวันละ 2 แก้ว	.630*	-
2	คุณเหงื่อออกชุ่มในเวลากลางคืน	.628*	-

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
8	มีหรือทำคุณเย็น แม้ในอากาศร้อน	.628*	-
11	คุณปวดท้องเหมือนเป็นโรคกระเพาะ	.611*	-
34	คุณมีน้ำหนักขึ้นจนสูงกว่ามาตรฐานมาก	.528*	-
26	คุณตื่นมาในตอนเช้า ด้วยความรู้สึกเหนื่อยอ่อนและไม่มีแรง	.493*	-
24	คุณรู้สึกอ่อนล้า รู้สึกหมดเรี่ยวหมดแรงอย่างหนัก	.464*	-
25	คุณรู้สึกหมดแรงหลังเลิกงาน	.448*	-
19	คุณเวียนศีรษะอย่างมาก	.441*	-
1	คุณต้องกลืนน้ำลาย หรือไอ เพื่อให้คอโล่ง	.406*	-
10	คุณทานของหวาน หรือขนมอื่น ได้ตลอดทั้งวัน	.376*	-
12	คุณต้องผูกเรือรั้ง	.294*	-
17	คุณมีผื่นแดง หรือมีแผลที่ผิวหนัง	.244*	-
23	คุณกัดเล็บจนกุศ	.170	-
30	คุณน้ำหนักลดลงจนต่ำกว่ามาตรฐานมาก	.117	-
6	คุณหายใจลำบาก	.115	-
3	คุณมีอาการเจ็บบริเวณหัวใจหรือหน้าอก	.099	-
9	คุณเบื่ออาหาร	.065	-
7	บางครั้งคุณหายใจไม่ออก จนต้องนั่งนิ่งๆ	Has Zero Variance	
21	คุณเคยล้มหมดสติ	Has Zero Variance	
34	คุณสูบบุหรี่มากกว่าวันละ 20 มวน หรือ 1 ซอง	Has Zero Variance	
35	คุณดื่มกาแฟ หรือชา มากกว่าวันละ 6 แก้ว	Has Zero Variance	
α		.924	.928
α ของมาตรทั้งฉบับ		.928	

* $p < .05$

ตารางที่ ก 6

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรฐานวัดสุขภาพด้านร่างกาย

ระดับความถี่ที่พบ	แทบไม่เคย เกิดขึ้นเลย	นานๆครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก	เกือบทุกวัน
คะแนน	1	2	3	4	5

มาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ มีทั้งหมด 10 ข้อ (ไม่แบ่งองค์ประกอบย่อย)

ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรทั้งหมด α .877 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 1, 3, 8, 5, 6, 2, 7, 10, 9 รวม 9 ข้อ (ตัดออก 1 ข้อ (คือข้อ 4) เนื่องจากค่า CITC ต่ำกว่า .236 ($p < .05$) ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรทั้งหมดหลังตัด α .887

ตารางที่ ก 7

ผลการวิเคราะห์มาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N = 50$)

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1 (10 ข้อ)	ครั้งที่ 2 (9 ข้อ)
1	มีอาการเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ อยู่ตลอด	.791*	.787*
3	แทบจะไม่มีปัญหาสุขภาพใดๆ	.766*	.763*
8	ไม่เคยรู้สึกตื้ออย่างนี้มาก่อน	.750*	.750*
5	รู้สึกว่าตัวเองไม่แข็งแรง ทำอะไรต้องระวัง	.748*	.763*
6	มีสุขภาพดีเยี่ยม	.677*	.672*
2	มีโรคประจำตัวที่ต้องคอยรักษาอย่างต่อเนื่อง	.647*	.659*
7	มีสุขภาพไม่ดีเลย	.490*	.474*
10	รู้สึกว่าสุขภาพดีกว่าคนรุ่นเดียวกัน	.463*	.457*
9	รู้สึกว่ามีความสุขแย่	.412*	.420*
4	รู้สึกเหนื่อยตลอดเวลา	.151	-
α		.877	.887
α ของมาตรทั้งหมด		.887	

* $p < .05$

ตารางที่ ก 8

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความพึงพอใจในสุขภาพ

ระดับความถี่ที่พบ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
คะแนน	1	0

มาตรวัดสุขภาพด้านจิตใจ มีทั้งหมด 52 ข้อ 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่

สุขภาพจิต มีทั้งหมด 18 ข้อ ค่า Cronbach ของอัลฟาของมาตรรายด้าน α .911 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 7, 1, 13, 8, 3, 5, 15, 6, 2, 11 รวม 10 ข้อ ค่า Cronbach ของอัลฟาของมาตรรายด้านหลังตัด α .927

ด้านความผิดปกติ ทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย มีทั้งหมด 28 ข้อ ค่า Cronbach ของอัลฟาของมาตรรายด้าน α .954 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 28, 6, 12, 14, 27, 17, 25, 20, 19, 23 รวม 10 ข้อ ค่า Cronbach ของอัลฟาของมาตรรายด้านหลังตัด α .963

ด้านความพึงพอใจในชีวิต มีทั้งหมด 6 ข้อ ค่า Cronbach ของอัลฟาของมาตรรายด้าน α .744 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย เพื่อทำเป็นมาตรฉบับย่อ จะได้ ข้อ 6, 2, 1, 3, 5 รวม 5 ข้อ (ตัดออก 1 ข้อ (คือข้อ 4) เนื่องจากค่า CITC ต่ำกว่า .236 ($p < .05$) ค่า Cronbach ของอัลฟาของมาตรรายด้านหลังตัด α .775

ค่า Cronbach ของอัลฟาของมาตรทั้งฉบับหลังตัด เหลือข้อคำถาม 25 ข้อ เท่ากับ α .891

ตารางที่ ก 9

ผลการวิเคราะห์ มาตรวัดสุขภาพด้านจิตใจ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ กระทั่งแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N = 50$)

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อ กระทั่งแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
สุขภาพจิต		(18 ข้อ)	(10 ข้อ)
7	รู้สึกผ่อนคลาย	.880*	.940*
1	รู้สึกว่าชีวิตเต็มไปด้วยสิ่งที่น่าสนใจ	.839*	.895*
13	รู้สึกเร่งรีบ แจ่มใส	.817*	.831*
8	รู้สึกมั่นคงทางอารมณ์ ไม่หวั่นไหวง่าย	.770*	.844*
3	รู้สึกว่าเป็นที่รักและเป็นที่ต้องการของใครๆ	.675*	.732*
5	สามารถควบคุมพฤติกรรม ความคิด อารมณ์ และความรู้สึกได้ดี	.667*	.803*
15	รู้สึกมีความสุข	.656*	.668*

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
6	รู้สึกเครียด	.636*	.507*
2	รู้สึกขี้เมคร่ำ	.625*	.488*
11	รู้สึกหงุดหงิด ใจร้อน ความอดทนต่ำ	.593*	.479*
10	สามารถทำให้ตัวเองผ่อนคลายได้ เมื่อเจอกับความเครียด	.546*	-
12	รู้สึกอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิดกับสิ่งต่างๆรอบตัว	.524*	-
17	รู้สึกแย่มาก จนเหมือนไม่มีวันที่จะดีขึ้นได้อีก	.478*	-
14	รู้สึกเหนื่อยๆ ไม่อยากทำอะไร	.427*	-
16	รู้สึกว่าอยู่ไปวันๆ ใช้ชีวิตไปวันๆ อย่างไม่มีจุดหมาย	.422*	-
4	รู้สึกกระวนกระวาย วิตกกังวล	.383*	-
18	คุณรู้สึกวิตกกังวล	.370*	-
9	รู้สึกเศร้าใจและหม่นหมอง	-.078	-
α		.911	.927
ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบการณ์อันตราย		(18 ข้อ)	(10 ข้อ)
28	รู้สึกผิดในใจ	.882*	.901*
6	รู้สึกไม่ไว้ใจใคร	.876*	.917*
12	รู้สึกตัวเองแย่กว่าใครๆ	.867*	.887*
14	ย้ำคิดย้ำทำ	.833*	.890*
27	ต้องบังคับตัวเองอย่างมาก เพื่อที่จะทำอะไรให้เสร็จ	.815*	.817*
17	รู้สึกร่างกายอ่อนแอ	.805*	.829*
25	กลัวว่าตัวเอง จะเป็นลมในที่สาธารณะ	.804*	.869*
20	มีความเชื่อว่า ในโลกนี้ ไม่มีใครหวังดีกับใคร	.799*	.834*
19	ไม่สบายตัวขณะนอน จนนอนไม่หลับ เช่น ปวดเมื่อยตามตัว กล้ามเนื้อกระตุก)	.776*	.863*
23	รู้สึกว่าสิ่งรอบตัวเปลี่ยนไป ไม่เหมือนที่เคยเป็น	.767*	.666*
3	รู้สึกหวาดกลัวที่โล่งหรือห้องถนน	.747*	-
10	รู้สึกเหมือนสติไม่อยู่กับเนื้อกับตัว ต้องคอยบอกตัวเองให้ทำอะไรซ้ำๆ	.746*	-
9	รู้สึกว่าทำอะไรก็ติดขัดไปหมด	.739*	-
18	คิดถึงความตาย หรือคิดว่าอยากตาย	.735*	-
16	รู้สึกหมดหวังกับอนาคต	.669*	-
26	หมกมุ่น คิดแต่เรื่องเพศ	.662*	-

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
15	นี่คืออะไรไม่ค่อยออก	.653*	-
13	นอนไม่หลับ	.620*	-
11	หัวใจเต้นแรง เหมือนจะกระโดดออกมาจอกอก	.562*	-
4	รู้สึกหมดพลัง ไม่มีแรงจะทำอะไร	.551*	-
21	รู้สึกไม่อยากจะอยู่ในที่ๆ คนเยอะๆ	.549*	-
22	รู้สึกไร้ค่า	.537*	-
2	เจ็บบริเวณหัวใจหรือหน้าอก	.507*	-
7	อยู่คนเดียวรู้สึกกลัวโดยไม่มีสาเหตุ	.476*	-
5	ใจสั่น ตัวสั่น	.413*	-
8	หงุดหงิด อารมณ์วุ่นวายกับคนอื่น โดยควบคุมอารมณ์ไม่ได้	.391*	-
1	มีความคิดฟุ้งซ่านอยู่ในหัวตลอดเวลา ควบคุมไม่ได้	.089	-
24	ตะโกนหรือขว้างปาสิ่งของ	.049	-
α		.954	.963
ความพึงพอใจในชีวิต		(6 ข้อ)	(5 ข้อ)
6		.696*	.673*
2	สิ่งต่างๆในชีวิตฉันล้วนเป็นเรื่องดีเยี่ยม	.684*	.739*
1	ชีวิตของฉัน เป็นไปตามที่ฉันตั้งใจไว้	.582*	.581*
3	ฉันมีความพึงพอใจในชีวิต	.485*	.443*
5	ถ้าฉันสามารถย้อนเวลาได้ ฉันไม่อยากจะเปลี่ยนแปลงอะไร เลยในชีวิต	.347*	.371*
4	จนถึงวันนี้ ฉันได้ในสิ่งที่ฉันต้องการในชีวิตแล้ว	.151	-
α		.744	.775
α ของมาตรทั้งฉบับ		.891	

* $p < .05$

ตารางที่ ก 10

เกณฑ์การให้คะแนน มาตรฐานคุณภาพจิต และความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบการณ์
อันตราย

ระดับความถี่ที่พบ	ไม่เคย	นานๆครั้ง	บางครั้ง	ส่วนมาก	ตลอดเวลา
คะแนน	1	2	3	4	5

ตารางที่ ก 11

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรฐานวัดความพึงพอใจในชีวิต

ระดับความถี่ที่พบ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้าง ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย เท่าๆ กัน	ค่อนข้าง เห็นด้วย
คะแนน	1	2	3	4	5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรวัดการถอนตัวจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีทั้งหมด 19 ข้อ (ไม่แบ่งองค์ประกอบย่อย)

ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรทั้งฉบับ α .947 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย จะได้ ข้อ 13, 2, 3, 1, 5, 17, 14, 19, 18, 10 รวม 10 ข้อ ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรทั้งฉบับหลังตัด α .945

ตารางที่ ก 12

ผลการวิเคราะห์มาตรวัด การถอนตัวจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) (N = 50)

