

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศ
ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล
EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS OF ORGANIZATIONAL CLIMATE OF OFFICE
WORKERS WITH VARIOUS GENDER IDENTITIES IN BANGKOK
AND METROPOLIS REGION

ประภัสสร วิเศษประภา¹ ประพันธ์ วงศ์บางโพ¹ สนิทนุช นิยมศิลป์¹ และ ธัญเทพ ไกรศรี²

¹มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²นักวิชาการอิสระ

Prapassorn Visesprapa¹ Praphan Wongbangpo¹ Snitnuth Niyomsin¹ and Thanyathea Krisri²

¹Ramkhamhaeng University

²Independent Scholar

(Received: May 5, 2020; Revised: May 23, 2020; Accepted: June 8, 2020)

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานออฟฟิศกลุ่ม LGBT จำนวน 400 ราย สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นแบบก้อนหิมะ (Snowball sampling) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรสามารถจัดกลุ่มตัวแปรได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นตัวตน (Fine) ความเป็นปรปักษ์ (Foe) และความเป็นมิตร (Friend) โดยทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรข้อคำถามทั้งหมด (Explain Variance - Cumulative) ได้ร้อยละ 50.55 และมีความน่าเชื่อถือผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ทั้งนี้ องค์ประกอบความเป็นตัวตน สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุด รองลงมาคือ องค์ประกอบความเป็นปรปักษ์ และสุดท้ายคือ องค์ประกอบความเป็นมิตร

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ, พนักงานออฟฟิศ, ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ABSTRACT

The purpose of this study was to analyze the exploratory factors of organizational climate of office workers with various gender identities (LGBT) in Bangkok and metropolis region. This research gathered data, using questionnaires, from 400 office workers. The non-probability snowball sampling technique was employed. Then, the descriptive and exploratory factor analyses were applied. The study found that variables could be divided into 3 components, namely Fine, Foe, and Friend. All three factors, which could explain 50.55% of the variance of relationships among the items, had acceptable reliability. Among these 3 factors, the

result from EFA showed that the Fine factor could explain the most relationship of variance, followed by the Foe factor, and then the Friend factor.

Keywords: Exploratory Factor Analysis, Officer Worker, Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender

บทนำ

กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศสภาพ เพศตามการรับรู้ตัวตน และการแสดงออก หรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender: LGBT) เช่น หญิงรักหญิง ชายรักชาย คนรักสองเพศ และคนข้ามเพศ ได้รับการยอมรับและกล่าวถึงมากขึ้นในสังคมทั่วโลก เช่น ประเทศในทวีปอเมริกาและยุโรปตะวันตก ได้ออกกฎหมายรับรองการสมรสเพศเดียวกันและให้สิทธิต่างๆ (ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ, 2561) ในบริบททางสังคม กลุ่ม LGBT ได้มีส่วนร่วมในหลายองค์กรที่แตกต่างกัน บางองค์กรมีแนวปฏิบัติต่อบุคลากรขององค์กรที่เท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพ ขณะที่อีกหลายองค์กรเริ่มให้การยอมรับความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่า เป็นบุคลากรที่มีความคิดก้าวหน้าและสร้างสรรค์ได้ดี และองค์กรสามารถดึงศักยภาพของกลุ่ม LGBT ให้เป็นคุณค่าขององค์กรในเชิงการสร้างนวัตกรรมขององค์กร (สิริธัญญ์ วดีศิริศักดิ์, 2555)

แม้ว่าสังคมไทยในปัจจุบัน จะเปิดกว้างพอให้มีพื้นที่ทางสังคมสำหรับกลุ่ม LGBT แต่ก็ยังไม่กว้างพอสำหรับกลุ่มคนเหล่านี้ บางองค์กรมีแนวปฏิบัติที่ “เหยียดเพศ” และปฏิเสธพฤติกรรมของกลุ่มอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทำให้กลุ่ม LGBT ต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Cullen & Smart, 1991) และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ จนนำไปสู่ความไม่มั่นคงในหน้าที่การงานและความพึงพอใจในงานลดน้อยลง งานวิจัยของ บุษกร สุริยสาร (2557) รายงานว่า คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง (กะเทยและสาวประเภทสอง) มีโอกาสน้อยที่สุดในกลุ่ม LGBT ในการเข้าถึงการจ้างงานประจำทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน ทำให้คนข้ามเพศส่วนใหญ่มัก “เลือกที่จะไม่ทำ” งานในกระแสหลัก ยกเว้นส่วนน้อยที่มีการศึกษาและความสามารถสูงจริงๆ รายงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร การขาดสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางเพศ และโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้ความพึงพอใจในงานของกลุ่ม LGBT ลดน้อยลง และท้ายสุดมักจะตัดสินใจออกจากการจ้างงานในระบบในองค์กรขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ผลการศึกษาของ Ellis (1996) พบว่า ผลผลิตการทำงานเกิดจากการได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและเป็นธรรม หากพนักงานถูกคุกคามหรือเลือกปฏิบัติ ก็อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ลดลง และเกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว วิตกกังวล (Jackson, 2000; Powers, 1996; Waldo, 1999) อาจกล่าวได้ว่า บรรยากาศภายในองค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและปลอดภัย (Cooper & Dewe, 2004) ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มสูงขึ้น ขณะที่ ธัญเทพ ไกรศรี และภควดี พัฒนัมณี (2562) ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศภายในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ผลการวิเคราะห์ถดถอยพบ พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลทางบวก

ต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการปฏิบัติมีน้ำหนักมากกว่าด้านทัศนคติ

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาแนวคิดบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความเฉพาะเจาะจงและเหมาะสมกับกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Liddle et al. (2004) มาเป็นตัวแบบในการศึกษา โดยได้ปรับข้อความให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย แต่ยังคงคุณลักษณะของแบบสอบถามที่มีข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หมายถึง กลุ่มคนกลุ่มหนึ่งซึ่งที่มีอัตลักษณ์ทางเพศหรือวิถีทางเพศที่แตกต่างไปจากคนส่วนใหญ่ในสังคม ได้แก่ เลสเบี้ยน (Lesbian) เกย์ (Gay) คนรักสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender/Transsexual)
2. อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender identity) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับเพศภาวะ ความรู้สึกทางสรีระ รวมทั้งการแสดงออกของบุคคล เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกิริยาอื่นๆ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน
3. วิถีทางเพศ (Sexual orientation) หมายถึง ความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับแรงดึงดูดอันลึกลับด้านอารมณ์ เสน่ห์ทางเพศ และความสัมพันธ์ทางเพศ กับบุคคลซึ่งมีเพศภาวะที่แตกต่างกันหรือเหมือนกัน หรือมีมากกว่าหนึ่งเพศภาวะ
4. บรรยากาศภายในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีต่อสถานที่ทำงาน องค์กร และเพื่อนร่วมงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษา

1. แนวคิดเกี่ยวกับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ

กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ได้แก่ เลสเบี้ยน (Lesbian) เกย์ (Gay) คนรักสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender/Transsexual) โดยกลุ่มนี้ มักถูกมองว่า “ไม่ปกติ” เพราะความแตกต่างจากเพศสภาวะ หรือ “เบี่ยงเบน” ไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม นำไปสู่ทัศนคติและพฤติกรรมการเลือกปฏิบัติ (Ojanen, 2009) โดยกลุ่ม LGBT นี้ ต้องเผชิญกับปัญหาการยอมรับทางสังคมที่แตกต่างกัน บางกลุ่มต้องเผชิญกับการเลือกปฏิบัติที่รุนแรง ส่งผลให้ขาดโอกาสทางการศึกษา การเข้าไม่ถึงแหล่งงาน และสวัสดิการสังคม (บุษกร สุริยสาร, 2557)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร (Organizational climate)

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศภายในองค์กร คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้โดยตรงและโดยอ้อม และมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อองค์กร โดยบรรยากาศภายในองค์กรส่งผลต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์กร และยังมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน (Brown & Moberg, 1980) การจะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร จึงจำเป็นต้องทราบถึงบรรยากาศภายในองค์กร และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประโยชน์สวัสดิการต่างๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน ความมุ่งมั่นในงาน และส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์กร (อัญเทพ ไกรศรี และ ภควดี พัฒน์มณี, 2562; Allen, 2001; Heaney, 1991; Hedges, 1983) การสร้างบรรยากาศภายในองค์กร มีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร โดยบรรยากาศภายในองค์กรที่ดีที่สุด ควรเป็นการเกื้อกูลกันทั้งสองฝ่าย คือให้ความสำคัญทั้งกับเป้าหมายองค์กร (Goal Attainment) และความต้องการของพนักงาน การช่วยเหลือและร่วมมือกันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Steers & Porter, 1979)

อย่างไรก็ดี เมื่อพิจารณาถึง การศึกษาบรรยากาศภายในองค์กรที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลับพบว่า มีจำนวนงานวิจัยไม่มากนัก ทั้งนี้ กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มักเผชิญปัญหาการเลือกปฏิบัติในองค์กร ทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Cullen & Smart, 1991) ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติในองค์กรอย่างเป็นทางการ เช่น การกำหนดนโยบายในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง หรือการรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร โดยใช้เพศสภาพเป็นเกณฑ์ (sexual orientation or gender identity) ขณะที่การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นทางการในองค์กร เช่น การคุกคามหรือล่วงละเมิดทางวาจาหรือกิริยาต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งการเลือกปฏิบัติเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อร่างกาย และจิตใจของพนักงานกลุ่ม LGBT ทำให้เกิดความเครียด ความกลัว หรือความกังวลใจ จนนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงในที่สุด (Jackson, 2000; Powers, 1996; Waldo, 1999)

Liddle et al. (2004) ได้ศึกษาการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลายทางเพศในพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศสหรัฐอเมริกา แล้วนำมาวิเคราะห์และพัฒนาจนได้ดัชนีบรรยากาศการส่งเสริมวัฒนธรรมในกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBTICI)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ กลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Cochran (1953) ได้ทั้งสิ้น 385 ราย และเพื่อเพิ่มความแม่นยำของข้อมูล จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น

