

ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และบรรยากาศองค์การ

สุภัทรา เพียรดี และบุษกร วัชรศรีโรจน์¹

¹คณะพัฒนาศาสตร์มนุษยศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อบรรยากาศองค์การ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและบรรยากาศองค์การ การวิจัยนี้ศึกษากลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ (เลสเบี้ยน, เกย์, คนที่รักได้ทั้งสองเพศ และคนข้ามเพศ) จำนวน 300 คน จากหน่วยงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน แบบผสมวิธีด้วยแบบสอบถาม โดยการสุ่มตัวอย่างแบบก๊อสนิโม่และการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อทวนค่าสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า 1) เกย์มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ๆ หากผู้มีความหลากหลายทางเพศทำงานในองค์กรที่เปิดกว้างในการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศ และสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ จะช่วยกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 2) คนที่รักได้สองเพศมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การด้านการมีส่วนร่วม และการให้รางวัลสูงที่สุด ทั้งนี้ผู้มีความหลากหลายทางเพศต่างเห็นพ้องกันว่า การได้รับมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน และได้รับยอมรับจากเพื่อนร่วม คือ บรรยากาศองค์การที่ดีต่อการทำงาน และ 3) ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีผลต่อบรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน บรรยากาศองค์การ

The Relationship between Gender Identity of LGBT, Passion and Organization Climate

Supattha Piandee and Budsakorn Watcharasriroj¹

¹School of Human Resource Development, National Institute of Development Administration¹

Abstract

The purposes of this study were as follows 1) to study relationship between gender identity of LGBT and work passion 2) to study relationship between gender identity of LGBT and organizational climate 3) to study relationship between organizational climate and work passion from LGBT's perspective. The sample of 300 LGBTs were derived through snow-ball sampling technique which comprised of lesbian, gay, bisexual and transgenders who were working in government agencies, government enterprises, and private companies. This mixed-method study employed questionnaires and in-depth interviews as main instruments to collect data. The data obtained were computed using inferential statistics.

The study found that (1) the participants who identified themselves as gay appeared to have the highest level of work passion among all the sample, when organization did not discriminate against LGBT employees and supported them to continue improving themselves. (2) It could be observed that work passion level of bisexual participants appeared to be highly related to organization climate. Furthermore, it was also found that LGBT employees received decent wages and acceptance from coworkers. In addition, (3) it was also found that work passion and organization climate were positively related at high level.

Keywords: Gender Identity, LGBT, Work Passion, Organizational Climate

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรในปัจจุบันประกอบไปด้วยความหลากหลาย (Diversity) ที่มีใช้เพียงเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา หรือวัฒนธรรม หากยังรวมถึงความหลากหลายทางเพศ (Robbins, 2005) โดยมีแนวคิดเรื่องการยอมรับความแตกต่าง (Inclusion) เป็นส่วนที่ช่วยส่งเสริมความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และบรรยากาศทางบวกทั้งต่อบุคคล และองค์กร (Riordan, 2014)

บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ประกอบไปด้วย หญิงรักหญิง หรือเลสเบี้ยน (Lesbian) ชายรักชาย หรือเกย์ (Gay) คนที่รักได้ทั้งสองเพศ หรือไบเซ็กชวล (Bisexual) และ คนข้ามเพศ หรือทรานส์เจนเดอร์ (Transgender) เรียกรวมว่า “LGBT” (บุษกร สุริยสาร, 2557) ซึ่งในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศมีทั้งผู้ที่ปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศ ผู้ที่แสดงเป็นนัยถึง อัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริง และผู้ที่แสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนอย่างชัดเจน (Chung, 2015) โดยบางส่วนเลือกที่จะปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริงของตนในที่ทำงานหากรับรู้บรรยากาศ ภายในองค์กรในแง่ลบ เช่น การไม่ให้เกียรติ หรือ การแสดงออกถึงอคติต่อกลุ่ม LGBT เพราะเกรงว่า อัตลักษณ์ทางเพศอาจส่งผลลัพธ์ทางลบถึงสิทธิและความก้าวหน้าทางหน้าที่การงาน โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐในประเทศไทยที่ยังขาดความพร้อมทางด้านกฎระเบียบ กฎหมาย แนวปฏิบัติที่ช่วยส่งเสริมให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ได้มีความเท่าเทียมทางด้านโอกาสในการทำงาน (ประนอม สโรชมาน, 2524; Guasp, 2013; สุทธิพงศ์ วรอุไร และศิริสุตา แสนอิฐ, 2563)