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
		(18 ข้อ)	(10 ข้อ)
13	อ่านหนังสือพิมพ์ / เล่นอินเทอร์เน็ต / เล่นคอมพิวเตอร์	.851*	.843*
2	เฉื่อยชาในการทำงาน	.810*	.840*
3	มาทำงานสาย	.798*	.835*
1	ขาดงาน ไม่มาทำงาน	.773*	.773*
5	หยุดพักทานข้าว ทานกาแฟนานขึ้น	.767*	.745*
17	ส่งงานช้ากว่ากำหนด	.753*	.745*
14	หาข้ออ้างที่จะหลีกเลี่ยงงาน	.742*	.781*
19	ไม่ค่อยใส่ใจกับงาน	.746*	.667*
18	ไม่ตั้งใจทำงาน	.738*	.770*
10	ใช้อุปกรณ์สำนักงานในเรื่องส่วนตัว	.719*	.751*
8	โศดงาน	.692*	-
16	ชอบดูงาน แต่สร้างทำเป็นยุ่ง	.685*	-
11	ไม่มีสมาธิในการทำงาน	.660*	-
15	ไม่ค่อยมีผลงาน	.653*	-
6	ละเลย ไม่ได้ใส่ใจเก็บรายละเอียดของงาน	.623*	-
12	แอบจับ ในเวลาทำงาน	.515*	-
4	เลิกงานเร็วกว่าปกติ	.495*	-
7	ทำงานอย่างไม่มีคุณภาพ	.488*	-

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทง แต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่น ๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
9	ขาดประชุม	.363*	-
α		.947	.945
α ของมาตรทั้งฉบับ		.945	

* $p < .05$

ตารางที่ ก 13

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดการถอนตัวจากการทำงาน

ระดับความถี่ที่พบ	ไม่เลย	นานๆครั้ง	บางครั้ง	ส่วนมาก	ตลอดเวลา
คะแนน	1	2	3	4	5

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

มาตรวัดความตั้งใจลาออกจากงานที่ทำ มีทั้งหมด 7 ข้อ (ไม่แบ่งองค์ประกอบย่อย)

ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรวัดทั้งฉบับ α .827 เมื่อเรียงลำดับค่า CITC จากมากไปน้อย จะได้ ข้อ 4, 7, 5, 2, 6, 1 รวม 6 ข้อ (ตัดออก 1 ข้อ (คือข้อ 3) เนื่องจากค่า CITC ต่ำกว่า .236 ($p < .05$) ค่า Cronbach's Alpha ของมาตรวัดทั้งฉบับหลังตัด α .862

ตารางที่ ก 14

ผลการวิเคราะห์มาตรวัด ความตั้งใจลาออกจากงานที่ทำ โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ ในมาตรวัด (Corrected Item-Total Correlation) ($N = 50$)

ข้อความ		ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมของข้ออื่นๆ	
		ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2
		(7 ข้อ)	(6 ข้อ)
4	คิดว่าอยากจะทำงานที่นี้	.786*	.714*
7	คิดแต่อยากจะทำจากงาน	.734*	.707*
5	ตั้งใจย้ายไปอยู่แผนกอื่น	.720*	.704*
2	ตั้งใจลาออกก่อนกำหนด	.702*	.723*
6	ตั้งใจเกษียณก่อนกำหนด	.582*	.685*
1	ตั้งใจลาออก	.570*	.573*
3	ตั้งใจขาดงาน หาเรื่องไม่มาทำงาน	.068	-
α		.827	.862
α ของมาตรทั้งฉบับ		.862	

* $p < .05$

ตารางที่ ก 15

เกณฑ์การให้คะแนนมาตรวัดความตั้งใจลาออก

ระดับความถี่ที่พบ	ไม่เลย	นานๆครั้ง	บางครั้ง	ส่วนมาก	ตลอดเวลา
คะแนน	1	2	3	4	5

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ให้ตรงกับความเป็นจริงของคุณ

1. คุณเป็นพนักงานหรือลูกจ้างเพศหญิง
 ใช่ ไม่ใช่
2. คุณอายุระหว่าง 25-35 ปี
 ใช่ ไม่ใช่
3. สถานที่ที่คุณทำงาน มีพนักงานทั้งเพศชายและหญิงทำงานร่วมกัน
 ใช่ ไม่ใช่
4. ที่ทำงานของคุณอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร
 ใช่ ไม่ใช่

ถ้าคุณตอบไม่ใช่แม้เพียง 1 ข้อ ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ และขอให้คืนแบบสอบถามนี้ที่ผู้เก็บแบบสอบถามด้วย

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามที่จะใช้ในการวิจัยเพื่อเสนอในวิทยานิพนธ์เรื่อง “อิทธิพลของการคุกคามทางเพศต่อการถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงานของพนักงานหญิง โดยมีความพึงพอใจในงาน สุขภาพด้านร่างกาย ความพึงพอใจในสุขภาพ และสุขภาพด้านจิตใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน ”

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 7 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ
- ส่วนที่ 2 การคุกคามทางเพศ
- ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน
- ส่วนที่ 4 สุขภาพด้านร่างกาย
- ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในสุขภาพ
- ส่วนที่ 6 สุขภาพด้านจิตใจ
- ส่วนที่ 7 การถอนตัวจากการทำงาน และการถอนตัวจากงาน

ขอความอนุเคราะห์ โปรดตอบแบบสอบถามในชุดนี้ด้วยความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพื่อให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการ และข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้จะถูกเก็บเป็นความลับและนำไปใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

ปิยฉัตร ตระกูลวงษ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบ (จำนวน 11 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของคุณ

1. อายุ.....ปี
2. สถานภาพสมรส

<input type="checkbox"/> โสด	<input type="checkbox"/> แต่งงานและอยู่กินด้วยกัน
<input type="checkbox"/> อยู่กินด้วยกันเฉยๆ โดยไม่ได้แต่งงาน	<input type="checkbox"/> หย่าหรือแยกทางกัน
<input type="checkbox"/> หม้ายหรือคู่ที่เคยอยู่ด้วยกันตายไปแล้ว	
3. การใช้ชีวิตร่วมกันของคู่รัก / แฟน / สามี

<input type="checkbox"/> อยู่ด้วยกันทุกวัน	<input type="checkbox"/> อยู่ด้วยกันเฉพาะวันหยุด
<input type="checkbox"/> อยู่ด้วยกันเป็นบางครั้งบางคราว	<input type="checkbox"/> อยู่คนเดียว / ไม่ได้อยู่ด้วยกัน
<input type="checkbox"/> ไม่มีคู่รัก / แฟน / สามี	
4. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> ประถมศึกษาปีที่.....	<input type="checkbox"/> มัธยมศึกษาปีที่.....
<input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่า	
<input type="checkbox"/> ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า	
<input type="checkbox"/> ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี
5. อาชีพ

<input type="checkbox"/> รับราชการ	<input type="checkbox"/> พนักงานรัฐวิสาหกิจ
<input type="checkbox"/> พนักงานบริษัท	<input type="checkbox"/> ประกอบธุรกิจส่วนตัว
<input type="checkbox"/> รับจ้างทั่วไป	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....
6. คุณทำงานที่ทำงานปัจจุบันมานาน.....ปี
7. ตำแหน่ง

<input type="checkbox"/> พนักงาน / ลูกจ้างทั่วไป	<input type="checkbox"/> หัวหน้างาน / หัวหน้าแผนก
<input type="checkbox"/> ผู้จัดการ	<input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ.....
8. รายได้ทั้งหมดต่อเดือนบาท (รวมเงินโบนัส / ค่าทำงานล่วงเวลา และรายได้จากการทำงานทุกที่)
9. อาชีพที่คุณทำอยู่นี้ ส่วนใหญ่แล้วพนักงาน / ลูกจ้าง เป็นเพศใด

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
10. หัวหน้างานของคุณ เป็นเพศใด

<input type="checkbox"/> ชาย	<input type="checkbox"/> หญิง
------------------------------	-------------------------------
11. อัตราส่วนระหว่างเพศชายและหญิง ในแผนกที่คุณทำงานอยู่ในปัจจุบัน

เพศชายเกือบทั้งหมด	เพศชายค่อนข้างมาก	เพศชายและหญิงเท่าๆกัน	เพศหญิงค่อนข้างมาก	เพศหญิงเกือบทั้งหมด
1	2	3	4	5

ส่วนที่ 2 การคุกคามทางเพศ (จำนวน 25 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับสิ่งที่หัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน หรือลูกน้อง ปฏิบัติต่อคุณ ในที่ทำงาน ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา

	หัวหน้างาน / เพื่อนร่วมงาน / ลูกน้อง	แทบไม่	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก	เกือบทุก
		เคย เกิดขึ้น เลย				วัน
		1	2	3	4	5
1	เล่าเรื่องตลกลามกให้คุณฟัง	1	2	3	4	5
2	มองคุณตั้งแต่หัวจรดเท้าด้วยสายตาลามก	1	2	3	4	5
3	เอาหนังสือลามกมาให้คุณดู	1	2	3	4	5
4	แสดงความชื่นชมการแต่งตัวหรือการแต่งหน้าของคุณ	1	2	3	4	5
5	ร้องเพลงทะเล่ลามกเมื่อมองเห็นคุณ	1	2	3	4	5
6	พูดเรื่องสัปดนลามกกับเพื่อนร่วมงานชาย ต่อหน้าคุณ	1	2	3	4	5
7	จ้องมองคุณอยู่ตลอดเวลา	1	2	3	4	5
8	ชวนคุณคุยเกี่ยวกับหนังโป๊	1	2	3	4	5
9	แสดงความชื่นชมหน้าตาหรือทรงผมของคุณ	1	2	3	4	5
10	พูดหรือตะโกนแซวคุณลอยๆ	1	2	3	4	5
11	แสดงความชื่นชมรูปร่างของคุณ	1	2	3	4	5
12	หาข้ออ้างให้คุณต้องนั่งคู่กับเขา ในสถานการณ์ต่างๆ เช่น ในการประชุม การเดินทาง การรับประทานอาหาร	1	2	3	4	5
13	โทรหาคุณ และพูดจาม่าเกลียด/ทะเล่ ในแบบที่คุณไม่ชอบ	1	2	3	4	5
14	หลอกจับมือคุณ เวลาส่งของให้คุณ	1	2	3	4	5
15	แก้มองเดินชนคุณในขณะที่คุณเดินผ่าน	1	2	3	4	5
16	ใส่ใจในทุกซึ่สุขและความเป็นไปในชีวิตของคุณ เพื่อให้คุณรู้สึกดีกับเขา	1	2	3	4	5
17	ส่งจดหมายรักให้คุณ	1	2	3	4	5
18	เล่นหูเล่นตา contigo	1	2	3	4	5
19	ยื่นใกล้ชิดคุณมากจนน่าเกลียด ในขณะที่คุณทำงาน จนแทบจะหายใจรดต้นคอ/แก้มคุณได้	1	2	3	4	5
20	พูดคุ้ยแบบลามกกับคุณ	1	2	3	4	5
21	แก้มองให้งานของคุณเสียหายเมื่อคุณไม่ยอมสนองความต้องการด้านเพศของเขา	1	2	3	4	5
22	พยายามทำลายชื่อเสียงคุณ เมื่อคุณไม่สนองตอบความต้องการด้านเพศของเขา	1	2	3	4	5

	หัวหน้างาน / เพื่อนร่วมงาน / ลูกน้อง	แทบไม่	นาน ๆ ครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก	เกือบทุก วัน
		เคย เกิดขึ้น เลย				
		1	2	3	4	5
23	อาศัยจุดอ่อนหรือปัญหาการทำงานของคุณ เพื่อบีบบังคับให้คุณยอม สนองความต้องการด้านเพศของเขา	1	2	3	4	5
24	ปล่อยให้ข่าวลือที่ทำให้คุณเสียชื่อเสียง	1	2	3	4	5
25	เชื่อว่าไล่คุณออก ถ้าคุณไม่ยอมมีเพศสัมพันธ์กับเขา	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน (จำนวน 30 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับท่านมากที่สุด ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา

	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
		1	2	3
งานที่คุณทำอยู่ปัจจุบัน เป็นงานที่.....				
1	น่าหลงใหล	1	2	3
2	น่าพึงพอใจ	1	2	3
3	น่าเบื่อ	1	2	3
4	ดี	1	2	3
5	สร้างสรรค์	1	2	3
6	น่าเคารพ	1	2	3
7	เฟลิดเฟลีน	1	2	3
8	เหนื่อยหน่าย	1	2	3
9	น่าอึดอัด	1	2	3
10	ให้ความรู้สึกถูกใจ	1	2	3
หัวหน้างานปัจจุบัน.....				
1	ถามความเห็นคุณ ปรึกษาคุณ	1	2	3
2	ยากที่จะทำให้พอใจ	1	2	3
3	ทรงอิทธิพล	1	2	3
4	กำกับติดตามไม่เพียงพอ	1	2	3
5	อารมณ์แปรปรวน	1	2	3
6	บอกว่าคุณยืนอยู่จุดใด	1	2	3
7	รบกวน	1	2	3
8	ดีใจ	1	2	3
9	แย้	1	2	3
10	อยู่เมื่อคุณต้องการ	1	2	3