แบบก้อนหิมะ (Snowball sampling) โดยเก็บข้อมูลผ่านการแนะนำจากคนรอบข้างที่รู้จักที่มีความหลากหลายทางเพศจนได้ครบ 400 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ได้จากการประยุกต์ข้อคำถามจากงานวิจัยของ Liddle et al. (2004) จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ให้สอดคล้องกับตัวแปรบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร วัดด้วยมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท (Likert Scale) แล้วผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม ด้วยการทดสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) จากค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง พบว่า ทุกข้อคำถามในการศึกษาครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ 0.5 แสดงว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา จากนั้นทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) โดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ราย และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ระดับเกณฑ์ 0.7 จึงได้ทำการประเมินความเหมาะสมของข้อคำถามร่วมกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และปรับลดข้อคำถามที่ไม่เหมาะสมหรือไม่สอดคล้องกับบริบทสังคมไทย เหลือข้อคำถามจำนวน 17 ข้อ แล้วนำไปทำการทดสอบความสอดคล้องภายในอีกครั้งหนึ่ง ได้ค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.87 ซึ่งสูงกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษาต่อได้ (Ab Hamid et al., 2017; Hair et al., 2016)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ จัดหมวดหมู่เข้ารหัส แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมการคำนวณค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) แล้วตอบโจทยวัตถุประสงค์การวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อรวมตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันไว้ในองค์ประกอบเดียวกัน และแยกตัวแปรที่สัมพันธ์กันน้อยหรือไม่มีความสัมพันธ์กันออกจากองค์ประกอบนี้

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 400 คน ผลการวิเคราะห์พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่ม LGBT โดยส่วนใหญ่มีรสนิยมทางเพศเป็นกลุ่มเกย์ (ร้อยละ 60.30) สถานภาพโสด (ร้อยละ 52.80) อายุระหว่าง 30 – 39 ปี (ร้อยละ 53.30) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 75.50) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 64.00) รายได้ 35,000 – 50,000 บาทต่อเดือน (ร้อยละ 41.00) และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี (ร้อยละ 33.30)

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความเบ้ และค่าความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สถิติพรรณนาตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา (n = 400)

ข้อ	รายการ	ค่าเฉลี่ย	SD	ค่าความเบ้	ค่าความโด่ง
1	พนักงานจะต้องเก็บสรณียทางเพศเป็นความลับ	2.92	1.321	-.073	-1.125
2	เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ชี้ให้เห็นถึงการขาดความตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็น LGBT	3.27	0.978	-.261	-.158
3	พนักงานกลัวที่จะถูกให้ออกจากงานเนื่องจากรสนิยมทางเพศของตน	2.80	1.241	-.124	-1.111
4	มีการกดดันให้พนักงานที่เป็น LGBT ไม่เปิดเผยตัวตน (ให้ปกปิดรสนิยมทางเพศหรือตัวตน)	2.84	1.254	-.191	-1.175
5	อัตลักษณ์ความเป็น LGBT ดูไม่เป็นปัญหาของพนักงาน	3.55	1.058	-.355	-.470
6	ทางบริษัทหรือองค์กรส่งเสริมและให้ความเป็นมิตร	3.64	1.002	-.382	-.433
7	พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถเปิดเผยภาพ “แฟนที่เป็นเพศเดียวกันลงในสื่อ Social media” ได้อย่างอิสระ	3.71	0.978	-.350	-.520
8	บรรยากาศภายในองค์กรมีการพัฒนาและเปิดกว้างสำหรับพนักงานที่เป็น LGBT	3.77	0.921	-.308	-.651
9	มีการให้เกียรติพนักงานที่เป็น LGBT	3.81	0.926	-.503	-.026
10	เพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มในการถามคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบรักร่วมเพศอย่างสุภาพ และสนใจเหมือนกับการถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบรักต่างเพศ	3.50	0.981	-.306	-.219
11	กลุ่ม LGBT รู้สึกสบายใจกับที่ทำงาน	3.62	0.958	-.321	-.250
12	พนักงานที่ไม่ใช่ LGBT รู้สึกสบายใจในการพูดตลกขบขันในแบบที่เป็นมิตรกับคนรักร่วมเพศกับพนักงานที่เป็น LGBT	3.55	0.998	-.444	-.233
13	พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.75	0.946	-.429	-.370
14	แผนกของฉันให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็น LGBT	3.60	0.994	-.333	-.564
15	พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะพูดกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว	3.52	0.947	-.298	-.425
16	พนักงานที่เป็น LGBT ต้องเผชิญความไม่เป็นมิตรของเพื่อนร่วมงานที่ปกปิดไว้เพียงผิวเผิน	2.88	1.211	-.139	-1.004
17	พนักงานสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างอิสระ	3.71	0.984	-.296	-.786

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรว่าอยู่ในระดับปานกลางจนถึงดี (ค่าเฉลี่ยต่ำสุด = 2.80 และค่าเฉลี่ยสูงสุด = 3.81) โดยตัวแปรข้อคำถามทั้งหมดมีการกระจายแบบปกติ โดยพิจารณาจากค่าความเบ้ (Skewness) และค่าความโด่ง