นอกจากนี้งานวิจัยเรื่อง Being LGBT in Asia: รายงานในบริบทของประเทศไทย (UNDP & USAID, 2014) ยังพบว่า ลูกจ้างในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศถูกกีดกันจากตลาดแรงงาน ถูกลดทอนโอกาสที่จะได้รับการจ้างงาน และไม่มีสิทธิในการเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลของคู่ชีวิต จากสาเหตุดังกล่าวอาจส่งผลให้พนักงานผู้มีความหลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะแสดง ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานลดลง และเกิดการรับรู้บรรยากาศองค์กรในแง่ลบ ซึ่งมีอิทธิพลต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ลดลง และส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเพื่อบรรลุเป้าหมาย ขององค์กร (ฉัญเทพ ไกรศรี และภควิทย์ พัฒน์มณี, 2562)

การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน 5 ประการ ตามแนวคิดของโชติรส ดำรงศานติ (2554) ได้แก่ ความรักและปรารถนา จะอยู่กับองค์กร (Intent to Stay) การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ (Striving for Excellent) การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Eagerness to Learn) ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค (Exertion & Never Giving up) การระลึกถึง หรือกล่าวถึงองค์กรในทางบวก (Organization Endorsement) และศึกษาบรรยากาศ องค์กร 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตน ด้านการให้รางวัล และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (Litwin & Stringer, 1968; Likert, 1976; Dubrin, 1984)

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ต่อบรรยากาศองค์การ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และบรรยากาศองค์การ

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งมีประมาณ 1,674,080 คน โดยรองเลขาธิการกรรมการบริหารสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย ให้สูตรคำนวณการประมาณการณประชากรกลุ่ม LGBT ในประเทศไทย ดังนี้

1.1 กลุ่มหญิงรักหญิง (Lesbian) และกลุ่มชายรักชาย (Gay) คำนวณจากร้อยละ 3 ของจำนวนประชากรที่อยู่ในช่วงอายุ 15-59 ปี (ประชากรวัยแรงงาน) ตามข้อมูลสำมะโนครัวประชากร ซึ่งจำนวนประชากรนี้รวมทั้งผู้ที่ถือสัญชาติไทย และไม่ได้สัญชาติไทย แต่มีชื่ออยู่ในทะเบียนบ้าน (มหาวิทยาลัยมหิดล, 2562) จำนวน 1,302,870 คน

1.2 กลุ่มคนที่รักได้ทั้งสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender) คำนวณจากร้อยละ 1 ของประชากรในชุมชนเมือง จำนวน 371,210 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ในการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนในประเทศไทย โดยใช้การสุ่มแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยการส่งแบบสอบถามออนไลน์ (<http://goo.gl/forms/uR02yZJ-bwWILdTS2>) เก็บข้อมูลตั้งแต่ มกราคม พ.ศ. 2560 ถึง ธันวาคม พ.ศ. 2560 อันมีกลุ่มคนที่ช่วยในการกระจายแบบสอบถาม 2 กลุ่ม คือ (1) บุคคลที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ผู้วิจัยรู้จัก และมีความสนิทสนม แล้วบุคคลนั้นจะส่งแบบสอบถามฉบับนี้ให้แก่เพื่อน หรือคนรู้จักที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศคนอื่น ๆ ต่อไป และ (2) องค์การที่ทำงานกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ หรือ LGBT ในประเทศไทย ได้แก่ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย ผ่านผู้ประสานงานที่จะขอความร่วมมือจากคนในองค์การ ด้วยการส่งต่อให้แก่เจ้าหน้าที่ท่านอื่น ๆ โดยการตอบแบบสอบถามขึ้นอยู่กับความสมัครใจ ซึ่งมีผู้ตอบกลับแบบสอบถามนี้จำนวน 300 คน

2.2 ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ กลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานทั้งภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนในประเทศไทย และใช้การเลือก

แบบเจาะจง (Criterion-based Selection) เพื่อคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) อันมีเกณฑ์ดังนี้

2.2.1 เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ทำงานอยู่ในองค์กรที่แตกต่างกัน และมีอายุงานไม่น้อยกว่า 1 ปี เพื่อให้เขาจะได้รับรู้และมีประสบการณ์จากการทำงานภายในองค์กรนั้น ๆ เป็นอย่างดี

2.2.2 ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรที่ (1) บุคลากรส่วนใหญ่ไม่ใช่ผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพราะการที่พวกเขามีส่วนร่วมในเหตุการณ์ต่าง ๆ (Current Involvement) จะทำให้พวกเขาให้ข้อมูลที่ชัดเจน และเป็นปัจจุบัน หรือ (2) องค์กรที่บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพราะสภาพของวัฒนธรรมที่แตกต่างไป (An Unfamiliar Cultural Scene) จะทำให้ผู้วิจัยสามารถดึงเอาสิ่งที่ผู้ให้ข้อมูลคิดว่าเป็นจุดเล็กน้อยมาเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา

2.2.3 มีเวลาเพียงพอในการให้ข้อมูล (Adequate Time) เพราะการศึกษาเชิงคุณภาพอาจจะใช้ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าจนจึงจำเป็นต้องเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีเวลาพอ หรือผู้ที่สามารถติดตามข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง (เจษฎา นกน้อย, 2552) ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลตั้งแต่ มกราคม 2561 ถึง มิถุนายน 2561

จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยทางสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทยคัดเลือกเจ้าหน้าที จำนวน 4 ท่าน ในองค์กรของตนที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลในงานศึกษาวิจัยนี้ และผู้วิจัยได้เชิญบุคคลที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ผู้วิจัยรู้จักและมีความสนิทสนมมาเป็นผู้ให้ข้อมูลด้วย จำนวน 6 ท่าน รวมทั้งสิ้นจำนวน 10 ท่าน

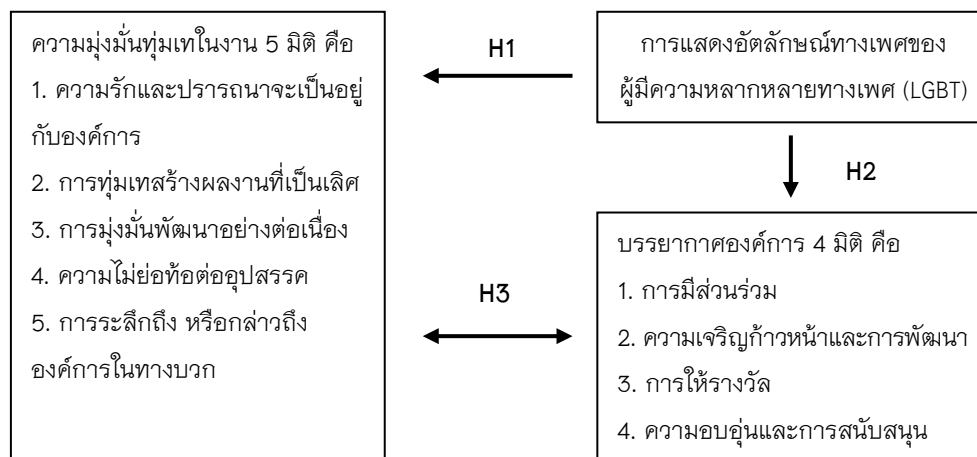
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา และลักษณะสถานที่ทำงาน

2. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน ประกอบด้วย ความรักและปรารถนาจะอยู่กับองค์กร การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และการระลึกถึงหรือกล่าวถึงองค์กรในทางบวก

3. บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาตน การให้รางวัล และความอบอุ่นและการสนับสนุน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1: กรอบแนวคิด

สมมติฐานของการวิจัย

1. การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของผู้มีความหลากหลายทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน
2. การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของผู้มีความหลากหลายทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวก ต่อบรรยากาศองค์การ
3. ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อบรรยากาศองค์การ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือการวิจัย

1. การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณโดยนำแบบสอบถามจากงานวิจัยอื่น ๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียง มาดัดแปลงและปรับปรุงแก้ไข จากนั้นทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้ที่ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเนื้อหาของแบบสอบถาม รายละเอียดของคำถาม ความครอบคลุม ความสมบูรณ์ และภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามอีกครั้ง และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งได้เท่ากับ .961

2. การสัมภาษณ์ด้วยเทคนิคการเล่าเรื่อง (Narrative) ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าประสบการณ์การทำงาน และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นคำถามปลายเปิดแบบมีโครงสร้างมาประกอบ และทำการสัมภาษณ์จนกว่าข้อมูลที่ได้จะมากพอ และไม่มีอะไรใหม่ (Rich Enough) หรือข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) ทั้งนี้ทดสอบความน่าเชื่อถือ

ของเครื่องมือด้วยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณารายละเอียด และภาษาที่ใช้ในแนวคำถาม และนำแนวคำถามไปทดสอบกับผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศจำนวน 5 คน จากนั้นจึงทำการปรับแก้และนำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ ก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง ซึ่งมีประเด็นคำถามหลัก ๆ ดังนี้ (1) การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของท่านหรือไม่ (2) บรรยากาศองค์การมีผลต่อการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของท่านหรือไม่ และ (3) บรรยากาศองค์การมีผลกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของท่านหรือไม่