	ข้อความ	ใช่	ไม่ใช่	ไม่แน่ใจ
		1	2	3
เพื่อนร่วมงานปัจจุบัน....				
1	น่าเบื่อ	1	2	3
2	ซ้ำ	1	2	3
3	ไม่ฉลาด	1	2	3
4	รับผิดชอบ	1	2	3
5	เร็ว	1	2	3
6	ฉลาดหลักแหลม	1	2	3
7	ฉลาด	1	2	3
8	ซื่อเกียจ	1	2	3
9	กระตือรือร้น	1	2	3
10	ซื่อสัตย์	1	2	3

ส่วนที่ 4 สุขภาพด้านร่างกาย (จำนวน 10 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคุณมากที่สุด ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา

	ข้อความ	แทบไม่เคยเกิดขึ้นเลย	นานๆครั้ง	บ่อยครั้ง	บ่อยมาก	เกือบทุกวัน
		1	2	3	4	5
1	คุณรู้สึกหนักๆ เหมือนมีอะไรกดบริเวณหัวใจ	1	2	3	4	5
2	คุณมีอาการเจ็บ หรือมีปัญหาเกี่ยวกับเท้าอยู่บ่อยๆ เช่น เล็บขบ ตาปลา รองเท้า เดินสะดุด	1	2	3	4	5
3	คุณมีผิวที่แพ้ง่าย หรือมีปัญหาเกี่ยวกับผิวหนังได้ง่าย	1	2	3	4	5
4	คุณรู้สึกคันตามเนื้อตามตัวอย่างมาก / อย่างรุนแรง	1	2	3	4	5
5	คุณเคยปวดหัวอย่างรุนแรง	1	2	3	4	5
6	คุณรู้สึกเหมือนจะเป็นลม	1	2	3	4	5
7	คุณมีอาการกล้ามเนื้อกระตุกที่บริเวณใบหน้า หัว หรือไหล่	1	2	3	4	5
8	คุณรู้สึกว่าตัวเองเป็นคนป่วย	1	2	3	4	5
9	คุณเจ็บป่วย ไม่สบายและไม่มีความสุข	1	2	3	4	5
10	คุณเกิดอุบัติเหตุ หรือบาดเจ็บเล็กน้อยๆ	1	2	3	4	5

ส่วนที่ 5 ความพึงพอใจในสุขภาพ (จำนวน 9 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับข้อความต่อไปนี้ คุณเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา

	สุขภาพของคุณในปัจจุบัน	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
		1	2
1	มีอาการเจ็บป่วยเล็กๆ น้อยๆ อยู่ตลอด	1	2
2	มีโรคประจำตัวที่ต้องคอยรักษาอย่างต่อเนื่อง	1	2
3	แทบจะไม่มีปัญหาสุขภาพใดๆ	1	2
4	รู้สึกว่าตัวเองไม่แข็งแรง ทำอะไรต้องระวัง	1	2
5	มีสุขภาพดีเยี่ยม	1	2
6	มีสุขภาพไม่ดีเลย	1	2
7	ไม่เคยรู้สึกต้ออย่างนี้มาก่อน	1	2
8	รู้สึกว่ามีความสุขแย	1	2
9	รู้สึกว่าสุขภาพดีกว่าคนรุ่นเดียวกัน	1	2

ส่วนที่ 6 สุขภาพด้านจิตใจ (จำนวน 25 ข้อ)

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคุณมากที่สุด ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา
สุขภาพจิต

	ข้อความ	ไม่เลย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	ส่วนมาก	ตลอดเวลา
		0	1	2	3	4
ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมา มีเหตุการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นกับคุณบ่อยแค่ไหน						
1	รู้สึกว่าชีวิตเต็มไปด้วยสิ่งที่น่าสนใจ	1	2	3	4	5
2	รู้สึกซึมเศร้า	1	2	3	4	5
3	รู้สึกว่าเป็นที่รักและเป็นที่ต้องการของใครๆ	1	2	3	4	5
4	สามารถควบคุมพฤติกรรม ความคิด อารมณ์และความรู้สึกได้ดี	1	2	3	4	5
5	รู้สึกเครียด	1	2	3	4	5
6	รู้สึกผ่อนคลาย	1	2	3	4	5
7	รู้สึกมั่นคงทางอารมณ์ไม่หวั่นไหวง่าย	1	2	3	4	5
8	รู้สึกหงุดหงิด ใจร้อน ความอดทนต่ำ	1	2	3	4	5
9	รู้สึกไร้แรง แจ่มใส	1	2	3	4	5
10	รู้สึกมีความสุข	1	2	3	4	5

ความผิดปกติทางจิตใจภายหลังประสบภาวะอันตราย

	ข้อความ	ไม่เคย	นานๆครั้ง	บางครั้ง	ส่วนมาก	ตลอดเวลา
		0	1	2	3	4
อาการเหล่านี้รบกวนหรือกีดตันคุณ ในช่วง 1 เดือนที่ผ่านมาหรือไม่						
1	รู้สึกไม่ไว้ใจใคร	1	2	3	4	5
2	รู้สึกตัวเองแยกจากใครๆ	1	2	3	4	5
3	ย้ำคิดย้ำทำ	1	2	3	4	5
4	รู้สึกร่างกายอ่อนแอ	1	2	3	4	5
5	ไม่สบายตัวขณะนอน จนนอนไม่หลับ เช่น ปวดเมื่อยตามตัว กล้ามเนื้อกระตุก)	1	2	3	4	5
6	มีความเชื่อว่า ในโลกนี้ ไม่มีใครหวังดีกับใคร	1	2	3	4	5
7	รู้สึกว่าสิ่งรอบตัวเปลี่ยนไป ไม่เหมือนที่เคยเป็น	1	2	3	4	5
8	กลัวว่าตัวเอง จะเป็นลมในที่สาธารณะ	1	2	3	4	5
9	ต้องบังคับตัวเองอย่างมาก เพื่อที่จะทำอะไรให้เสร็จ	1	2	3	4	5
10	รู้สึกผิดในใจ	1	2	3	4	5

ความพึงพอใจในชีวิต

	ข้อความ	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยเท่าๆกัน	ค่อนข้างเห็นด้วย
		1	2	3	4	5
1	ชีวิตของฉัน เป็นไปตามที่ฉันตั้งใจไว้	1	2	3	4	5
2	สิ่งต่างๆในชีวิตฉันล้วนเป็นเรื่องดีเยี่ยม	1	2	3	4	5
3	ฉันมีความพึงพอใจในชีวิต	1	2	3	4	5
4	ถ้าฉันสามารถย้อนเวลาได้ ฉันไม่อยากจะเปลี่ยนแปลงอะไรเลยในชีวิต	1	2	3	4	5

มาตรวัดหน้าตา

ให้คุณเลือกหน้าที่แสดงความสุข ความพึงพอใจในชีวิตของคุณ ได้ตรงที่สุด



พึงพอใจมากที่สุด

พึงพอใจบ้าง

พึงพอใจกับไม่พึงพอใจ

ไม่ค่อยพึงพอใจ

ไม่พึงพอใจมากที่สุด

เท่าๆกัน

- ส่วนที่ 7** การถอนตัวจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย และความตั้งใจลาออกจากงานที่ทำ (จำนวน 16 ข้อ)
- คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับพฤติกรรมของคุณ ในขณะที่ทำงานที่ทำงานว่าคุณมีพฤติกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด ในช่วง 6 เดือนที่ผ่านมา
- การถอนตัวจากการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อความ		ไม่เลย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	ส่วนมาก	ตลอดเวลา
		1	2	3	4	5
1	ขาดงาน ไม่มาทำงาน	1	2	3	4	5
2	เฉื่อยชาในการทำงาน	1	2	3	4	5
3	มาทำงานสาย	1	2	3	4	5
4	หยุดพักทานข้าว ทานกาแฟนานขึ้น	1	2	3	4	5
5	ใช้อุปกรณ์สำนักงานในเรื่องส่วนตัว	1	2	3	4	5
6	อ่านหนังสือพิมพ์ / เล่นอินเทอร์เน็ต / เล่นคอมพิวเตอร์ ในเวลางาน	1	2	3	4	5
7	หาข้ออ้างที่จะหลีกเลี่ยงงาน	1	2	3	4	5
8	ส่งงานช้ากว่ากำหนด	1	2	3	4	5
9	ไม่ตั้งใจทำงาน	1	2	3	4	5
10	ไม่ค่อยใส่ใจกับงาน	1	2	3	4	5

ความตั้งใจลาออกจากงานที่ทำ

ข้อความ		ไม่เลย	นาน ๆ ครั้ง	บางครั้ง	ส่วนมาก	ตลอดเวลา
		1	2	3	4	5
1	ตั้งใจลาออก	1	2	3	4	5
2	ตั้งใจลาออกก่อนกำหนด	1	2	3	4	5
3	คิดว่าอยากจะเลิกทำงานที่นี่	1	2	3	4	5
4	ตั้งใจย้ายไปอยู่แผนกอื่น	1	2	3	4	5
5	ตั้งใจเกษียณก่อนกำหนด	1	2	3	4	5
6	คิดแต่อยากจะออกจากงาน	1	2	3	4	5

ขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมืออย่างดี ^^

ภาคผนวก ค

รายงานผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์ระหว่างการคุกคามทางเพศ
กับการถอนตัวจากงาน ด้วยโปรแกรมลิสเรล

DATE: 5/ 8/2011

TIME: 20:43

L I S R E L 8.72

BY

Karl G. Jöreskog & Dag Sörbom

This program is published exclusively by
Scientific Software International, Inc.
7383 N. Lincoln Avenue, Suite 100
Lincolnwood, IL 60712, U.S.A.
Phone: (800)247-6113, (847)675-0720, Fax: (847)675-2140
Copyright by Scientific Software International, Inc., 1981-2005
Use of this program is subject to the terms specified in the
Universal Copyright Convention.
Website: www.ssicentral.com

The following lines were read from file D:\admin\Desktop\pnew1.LPJ:

TI
DA NI=13 NO=502 MA=CM
LA
sh1 sh2 sh3 js1 js2 js3 hc hs pc1 pc2
pc3 jw ww
KM
1.000
.998 1.000
.946 .942 1.000
-.672 -.685 -.625 1.000
-.670 -.668 -.664 .720 1.000
-.622 -.634 -.603 .836 .703 1.000
-.042 -.060 -.012 .395 .587 .323 1.000
-.124 -.148 -.121 .246 .455 .268 .657 1.000
.221 .205 .164 .184 .225 .136 .585 .373 1.000
.108 .116 .097 .293 .478 .268 .704 .504 .493 1.000
.295 .287 .225 .012 .215 .064 .567 .392 .746 .620 1.000
.922 .918 .891 -.593 -.516 -.524 .149 .029 .304 .104 .437 1.000
.782 .776 .752 -.286 -.419 -.315 .191 -.028 .516 .016 .403 .770 1.000
ME
1.622 1.594 1.369 1.830 1.666 0.214 2.531 1.288 2.375 0.165 1.803 2.141 1.966
SD
0.649 0.603 0.427 0.563 0.289 0.073 1.725 0.330 0.613 0.145 0.664 0.747 0.796
SE
4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 1 2 3 /
MO NX=3 NY=10 NK=1 NE=4 BE=FU GA=FI PS=SY TE=SY TD=SY

LE
 JS PC H W
 LK
 SH
 FR LY(2,1) LY(3,1) LY(5,3) LY(7,2) LY(8,2) LY(10,4)
 FR LX(2,1) LX(3,1) BE(2,1) BE(3,1) BE(4,2) BE(4,3)
 FR GA(1,1) GA(2,1) GA(3,1) GA(4,1)
 FI LY(1,1) LY(4,3) LY(6,2) LY(9,4) LX(1,1)
 ST 1 LY(1,1) LY(4,3) LY(6,2) LY(9,4) LX(1,1)
 FI TE(3,1) TE(10,6)
 ST .01 TE(3,1)
 ST .122 TE(10,6)
 FI PS(4,4) PS(2,2)
 ST .05 PS(4,4)
 ST .00001 PS(2,2)
 FR TE(8,6) TE(10,7) TE(7,6) TE(9,7) TE(8,1) TE(10,3) TE(9,1) TE(4,2)
 FI TE(3,2) TE(10,1) TE(10,9) TE(9,8) TE(5,1) TE(7,2) TE(4,3) TE(10,5)
 FI TE(6,2) TE(10,6) TE(9,6) TE(10,4) TE(10,8)
 ST .001 TE(3,2) TE(7,2)
 ST .057 TE(10,1)
 ST -.034 TE(10,9)
 ST .013 TE(9,8)
 ST -.011 TE(5,1)
 ST -.004 TE(4,3)
 ST -.015 TE(10,5)
 ST -.008 TE(6,2)
 ST .093 TE(10,6)
 ST -.014 TE(9,6)
 ST .042 TE(10,4)
 ST .018 TE(10,8)
 FR TD(3,2)
 FI TD(2,1)
 ST .004 TD(2,1)
 FI TH(2,2) TH(3,4) TH(2,5) TH(3,8) TH(3,1) TH(3,6)
 ST .005 TH(2,2) TH(3,1)
 ST .028 TH(3,4)
 ST -.005 TH(2,5)
 ST -.009 TH(3,8)
 ST -.007 TH(3,6)
 PD
 OU SL=0 RC =0.10 PC RS EF FS SS SC PT MR MI ND=3