(Kurtosis) ที่ควรมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ตามหลักการที่ว่า หากกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนมากกว่า 200 ตัวอย่างขึ้นไป การกระจายตัวของตัวแปรจะมีแนวโน้มเข้าสู่เกณฑ์ปกติ โดยสังเกตได้จากค่าความเบ้และความโด่งของตัวแปรนั้นๆ (Field, 2013) อย่างไรก็ตาม จะสังเกตได้ว่า มีบางตัวแปรที่มีค่าความโด่งเกินกว่า 1 เล็กน้อย ได้แก่ ข้อคำถามที่ 1, 3, 4 และ 16 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นที่ค่อนข้างใกล้เคียงกัน โดย Tabachnick and Fidell (2013) ได้เสนอให้ใช้เกณฑ์ค่าความโด่งระหว่าง 1.5 ถึง -1.5 เพื่อพิจารณาการกระจายของข้อมูล ด้วยเหตุนี้ จึงสรุปได้ว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีการกระจายเป็นปกติสามารถนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจต่อไปได้

3. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin และค่า Barlett's test of Sphericity

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อคำถามของปัจจัยบรรยากาศภายในองค์กรอันเป็นเป้าหมายของการศึกษามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ โดยใช้ค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) และ ค่า Barlett's test of Sphericity เพื่อหาข้อสรุปว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจหรือไม่ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติ Kaiser-Meyer-Olkin และ ค่า Barlett's test of Sphericity

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy		0.875
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2149.716
	df	136
	Sig.	0.001

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบพบว่า ค่า KMO ของบรรยากาศภายในองค์กร เท่ากับ 0.875 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 และเข้าสู่ 1.0 สรุปได้ว่า ข้อมูลมีความเหมาะสมที่จะใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบ และผลการทดสอบค่า Barlett's test of Sphericity พบว่า มีค่านัยสำคัญเท่ากับ 0.001 แสดงว่า ตัวบ่งชี้ต่างๆ มีความสัมพันธ์กัน และนำไปวิเคราะห์ต่อไปได้ (Yu & Richardson, 2015)

ต่อมาผู้วิจัยได้ทำการสกัดองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์ส่วนประกอบमुखสำคัญ (Principle Axis Factory: PAF) โดยกำหนดค่าไอเกน (Eigen value) มากกว่า 1 คำนวณค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ด้วยวิธีหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Varimax) และทำการคัดเลือกองค์ประกอบด้วยค่าน้ำหนักองค์ประกอบ โดย Tabachnick and Fidell (2013) เสนอว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า 0.32 ขึ้นไป และพบว่าทุกตัวแปรข้อคำถามมีค่าตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ตารางที่ 3 ค่าไอเกน และค่าแสดงการอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรข้อคำถามที่ใช้ในการศึกษา

Component	Initial Eigen values	Extraction Sums of Squared Loadings		Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.321	31.303	31.303	3.679	21.624	21.624
2	2.132	12.540	48.843	2.991	17.594	39.217
3	1.140	6.705	50.548	1.926	11.331	50.548
4	0.996	5.585	56.407			

จากตารางที่ 3 พบว่า จากข้อคำถามบรรยาภาศภายในองค์กร จำนวนทั้งสิ้น 17 ข้อ พบองค์ประกอบที่มีค่าไอเกน (Eigen values) มากกว่า 1 จำนวนทั้งสิ้น 3 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบมีค่าไอเกนระหว่าง 1.926 ถึง 3.679 โดยทุกข้อคำถามมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเกินกว่า 0.32 (Tabachnick & Fidell, 2013) แสดงว่าบรรยาภาศภายในที่ทำงานสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่มองค์ประกอบ และทั้ง 3 องค์ประกอบ สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรข้อคำถามทั้งหมด (Explain Variance-Cumulative) ได้ร้อยละ 50.548 โดยองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้มากที่สุดร้อยละ 21.624 ขณะที่องค์ประกอบที่ 2 และ 3 สามารถอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 17.594 และ 11.331 ตามลำดับ

ต่อมาผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบมารวมกัน เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ ดังแสดงในตาราง 4 โดยพบว่า องค์ประกอบทั้งหมดมีความสัมพันธ์ระหว่าง -0.390 ถึง 0.526 ต่ำกว่าเกณฑ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 0.75 แสดงว่าองค์ประกอบทั้งหมดไม่มีปัญหาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตัวประกอบ (Multicollinearity) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2556) และพบว่า องค์ประกอบที่ 2 มีความสัมพันธ์เชิงลบกับองค์ประกอบอื่น

ตารางที่ 4 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

องค์ประกอบ	1	2	3
1	1.000		
2	-0.390	1.000	
3	0.526	-0.165	1.000

ตารางที่ 5 ค่าความเชื่อมั่น และค่าความเชื่อมั่นร่วมขององค์ประกอบ

ปัจจัย	ค่าความเชื่อมั่น Cronbach's Alpha	ค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ Component Reliability	จำนวน ข้อคำถาม
องค์ประกอบที่ 1	0.826	0.936	9
องค์ประกอบที่ 2	0.804	0.865	4
องค์ประกอบที่ 3	0.479	0.725	4