การรวบรวมข้อมูล

1. หลังจากทบทวนวรรณกรรมและนำเสนอคณะกรรมการแล้ว จึงขอความร่วมมือจากสมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทยเพื่อแนะนำงานวิจัยเบื้องต้นและขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล
2. จัดส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังผู้ประสานงาน รวมถึงส่งแบบสอบถามนี้ให้กับเพื่อนที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศที่ผู้วิจัยมีความสนิทสนมด้วย ทั้งนี้ในแบบสอบถามได้มีการระบุถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย และจรรยาบรรณของผู้วิจัยเกี่ยวกับการรักษาข้อมูลเป็นความลับ โดยนำข้อมูลมาใช้ในการศึกษาเท่านั้น และผู้ตอบแบบสอบถามไม่ต้องระบุชื่อของตนเอง
3. นัดสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่กำหนด เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ
4. รวบรวมแบบสอบถามที่กระจายออกไปให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถาม และตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม รวมทั้งถอดเทปของผู้ที่ให้สัมภาษณ์
5. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ และสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Analytic Induction) ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศ อายุ อาชีพ ระดับการศึกษา และลักษณะสถานที่ทำงาน ด้วยสถิติค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) รวมถึงวิเคราะห์ระดับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานและระดับบรรยากาศองค์การด้วยสถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. การวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานที่ 1 คือ การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของ LGBT มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน โดยใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient และ F-test (One-way ANOVA)

3. การทดสอบสมมติฐานที่ 2 คือ คือ การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของ LGBT มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อบรรยากาศองค์การ โดยใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient และ F-test (One-way ANOVA)

4. การทดสอบสมมติฐานที่ 3 คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อบรรยากาศองค์การมีโดยใช้สถิติ Pearson's Correlation Coefficient

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการถอดเทปแบบคำต่อคำ (Transcribe Verbatim) จากนั้นก็นำข้อมูลมาจัดระเบียบ โดยอาศัยข้อความที่มีความคล้ายคลึงมาสร้างตารางเก็บข้อมูลเพื่อทำข้อสรุปเบื้องต้น ต่อมาจึงนำข้อความเหล่านั้นเลือกใส่ให้ตรงกับประเด็นที่จะวิเคราะห์ และทำการให้รหัสข้อมูล (Coding) โดยข้อความที่มีความหมายเดียวกัน หรือประเด็นเดียวกันจะถูกให้รหัสชื่อเดียวกัน แล้วจึงนำรหัสข้อมูลทั้งหมดมาพิจารณาหาความซ้ำซ้อน เพื่อสร้างประเด็นหลัก (Thermalizing) จากนั้นจึงจะนำประเด็นหลักนี้ย้อนไปพิจารณาคำถามวิจัยที่ได้กำหนดไว้ เพื่อที่จะสรุปผลการศึกษาวิจัย (ศิริธมม์ จิตต์แจ้ง, 2556)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามมีจำนวนทั้งสิ้น 300 คน เป็นชายรักชาย ร้อยละ 35 หญิงรักหญิง ร้อยละ 25.7 คนที่รักได้ทั้งสองเพศ ร้อยละ 23.7 และคนข้ามเพศ ร้อยละ 15.6 ตามลำดับ ซึ่งเป็นผู้ที่แสดงอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจน ร้อยละ 36 ผู้ที่ปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศ ร้อยละ 34 และผู้ที่แสดงพฤติกรรม คำพูด หรือการแต่งกายที่สื่ออัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง ร้อยละ 30 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 49.4 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 61 มีอายุงานอยู่ในช่วงระหว่าง 1-2 ปี ร้อยละ 46.7 และปฏิบัติงานในหน่วยงานเอกชน ร้อยละ 65.3

ข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 10 ท่าน เป็นผู้ที่แสดงอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริง 6 ท่าน และเป็นผู้แสดงเป็นนัยถึงอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริงจำนวน 4 ท่าน ทั้งหมดมีอายุระหว่าง 26-38 ปี ซึ่งเป็นผู้ที่มีอายุ 26 ปี จำนวน 2 ท่าน เป็นผู้ที่มีอายุ 27 ปี จำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ที่มีอายุ 28 ปี จำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ที่มีอายุ 29 ปี จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ที่มีอายุ 30 ปี จำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ที่มีอายุ 35 ปีจำนวน 1 ท่าน และเป็นผู้ที่มีอายุ 38 ปีจำนวน 1 ท่าน สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 8 ท่าน และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโทจำนวน 2 ท่าน อันเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาคเอกชนจำนวน 9 ท่าน และเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐจำนวน 1 ท่าน

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของผู้มีความหลากหลายทางเพศมีความสัมพันธ์กับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานในระดับสูง โดยมีมิติด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะที่มิติการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มิติความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มิติการระลึกถึง หรือกล่าวถึง

องค์การในทางบวกมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีผลการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศกับ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน	การแสดงอัตลักษณ์ของผู้มีความหลากหลายทางเพศ		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.745*	.000	สูง
ความรักและปรารถนาเป็นสมาชิกขององค์การ	.881*	.000	สูงมาก
การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	.809*	.000	สูง
การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	.576*	.000	ปานกลาง
ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	.720*	.000	สูง
การระลึกถึง หรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก	.660*	.000	สูง