TI

Number of Input Variables 13
 Number of Y - Variables 10
 Number of X - Variables 3
 Number of ETA - Variables 4
 Number of KSI - Variables 1
 Number of Observations 502

W_A_R_N_I_N_G: Matrix to be analyzed is not positive definite,
 ridge option taken with ridge constant = 0.100

TI

Covariance Matrix

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	0.349					
js2	0.117	0.092				
js3	0.034	0.015	0.006			
hc	0.384	0.293	0.041	3.273		
hs	0.046	0.043	0.006	0.374	0.120	
pc1	0.064	0.040	0.006	0.619	0.075	0.413
pc2	0.024	0.020	0.003	0.176	0.024	0.044
pc3	0.004	0.041	0.003	0.649	0.086	0.304
jw	-0.249	-0.111	-0.029	0.192	0.007	0.139
ww	-0.128	-0.096	-0.018	0.262	-0.007	0.252
sh1	-0.246	-0.126	-0.029	-0.047	-0.027	0.088
sh2	-0.233	-0.116	-0.028	-0.062	-0.029	0.076
sh3	-0.150	-0.082	-0.019	-0.009	-0.017	0.043

Covariance Matrix

	pc2	pc3	jw	ww	sh1	sh2
pc2	0.023					
pc3	0.060	0.485				
jw	0.011	0.217	0.614			
ww	0.002	0.213	0.458	0.697		
sh1	0.010	0.127	0.447	0.404	0.463	
sh2	0.010	0.115	0.414	0.372	0.391	0.400
sh3	0.006	0.064	0.284	0.256	0.262	0.243

Covariance Matrix

	sh3
sh3	0.201

TI

Parameter Specifications

LAMBDA-Y

	JS	PC	H	W
js1	0	0	0	0
js2	1	0	0	0
js3	2	0	0	0
hc	0	0	0	0
hs	0	0	3	0
pc1	0	0	0	0
pc2	0	4	0	0
pc3	0	5	0	0
jw	0	0	0	0
ww	0	0	0	6

LAMBDA-X

SH

sh1	0
sh2	7
sh3	8

BETA

	JS	PC	H	W
JS	0	0	0	0
PC	9	0	0	0
H	10	0	0	0
W	0	11	12	0

GAMMA

SH

JS	13
PC	14
H	15
W	16

PHI

SH

17

PSI

	JS	PC	H	W
	18	0	19	0

THETA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	20					
js2	0	21				
js3	0	0	22			
hc	0	23	0	24		
hs	0	0	0	0	25	
pc1	0	0	0	0	0	26
pc2	0	0	0	0	0	27
pc3	29	0	0	0	0	30
jw	32	0	0	0	0	0
ww	0	0	35	0	0	0

THETA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
pc2	28			
pc3	0	31		
jw	33	0	34	
ww	36	0	0	37

THETA-DELTA

	sh1	sh2	sh3
sh1	38		
sh2	0	39	
sh3	0	40	41

TI

Initial Estimates (TSLS)

LAMBDA-Y

	JS	PC	H	W
js1	1.000	--	--	--
js2	0.462	--	--	--
js3	0.115	--	--	--
hc	--	--	1.000	--
hs	--	--	0.191	--
pc1	--	1.000	--	--
pc2	--	0.154	--	--
pc3	--	0.972	--	--
jw	--	--	--	1.000
ww	--	--	--	1.066

LAMBDA-X

	SH
sh1	1.000
sh2	0.930
sh3	0.626

BETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	1.420	--	--	--
H	3.536	--	--	--
W	--	-0.095	0.162	--

GAMMA

SH

 JS -0.608
 PC 1.114
 H 2.005
 W 1.033

Covariance Matrix of ETA and KSI

	JS	PC	H	W	SH
JS	0.251				
PC	0.075	0.223			
H	0.381	0.475	1.955		
W	-0.207	0.164	0.210	0.493	
SH	-0.253	0.105	-0.060	0.411	0.417

PHI

SH

 0.417

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JS	PC	H	W
0.098	0.000	0.726	0.050

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

JS	PC	H	W
0.612	1.000	0.629	0.899

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

JS	PC	H	W
0.612	0.118	0.004	0.822

Reduced Form

SH

 JS -0.608

 PC 0.251

 H -0.143

 W 0.986

THETA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	0.097					
js2	--	0.038				
js3	0.010	0.001	0.003			
hc	--	0.117	-0.004	1.318		
hs	-0.011	--	--	--	0.048	
pc1	--	-0.008	--	--	--	0.014
pc2	--	0.001	--	--	--	-0.018
pc3	-0.068	--	--	--	--	-0.085
jw	-0.063	--	--	--	--	-0.014
ww	0.057	--	0.005	0.042	-0.015	0.093

THETA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
pc2	0.014			
pc3	--	0.108		
jw	-0.015	0.013	0.152	
ww	-0.027	0.018	-0.034	0.173

THETA-DELTA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
sh1	--	--	--	--	--	--
sh2	--	0.005	--	--	-0.005	--
sh3	0.005	--	--	0.028	--	-0.007

THETA-DELTA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
sh1	--	--	--	--
sh2	--	--	--	--
sh3	--	-0.009	--	--

THETA-DELTA

	sh1	sh2	sh3
sh1	0.047		
sh2	0.004	0.040	
sh3	--	0.000	0.037

Behavior under Minimization Iterations

Iter	Try	Abscissa	Slope	Function
1	0	0.00000000D+00	-0.19933824D+02	0.30039960D+01
	1	0.10000000D+01	0.10296283D+00	0.16943585D+00
2	0	0.00000000D+00	-0.40223980D+00	0.16943585D+00
	1	0.10000000D+01	0.17463590D+01	0.42727864D+00
	2	0.18721029D+00	-0.11430841D+00	0.12606296D+00
	3	0.23714329D+00	-0.73842287D-01	0.12139448D+00
	4	0.26809101D+00	-0.51615812D-01	0.11945740D+00
	5	0.28910247D+00	-0.37315066D-01	0.11852401D+00
3	0	0.00000000D+00	-0.65485614D-01	0.11852401D+00
	1	0.28910247D+00	-0.39146459D-01	0.10313219D+00
	2	0.57820494D+00	0.24469792D-02	0.97338065D-01
4	0	0.00000000D+00	-0.22571225D-01	0.97338065D-01
	1	0.57820494D+00	-0.49342822D-02	0.89622511D-01
	2	0.11564099D+01	0.90605863D-02	0.90937235D-01
	3	0.78206726D+00	0.29883120D-03	0.89156687D-01
5	0	0.00000000D+00	-0.12024907D-01	0.89156687D-01
	1	0.78206726D+00	-0.66629351D-02	0.81805612D-01
	2	0.15641345D+01	-0.52308015D-03	0.78937150D-01
6	0	0.00000000D+00	-0.57287366D-02	0.78937150D-01
	1	0.15641345D+01	-0.42956373D-03	0.74163496D-01
7	0	0.00000000D+00	-0.31152278D-02	0.74163496D-01
	1	0.15641345D+01	0.11049474D-02	0.72522390D-01
	2	0.11546050D+01	-0.51596940D-04	0.72307992D-01
8	0	0.00000000D+00	-0.19340422D-02	0.72307992D-01
	1	0.11546050D+01	-0.96408896D-03	0.70631446D-01
	2	0.23092100D+01	0.43045866D-04	0.70096015D-01
9	0	0.00000000D+00	-0.11331235D-02	0.70096015D-01
	1	0.23092100D+01	0.50086544D-04	0.68845019D-01
10	0	0.00000000D+00	-0.75462127D-03	0.68845019D-01
	1	0.23092100D+01	0.70849626D-04	0.68054683D-01
11	0	0.00000000D+00	-0.44412551D-03	0.68054683D-01
	1	0.23092100D+01	-0.10549754D-03	0.67417645D-01
	2	0.46184200D+01	0.24720469D-03	0.67578275D-01
	3	0.29999229D+01	-0.16055332D-05	0.67380582D-01
12	0	0.00000000D+00	-0.28415451D-03	0.67380582D-01
	1	0.29999229D+01	0.25913496D-04	0.66996218D-01
13	0	0.00000000D+00	-0.18178574D-03	0.66996218D-01
	1	0.29999229D+01	-0.71867421D-05	0.66711881D-01

14 0 0.00000000D+00 -0.10759402D-03 0.66711881D-01
1 0.29999229D+01 -0.60199527D-04 0.66460121D-01
2 0.59998457D+01 -0.12471940D-04 0.66351026D-01
3 0.11999691D+02 0.84224293D-04 0.66565367D-01
4 0.67737095D+01 -0.98761566D-07 0.66346160D-01

15 0 0.00000000D+00 -0.87059003D-04 0.66346160D-01
1 0.67737095D+01 -0.16957793D-04 0.65994528D-01
2 0.13547419D+02 0.52102731D-04 0.66114077D-01
3 0.84369921D+01 0.86868556D-07 0.65980506D-01

16 0 0.00000000D+00 -0.71034115D-04 0.65980506D-01
1 0.84369921D+01 0.50945309D-05 0.65700626D-01

17 0 0.00000000D+00 -0.58524882D-04 0.65700626D-01
1 0.84369921D+01 0.25967093D-04 0.65561508D-01
2 0.58440339D+01 -0.27162399D-06 0.65528249D-01

18 0 0.00000000D+00 -0.42797903D-04 0.65528249D-01
1 0.58440339D+01 -0.14545263D-04 0.65360717D-01
2 0.11688068D+02 0.13667048D-04 0.65358164D-01
3 0.88570097D+01 0.33969330D-08 0.65338812D-01

19 0 0.00000000D+00 -0.33757884D-04 0.65338812D-01
1 0.88570097D+01 0.92257491D-05 0.65229370D-01
2 0.69559943D+01 -0.91993136D-07 0.65220697D-01

20 0 0.00000000D+00 -0.27080797D-04 0.65220697D-01
1 0.69559943D+01 -0.88750125D-05 0.65095587D-01
2 0.13911989D+02 0.94317995D-05 0.65097462D-01
3 0.10328211D+02 -0.13152486D-07 0.65080593D-01

21 0 0.00000000D+00 -0.20087072D-04 0.65080593D-01
1 0.10328211D+02 0.11656291D-04 0.65037234D-01
2 0.65356503D+01 0.23758224D-07 0.65015077D-01

22 0 0.00000000D+00 -0.15954832D-04 0.65015077D-01
1 0.65356503D+01 -0.49595716D-05 0.64946708D-01
2 0.13071301D+02 0.60811265D-05 0.64950348D-01
3 0.94715177D+01 -0.58510267D-08 0.64939417D-01

23 0 0.00000000D+00 -0.11487454D-04 0.64939417D-01
1 0.94715177D+01 0.16153741D-05 0.64892786D-01
2 0.83038275D+01 0.80671579D-08 0.64891838D-01

24 0 0.00000000D+00 -0.88470343D-05 0.64891838D-01
1 0.83038275D+01 -0.70889870D-06 0.64852210D-01

25 0 0.00000000D+00 -0.62630693D-05 0.64852210D-01
1 0.83038275D+01 0.89971292D-05 0.64863475D-01
2 0.34080452D+01 -0.15189614D-07 0.64841507D-01

26 0 0.00000000D+00 -0.33970542D-05 0.64841507D-01
1 0.34080452D+01 -0.78904405D-06 0.64834370D-01
2 0.68160905D+01 0.18308160D-05 0.64836142D-01
3 0.44344733D+01 -0.12536726D-08 0.64833964D-01

27 0 0.00000000D+00 -0.14528503D-05 0.64833964D-01
1 0.44344733D+01 0.82727293D-06 0.64832577D-01
2 0.28255604D+01 0.75059911D-10 0.64831912D-01