จากตารางที่ 5 ผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น และค่าความเชื่อมั่นร่วมขององค์ประกอบ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) และค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (composite reliability) ที่ควรมีค่าสูงกว่า 0.7 จึงจะแสดงว่าองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้นั้นมีความน่าเชื่อถือ (Ab Hamid, Sami, & Sidek, 2017; Hair et al., 2016) จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบที่ 1 และ 2 นั้นผ่านเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.7 ทั้ง 2 ค่า ขณะที่องค์ประกอบที่ 3 ผ่านเกณฑ์ 0.7 เพียงค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (composite reliability) (เท่ากับ 0.725) เพียงค่าเดียว โดยมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.479 ในกรณีนี้ Peterson & Kim (2013) ได้เสนอว่า ให้พิจารณาเลือกค่าความเชื่อมั่นขององค์ประกอบ (composite reliability) เนื่องจากมีความอ่อนไหวต่อจำนวนข้อคำถามน้อยกว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Nunally & Bernstein, 1994) ซึ่งจากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สกัดได้ทั้ง 3 องค์ประกอบนั้น มีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำมาจัดกลุ่มและกำหนดเป็นบรรยากาศภายในองค์กรที่สอดคล้องกับกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เป็น 3 องค์ประกอบ โดยมีข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและค่าน้ำหนักองค์ประกอบของบรรยากาศภายในองค์กร

ตัวแปรข้อคำถาม / องค์ประกอบ	1	2	3
องค์ประกอบ 1 ความเป็นตัวตน (FINE)			
1. อัตลักษณ์ความเป็น LGBT ดูไม่เป็นปัญหาของพนักงาน	0.588		
2. ทางบริษัทหรือองค์กรส่งเสริมและให้ความเป็นมิตร	0.574		
3. พนักงานมีความรู้สึกที่สามารถเปิดเผยภาพ "แฟนลง Social media" ที่เป็นเพศเดียวกันได้อย่างอิสระ	0.598		
4. บรรยากาศภายในองค์กรมีการพัฒนาและเปิดกว้างสำหรับพนักงานที่เป็น LGBT	0.514		
5. มีการให้เกียรติพนักงานที่เป็น LGBT	0.543		
6. เพื่อนร่วมงานมีแนวโน้มในการถามคำถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบรักร่วมเพศอย่างสุภาพ และสนใจเหมือนกับการถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบรักต่างเพศ	0.538		
7. กลุ่ม LGBT รู้สึกสบายใจกับที่ทำงาน	0.621		
8. พนักงานรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	0.681		
9. พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะพูดกับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว	0.733		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ตัวแปรข้อความ / องค์ประกอบ	1	2	3
องค์ประกอบ 2 ความเป็นปฏิกิริยา (FOE)			
1. พนักงานจะต้องเก็บสนิมทางเพศเป็นความลับ		0.678	
2. พนักงานกลัวที่จะถูกให้ออกจากงานเนื่องจากสนิมทางเพศของตน		0.772	
3. มีการกดดันให้พนักงาน LGBT ไม่เปิดเผยตัวตน (ให้ปกปิดสนิมทางเพศหรือตัวตน)		0.793	
4. พนักงานที่เป็น LGBT ต้องเผชิญความไม่เป็นมิตรของเพื่อนร่วมงานที่ปกปิดไว้เพียงผิวเผิน (เช่น การมองอย่างดูถูกดูชัง หรือการใช้น้ำเสียงที่เยือกเย็น)		0.793	
องค์ประกอบ 3 ความเป็นมิตร (FRIEND)			
1. เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นที่ชี้ให้เห็นถึงการขาดความตระหนักรู้ในประเด็น LGBT			0.558
2. พนักงานที่ไม่ใช่ LGBT รู้สึกสบายใจในการพูดถกขบขันในแบบที่เป็นมิตรกับคนรัก ร่วมเพศกับพนักงานที่เป็น LGBT			0.590
3. แผนกของอินให้การสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็น LGBT			0.628
4. พนักงานสามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างอิสระ			0.441

หมายเหตุ: กำหนดองค์ประกอบด้วยวิธีหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Varimax) และตัวชี้วัดแสดงค่าน้ำหนักภายในองค์ประกอบ

จากตารางที่ 6 พบว่า องค์ประกอบแรก ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 9 ข้อ ที่สะท้อนถึงอารมณ์ความรู้สึกของตัวบุคคลในการแสดงออก ซึ่งความเป็นตัวตนของกลุ่มที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ภายในที่ทำงานที่จะทำให้กลุ่มนี้รู้สึกสบายใจ (fine) ผ่อนคลาย ไม่ต้องกังวลหรือซ่อนเร้นปิดบังความเป็นตัวตนที่แท้จริง เช่น การได้รับการยอมรับจากเพื่อนในที่ทำงานสามารถเปิดเผยความเป็นตัวตนได้อย่างอิสระ หรือรู้สึกสบายใจในที่ทำงาน เป็นต้น จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 1 ความเป็นตัวตน (Fine) ขณะที่องค์ประกอบที่ 2 ประกอบด้วยข้อความจำนวน 4 ข้อ ที่สะท้อนแรงกดดันทางลบต่อตัวของพนักงาน ที่ทำให้ไม่กล้าเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนให้องค์กรหรือเพื่อนร่วมงานได้รับรู้ หรือเกรงว่าการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนจะสร้างผลเสียมากกว่าผลดี เช่น กลัวว่าจะให้ถูกออกจากงาน หรือเผชิญความไม่เป็นมิตรของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ทำให้พนักงานกลุ่ม LGBT รู้สึกว่าการเปิดเผยตัวตนของอัตลักษณ์ทางเพศ จะส่งผลทางลบหรือทำลายบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบที่ 2 ความเป็นปฏิกิริยา (Foe) และสำหรับองค์ประกอบสุดท้ายที่ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 4 ข้อ แสดงถึงการที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับและปฏิบัติต่อพนักงานกลุ่ม LGBT อย่างเป็นมิตร ทำให้พนักงานที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง สามารถแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้อย่างอิสระ เช่น ที่ทำงานสนับสนุนเพื่อนร่วมงานที่เป็น LGBT หรือเพื่อนร่วมงานรู้สึกสบายใจในการพูดถกขบขันกับกลุ่ม LGBT เป็นต้น จึงได้กำหนดชื่อองค์ประกอบดังกล่าวว่าเป็นความเป็นมิตร (Friend) ดังนั้น องค์ประกอบของบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถจำแนกได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นตัวตน (Fine) ความเป็นปฏิกิริยา (Foe) และความเป็นมิตร (Friend)

อภิปรายผล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยประยุกต์ใช้ข้อคำถามของ Liddle et al. (2004) โดยปรับให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบททางสังคมของไทย แล้วทำการสกัดองค์ประกอบเพื่อให้สอดคล้องกับบรรยากาศภายในองค์กรของกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ตัวแปรบรรยากาศภายในองค์กรทั้ง 17 ข้อนั้น สามารถจำแนกออกเป็น 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความเป็นตัวตน (Fine) ที่แสดงถึงบรรยากาศที่เป็นกลางขององค์กร ความเป็นปฏิปักษ์ (Foe) ที่แสดงถึงบรรยากาศเชิงลบ และสุดท้ายคือความเป็นมิตร (Friend) ที่แสดงถึงบรรยากาศเชิงบวก ทั้งนี้ บรรยากาศภายในองค์กร ที่มีความสำคัญมากที่สุดต่อพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล คือ ความเป็นตัวตน (Fine) โดยกลุ่มพนักงานออฟฟิศที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความต้องการบรรยากาศภายในองค์กรที่มีการพัฒนาและเปิดกว้างสำหรับพนักงานกลุ่ม LGBT โดยเฉพาะความสบายใจที่ได้เปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนในที่ทำงาน หรือผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น การเปิดเผยภาพแฟนหรือกิจกรรมต่างๆ เป็นต้น ตลอดจนการได้พบปะพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจและให้เกียรติ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะองค์ประกอบความเป็นตัวตนนั้น สะท้อนถึงความต้องการของพนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีต่อเพื่อนพนักงานและบุคลากรในองค์กร ที่ช่วยสนับสนุนบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ และส่งเสริมการแสดงตัวตนของกลุ่มตัวอย่างอย่างเปิดเผย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Jung et al. (2003) และ Jung and Ali (2017) ที่พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีส่วนสำคัญในการสร้างสรรค์สถานที่ทำงานที่ดีและอบอุ่น (great and comfortable workplace) ทั้งการสนับสนุนจากผู้บริหารในฐานะผู้กำหนดทิศทางขององค์กร (Jung et al., 2003) และเพื่อนร่วมงานที่ช่วยสนับสนุนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและสร้างวัฒนธรรมที่ดีให้กับองค์กร (Taormina, 2009) และการศึกษาของ Moslehpour et al. (2019) ยังพบอีกว่า บรรยากาศที่ดีภายในองค์กรช่วยให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นอีกด้วย

ขณะเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า ความเป็นปฏิปักษ์ (Foe) เป็นอีกปัจจัยที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญ ทั้งนี้ ความเป็นปฏิปักษ์นั้น สะท้อนถึงความกังวลใจที่กลุ่มตัวอย่างมีต่อบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร ดังจะเห็นได้จากความสัมพันธ์ในเชิงลบกับองค์ประกอบอื่นๆ (ตารางที่ 4) โดยที่องค์ประกอบความเป็นปฏิปักษ์นั้น มีลักษณะตรงกันข้ามกับองค์ประกอบความเป็นตัวตนโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ บรรยากาศภายในองค์กรที่เป็นปฏิปักษ์นั้น ทำให้พนักงานกลุ่ม LGBT ไม่สามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้อย่างเปิดเผย เนื่องจากกังวลที่จะถูกไล่ออกจากองค์กร หรือจะถูกปฏิบัติอัตลักษณ์ทางเพศจากเพื่อนร่วมงานหากเปิดเผยตัวตนออกไป ทำให้เกิดความกดดันในการทำงาน ตลอดจนเผชิญกับทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากเพื่อนร่วมงาน เช่น การนินทา หรือสายตาดูแคลงที่เยือกเย็น เป็นต้น โดยความเป็นปฏิปักษ์ถือเป็นปัญหาสำคัญที่พนักงานกลุ่ม LGBT ต้องเผชิญในการทำงานในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Cullen & Smart, 1991) จนทำให้คนกลุ่มนี้จำเป็นต้องปฏิเสธงานในกระแสหลัก (บุษกร สุริยสาร, 2557) และอาจส่งผลต่อจิตใจและสุขภาพร่างกายของผู้ที่ยังคงทำงานอยู่ในองค์กร (Jackson, 2000; Powers, 1996; Waldo, 1999)

สุดท้ายคือ ความเป็นมิตร (Friend) แม้ว่าองค์กรประกอบนี้จะได้รับความสำคัญจากกลุ่มตัวอย่างน้อยที่สุด แต่หากพิจารณาจะพบว่า ความเป็นมิตรนั้นเป็นเครื่องเติมเต็มบรรยากาศในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และสะท้อนถึงภาพการทำงานในองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน กล่าวคือ การได้รับปฏิบัติที่เป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน หรือเพื่อนร่วมงานยอมรับในตัวตนและการแสดงออกทางอัตลักษณ์ทางเพศของพนักงานกลุ่ม LGBT ทำให้พนักงานกลุ่ม LGBT ยังสามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองได้อย่างอิสระ สามารถพูดคุย หรือพูดจาหยอกล้อกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างสบายใจ บรรยากาศภายในองค์กรที่เป็นมิตรและยอมรับความแตกต่างของอัตลักษณ์ทางเพศ ช่วยสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีความสุข (Jung et al., 2003; Jung & Ali, 2017) การได้แสดงความเห็นและตัวตนอย่างเป็นอิสระ ภายใต้การสนับสนุนของเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นพื้นฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมแบบสนับสนุน (supportive culture) ในองค์กร (Taormina, 2009)

เป็นที่น่าสังเกตว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนมากสามารถทำงานอยู่ในองค์กรได้เป็นระยะเวลานาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถแสดงความเป็นตัวตนได้อย่างอิสระ และเพื่อนร่วมงานที่มีความเข้าใจในความแตกต่างของอัตลักษณ์และรสนิยมทางเพศ ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของ Cullen and Smart (1991) ที่ศึกษาเกี่ยวกับอาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่จำเป็นต้องปกปิดรสนิยมทางเพศของตนเองไว้เพื่อให้สามารถคงอยู่กับองค์กร และเพื่อหลีกเลี่ยงทัศนคติและพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมจากเพื่อนร่วมงานและนักศึกษา เช่นเดียวกับ บุชร สุริยสาร (2557) ที่ศึกษาอัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย พบว่า สังคมไทยยังไม่ยอมรับ LGBT อย่างแท้จริง ทำให้พนักงานกลุ่ม LGBT บางส่วนเผชิญกับการเลือกปฏิบัติที่รุนแรง จนต้องปฏิเสธการทำงานกระแสหลักจากการจ้างงานในระบบขององค์กรขนาดใหญ่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิเคราะห์พบว่า ความเป็นตัวตน ความเป็นปฏิกิริยา และความเป็นมิตร เป็นองค์ประกอบสำคัญของการสร้างบรรยากาศภายในองค์กรตามลำดับ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารและผู้ที่ทำงานร่วมกับพนักงานกลุ่ม LGBT จึงควรทำความเข้าใจถึงความต่างของเอกลักษณ์และรสนิยมทางเพศ รวมถึงเปิดใจยอมรับความต่างนั้น ส่วนหนึ่งเพื่อช่วยให้พนักงานกลุ่ม LGBT สามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวตน และความคิดได้อย่างอิสระ ขณะที่อีกส่วนหนึ่งเพื่อช่วยปรับบรรยากาศภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมกับบุคคลากรทุกกลุ่ม

อย่างไรก็ตาม การให้อิสระและเปิดกว้างทางความคิดไม่ใช่องค์ประกอบเดียวที่ส่งผลต่อบรรยากาศภายในองค์กร หากแต่ยังมีความรู้สึกกังวลที่สะท้อนผ่านองค์ประกอบความเป็นปฏิกิริยา และความต้องการผู้ให้การสนับสนุนที่สะท้อนผ่านองค์ประกอบความเป็นมิตร ซึ่งทั้งสององค์ประกอบนี้ส่งผลให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องต้องเร่งแก้ไขแนวคิด ทัศนคติ และการแสดงออกต่อพนักงานในองค์กรของตนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ งดเว้นการเลือกปฏิบัติทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การพิจารณาการจ้างงาน หรือเลื่อนขั้นจากความสามารถ ไม่ใช่เพศสภาพ ตลอดจนการปฏิบัติตนต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม โดยไม่ใช้วาจา หรือกริยาส่อเสียดให้

เกิดความไม่สบายใจ ทั้งนี้ก็เพื่อให้บรรยากาศภายในองค์กรเป็นไปได้อย่างปกติสุข และเหมาะสมกับพนักงานทุกคน โดยไม่มีกำแพงของอัตลักษณ์หรือรสนิยมทางเพศเป็นอุปสรรคในการอยู่ร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จะได้กลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ดังนั้น ผู้ที่สนใจสามารถทำการทดสอบและยืนยันผลด้วยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) นอกจากนี้ ผู้ที่สนใจควรศึกษาบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร หรือที่ทำงานของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในพื้นที่อื่นๆ เช่น เชียงใหม่ ชลบุรี หรือภูเก็ต เป็นต้น หรือกลุ่มอาชีพอื่น เช่น กลุ่มพนักงานราชการและรัฐวิสาหกิจ หรือกลุ่มนักเรียนนักศึกษา เพื่อเป็นแนวทางในการทำความเข้าใจถึงบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรที่มีความเหมาะสมกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในบริบทที่แตกต่างกัน รวมถึงทำการเปรียบเทียบผลการศึกษาจากกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับกลุ่มที่ไม่ใช่ LGBT

เอกสารอ้างอิง

- ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ. (2561). **ที่โหนดบ้างอนุญาตให้ ‘คู่รักเพศเดียวกัน’ สมรสกันได้ตามกฎหมาย**. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2563, จาก <https://thestandard.co/legalized-same-sex-marriage-countries/>
- ธัญเทพ ไกรศรี และ ภควดี พัฒน์มณี. (2562). **บรรยากาศภายในองค์กรและความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 73-87.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). **อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- สิริธัญญ์ วุฒิสิริศักดิ์. (2555). **แนวทางในการพัฒนาความงามฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย**. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2556). **การใช้สถิติในงานวิจัยอย่างถูกต้อง และได้มาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ: สามลดา.
- Ab Hamid, M. R., Sami, W., & Sidek, M. M. (2017). Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. *Journal of Physics: Conference Series*, 890(1), 1-5.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58(3), 414-435.
- Brown, W. B., & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techniques*. Oxford, England: John Wiley.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A Brief History*. Malden, MA: Blackwell.

- Cullen, M., & Smart, J. (1991). Issues of gay, lesbian, and bisexual student affairs professionals. In N. J. Evans and V. A. Wall (Eds.), **Beyond tolerance: Gays, lesbians, and bisexuals on campus** (pp. 179–194). Alexandria, VA: American College Personnel Association.
- Ellis, A. L. (1996). Sexual identity issues in the workplace: Past and present. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, 4(4), 1-16.
- Field, A. (2013). **Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics**. London: SAGE.
- Hair, Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). **A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)**. (2nd ed.). Los Angeles: SAGE.
- Heaney, C. A. (1991). Enhancing social support at the workplace: Assessing the effects of the caregiver support program. **Health Education Quarterly**, 18(4), 477-494.
- Hedges, J. N. (1983). Job commitment in America: Is it waxing or waning? **Monthly Labor Review**, 106(7), 17-25.
- Jackson, P. (2000). An explosion of Thai identities: Global queering and re-imaging queer theory. Culture, **Health & Sexuality**, 2(4), 405-424.
- Jung, D. I., Chow, C., & Wu, A. (2003). The role of transformational leadership in enhancing organizational innovation: Hypotheses and some preliminary findings. **The Leadership Quarterly**, 14(4-5), 525-544.
- Jung, H. J., & Ali, M. (2017). Corporate social responsibility, organizational justice and positive employee attitudes: In the context of Korean employment relations. **Sustainability**, 9(11), 1-24.
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and validation of the lesbian, gay, bisexual, and transgendered climate inventory. **Journal of Career Assessment**, 12(1), 33–50.
- Litwin, G. H. & Stringer, R. A., Jr. (1968). **Motivation and Organizational Climate**. Boston: Harvard University.
- Moslehpour, M., Altantsetseg, P., Mou, W., & Wong, W. K. (2019). Organizational climate and work style: The missing links for sustainability of leadership and satisfied employees. **Sustainability**, 11(1), 125-141.
- Nunally, J., & Bernstein, L. (1994). **Psychometric Theory**. New York: McGraw-Hill.
- Ojanen, T. (2009). Sexual/gender minorities in Thailand: Identities, challenges, and voluntary-sector counseling. **Sexuality Research & Social Policy: Journal of NSRC**, 6(2), 3-34.
- Peterson, R. A., & Kim, Y. (2013). On the relationship between coefficient alpha and composite reliability. **Journal of Applied Psychology**, 98(1), 194-198.
-

- Powers, B. (1996). The impact of gay, lesbian, and bisexual workplace issues on productivity. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, 4(4), 79-90.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). **Motivation and Work Behavior**. New York: McGraw-Hill.
- Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S. (2013). **Using Multivariate Statistics**. (6th ed.). Boston: Pearson.
- Taormina, R. J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. **Journal of Managerial Psychology**, 24(7), 650-676.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. **Journal of Counseling Psychology**, 46(2), 218-232.
- Yu, T., & Richardson, J. C. (2015). An exploratory factor analysis and reliability analysis of the student online learning readiness (SOLR) instrument. **Online Learning**, 19(5), 120-141.