หมายเหตุ * หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (2-tailed)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน	เลสเบี้ยน (n = 77)		เกย์ (n = 105)		คนที่รัก ได้สองเพศ (n = 71)		คนข้ามเพศ (n = 47)		F	p-value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
โดยรวม	4.039	.412	4.076	.494	3.986	.316	4.064	.385	.699	0.554
ความรักและปรารถนา จะเป็นสมาชิก ขององค์การ	3.593	.764	3.651	.633	3.648	.793	3.809	.662	.920	0.432
การทุ่มเทสร้าง ผลงานที่เป็นเลิศ	4.104	.454	4.070	.466	4.04๒	.500	4.262	.588	1.894	0.131
การมุ่งมั่นพัฒนา อย่างต่อเนื่อง	4.281	.396	4.308	.429	4.272	.457	4.472	.530	2.310	0.076
ความไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรค	4.273	.366	4.122	.405	4.244	.480	4.227	.533	2.105	0.100
การระลึกถึง หรือ กล่าวถึงองค์การ ในทางบวก	3.846	.518	3.835	.477	3.951	.439	3.961	.609	1.265	0.287

จากตารางที่ 2 พบว่า เกย์ มีค่าเฉลี่ยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานโดยรวมสูงที่สุด รองลงมา คือ คนข้ามเพศ เลสเบี้ยน และคนที่รักได้ทั้งสองเพศ ตามลำดับ ขณะที่คนข้ามเพศมีค่าเฉลี่ยรายด้านมากที่สุด 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้านการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ การระลึกถึง หรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก และด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ ส่วนเลสเบี้ยนมีค่าเฉลี่ยด้านความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคสูงที่สุด รองลงมาคือ คนที่รักได้ทั้งสองเพศ คนข้ามเพศ และเกย์ตามลำดับ

ผลการสัมภาษณ์พบว่า องค์การที่เปิดกว้างด้านการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศจะทำให้ผู้มีความหลากหลายทางเพศปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การมากขึ้น ทั้งนี้ผู้ให้ข้อมูลหลายท่านเห็นพ้องกันว่าความท้าทายของงานเป็นสิ่งกระตุ้นให้พวกเขามีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานเพื่อสร้างผลงานที่เป็นเลิศ โดยการแสดงออกถึงความเอาใจใส่ในงาน และทำงานนั้นอย่างเต็มที่ที่มีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มทักษะที่จำเป็นในงานของตน รวมถึงการขอคำแนะนำ จากรุ่นพี่ หรือผู้รู้ อย่างไรก็ตาม หากเกิดปัญหาหรืออุปสรรคขึ้นในเบื้องต้น พวกเขาจะรับมือกับปัญหาเหล่านั้น ด้วยการหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไขด้วยตัวเองก่อน หากแก้ปัญหาเองไม่ได้ จึงจะขอคำแนะนำจากผู้รู้หรือผู้ที่มีประสบการณ์ในงานนั้น ๆ และสิ่งที่พวกเขาอยากจะทำถึงองค์การ คือ พวกเขาภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์การเหล่านั้น และจะกล่าวถึงองค์การในทางที่ดีเมื่อมีบุคคลอื่นถามถึง

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับบรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยทุกมิติมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศต่อ
บรรยากาศองค์การ

บรรยากาศองค์การ	การแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของผู้มีความหลากหลายทางเพศ		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
โดยรวม	.831**	.000	สูงมาก
การมีส่วนร่วม	.613**	.000	สูง
ความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาคน	.745**	.000	สูง
การให้รางวัล	.793**	.000	สูง
ความอบอุ่นและการสนับสนุน	.800**	.000	สูง

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

**ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
ของผู้มีความหลากหลายทางเพศต่อบรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้าน
จำแนกตามเพศ**

บรรยากาศ องค์การ	เลสเบี้ยน (n = 77)		เกย์ (n = 105)		คนที่รัก ได้สองเพศ (n = 71)		คนข้ามเพศ (n = 47)		F	p- value
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
โดยรวม	3.800	.461	3.866	.468	3.872	.483	3.650	.557	2.555	.056
การมีส่วนร่วม	3.951	.501	3.901	.556	4.020	.581	3.757	.847	1.883	.133
ความเจริญก้าวหน้า และพัฒนาตน	3.810	.401	3.815	.665	3.794	.684	3.596	.663	1.600	.189
การให้รางวัล	3.429	.721	3.606	.675	3.662	.601	3.391	.609	2.675	.047
ความอบอุ่นและ การสนับสนุน	4.010	.603	4.143	.509	4.011	.665	3.855	.514	2.854	.037