28 0 0.00000000D+00 -0.65378213D-06 0.64831912D-01
1 0.28255604D+01 -0.43226508D-07 0.64830927D-01

29 0 0.00000000D+00 -0.20241490D-06 0.64830927D-01
1 0.28255604D+01 0.35912799D-09 0.64830642D-01

30 0 0.00000000D+00 -0.96475556D-07 0.64830642D-01
1 0.28255604D+01 -0.28786639D-07 0.64830465D-01
2 0.56511208D+01 0.38874010D-07 0.64830479D-01
3 0.40277124D+01 0.34500156D-11 0.64830448D-01

31 0 0.00000000D+00 -0.42949135D-07 0.64830448D-01
1 0.40277124D+01 0.14718731D-07 0.64830391D-01
2 0.29997081D+01 0.16123928D-12 0.64830383D-01

32 0 0.00000000D+00 -0.16191495D-07 0.64830383D-01
1 0.29997081D+01 0.69176128D-09 0.64830360D-01

33 0 0.00000000D+00 -0.68578298D-08 0.64830360D-01
1 0.29997081D+01 0.99484318D-10 0.64830350D-01

34 0 0.00000000D+00 -0.21295985D-08 0.64830350D-01
1 0.29997081D+01 0.12045226D-09 0.64830347D-01

35 0 0.00000000D+00 -0.75264757D-09 0.64830347D-01
1 0.29997081D+01 0.97285043D-10 0.64830346D-01
2 0.26563553D+01 0.18035366D-15 0.64830346D-01

36 0 0.00000000D+00 -0.15263147D-09 0.64830346D-01
1 0.26563553D+01 0.49583115D-10 0.64830346D-01
2 0.20050157D+01 -0.41308157D-16 0.64830346D-01

37 0 0.00000000D+00 -0.37513935D-10 0.64830346D-01
1 0.20050157D+01 -0.12144106D-10 0.64830346D-01
2 0.40100314D+01 0.13225780D-10 0.64830346D-01
3 0.29647805D+01 -0.70339829D-17 0.64830346D-01

38 0 0.00000000D+00 -0.18900037D-10 0.64830346D-01
1 0.29647805D+01 -0.87188706D-11 0.64830346D-01
2 0.59295609D+01 0.14621988D-11 0.64830346D-01

39 0 0.00000000D+00 -0.11949291D-10 0.64830346D-01
1 0.59295609D+01 0.79264587D-11 0.64830345D-01
2 0.35648492D+01 -0.16346891D-17 0.64830345D-01

40 0 0.00000000D+00 -0.45227321D-11 0.64830345D-01
1 0.35648492D+01 0.17510908D-11 0.64830345D-01
2 0.25698618D+01 0.77693503D-17 0.64830345D-01

41 0 0.00000000D+00 -0.63807843D-12 0.64830345D-01
1 0.25698618D+01 0.27104507D-12 0.64830345D-01
2 0.18036861D+01 -0.14982742D-18 0.64830345D-01

```

42  0  0.00000000D+00 -0.55122645D-13  0.64830345D-01
    1  0.18036861D+01 -0.77295795D-14  0.64830345D-01
    2  0.36073721D+01  0.39663502D-13  0.64830345D-01
    3  0.20978584D+01 -0.10960563D-20  0.64830345D-01

43  0  0.00000000D+00 -0.16640050D-13  0.64830345D-01
    1  0.20978584D+01  0.74519418D-15  0.64830345D-01

44  0  0.00000000D+00 -0.18514244D-14  0.64830345D-01
    1  0.20978584D+01 -0.51073087D-15  0.64830345D-01
    2  0.41957169D+01  0.82996266D-15  0.64830345D-01
    3  0.28970277D+01  0.10712315D-23  0.64830345D-01

45  0  0.00000000D+00 -0.63944654D-15  0.64830345D-01
    1  0.28970277D+01 -0.11643571D-16  0.64830345D-01

```

TI

Number of Iterations = 45

LISREL Estimates (Maximum Likelihood)

	LAMBDA-Y			
	JS	PC	H	W
	-----	-----	-----	-----
js1	1.000	--	--	--
js2	0.606 (0.028) 21.726	--	--	--
js3	0.121 (0.005) 22.415	--	--	--
hc	--	--	1.000	--
hs	--	--	0.140 (0.009) 15.808	--
pc1	--	1.000	--	--
pc2	--	0.290 (0.019) 15.257	--	--
pc3	--	1.094 (0.060) 18.181	--	--

jw -- -- -- 1.000

ww -- -- -- 0.898
(0.034)
26.053

LAMBDA-X

SH

sh1 1.000

sh2 0.935
(0.019)
48.212

sh3 0.643
(0.016)
39.253

BETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	1.603 (0.122) 13.112	--	--	--
H	5.285 (0.319) 16.548	--	--	--
W	--	0.327 (0.120) 2.727	0.028 (0.030) 0.931	--

GAMMA

SH

JS -0.535
(0.030)
-17.633

PC 0.994
(0.071)
14.052

H 2.616
(0.180)
14.513

W 0.980
(0.036)
27.426

Covariance Matrix of ETA and KSI

	JS	PC	H	W	SH
JS	0.189				
PC	0.085	0.191			
H	0.424	0.593	2.623		
W	-0.176	0.134	0.182	0.509	
SH	-0.220	0.056	-0.087	0.419	0.411

PHI

SH

0.411
(0.029)
14.092

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JS	PC	H	W
0.071 (0.008) 8.558	0.000	0.610 (0.122) 4.999	0.050

Squared Multiple Correlations for Structural Equations

JS	PC	H	W
0.623	1.000	0.767	0.902

Squared Multiple Correlations for Reduced Form

JS	PC	H	W
0.623	0.040	0.007	0.837

Reduced Form

SH

JS -0.535
(0.030)
-17.633

PC 0.135
(0.034)
3.938

H -0.213
(0.125)
-1.700

W 1.018
(0.029)
34.615

THETA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	0.140 (0.007) 20.273					
js2	--	0.023 (0.002) 12.552				
js3	0.010	0.001 (0.000) 21.011	0.003			
hc	--	0.025 (0.009) 2.822	-0.004 (0.105) 5.461	0.576		
hs	-0.011	--	--	--	0.068 (0.005) 14.538	
pc1	--	-0.008	--	--	--	0.209 (0.015) 13.750
pc2	--	0.001	--	--	--	-0.012 (0.002) -5.911
pc3	-0.036 (0.007) -5.227	--	--	--	--	0.085 (0.012) 6.823
jw	-0.021 (0.005) -4.008	--	--	--	--	-0.014
ww	0.057	-- (0.001) 6.006	0.005	0.042	-0.015	0.093

THETA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
pc2	0.008 (0.001) 10.779			
pc3	--	0.248 (0.016) 15.716		
jw	-0.021 (0.002) -11.904	0.013 (0.009) 7.214	0.061	
ww	-0.031 (0.003) -11.793	0.018	-0.034 (0.014) 16.507	0.235

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

js1	js2	js3	hc	hs	pc1
0.575	0.755	0.473	0.820	0.429	0.477

Squared Multiple Correlations for Y - Variables

pc2	pc3	jw	ww
0.680	0.480	0.892	0.636

THETA-DELTA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
sh1	--	--	--	--	--	--
sh2	--	0.005	--	--	-0.005	--
sh3	0.005	--	--	0.028	--	-0.007

THETA-DELTA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
sh1	--	--	--	--
sh2	--	--	--	--
sh3	--	-0.009	--	--

THETA-DELTA

	sh1	sh2	sh3
sh1	0.052 (0.004) 14.024		
sh2	0.004 (0.003) 11.704	0.037	
sh3	-- (0.002) -2.132	-0.004 (0.002)	0.032 (0.002) 13.342

Squared Multiple Correlations for X - Variables

sh1	sh2	sh3
0.887	0.907	0.841

Goodness of Fit Statistics

Degrees of Freedom = 50

Minimum Fit Function Chi-Square = 64.960 (P = 0.0758)

Normal Theory Weighted Least Squares Chi-Square = 64.182 (P = 0.0857)

Estimated Non-centrality Parameter (NCP) = 14.182

90 Percent Confidence Interval for NCP = (0.0 ; 38.918)

Minimum Fit Function Value = 0.130

Population Discrepancy Function Value (F0) = 0.0283

90 Percent Confidence Interval for F0 = (0.0 ; 0.0777)

Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) = 0.0238

90 Percent Confidence Interval for RMSEA = (0.0 ; 0.0394)

P-Value for Test of Close Fit (RMSEA < 0.05) = 0.999

Expected Cross-Validation Index (ECVI) = 0.292

90 Percent Confidence Interval for ECVI = (0.263 ; 0.341)

ECVI for Saturated Model = 0.363

ECVI for Independence Model = 16.925

Chi-Square for Independence Model with 78 Degrees of Freedom = 8453.384

Independence AIC = 8479.384

Model AIC = 146.182

Saturated AIC = 182.000

Independence CAIC = 8547.226

Model CAIC = 360.145

Saturated CAIC = 656.893

Normed Fit Index (NFI) = 0.992

Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0.997

Parsimony Normed Fit Index (PNFI) = 0.636

Comparative Fit Index (CFI) = 0.998

Incremental Fit Index (IFI) = 0.998

Relative Fit Index (RFI) = 0.988

Critical N (CN) = 588.361

Root Mean Square Residual (RMR) = 0.0242

Standardized RMR = 0.0582

Goodness of Fit Index (GFI) = 0.981

Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0.965

Parsimony Goodness of Fit Index (PGFI) = 0.539

TI

Fitted Covariance Matrix

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	0.329					
js2	0.115	0.092				
js3	0.033	0.015	0.006			
hc	0.424	0.282	0.047	3.199		
hs	0.048	0.036	0.007	0.366	0.119	
pc1	0.085	0.043	0.010	0.593	0.083	0.400
pc2	0.025	0.016	0.003	0.172	0.024	0.043
pc3	0.057	0.056	0.011	0.648	0.091	0.294
jw	-0.197	-0.107	-0.021	0.182	0.025	0.120
ww	-0.101	-0.096	-0.014	0.205	0.008	0.213
sh1	-0.220	-0.133	-0.027	-0.087	-0.012	0.056
sh2	-0.206	-0.120	-0.025	-0.082	-0.016	0.052
sh3	-0.136	-0.086	-0.017	-0.028	-0.008	0.029

Fitted Covariance Matrix

	pc2	pc3	jw	ww	sh1	sh2
pc2	0.024					
pc3	0.061	0.476				
jw	0.017	0.159	0.570			
ww	0.004	0.149	0.423	0.645		
sh1	0.016	0.061	0.419	0.376	0.463	
sh2	0.015	0.057	0.391	0.351	0.388	0.396
sh3	0.010	0.030	0.269	0.242	0.264	0.243

Fitted Covariance Matrix

	sh3
sh3	0.202

Fitted Residuals

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	0.020					
js2	0.003	0.000				
js3	0.002	0.000	0.000			
hc	-0.040	0.011	-0.007	0.074		
hs	-0.003	0.007	-0.001	0.008	0.000	
pc1	-0.021	-0.003	-0.004	0.026	-0.007	0.013
pc2	-0.001	0.004	0.000	0.004	0.000	0.000
pc3	-0.052	-0.015	-0.008	0.001	-0.005	0.010
jw	-0.052	-0.005	-0.007	0.010	-0.018	0.020
ww	-0.027	-0.001	-0.004	0.057	-0.015	0.039
sh1	-0.026	0.008	-0.003	0.040	-0.014	0.032
sh2	-0.027	0.003	-0.003	0.019	-0.013	0.024
sh3	-0.014	0.004	-0.002	0.019	-0.009	0.014

Fitted Residuals

	pc2	pc3	jw	ww	sh1	sh2
pc2	0.000					
pc3	-0.001	0.009				
jw	-0.006	0.058	0.043			
ww	-0.002	0.064	0.035	0.052		
sh1	-0.006	0.066	0.028	0.028	0.000	
sh2	-0.005	0.058	0.022	0.021	0.002	0.004
sh3	-0.004	0.034	0.015	0.014	-0.002	0.000

Fitted Residuals

	sh3
sh3	-0.001

Summary Statistics for Fitted Residuals

Smallest Fitted Residual = -0.052

Median Fitted Residual = 0.000

Largest Fitted Residual = 0.074

Stemleaf Plot

```

-4|220
-2|7761
-0|8554439877766555444333222111110000000000
0|1223344447889001344599
2|001246882459
4|032788
6|464

```

Standardized Residuals

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	2.611					
js2	0.959	-0.229				
js3	1.463	-0.032	0.228			
hc	-1.743	1.989	-1.897	2.495		
hs	-0.417	2.705	-0.799	1.633	0.359	
pc1	-1.764	-0.636	-2.470	1.174	-1.277	1.324
pc2	-0.254	4.419	-0.356	1.310	0.106	0.264
pc3	-4.815	-2.506	-4.460	0.048	-0.730	1.486
jw	-5.470	-1.287	-4.790	0.569	-2.187	1.593
ww	-1.977	-0.096	-2.513	1.514	-1.528	2.190
sh1	-3.537	3.124	-2.808	2.325	-1.885	2.517
sh2	-4.093	1.592	-3.264	1.351	-1.868	2.033
sh3	-2.781	2.013	-2.356	1.396	-1.786	1.626