จากตารางที่ 4 พบว่า คนที่รักได้สองเพศ มีค่าเฉลี่ยบรรยากาศองค์การสูงที่สุดด้าน 2 ด้าน คือ ด้านการมีส่วนร่วม และการให้รางวัล ส่วนเกย์มีค่าเฉลี่ยความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง และด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนสูงที่สุด

นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ให้ข้อมูลหลายท่านมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นในที่ประชุมบ้าง รวมถึงได้รับโอกาสให้พบปะกับบุคคลภายนอกในการทำงาน และแสดงความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า แต่ละองค์การจะมีระบบในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถที่เหมาะสมแล้ว สำหรับความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และการพัฒนาตนเองส่วนใหญ่กล่าวว่า องค์การมีแผนสำหรับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเป็นระยะ ๆ และพวกเขารู้ได้ว่า บุคคลที่ตนร่วมงานด้วยส่วนใหญ่จะแสดงการยอมรับด้วยการเป็น Mentor ให้คำแนะนำในการทำงานเบื้องต้น และชมเชยด้วยคำพูด และการกระทำ คือ การปรบมือให้ เพื่อแสดงความยินดี เมื่อพวกเขามีผลงานที่ดี

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศองค์การต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานทั้ง 5 มิติ พบว่า มิติความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ มิติการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ มิติการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่องมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับสูง ส่วนมิติความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมิติการระลึกถึง หรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานกับ บรรยากาศองค์การ

ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน	บรรยากาศองค์การโดยรวม		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ	.636	.000	สูง
การทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ	.743	.000	สูง
การมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	.729	.000	สูง
ความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	.605	.000	ปานกลาง
การระลึกถึง หรือกล่าวถึงองค์การในทางบวก	.519	.000	ปานกลาง

หมายเหตุ ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 (2-tailed)

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 ซึ่งผลการทดสอบนี้เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความคิดเห็นของผู้มีความหลากหลายทางเพศส่วนใหญ่ คือ บรรยากาศองค์การมีผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน โดยเฉพาะการแสดงออกของบุคคลที่ต้องร่วมงานด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

ข้อสรุปทางสถิติและการสัมภาษณ์พบว่า ผู้มีความหลากหลายทางเพศ คิดว่าการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศมีผลทางบวกต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน โดยกลุ่มตัวอย่างระบุว่า หากองค์การยอมรับทั้งตัวตนและผลงานของพวกเขา จะทำให้พวกเขารู้สึกสบายใจที่ได้เป็นตัวของตัวเอง อันส่งผลให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้พวกเขามีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น จึงสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ทำงานได้อย่างมีความสุข และพร้อมที่จะเรียนรู้ ปรับปรุงและพัฒนาตนเอง รวมถึงมีความภาคภูมิใจในตนเองและองค์การ อันเป็นพฤติกรรมที่สะท้อนถึงความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน สอดคล้องกับงานของ Day & Schoenrade (2000), Tejada (2006), Warren (2009), Hewlett & Sumberg (2011), Burns (2012) และเจษฎา นกน้อย (2552) ที่กล่าวว่า เมื่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ สามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศได้อย่างเปิดเผย จะทำให้พวกเขามีความสุข มีแรงจูงใจ มีความพึงพอใจในงาน จนเกิดความผูกพัน ความจงรักภักดี และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นพวกเขาจึงมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมากขึ้นด้วยเช่นกัน

จากผลการศึกษาที่พบว่า ผู้มีความหลากหลายทางเพศคิดว่าการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศมีผลต่อบรรยากาศองค์การ สะท้อนให้เห็นว่า ผู้มีความหลากหลายทางเพศจะแสดงอัตลักษณ์ของตนอย่างเปิดเผยในบรรยากาศองค์การที่เป็นมิตร ซึ่งองค์การจะต้องแสดงให้พวกเขา รับรู้ว่าองค์การยอมรับในการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของพวกเขา ตั้งแต่ขั้นตอนการรับสมัคร การสัมภาษณ์งาน ตลอดจนให้ความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตัวของพวกเขา เปิดโอกาสให้พวกเขา ได้แสดงความคิดเห็น หรือแสดงความสามารถ มีการเตรียมความพร้อมสำหรับความก้าวหน้า

ในอาชีพในแก่วกเขา นอกจากนี้ยังให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนพวกเขาในการทำงาน ทำให้พวกเขารู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของแผนก หน่วยงาน หรือองค์การนั้น ๆ และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในสายอาชีพเช่นเดียวกับคนอื่น ๆ สอดคล้องกับงานของ Hunt et al. (2007), Human Rights Campaign Foundation (2009), Crosby Burns (2012) และ Michelle Fullerton (2013) ที่กล่าวถึงการสนับสนุนให้องค์การทั้งหลายสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมกับพนักงานทุกคน ด้วยการยอมรับในอัตลักษณ์ทางเพศของพนักงาน ทั้งยังรับฟังความคิดเห็น แสดงความเชื่อมั่นในตัวพนักงาน รวมถึงช่วยพัฒนาความก้าวหน้าทางอาชีพให้แก่พนักงาน เพื่อให้พวกเขาทำงานอย่างเต็มความสามารถ และสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

ผลการศึกษาที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน เมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้าน พบว่า ความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานในมิติความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์การ มิติการทุ่มเทสร้างผลงานที่เป็นเลิศ และการมุ่งมั่นพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับสูง ขณะที่มิติความไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค และมิติการระลึกถึง หรือกล่าวถึงองค์การในทางบวกมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การในระดับปานกลาง โดยผู้มีความหลากหลายทางเพศส่วนใหญ่กล่าวว่า “คน” คือส่วนสำคัญของบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานของพวกเขา ไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคคลเหล่านี้ต้องทำงานร่วมกัน ทำให้พฤติกรรม และอารมณ์ของพวกเขามีความสัมพันธ์กัน หากพวกเขามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน พวกเขาก็จะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรต่อกัน ด้วยการให้ความสนับสนุนทั้งความคิดเห็น และโอกาสความก้าวหน้า ช่วยเหลือหรือให้ความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงพิจารณาคำตอบแทน และให้รางวัลอย่างเป็นธรรม อันจะส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างเกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์การ ซึ่งอาจพัฒนากลายเป็นความจงรักภักดีต่อองค์การ และทำให้พวกเขาแสดงพฤติกรรมของความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานออกมา สอดคล้องกับงานของ ปรศินีย์ สัตยะรังสี (2548), สุเมธ สังข์ศรีจันทร์ (2552), พีรดา เย็นทรง (2548), สุพานี สฤษฏ์วานิช (2549), Badgett et al. (2007) และอภิพงศ์ โชติรัตน์ (2557) ที่ระบุว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานรู้สึกว่าคุณมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนในองค์การ โดยพวกเขาได้รับความร่วมมือ การช่วยเหลือ หรือการสนับสนุนในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากบุคคลเหล่านั้น รวมถึงรู้สึกได้ว่ารางวัล หรือคำตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเหมาะสม จะช่วยให้พวกเขาเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันต่อองค์การนี้เป็นส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้พนักงานแสดงความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ข้อเสนอแนะสำหรับการปฏิบัติ

1. องค์การสามารถจัดทำ และนำเสนอแนวปฏิบัติต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศ ในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อสร้างความเข้าใจให้พนักงานรับทราบแนวขององค์การต่อผู้มีความหลากหลายทางเพศตั้งแต่เริ่มเข้าทำงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน

2. องค์การสามารถใช้การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ชี้แจง และทำความเข้าใจแก่พนักงานที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศในการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้อย่างเสรี ไม่ว่าจะพวกเขาจะเปิดเผยอัตลักษณ์ในระดับใดก็ตาม จะทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นทุ่มเทเพิ่มขึ้น

3. ในการทำงาน หัวหน้างานควรรับฟังความคิดเห็นของผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยปราศจากอคติ ให้พวกเขามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับตามสมควร ช่วยเสริมสร้างความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานให้แก่พวกเขา และสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้

4. สำหรับพนักงานที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ ควรตั้งใจทำงาน รู้จักที่จะวางตัวให้เหมาะสมกับเวลาและสถานที่ ปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเคารพฐานะสมาชิกคนหนึ่งขององค์การ จึงจะสามารถเป็นที่ยอมรับ และปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้

5. ในส่วนของพนักงานที่มีใช้ผู้มีความหลากหลายทาง ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางภายในองค์การ เปิดใจและปฏิบัติตนต่อผู้อื่นในฐานะที่พวกเขาเป็นสมาชิกคนหนึ่งขององค์การที่มีศักดิ์และสิทธิ์เท่าเทียมกันทุกประการ จะทำให้พนักงานที่เป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศรับรู้ได้ถึงบรรยากาศขององค์การในทางที่ดี และเห็นถึงความตั้งใจจริงของคนในองค์การ อันนำไปสู่การทำงานด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทในงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษากลุ่มคนที่เกี่ยวข้องกับผู้มีความหลากหลายทางเพศ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่มาติดต่องานจะทำให้ได้รับข้อมูลที่มีความรอบด้านมากขึ้น