Standardized Residuals

	pc2	pc3	jw	ww	sh1	sh2
pc2	-1.279					
pc3	-0.472	1.626				
jw	-2.777	4.116	4.564			
ww	-0.770	3.571	2.630	2.679		
sh1	-2.719	4.751	4.948	2.505	-0.466	
sh2	-2.534	4.565	4.224	2.063	1.727	3.214
sh3	-2.757	3.559	4.012	1.869	-1.341	-0.142

Standardized Residuals

	sh3
sh3	-1.536

Summary Statistics for Standardized Residuals

Smallest Standardized Residual = -5.470

Median Standardized Residual = 0.106

Largest Standardized Residual = 4.948

Stemleaf Plot

```

-4|58851
-2|53888875555420
-0|99988755333388765544321100
0|123460233445556666679
2|00012355566771266
4|01246689

```

Largest Negative Standardized Residuals

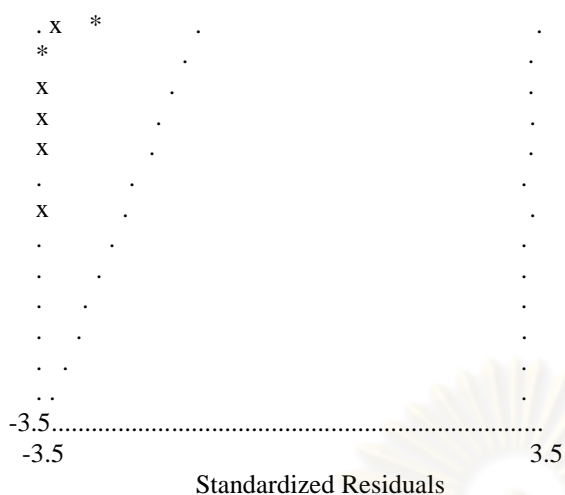
Residual for pc3 and js1 -4.815
Residual for pc3 and js3 -4.460
Residual for jw and js1 -5.470
Residual for jw and js3 -4.790
Residual for jw and pc2 -2.777
Residual for sh1 and js1 -3.537
Residual for sh1 and js3 -2.808

Residual for	sh1 and	pc2	-2.719
Residual for	sh2 and	js1	-4.093
Residual for	sh2 and	js3	-3.264
Residual for	sh3 and	js1	-2.781
Residual for	sh3 and	pc2	-2.757
Largest Positive Standardized Residuals			
Residual for	js1 and	js1	2.611
Residual for	hs and	js2	2.705
Residual for	pc2 and	js2	4.419
Residual for	jw and	pc3	4.116
Residual for	jw and	jw	4.564
Residual for	ww and	pc3	3.571
Residual for	ww and	jw	2.630
Residual for	ww and	ww	2.679
Residual for	sh1 and	js2	3.124
Residual for	sh1 and	pc3	4.751
Residual for	sh1 and	jw	4.948
Residual for	sh2 and	pc3	4.565
Residual for	sh2 and	jw	4.224
Residual for	sh2 and	sh2	3.214
Residual for	sh3 and	pc3	3.559
Residual for	sh3 and	jw	4.012

TI

Qplot of Standardized Residuals





TI

Modification Indices and Expected Change

Modification Indices for LAMBDA-Y

	JS	PC	H	W
js1	--	2.679	2.912	2.295
js2	--	15.994	15.397	14.183
js3	--	4.496	2.921	5.110
hc	4.649	4.706	--	4.326
hs	4.649	4.705	--	4.193
pc1	0.005	--	0.015	0.013
pc2	20.000	--	4.393	20.182
pc3	14.335	--	3.934	14.294
jw	2.895	4.147	3.253	0.717
ww	2.895	4.147	3.253	--

Expected Change for LAMBDA-Y

	JS	PC	H	W
js1	--	-0.069	-0.023	-0.044
js2	--	0.115	0.039	0.068
js3	--	-0.012	-0.003	-0.009
hc	-0.615	1.553	--	0.266
hs	0.086	-0.217	--	-0.037
pc1	0.004	--	0.004	-0.004
pc2	0.077	--	0.019	-0.050
pc3	-0.205	--	-0.063	0.128
jw	-0.144	-0.162	-0.034	-0.079
ww	0.129	0.146	0.030	--

Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	JS	PC	H	W
js1	--	-0.030	-0.037	-0.032
js2	--	0.050	0.063	0.049
js3	--	-0.005	-0.005	-0.006
hc	-0.267	0.679	--	0.190
hs	0.037	-0.095	--	-0.026
pc1	0.002	--	0.006	-0.003
pc2	0.034	--	0.031	-0.036
pc3	-0.089	--	-0.102	0.091
jw	-0.063	-0.071	-0.054	-0.057
ww	0.056	0.064	0.049	--

Completely Standardized Expected Change for LAMBDA-Y

	JS	PC	H	W
js1	--	-0.053	-0.064	-0.055
js2	--	0.166	0.207	0.161
js3	--	-0.068	-0.066	-0.080
hc	-0.149	0.379	--	0.106
hs	0.108	-0.274	--	-0.076
pc1	0.003	--	0.010	-0.004
pc2	0.219	--	0.205	-0.233
pc3	-0.129	--	-0.148	0.132
jw	-0.083	-0.094	-0.072	-0.075
ww	0.070	0.079	0.061	--

No Non-Zero Modification Indices for LAMBDA-X

Modification Indices for BETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	--	--	0.002	0.033
H	--	--	--	--
W	--	--	--	0.717

Expected Change for BETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	--	--	0.002	-0.032
H	--	--	--	--
W	--	--	--	-0.079

Standardized Expected Change for BETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	--	--	0.003	-0.103
H	--	--	--	--
W	--	--	--	-0.156

No Non-Zero Modification Indices for GAMMA

No Non-Zero Modification Indices for PHI

Modification Indices for PSI

	JS	PC	H	W
JS	--			
PC	--	0.849		
H	--	0.002	--	
W	--	0.033	--	0.717

Expected Change for PSI

	JS	PC	H	W
JS	--			
PC	--	-0.009		
H	--	0.001	--	
W	--	-0.002	--	-0.008

Standardized Expected Change for PSI

	JS	PC	H	W
JS	--			
PC	--	-0.047		
H	--	0.002	--	
W	--	-0.005	--	-0.016

Modification Indices for THETA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	--					
js2	0.212	--				
js3	0.049	0.180	--			
hc	0.136	--	0.445	--		
hs	0.367	0.478	0.444	0.716	--	
pc1	0.137	0.049	0.014	0.427	0.815	--
pc2	0.011	3.941	0.000	0.719	0.275	--
pc3	--	0.036	0.624	0.018	0.190	--
jw	--	0.110	1.841	0.007	0.059	0.073
ww	0.218	0.415	--	0.069	0.057	0.019

Modification Indices for THETA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
pc2	--			
pc3	1.103	--		
jw	--	0.124	--	
ww	--	0.044	0.717	--

Expected Change for THETA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	--					
js2	-0.001	--				
js3	0.000	0.000	--			
hc	-0.006	--	0.002	--		
hs	-0.002	0.002	0.000	-1.411	--	
pc1	0.003	-0.001	0.000	0.014	-0.005	--
pc2	0.000	0.002	0.000	-0.005	0.001	--
pc3	--	-0.001	-0.001	0.003	0.002	--
jw	--	0.001	-0.001	-0.002	-0.001	-0.002
ww	0.004	0.002	--	0.006	0.001	0.001

Expected Change for THETA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
pc2	--			
pc3	-0.004	--		
jw	--	0.003	--	
ww	--	0.002	-0.007	--

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	--					
js2	-0.006	--				
js3	-0.005	-0.007	--			
hc	-0.006	--	0.011	--		
hs	-0.012	0.015	-0.015	-2.284	--	
pc1	0.007	-0.004	-0.002	0.013	-0.021	--
pc2	-0.002	0.033	0.000	-0.019	0.012	--
pc3	--	-0.003	-0.016	0.002	0.010	--
jw	--	0.004	-0.020	-0.001	-0.004	-0.004
ww	0.008	0.009	--	0.004	0.004	0.003

Completely Standardized Expected Change for THETA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
pc2	--			
pc3	-0.034	--		
jw	--	0.006	--	
ww	--	0.004	-0.012	--

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
sh1	0.377	0.927	0.006	0.135	0.826	0.348
sh2	0.391	1.100	0.063	0.099	0.006	0.099
sh3	0.167	0.088	0.000	0.239	0.021	0.046

Modification Indices for THETA-DELTA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
sh1	0.472	0.137	0.586	0.280
sh2	0.323	0.809	1.072	0.120
sh3	0.041	0.343	0.304	0.008

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
sh1	-0.002	0.002	0.000	0.004	-0.003	0.003
sh2	-0.002	-0.002	0.000	-0.003	0.000	-0.001
sh3	0.001	0.000	0.000	0.005	0.000	-0.001

Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
sh1	-0.001	0.002	0.004	0.003
sh2	0.001	0.004	-0.005	0.002
sh3	0.000	-0.002	0.002	0.000

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
sh1	-0.006	0.009	-0.001	0.004	-0.012	0.006
sh2	-0.006	-0.010	0.003	-0.003	0.001	-0.003
sh3	0.005	-0.003	0.000	0.006	-0.002	-0.003

Completely Standardized Expected Change for THETA-DELTA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
sh1	-0.008	0.004	0.007	0.005
sh2	0.006	0.009	-0.010	0.003
sh3	-0.003	-0.007	0.006	0.001

Modification Indices for THETA-DELTA

	sh1	sh2	sh3
sh1	--		
sh2	0.217	--	
sh3	0.089	--	--

Expected Change for THETA-DELTA

	sh1	sh2	sh3
sh1	--		
sh2	-0.002	--	
sh3	-0.001	--	--

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	LX 2,1	LX 3,1	BE 2,1	BE 3,1	BE 4,2	BE 4,3
LX 2,1	0.000					
LX 3,1	0.000	0.000				
BE 2,1	0.000	0.000	0.015			
BE 3,1	0.000	0.000	0.022	0.102		
BE 4,2	0.000	0.000	-0.002	0.009	0.014	
BE 4,3	0.000	0.000	0.000	-0.002	-0.003	0.001
GA 1,1	0.000	0.000	0.001	0.003	0.000	0.000
GA 2,1	0.000	0.000	0.007	0.007	-0.001	0.000
GA 3,1	0.000	0.001	0.007	0.038	0.006	-0.002
GA 4,1	0.000	0.000	0.000	-0.002	-0.002	0.001
PH 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
PS 1,1	0.000	0.000	-0.001	-0.002	0.000	0.000
PS 3,3	0.000	0.000	0.001	-0.004	-0.003	0.001
TE 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 4,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 4,4	0.000	0.000	0.000	-0.001	-0.001	0.000
TE 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
TE 7,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
TE 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000
TE 9,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,1	GA 2,1	GA 3,1	GA 4,1	PH 1,1	PS 1,1
GA 1,1	0.001					
GA 2,1	-0.001	0.005				
GA 3,1	-0.002	0.006	0.032			
GA 4,1	0.000	0.000	0.000	0.001		
PH 1,1	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.001	
PS 1,1	0.000	0.000	-0.001	0.000	0.000	0.000
PS 3,3	0.000	0.000	-0.002	0.001	0.000	0.000
TE 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 4,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 4,4	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

TE 7,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	PS 3,3	TE 1,1	TE 2,2	TE 3,3	TE 4,2	TE 4,4
PS 3,3	0.015					
TE 1,1	0.000	0.000				
TE 2,2	0.000	0.000	0.000			
TE 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000		
TE 4,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
TE 4,4	-0.008	0.000	0.000	0.000	0.000	0.011
TE 5,5	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 6,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 7,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 5,5	TE 6,6	TE 7,6	TE 7,7	TE 8,1	TE 8,6
TE 5,5	0.000					
TE 6,6	0.000	0.000				
TE 7,6	0.000	0.000	0.000			
TE 7,7	0.000	0.000	0.000	0.000		
TE 8,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
TE 8,6	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 8,8	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 9,9	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

TE 10,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 8,8	TE 9,1	TE 9,7	TE 9,9	TE 10,3	TE 10,7
TE 8,8	0.000					
TE 9,1	0.000	0.000				
TE 9,7	0.000	0.000	0.000			
TE 9,9	0.000	0.000	0.000	0.000		
TE 10,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
TE 10,7	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TE 10,10	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 1,1	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 2,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