2. ศึกษาให้ครอบคลุมถึงผู้ที่ปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริง และคนที่รักได้ทั้งสองเพศ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3. ศึกษาลักษณะสถานที่ทำงานของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เจษฎา นกน้อย. (2552). *การจัดการความหลากหลายในองค์การ: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ* (รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- โชติรส ดำรงสานติ. (2554). *การให้สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่ตัวเงินและการสื่อสารของผู้นำที่มีต่อผลต่อความรักและพลังขับเคลื่อนขององค์การของคนเกย์* (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ธัญเทพ ไกรศรี และภควิ พัฒน์มณี. (2562). บรรยากาศภายในองค์การและความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 73–87.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย; องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว; โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE)*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- ประนอม สโรชมาน. (2524). รักร่วมเพศ. *วารสารธรรมศาสตร์*, 10(3), 164–179.
- ปรีศนีย์ ลัตยะรังสี. (2548). *การรับรู้บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา* (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- พีรดา เย็นทรง. (2548). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายขาย บริษัท เอลวี ไอเอ จำกัด (มหาชน)* (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยมหิดล. (2562). *สารประชากร สถาบันวิจัยประชากรสังคม*.
สืบค้นวันที่ 3 กรกฎาคม 2562, จาก
<http://www.ipsr.mahidol.ac.th/ipsr/Content/Documents/Gazette-/Gazette2019TH.pdf>
- ศิโรตม์ จิตต์แจ้ง. (2556). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความมุ่งมั่นและพลังขับเคลื่อนในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การชุมชนที่ดำเนินโครงการด้านเอชไอวี* (วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สุทธิพงศ์ วรอุไร และศิริสุตา แสนอิ้ว. (2563). การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์กับแนวคิดเรื่องความเท่าเทียมทางด้านโอกาส: ปัญหาการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารรัชต์ภาคย์*, 14(34), 296–312.

- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2549). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิด และทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเมธ สังข์ศรีจันทร์. (2552). *บรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)* (ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อภิพงศ์ โชติรัตน์. (2557). *การรับรู้บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันในการทำงานของพนักงานย่านอโศก กรุงเทพมหานคร* (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- Badgett, M. V. L., Lua, H., Sears, B. & Ho, D. (2007). *Bias in the Workplace: Consistent Evidence of Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination [Data files and Code book]*. The Williams Institute. Retrieved from <https://scholarship.org/uc/item/5h3731xr>
- Burns, C. (2012). *The costly business of discrimination the economic costs of discrimination and the financial benefits of gay and transgender equality in the workplace*. Center for American Progress.
- Chung, Y. B., Tiffany, K. C. & Ciemone, S. R. (2015). Managing and coping with sexual identity at work. *British Psychological Society*, 28(3), 212–215.
- Day, N. E. & Schoenrade P. (2000). The relationship among reported disclosure of sexual orientation, anti-discrimination policies, top management support and work attitudes of gay and lesbian employees. *Personnel Review*. 29(3), 346–363.
- Dubrin, A. J. (1984). *Foundation of organization behavior: An applied perspective*. New Jersey: Prentice Hall.
- Fullerton, M. (2013). Diversity and inclusion–LGBT inclusion mean business. *HR Review*, 12(3), 121–125.
- Guasp, A. (2013). *Gay in Britain: Lesbian, gay and bisexual people's experiences and expectations of discrimination [Data files and Codebook]*. Stonewall. Retrieved from http://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/Gay_in_Britain_2013_.pdf
- Hewlett, S. A. & Sumberg, K. (2011). For LGBT workers, being “out” brings advantages. *Harvard Business Review* July–August 2011, 28.
- Human Rights Campaign Foundation. (2009). *Degrees of equality a national study Examining workplace climate for LGBT employees*. Washington, DC: HRC.

- Hunt, R., Cowan, K. & Chamberlai, B. (2007). *Being the gay one: Experiences of lesbian, gay and bisexual people working in the health and social care sector [Data files and Code book]*. Stonewall. Retrieved from
http://www.stonewall.org.uk/sites/-default/files/Being_the_Gay_One__2007_.pdf
- Likert, R. (1976). *The human organization: Its management and value*. New York: McGraw-Hill.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A. (1968). *Motivation and organization climate*. Boston: Division of Research Harvard University Graduate School of Business Administration.
- Riordan, C. M. (2014). *Diversity is useless without inclusivity [Data files and Code book]*. Harvard Business Review. Retrieved from
<https://hbr.org/2014/06/diversity-is-useless-without-inclusivity>
- Robbins, S. P. (2005). *Organization behavior*. (1st ed.). New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Silva, C. & Anika, K. W. (2009). *Building LGBT-Inclusive Workplaces Engaging Organizations and Individuals in Change*. Catalyst.
- Tejeda, M. J. (2006). Nondiscrimination policies and sexual identity disclosure: Do they make a difference in employee outcomes?. *Employee Responsibilities and Rights Journal*. 18(1), 45-59.
- UNDP & USAID. (2014). *Being LGBT in Asia: The Thailand Country Report*. Bangkok.