Covariance Matrix of Parameter Estimates

	TE 10,10	TD 1,1	TD 2,2	TD 3,2	TD 3,3
TE 10,10	0.000				
TD 1,1	0.000	0.000			
TD 2,2	0.000	0.000	0.000		
TD 3,2	0.000	0.000	0.000	0.000	
TD 3,3	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

TI

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LY 2,1	LY 3,1	LY 5,3	LY 7,2	LY 8,2	LY 10,4
LY 2,1	1.000					
LY 3,1	0.342	1.000				
LY 5,3	-0.001	0.073	1.000			
LY 7,2	-0.057	-0.035	-0.039	1.000		
LY 8,2	0.024	0.030	-0.047	0.519	1.000	
LY 10,4	0.168	0.067	-0.012	-0.191	-0.123	1.000
LX 2,1	-0.053	-0.006	0.003	-0.003	-0.003	0.003
LX 3,1	0.032	0.027	0.003	0.005	0.001	0.003
BE 2,1	0.426	0.191	0.088	-0.654	-0.424	0.171
BE 3,1	0.547	0.191	-0.074	-0.101	0.001	0.081
BE 4,2	-0.044	-0.005	-0.052	0.068	0.077	-0.093
BE 4,3	0.023	0.012	0.055	-0.104	0.000	0.039
GA 1,1	0.549	0.211	-0.009	-0.038	0.010	0.200
GA 2,1	0.017	0.026	0.081	-0.660	-0.454	0.054
GA 3,1	-0.003	0.004	-0.061	-0.061	-0.009	-0.082
GA 4,1	0.006	-0.027	0.037	0.004	0.043	-0.339
PH 1,1	-0.001	0.000	0.002	-0.002	0.001	0.001
PS 1,1	-0.512	-0.217	-0.077	0.123	0.050	-0.068

PS 3,3	-0.008	-0.021	-0.307	-0.011	-0.065	0.009
TE 1,1	0.064	0.069	0.001	0.021	0.002	0.009
TE 2,2	-0.129	-0.007	0.020	0.045	-0.020	-0.022
TE 3,3	-0.026	-0.026	0.000	-0.003	0.006	-0.009
TE 4,2	-0.092	-0.015	0.054	0.051	-0.063	-0.023
TE 4,4	-0.018	0.016	0.380	0.001	-0.008	-0.010
TE 5,5	0.002	-0.011	-0.196	0.000	-0.004	0.001
TE 6,6	-0.013	-0.005	-0.004	0.250	0.237	-0.045
TE 7,6	-0.010	-0.009	-0.018	0.242	0.386	-0.052
TE 7,7	0.050	0.009	0.006	-0.228	0.036	0.118
TE 8,1	0.018	0.014	0.004	-0.007	-0.099	0.020
TE 8,6	-0.014	-0.002	-0.001	0.208	0.113	-0.051
TE 8,8	-0.016	0.000	0.002	0.079	-0.023	-0.034
TE 9,1	0.096	0.073	-0.018	-0.036	-0.026	0.062
TE 9,7	0.038	0.025	-0.002	-0.036	0.042	-0.050
TE 9,9	0.017	-0.001	0.013	0.046	0.031	0.137
TE 10,3	-0.011	-0.022	0.013	-0.028	0.013	0.012
TE 10,7	-0.053	-0.019	-0.029	0.070	0.063	-0.155
TE 10,10	-0.014	-0.011	0.011	0.008	0.010	-0.177
TD 1,1	0.009	-0.001	-0.012	0.011	-0.005	-0.004
TD 2,2	-0.010	-0.001	0.010	0.024	-0.012	-0.024
TD 3,2	-0.002	0.000	0.010	0.032	-0.009	-0.031
TD 3,3	0.004	0.001	0.006	0.021	-0.004	-0.021

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	LX 2,1	LX 3,1	BE 2,1	BE 3,1	BE 4,2	BE 4,3
LX 2,1	1.000					
LX 3,1	0.391	1.000				
BE 2,1	-0.020	0.011	1.000			
BE 3,1	-0.028	0.017	0.562	1.000		
BE 4,2	-0.004	-0.018	-0.104	0.222	1.000	
BE 4,3	0.004	0.017	0.039	-0.239	-0.943	1.000
GA 1,1	-0.189	-0.154	0.207	0.273	-0.078	0.045
GA 2,1	0.134	0.123	0.812	0.317	-0.066	0.019
GA 3,1	0.119	0.181	0.305	0.663	0.291	-0.295
GA 4,1	0.314	0.312	0.015	-0.142	-0.557	0.571
PH 1,1	-0.326	-0.289	0.002	0.000	-0.005	0.005
PS 1,1	0.027	-0.017	-0.641	-0.656	-0.066	0.062
PS 3,3	0.002	0.001	0.038	-0.113	-0.204	0.210
TE 1,1	0.004	0.000	0.042	0.064	0.059	-0.060
TE 2,2	0.000	0.001	0.017	-0.002	0.081	-0.085
TE 3,3	0.001	0.000	-0.024	-0.032	-0.010	0.015
TE 4,2	-0.004	-0.006	0.031	-0.099	-0.003	0.014
TE 4,4	-0.005	-0.004	0.020	-0.043	-0.117	0.141
TE 5,5	0.001	0.001	-0.004	0.015	0.015	-0.020
TE 6,6	-0.002	-0.002	-0.234	0.064	0.286	-0.248
TE 7,6	0.004	0.001	-0.321	0.011	0.044	0.000
TE 7,7	-0.001	-0.001	-0.010	0.060	0.119	-0.061
TE 8,1	-0.002	0.003	0.054	0.022	0.005	-0.021
TE 8,6	-0.004	-0.003	-0.160	0.074	0.351	-0.321
TE 8,8	-0.005	-0.004	0.006	0.046	0.267	-0.257
TE 9,1	-0.014	0.009	0.083	0.092	-0.162	0.136
TE 9,7	0.014	0.024	0.018	-0.047	-0.472	0.434
TE 9,9	0.014	0.012	-0.008	-0.039	-0.230	0.189
TE 10,3	-0.006	-0.006	0.001	-0.011	-0.011	0.008
TE 10,7	0.014	0.014	-0.059	-0.107	-0.344	0.313

TE 10,10	0.002	0.000	-0.010	0.007	0.075	-0.054
TD 1,1	0.066	0.051	-0.010	0.001	0.029	-0.028
TD 2,2	-0.112	-0.026	-0.020	-0.016	0.027	-0.021
TD 3,2	-0.078	-0.091	-0.024	-0.013	0.107	-0.104
TD 3,3	-0.019	-0.091	-0.015	-0.001	0.117	-0.119

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	GA 1,1	GA 2,1	GA 3,1	GA 4,1	PH 1,1	PS 1,1
GA 1,1	1.000					
GA 2,1	-0.237	1.000				
GA 3,1	-0.277	0.467	1.000			
GA 4,1	-0.105	-0.017	-0.071	1.000		
PH 1,1	0.130	-0.102	-0.107	-0.200	1.000	
PS 1,1	-0.246	-0.406	-0.355	0.039	-0.001	1.000
PS 3,3	-0.001	0.041	-0.110	0.123	-0.001	0.020
TE 1,1	0.047	0.003	0.017	-0.040	0.001	-0.064
TE 2,2	-0.031	0.028	0.032	-0.051	0.007	-0.024
TE 3,3	-0.017	-0.010	-0.013	0.010	0.000	0.029
TE 4,2	-0.032	0.043	-0.044	0.002	0.006	-0.018
TE 4,4	-0.010	0.021	-0.022	0.077	0.003	-0.023
TE 5,5	0.001	-0.002	0.010	-0.010	-0.001	0.009
TE 6,6	-0.018	-0.228	0.079	-0.147	-0.002	0.012
TE 7,6	0.005	-0.328	0.014	0.015	0.002	0.085
TE 7,7	0.042	-0.028	0.027	-0.069	-0.001	0.026
TE 8,1	0.005	0.051	0.014	-0.022	-0.001	-0.035
TE 8,6	-0.028	-0.147	0.096	-0.191	-0.004	-0.017
TE 8,8	-0.032	0.022	0.069	-0.151	-0.005	-0.049
TE 9,1	0.048	0.046	0.039	0.087	-0.003	-0.079
TE 9,7	0.045	-0.006	-0.086	0.270	0.008	0.028
TE 9,9	0.038	-0.024	-0.066	0.037	0.005	0.018
TE 10,3	-0.011	0.010	-0.001	0.005	0.000	0.015
TE 10,7	-0.017	-0.047	-0.086	0.238	0.007	0.079
TE 10,10	-0.028	0.009	0.028	0.013	0.001	-0.008
TD 1,1	-0.021	0.008	0.017	0.020	-0.033	0.004
TD 2,2	-0.013	-0.009	-0.005	0.011	0.005	0.013
TD 3,2	-0.014	-0.013	0.002	-0.031	0.004	0.011
TD 3,3	-0.008	-0.009	0.009	-0.050	0.002	0.004

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	PS 3,3	TE 1,1	TE 2,2	TE 3,3	TE 4,2	TE 4,4
PS 3,3	1.000					
TE 1,1	0.001	1.000				
TE 2,2	0.008	0.023	1.000			
TE 3,3	0.011	-0.255	-0.021	1.000		
TE 4,2	0.156	0.020	0.418	0.020	1.000	
TE 4,4	-0.632	-0.006	0.065	-0.003	0.231	1.000
TE 5,5	0.096	-0.008	-0.006	-0.005	-0.034	-0.169
TE 6,6	-0.151	0.029	0.016	-0.004	-0.035	0.015
TE 7,6	-0.169	-0.026	-0.041	0.015	-0.139	0.001
TE 7,7	-0.162	-0.025	-0.134	0.012	-0.206	-0.003
TE 8,1	0.021	-0.278	0.006	-0.011	0.019	-0.003
TE 8,6	-0.116	0.045	0.043	-0.008	0.020	0.012
TE 8,8	-0.001	0.074	0.067	-0.008	0.103	0.008
TE 9,1	-0.004	-0.138	-0.063	-0.066	-0.117	-0.050

TE 9,7	0.043	-0.025	-0.065	-0.020	-0.110	-0.017
TE 9,9	0.030	-0.010	-0.005	0.010	0.004	0.019
TE 10,3	-0.032	-0.234	-0.033	0.168	-0.052	0.027
TE 10,7	0.087	-0.053	0.014	0.014	-0.010	-0.034
TE 10,10	-0.008	-0.041	-0.003	0.019	0.013	0.003
TD 1,1	0.008	-0.006	-0.051	0.001	-0.043	-0.024
TD 2,2	-0.009	-0.032	-0.010	0.000	-0.001	0.018
TD 3,2	-0.001	-0.013	-0.032	-0.003	-0.006	0.011
TD 3,3	-0.014	0.001	-0.045	-0.001	0.004	0.004

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 5,5	TE 6,6	TE 7,6	TE 7,7	TE 8,1	TE 8,6
TE 5,5	1.000					
TE 6,6	-0.017	1.000				
TE 7,6	-0.014	0.440	1.000			
TE 7,7	-0.020	0.018	0.019	1.000		
TE 8,1	0.004	-0.050	-0.149	-0.061	1.000	
TE 8,6	-0.010	0.676	0.356	-0.009	-0.044	1.000
TE 8,8	0.001	0.214	-0.068	-0.084	-0.192	0.549
TE 9,1	0.026	-0.046	0.023	-0.037	0.303	-0.072
TE 9,7	0.005	-0.145	0.046	-0.338	0.043	-0.238
TE 9,9	-0.013	-0.041	0.020	0.053	-0.010	-0.066
TE 10,3	0.001	-0.031	0.004	0.010	-0.036	-0.068
TE 10,7	0.029	-0.018	0.256	-0.584	-0.067	-0.128
TE 10,10	-0.015	-0.115	-0.039	0.212	0.021	-0.026
TD 1,1	0.007	0.014	-0.011	0.003	0.009	0.023
TD 2,2	-0.010	0.019	-0.029	0.006	0.010	0.033
TD 3,2	-0.008	0.033	-0.022	0.011	0.003	0.048
TD 3,3	-0.004	0.020	-0.007	0.012	0.002	0.029

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 8,8	TE 9,1	TE 9,7	TE 9,9	TE 10,3	TE 10,7
TE 8,8	1.000					
TE 9,1	-0.089	1.000				
TE 9,7	-0.253	0.321	1.000			
TE 9,9	-0.098	-0.151	-0.277	1.000		
TE 10,3	-0.051	0.014	0.048	-0.021	1.000	
TE 10,7	-0.152	0.099	0.315	0.094	0.045	1.000
TE 10,10	0.010	-0.052	-0.007	-0.065	0.052	-0.557
TD 1,1	0.026	0.014	-0.040	-0.025	-0.001	-0.035
TD 2,2	0.045	0.057	-0.110	-0.094	0.027	-0.087
TD 3,2	0.056	0.026	-0.167	-0.119	0.029	-0.120
TD 3,3	0.030	-0.006	-0.127	-0.079	0.017	-0.088

Correlation Matrix of Parameter Estimates

	TE 10,10	TD 1,1	TD 2,2	TD 3,2	TD 3,3
TE 10,10	1.000				
TD 1,1	-0.003	1.000			
TD 2,2	-0.019	-0.089	1.000		
TD 3,2	-0.015	-0.065	0.237	1.000	
TD 3,3	-0.003	-0.023	0.070	0.216	1.000

TI

Covariances

Y - ETA

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
JS	0.189	0.115	0.023	0.424	0.059	0.085
PC	0.085	0.051	0.010	0.593	0.083	0.191
H	0.424	0.257	0.051	2.623	0.366	0.593
W	-0.176	-0.107	-0.021	0.182	0.025	0.134

Y - ETA

	pc2	pc3	jw	ww
JS	0.025	0.093	-0.176	-0.158
PC	0.055	0.209	0.134	0.120
H	0.172	0.648	0.182	0.163
W	0.039	0.146	0.509	0.457

Y - KSI

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
SH	-0.220	-0.133	-0.027	-0.087	-0.012	0.056

Y - KSI

	pc2	pc3	jw	ww
SH	0.016	0.061	0.419	0.376

X - ETA

	sh1	sh2	sh3
JS	-0.220	-0.206	-0.141
PC	0.056	0.052	0.036
H	-0.087	-0.082	-0.056
W	0.419	0.391	0.269

X - KSI

	sh1	sh2	sh3
SH	0.411	0.384	0.264

TI

Factor Scores Regressions

ETA

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
JS	0.093	0.292	-0.010	0.019	0.023	0.080
PC	0.055	0.189	-0.234	0.000	0.046	0.113
H	0.127	-0.255	0.538	0.508	0.594	0.169
W	-0.159	-0.287	-0.824	-0.089	-0.013	-0.066

ETA

	pc2	pc3	jw	ww	sh1	sh2
JS	0.706	0.002	0.112	0.008	-0.141	-0.262
PC	2.017	-0.045	0.365	0.157	-0.106	-0.186
H	3.005	-0.075	0.599	0.172	-0.218	-0.263
W	3.163	-0.219	0.801	0.512	-0.192	-0.250

ETA

	sh3
JS	-0.217
PC	-0.147
H	-0.730
W	-0.228

KSI

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
SH	-0.095	-0.280	-0.219	-0.032	0.008	-0.016

KSI

	pc2	pc3	jw	ww	sh1	sh2
SH	0.891	-0.049	0.186	0.145	0.121	0.236

KSI

	sh3
SH	0.203

TI

Standardized Solution

LAMBDA-Y

	JS	PC	H	W
js1	0.435	--	--	--
js2	0.264	--	--	--
js3	0.053	--	--	--
hc	--	--	1.620	--
hs	--	--	0.226	--
pc1	--	0.437	--	--
pc2	--	0.127	--	--
pc3	--	0.478	--	--
jw	--	--	--	0.713
ww	--	--	--	0.640

LAMBDA-X

SH

sh1	0.641
sh2	0.599
sh3	0.412

BETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	1.595	--	--	--
H	1.419	--	--	--
W	--	0.200	0.064	--

GAMMA

SH

JS	-0.789
PC	1.457
H	1.036
W	0.881

Correlation Matrix of ETA and KSI

	JS	PC	H	W	SH
JS	1.000				
PC	0.445	1.000			
H	0.602	0.838	1.000		
W	-0.567	0.429	0.157	1.000	
SH	-0.789	0.199	-0.084	0.915	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

JS	PC	H	W
0.377	0.000	0.233	0.098

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	SH
JS	-0.789
PC	0.199
H	-0.084
W	0.915

TI

Completely Standardized Solution

LAMBDA-Y

	JS	PC	H	W
js1	0.758	--	--	--
js2	0.869	--	--	--
js3	0.688	--	--	--
hc	--	--	0.905	--
hs	--	--	0.655	--
pc1	--	0.691	--	--
pc2	--	0.825	--	--
pc3	--	0.692	--	--
jw	--	--	--	0.945
ww	--	--	--	0.797

LAMBDA-X

	SH
sh1	0.942
sh2	0.952
sh3	0.917

BETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	1.595	--	--	--
H	1.419	--	--	--
W	--	0.200	0.064	--

GAMMA

SH

 JS -0.789
 PC 1.457
 H 1.036
 W 0.881

Correlation Matrix of ETA and KSI

	JS	PC	H	W	SH
JS	1.000				
PC	0.445	1.000			
H	0.602	0.838	1.000		
W	-0.567	0.429	0.157	1.000	
SH	-0.789	0.199	-0.084	0.915	1.000

PSI

Note: This matrix is diagonal.

	JS	PC	H	W
JS	0.377			
PC	0.000			
H	0.233			
W	0.098			

THETA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
js1	0.425					
js2	--	0.245				
js3	0.228	0.043	0.527			
hc	--	0.045	-0.029	0.180		
hs	-0.056	--	--	--	0.571	
pc1	--	-0.042	--	--	--	0.523
pc2	--	0.021	--	--	--	-0.123
pc3	-0.090	--	--	--	--	0.194
jw	-0.049	--	--	--	--	-0.029
ww	0.124	--	0.085	0.029	-0.054	0.183

THETA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
pc2	0.320			
pc3	--	0.520		
jw	-0.185	0.025	0.108	
ww	-0.249	0.032	-0.056	0.364

THETA-DELTA-EPS

	js1	js2	js3	hc	hs	pc1
sh1	--	--	--	--	--	--
sh2	--	0.026	--	--	-0.023	--
sh3	0.019	--	--	0.035	--	-0.025

THETA-DELTA-EPS

	pc2	pc3	jw	ww
sh1	--	--	--	--
sh2	--	--	--	--
sh3	--	-0.029	--	--

THETA-DELTA

	sh1	sh2	sh3
sh1	0.113		
sh2	0.009	0.093	
sh3	--	-0.015	0.159

Regression Matrix ETA on KSI (Standardized)

	SH
JS	-0.789
PC	0.199
H	-0.084
W	0.915

TI

Total and Indirect Effects

Total Effects of KSI on ETA

	SH
JS	-0.535 (0.030) -17.633
PC	0.135 (0.034) 3.938
H	-0.213 (0.125) -1.700
W	1.018 (0.029) 34.615

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Indirect Effects of KSI on ETA

	SH
JS	--
PC	-0.858 (0.073) -11.752
H	-2.829 (0.200) -14.142
W	0.038 (0.026) 1.472

Total Effects of ETA on ETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	1.603 (0.122) 13.112	--	--	--
H	5.285 (0.319) 16.548	--	--	--
W	0.673 (0.075) 8.957	0.327 (0.120) 2.727	0.028 (0.030) 0.931	--

Largest Eigenvalue of B*B' (Stability Index) is 30.497

Indirect Effects of ETA on ETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	--	--	--	--
H	--	--	--	--
W	0.673 (0.075) 8.957	--	--	--

Total Effects of ETA on Y

	JS	PC	H	W
js1	1.000	--	--	--
js2	0.606 (0.028) 21.726	--	--	--
js3	0.121 (0.005) 22.415	--	--	--
hc	5.285 (0.319) 16.548	--	1.000	--
hs	0.738 (0.062) 11.878	--	0.140 (0.009) 15.808	--
pc1	1.603 (0.122) 13.112	1.000	--	--
pc2	0.464 (0.028) 16.737	0.290 (0.019) 15.257	--	--
pc3	1.753 (0.127) 13.753	1.094 (0.060) 18.181	--	--
jw	0.673 (0.075) 8.957	0.327 (0.120) 2.727	0.028 (0.030) 0.931	1.000
ww	0.604 (0.070) 8.616	0.294 (0.107) 2.738	0.025 (0.027) 0.929	0.898 (0.034) 26.053

Indirect Effects of ETA on Y

	JS	PC	H	W
js1	--	--	--	--
js2	--	--	--	--
js3	--	--	--	--
hc	5.285 (0.319) 16.548	--	--	--

hs	0.738 (0.062) 11.878	--	--	--
pc1	1.603 (0.122) 13.112	--	--	--
pc2	0.464 (0.028) 16.737	--	--	--
pc3	1.753 (0.127) 13.753	--	--	--
jw	0.673 (0.075) 8.957	0.327 (0.120) 2.727	0.028 (0.030) 0.931	--
ww	0.604 (0.070) 8.616	0.294 (0.107) 2.738	0.025 (0.027) 0.929	--

Total Effects of KSI on Y

SH

js1	-0.535 (0.030) -17.633
js2	-0.324 (0.016) -20.133
js3	-0.065 (0.004) -15.543
hc	-0.213 (0.125) -1.700
hs	-0.030 (0.018) -1.691
pc1	0.135 (0.034) 3.938
pc2	0.039 (0.010)

ศูนย์วิทยทรัพยากร
หอสมุดมหาวิทยาลัย

3.974

pc3 0.148
(0.038)
3.941

jw 1.018
(0.029)
34.615

ww 0.914
(0.033)
27.455

TI

Standardized Total and Indirect Effects

Standardized Total Effects of KSI on ETA

SH

JS -0.789
PC 0.199
H -0.084
W 0.915

Standardized Indirect Effects of KSI on ETA

SH

JS --
PC -1.259
H -1.120
W 0.034

Standardized Total Effects of ETA on ETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	1.595	--	--	--
H	1.419	--	--	--
W	0.410	0.200	0.064	--

Standardized Indirect Effects of ETA on ETA

	JS	PC	H	W
JS	--	--	--	--
PC	--	--	--	--
H	--	--	--	--
W	0.410	--	--	--

Standardized Total Effects of ETA on Y

	JS	PC	H	W
js1	0.435	--	--	--
js2	0.264	--	--	--
js3	0.053	--	--	--
hc	2.298	--	1.620	--
hs	0.321	--	0.226	--
pc1	0.697	0.437	--	--
pc2	0.202	0.127	--	--
pc3	0.762	0.478	--	--
jw	0.293	0.143	0.045	0.713
ww	0.263	0.128	0.041	0.640

Completely Standardized Total Effects of ETA on Y

	JS	PC	H	W
js1	0.758	--	--	--
js2	0.869	--	--	--
js3	0.688	--	--	--
hc	1.285	--	0.905	--
hs	0.929	--	0.655	--
pc1	1.102	0.691	--	--
pc2	1.315	0.825	--	--
pc3	1.105	0.692	--	--
jw	0.387	0.189	0.060	0.945
ww	0.327	0.160	0.051	0.797

Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	JS	PC	H	W
js1	--	--	--	--
js2	--	--	--	--
js3	--	--	--	--
hc	2.298	--	--	--
hs	0.321	--	--	--
pc1	0.697	--	--	--
pc2	0.202	--	--	--
pc3	0.762	--	--	--
jw	0.293	0.143	0.045	--
ww	0.263	0.128	0.041	--

Completely Standardized Indirect Effects of ETA on Y

	JS	PC	H	W
js1	--	--	--	--
js2	--	--	--	--
js3	--	--	--	--
hc	1.285	--	--	--
hs	0.929	--	--	--
pc1	1.102	--	--	--
pc2	1.315	--	--	--
pc3	1.105	--	--	--
jw	0.387	0.189	0.060	--

ww 0.327 0.160 0.051 --

Standardized Total Effects of KSI on Y

SH

js1	-0.343
js2	-0.208
js3	-0.041
hc	-0.136
hs	-0.019
pc1	0.087
pc2	0.025
pc3	0.095
jw	0.653
ww	0.586

Completely Standardized Total Effects of KSI on Y

SH

js1	-0.598
js2	-0.685
js3	-0.543
hc	-0.076
hs	-0.055
pc1	0.137
pc2	0.164
pc3	0.138
jw	0.864
ww	0.730

Time used: 0.047 Seconds

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวปิยฉัตร ตระกูลวงษ์ เกิดเมื่อวันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2522 สำเร็จการศึกษา
ระดับมัธยมศึกษาจากสาธิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปทุมวัน ในปีการศึกษา 2539 และเข้า
ศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี สาขาวิชาการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย จน
สำเร็จการศึกษาในปี 2542 หลังจากนั้นได้ทำงานที่ สถาบันพัฒนาสุขภาพอาเซียน
มหาวิทยาลัยมหิดล แล้วจึงเข้าศึกษาต่อในระดับปริญญาโท สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์การ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา 2550



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย