



**บรรยากาศภายในองค์กรและความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงาน
ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล**
**Organizational Climate and Job Satisfaction of Office Workers with Various Gender
Identities in Bangkok Metropolitan Region**

Received: November 3, 2019

Revised: December 4, 2019

Accepted: December 26, 2019

ธัญเทพ ไกรศรี¹ และภควดี พัฒนมนี²

Thanyathep Krisri and Pakavadee Patmanee

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มี
อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และศึกษาอิทธิพลของ
บรรยากาศภายในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเกย์ ไซด์ อายุ 30 – 39 ปี นับถือศาสนาพุทธ การศึกษาระดับปริญญาตรี
รายได้ 35,000 – 50,000 บาทต่อเดือน และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี และพบว่า การรับรู้
บรรยากาศภายในองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.46 และความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 3.97 ผลการวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจใน
งานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยด้านการปฏิบัติ (Beta = 0.708) มีน้ำหนักมากกว่าด้าน
ทัศนคติ (Beta = 0.405) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์มีทิศทางเดียวกันคือเป็นบวก

คำสำคัญ: อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ บรรยากาศภายในองค์กร ความพึงพอใจในงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง Graduate students
of the Master of Business Administration program, Faculty of Business Administration, Ramkhamheang
University, Email: thanyathepk@gmail.com

² เจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ Officer at
the Community Organizations Development Institute, Ministry of Social Development and Human Security,
Email: hellonicky@hotmail.com



ABSTRACT

In this research investigation, the researchers compare job satisfaction of the office workers with various gender identities (LGBT) based on the differences in demographic factors. The researchers examine the influence of organizational climate on job satisfaction of the office workers under study.

It was found that the highest proportion of questionnaire respondents were gay, single, aged between 30 and 39 years, Buddhist, with a bachelor's degree, a monthly income of 35,000-50,000 baht, and work experience of five to eight years. It was also found that the perception of organizational climate was at a high level with the mean of 3.46 and job satisfaction at a high level with the mean of 3.97. The multiple regression analysis found that organizational climate exhibited the influence on job satisfaction at the statistically significant level of .05. The practical aspect (Beta = 0.708) exhibited a higher weight than the attitude aspect (Beta = 0.405). The coefficients were directly positive.

Keywords: Various gender identities, Organizational climate, Job satisfaction

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศสภาพ เพศตามการรับรู้ตัวตนและการแสดงออก หรืออัตลักษณ์ทางเพศ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender/Transsexual : LGBT) เช่น หญิงรักหญิง (Lesbian) ชายรักชาย (Gay) คนรักสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender/Transsexual) ได้รับการยอมรับมากขึ้นในสังคมทั่วโลก เช่น ในทวีปอเมริกาและยุโรปตะวันตก ได้ออกกฎหมายรับรองการสมรสเพศเดียวกันและให้สิทธิต่าง ๆ ในด้านการทำงาน บางองค์กรก็มีแนวปฏิบัติต่อบุคลากรองค์กรที่เท่าเทียมกันโดยไม่คำนึงถึงเพศสภาพ (สิริธัญญ์ วดีศิริศักดิ์, 2555) โดยองค์กรต่าง ๆ เริ่มยอมรับความสามารถในการทำงานของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ว่าเป็นบุคลากรที่มีความคิดก้าวหน้าและสร้างสรรค์ สามารถดึงศักยภาพของกลุ่ม LGBT ให้เป็นคุณค่าขององค์กรในเชิงการสร้างนวัตกรรมขององค์กรได้

การศึกษาของ Ellis (1996) พบว่า ผลิผลการทำงานเกิดจากการได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและเป็นธรรม หากพนักงานถูกคุกคามหรือเลือกปฏิบัติ ก็อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่ลดลง (Jackson, 2000; Powers, 1996; Waldo, 1999) จึงกล่าวได้ว่า บรรยากาศภายใน



องค์กรที่เหมาะสมจะช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างราบรื่นและปลอดภัย (Cooper & Dewe, 2004) ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน และมีประสิทธิภาพการทำงาน

แม้ว่าสังคมไทยในปัจจุบัน จะเปิดกว้างพอให้มีพื้นที่ทางสังคมสำหรับกลุ่ม LGBT แต่ในบางองค์กรยังมีการ “เหยียดเพศ” ในสถานที่ทำงานและการปฏิบัติกรรมของของกลุ่ม LGBT ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติเกิดขึ้น (Cullen & Smart, 1991) และไม่สามารถพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลทางลบต่อการทำงาน ทั้งนี้ บุษกร สุริยสาร (2557) รายงานว่า คนข้ามเพศจากชายเป็นหญิง (กะเทยและสาวประเภทสอง) มีโอกาสน้อยที่สุดในกลุ่ม LGBT ในการเข้าถึงการจ้างงาน ทำให้คนกลุ่มนี้มัก “เลือกที่จะไม่” ทำงานในกระแสหลัก สะท้อนให้เห็นว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เป็นมิตร ขาดสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางเพศ และโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่ม LGBT และท้ายสุดมักจะตัดสินใจออกจากการทำงาน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศภายในองค์กรและความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) โดยมุ่งให้ความสนใจเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กรด้านทัศนคติ และด้านการปฏิบัติที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงาน LGBT เพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลายให้เป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กรต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศภายในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

นิยามศัพท์

1. กลุ่ม LGBT หมายถึง กลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ได้แก่ เลสเบี้ยน (Lesbian) เกย์ (Gay) คนรักสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender/Transsexual)
2. อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) หมายถึง ความรู้สึกเกี่ยวกับเพศภาวะ ความรู้สึกทางสรีระ รวมทั้งการแสดงออกของบุคคล เช่น การแต่งกาย การพูดจา และกิจกรรมอื่น ๆ ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือตรงข้ามกับเพศกำเนิดของตน
3. วิถีทางเพศ (Sexual Orientation) หมายถึง ความสามารถของบุคคลเกี่ยวกับแรงดึงดูดอันลึกลับด้านอารมณ์ ด้านเสน่ห์หา ด้านเพศ และด้านความสัมพันธ์ทางเพศกับบุคคลซึ่งมีเพศภาวะที่แตกต่างกันหรือเหมือนกัน หรือมีมากกว่าหนึ่งเพศภาวะ



4. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกถูกใจหรืออารมณ์ในด้านบวกของบุคคลที่มีต่องาน บรรยากาศภายในองค์กร หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

5. บรรยากาศภายในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในองค์กรต่อการปัจจัยด้านทัศนคติและการปฏิบัติภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานและความพึงพอใจในงาน

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร และความพึงพอใจในงาน โดยตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ รสนิยมทางเพศ อายุ ศาสนา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 2) บรรยากาศภายในองค์กร ได้แก่ ด้านทัศนคติ และด้านการปฏิบัติ และตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน

ขอบเขตประชากร กลุ่มบุคคลวัยทำงานที่เป็นกลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่ชัด

ขอบเขตด้านระยะเวลา เก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือนมีนาคม - มิถุนายน 2562

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับกลุ่มอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

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

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์กร (Organizational climate)

Litwin and Stringer (1968) กล่าวว่า บรรยากาศในองค์กร คือ องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้ได้โดยตรงและทางอ้อม ซึ่งมีผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานต่อองค์กร โดยบรรยากาศภายในองค์กรจะส่งผลต่อทัศนคติและความพอใจของพนักงานต่อองค์กร และยังมีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงาน (Brown & Moberg, 1980) การจะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรจึงจำเป็นต้องทราบถึงบรรยากาศภายในองค์กร และหากต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศองค์กรด้วย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า บรรยากาศภายในองค์กร เช่น ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ประโยชน์สวัสดิการต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของพนักงาน ความมุ่งมั่นในงาน และส่งผลต่อ



ประสิทธิผลขององค์การ (Allen, 2001; Heaney, 1991; Hedges, 1983) การสร้างบรรยากาศภายในองค์การมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ โดยบรรยากาศภายในองค์การที่ดีควรเป็นการเกื้อกูลกันทั้งสองฝ่าย ช่วยเหลือและร่วมมือกันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (Goal Attainment) (Steer & Porter, 1979)

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)

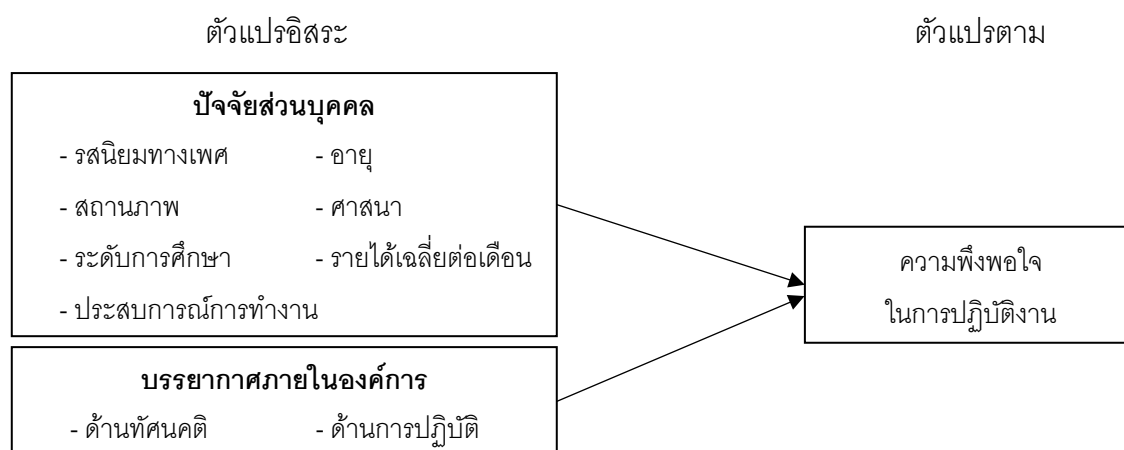
ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ในด้านบวกของบุคคลที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์การ หรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ซับซ้อนของพนักงานและขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ โดยพื้นฐานแล้วความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่องานที่ทำ (Coomber & Barriball, 2007) หรืออาจกล่าวได้ว่า ความพึงพอใจนั้นเป็นความรู้สึกถูกใจหรืออารมณ์ในด้านบวกของบุคคลที่มีต่องานหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (Clark, 1996) พนักงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานสูงจะมีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น มีความมุ่งมั่น และเต็มใจที่จะเสียสละเพื่อองค์การมากขึ้น (Bartle, Dansby, Landis, & McIntyre, 2002; Parker & Kohlmeyer, 2005) อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันตัวแปรหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานนั้นมีความซับซ้อนยิ่งขึ้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานมากที่สุด (Cranny, Smith, & Stone, 1992; Robbins, 2003)

สมมติฐานการวิจัย

1. ความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. บรรยากาศภายในองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

กรอบแนวคิดในการวิจัย





ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรการวิจัย คือ กลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1953) ได้ 385 ราย และเพื่อเพิ่มความแม่นยำของข้อมูล จึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 ราย สุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็นแบบก้อนหิมะ (Snowball Sampling) โดยเก็บข้อมูลผ่านการแนะนำจากคนรอบข้างที่รู้จักบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ จนได้ครบ 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือการวิจัยเชิงสำรวจนี้ คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล มีจำนวน 7 ข้อ เป็นแบบสำรวจรายการ 2) บรรยายภาพภายในองค์กร ประยุกต์จาก Liddle, Luzzo, Hauenstein, and Schuck (2004) ให้เหมาะสมกับบริบทของประเทศไทย ได้คำถาม 17 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert และ 3) ความพึงพอใจในงาน คำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบแบบสอบถาม ดังนี้ 1) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของข้อคำถาม ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.6 – 1.0 และ 2) ความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม โดยทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาคอยู่ระหว่าง 0.73 – 0.78 ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

การวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 1) สถิติเชิงพรรณนา สำหรับด้านปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ ส่วนการรับรู้บรรยากาศในองค์กร และความพึงพอใจในงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Different (LSD) และใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบอิทธิพลของบรรยากาศในองค์กรที่มีต่อความพึงพอใจในงานของกลุ่มพนักงานสำนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่ม LGBT ส่วนใหญ่มีรสนิยมทางเพศเป็นกลุ่มเกย์ (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)



ตาราง 1 การรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรและความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT

การรับรู้บรรยากาศภายในองค์กร	$\bar{X}$	SD.	แปลความ
1. ด้านทัศนคติ	3.31	0.44	บรรยากาศในการทำงานดี
2. ด้านปฏิบัติ	3.62	0.60	บรรยากาศในการทำงานดี
การรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรโดยรวม	3.46	0.42	บรรยากาศในการทำงานดี
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	3.97	1.07	พึงพอใจมาก

จากตาราง 1 พบว่า พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT รับรู้บรรยากาศภายในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ย 3.46 โดยมีการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรด้านการปฏิบัติสูงกว่าด้านทัศนคติเพียงเล็กน้อย กล่าวคือ บรรยากาศภายในองค์กรด้านปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.62 ขณะที่ด้านทัศนคติ ค่าเฉลี่ย 3.31 และผู้ตอบแบบสอบถาม มีความพึงพอใจในงานระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97

ตาราง 2 การทดสอบความแตกต่างของความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig.	ผลการทดสอบสมมติฐาน
รสนิยมทางเพศ	03.165	.024*	แตกต่างกัน
อายุ	01.714	.164*	ไม่แตกต่างกัน
สถานภาพ	04.118	.017*	แตกต่างกัน
ศาสนา	12.548	.000*	แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	01.436	.239*	ไม่แตกต่างกัน
ประสบการณ์การทำงาน	04.132	.007*	แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	05.621	.001*	แตกต่างกัน

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีรสนิยมทางเพศ สถานภาพ ศาสนา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า 1) พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่เป็นกลุ่มเกย์ มีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มคนรักสองเพศ 2) พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่นับถือศาสนาอิสลาม มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มที่นับถือศาสนาคริสต์ และศาสนาพุทธ ตามลำดับ 3) พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีสถานภาพมีแฟน มีความพึงพอใจในงานมากกว่า คนโสด และคู่แต่งงาน ตามลำดับ 4) พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี มีความ



พึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 3 ปี และมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป และ 5) พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีรายได้ต่อเดือน 50,000 บาท ขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานมากกว่าเงินเดือน 35,000 – 50,000 บาท 25,000 – 35,000 บาท และ 15,000 – 25,000 บาท ตามลำดับ

ตาราง 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุของบรรยากาศภายในองค์การต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT

ตัวพยากรณ์	B	SE	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.116	0.416		0.278	0.781**
ด้านทัศนคติ	0.405	0.122	0.167	3.316	0.001*
ด้านการปฏิบัติ	0.708	0.105	0.337	6.720	0.000*
$R^2 = 0.191$, SEE = 0.966, F = 46.795, Sig. = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า บรรยากาศภายในองค์การสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ได้ร้อยละ 19.10 ($R^2 = 0.191$) โดยค่า F = 46.79 หรือบรรยากาศภายในองค์การมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาน้ำหนักของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT พบว่า ด้านการปฏิบัติ (Beta = 0.708) มีน้ำหนักมากกว่าด้านทัศนคติ (Beta = 0.405) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์มีทิศทางเดียวกันคือเป็นบวก โดยเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.116 + 0.405 \text{ ทัศนคติ} + 0.708 \text{ การปฏิบัติ}$$

จากสมการสามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศภายในองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน หากการรับรู้บรรยากาศภายในองค์การด้านการปฏิบัติเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะทำให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.708 หน่วย หากการรับรู้บรรยากาศภายในองค์การด้านทัศนคติเพิ่มขึ้น 1 หน่วยจะให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น 0.405 หน่วย

สรุปและอภิปรายผล

พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นกลุ่มเกย์ สถานภาพโสด อายุระหว่าง 30 – 39 ปี นับถือศาสนาพุทธ การศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 35,000 – 50,000 บาทต่อเดือน และมีประสบการณ์การทำงาน 5 – 8 ปี มีความเห็นว่า องค์การที่ทำงานมีบรรยากาศภายในองค์การที่ดี ทั้งในด้านทัศนคติและการปฏิบัติ และมีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมาก



ความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน โดยพบว่า ปัจจัยด้านรสนิยมทางเพศ ศาสนา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน ขณะที่อายุและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่เป็นกลุ่มเกย์ได้รับการยอมรับและมีพื้นที่ทางสังคมมากขึ้นในทุกสาขาอาชีพ (United Nations Development Program and U.S. Agency for International Development, 2014) หลายองค์การสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการทำงาน เนื่องจากเป็นบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อีกทั้งวัฒนธรรมขององค์การที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันนี้ ทำให้กลุ่มเกย์มีสิทธิเสรีภาพในการแสดงออกทางเพศ และมีบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย จึงทำให้เกิดความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มอื่น ในขณะที่กลุ่มคนรักสองเพศ หรือไบเซ็กชวล ยังต้องปกปิดตัวตนเพื่อหลีกเลี่ยงการถูกปฏิเสธจากสังคม เกิดความรู้สึกกดดัน ทำให้มีความพึงพอใจในงานน้อยกว่ากลุ่มพนักงานสำนักงาน LGBT กลุ่มอื่น ๆ

ผลการวิเคราะห์ยังพบอีกว่า พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่นับถือศาสนาอิสลาม จะมีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับพนักงานกลุ่มอื่น สอดคล้องกับแนวคิดกลุ่มวัฒนธรรมย่อยที่กล่าวว่า บุคคลที่นับถือศาสนาแตกต่างกัน จะมีค่านิยมทางศีลธรรม ธรรมเนียมปฏิบัติ บรรทัดฐานหรือข้อห้ามในการปฏิบัติภายในกลุ่มวัฒนธรรมย่อยที่แตกต่างกัน (ภาวิณี กาญจนภา, 2559) เนื่องจาก ศาสนาอิสลามเคร่งครัดเรื่องพฤติกรรมทางเพศมากกว่าศาสนาอื่น การเบี่ยงเบนทางเพศถือเป็นการผิดธรรมชาติที่อัลลอฮ์ทรงสร้างมนุษย์มา จึงมีข้อห้ามมิให้มุสลิมมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นไปได้ว่า กลุ่มผู้ที่นับถือศาสนาอิสลาม จะมีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุดเนื่องจากต้องคอยปกปิดเรื่องเพศในสถานที่ทำงานมากกว่าผู้ที่นับถือศาสนาอื่น

สถานภาพของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีแฟนจะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มคนโสดและคู่แต่งงาน มีสอดคล้องกับบุคคลทั่วไป คือ ต้องการสร้างความมั่นคงทางใจจากคนที่เข้าอกเข้าใจกัน (Maslow, 1954) คนกลุ่มนี้จึงต้องการสร้างความมั่นคงในหน้าที่การงาน มุ่งสร้างเนื้อสร้างตัว การมีคนรักหรือแฟนเป็นที่คู่คิด ให้คำปรึกษาหรือปรับทุกข์เรื่องงานย่อมทำให้มีความสุขความพึงพอใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม แม้ว่าสังคมจะยอมรับเรื่องความหลากหลายทางเพศ แต่อาจไม่มากพอที่จะยอมรับการอยู่กันฉันท์สามีภรรยา กลุ่ม LGBT ที่เป็นคู่แต่งงาน จึงไม่ได้ใช้ชีวิตอย่างเปิดเผยมากนัก ชีวิตสมรสจึงไม่อาจเล่าสู่กันฟังได้ในที่ทำงาน เนื่องจากเกรงว่าจะได้รับการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม การไม่ยอมรับอาจส่งผลต่อความก้าวหน้าในงาน ดังคำกล่าวที่ว่า “ภาพลักษณ์กับความเป็นจริง สังคมไทยยังไม่ยอมรับ LGBT อย่างแท้จริง” (บุษกร สุริยสาร, 2557)

ผลการศึกษายังพบอีกว่า พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่ทำงานมาแล้วระยะหนึ่ง จะมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่เพิ่งเริ่มทำงาน และทำงานมามากกว่า 10 ปี ทั้งนี้



อาจเป็นเพราะพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่ทำงานมาระยะหนึ่งจะได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน โดยสามารถปรับตัวกลมกลืนกับองค์กรได้เป็นอย่างดี มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่น และยังสนุกกับงาน ทำให้สามารถแสดงทักษะการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่พนักงานกลุ่มที่เพิ่งเริ่มทำงานยังต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรและสิ่งแวดล้อม ในทางกลับกันพนักงานกลุ่มที่ทำงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป อาจเริ่มเกิดความเบื่อหน่าย หรือหมดไฟในงาน (Burnout) จึงทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความพึงพอใจในงานน้อยลง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรสา ใจจิณา และกัญญาพันธ์ร่วมชาติ (2556) ซึ่งพบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และการสนับสนุนทางสังคม สามารถร่วมทำนายความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานได้มากที่สุด

หนึ่งในองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความพึงพอใจของพนักงานคือ ผลตอบแทน (Singh & Loncar, 2010) หมายถึงเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินพิเศษอื่น ๆ แนวคิดนี้ตรงกับผลการศึกษาที่พบว่าพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีรายได้มากมีความพึงพอใจในงานมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้น้อย ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1954) ที่สามารถอธิบายถึงความพึงพอใจในงานได้ว่าพนักงานในองค์กรระดับต่าง ๆ จะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานระดับปฏิบัติการ และผู้บริหาร ซึ่งมีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันเนื่องจากระดับความต้องการของคนทั้งสองแตกต่างกัน และผลการศึกษาของ Folger and Konovsky (1989) ที่ศึกษาการจ่ายเงินค่าจ้างในกระบวนการยุติธรรม ยังยืนยันได้ว่า ระดับเงินเดือนมีผลในเชิงบวกต่อความมุ่งมั่นในงาน ซึ่งสะท้อนถึงความพึงพอใจในงานนั่นเอง

การรับรู้บรรยากาศภายในองค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีการรับรู้บรรยากาศภายในองค์กรด้านการปฏิบัติสูงกว่าด้านทัศนคติ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศภายในองค์กรที่แสดงออกถึงการให้เกียรติ การแสดงออกอย่างสุภาพ การได้รับการยอมรับและสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้า รวมถึงบรรยากาศที่เปิดกว้าง ให้ความเป็นมิตร มีความอิสระในการเปิดเผยตัวตน ทำให้รู้สึกว่าคุณลักษณะความเป็น LGBT ไม่ใช่ปัญหาของการทำงานนั้น ทำให้พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT เกิดความพึงพอใจในงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Lee, Huan, and Zhao (2011) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานโรงแรมในประเทศไทยได้วัน โดยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศภายในองค์กร ระดับเงินเดือน ความพึงพอใจในงาน ความมุ่งมั่นในงาน และความตั้งใจลาออกจากงาน ส่วนหนึ่งของผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและบรรยากาศในการทำงานมีผลเชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของบรรยากาศภายในองค์กรต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT พบว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน โดยด้านการปฏิบัติมีอิทธิพลมากกว่าด้านทัศนคติ แสดงให้เห็นว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อ



ความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงออกถึงการยอมรับความแตกต่างในรสนิยมทางเพศและให้การสนับสนุนด้านการทำงานจากบุคลากรในองค์กร การที่พนักงานสำนักงาน LGBT สามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างอิสระ ถือเป็นส่วนหนึ่งของบรรยากาศภายในองค์กรด้านการปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT

นอกจากนี้ บรรยากาศในการทำงานในด้านทัศนคติที่เปิดกว้างถึงรสนิยมทางเพศ ทำให้สามารถแสดงออกถึงความเป็นตัวตนได้อย่างเต็มที่ ช่วยสร้างความพึงพอใจในงานให้กับพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ได้เป็นอย่างดี ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของบรรยากาศภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ซึ่งความพึงพอใจในงานถือเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อความทุ่มเทพลังที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ในทางกลับกัน สภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศภายในองค์กรที่ไม่เป็นมิตรต่อพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT เช่น ทัศนคติต่อความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน เป็นแรงกดดันที่ทำให้ความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ลดลงจนอาจลาออกจากงานด้วยการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียมภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีรสนิยมทางเพศ ศาสนา สถานภาพ ประสิทธิภาพการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน องค์กรควรสร้างการตระหนักรู้เกี่ยวกับกลุ่ม LGBT มีวัฒนธรรมภายในองค์กรที่ส่งเสริมความหลากหลายทางเพศ ผู้บริหารควรใช้กลยุทธ์การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) ส่งเสริมให้พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่มีความคิดสร้างสรรค์ได้แสดงความสามารถและศักยภาพให้เป็นที่ยอมรับและเห็นคุณค่าความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจและสร้างการยอมรับ มีนโยบายส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน เช่น มีกิจกรรมการฝึกอบรมหรือกิจกรรมการละลายพฤติกรรมให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT มีการประชุมร่วมกันเป็นประจำเพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ให้ง่ายต่อการเข้าถึง และยังสามารถสะท้อนพฤติกรรมของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่เป็นมุมมองใหม่ หรือการมีพี่เลี้ยงให้คำแนะนำพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ให้สามารถปรับตัวทำงานในองค์กรร่วมกับพนักงานทุกคนได้ ก็จะสามารถอยู่ร่วมกันในองค์กรได้อย่างมีความสุข

ขณะเดียวกัน องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศภายในองค์กร เน้นย้ำสิทธิในการได้รับการส่งเสริมสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยอาจจัดให้มีคณะทำงาน หรือ LGBT Talent Watcher เพื่อสนับสนุนพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ที่เป็น Talent ให้เติบโตในสายงานอย่างชัดเจน



เป็นธรรม และได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม รวมถึง การเข้าถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่เหมาะสมกับพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT เช่น ประกันชีวิตที่สามารถระบุความสัมพันธ์คู่ชีวิตได้ การจัดบริการสุขภาพที่ครอบคลุมและตอบสนองความต้องการของบุคคลข้ามเพศ การวางแผนทางการเงินเพื่อสร้างความมั่นคงร่วมกันโดยสามารถระบุผู้รับผลประโยชน์เป็นคู่ชีวิตที่แม้จะเป็นเพศเดียวกันได้ เป็นต้น ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน หลีกเลียงสภาวะสูญเสียแรงใจไปกับความเบื่อหน่ายงาน และสร้างความผูกพันที่มีต่องานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT

2. ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT มีความพึงพอใจในงานระดับมาก อย่างไรก็ตาม บรรยากาศภายในองค์กรที่ดีเอื้อต่อการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงานและยังส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ด้วยเหตุนี้ องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างและส่งเสริมปัจจัยที่จะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงานของตนเอง เช่น การสร้างบรรยากาศภายในองค์กรและแรงจูงใจในการทำงาน โดยการชื่นชมและให้รางวัล ยกย่องพนักงานที่ทำผลงานได้ดีจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานพยายามทำให้อีกขึ้นเรื่อย ๆ หรือตอบแทนพนักงานที่เสนอแนวคิดที่ดีมีความสร้างสรรค์ หรือแม้แต่ กิจกรรมการสร้างทีมสัมพันธ์ หรือ Team building เพื่อสร้างให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียม ยอมรับซึ่งกันและกัน เกิดการให้และรับความช่วยเหลืออันจะช่วยให้งานประสบความสำเร็จได้ ทั้งนี้ เพื่อที่องค์กรจะได้บุคลากรที่มีคุณค่า ทুম่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความสุข และมีความปรารถนาที่จะอยู่ในองค์กรและช่วยเหลืองานขององค์กรต่อไป

3. ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อการรับรู้ต่อบรรยากาศภายในองค์กรด้านทัศนคติ และด้านการปฏิบัติ เพิ่มขึ้น จะส่งผลให้ความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการแสดงออกถึงการให้เกียรติ การยอมรับความแตกต่างในรสนิยมทางเพศ และการเป็นตัวของตัวเองได้อย่างอิสระ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการให้เกียรติผู้ที่มีความแตกต่างในรสนิยมทางเพศ เช่น การฝึกอบรมด้านความหลากหลายและการรวมเป็นหนึ่งเดียว การจัดตั้ง LGBT Network เป็นการสร้างความรู้สึกมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้พนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ทำงานร่วมกับพนักงานทุกระดับขององค์กร มีการสื่อสารกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน สะท้อนให้เห็นถึงการมีทีมสนับสนุนคอยช่วยเหลือก่อให้เกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัย และมีความพึงพอใจในงานมากขึ้นตามลำดับ

ขณะเดียวกัน บรรยากาศภายในองค์กรด้านทัศนคติยังมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานสำนักงานกลุ่ม LGBT ด้วยเช่นกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการปรับแนวคิด เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคล และคำนึงถึงบรรยากาศภายในองค์กรที่ดึงดูดและกระตุ้นให้แต่ละคนสามารถใช้ศักยภาพสูงสุดและเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติเรื่องรสนิยมทางเพศ จัดบรรยากาศภายใน



องค์การที่ไม่เป็นมิตรและความรุนแรงในที่ทำงานสำหรับพนักงานทุกคน ซึ่งจะช่วยให้นักงานเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- พิมลพรรณ อิศรภักดี. (2558). *ต่างวัยต่างทัศนะต่อความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย*. สืบค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2562, จาก <http://www.ms.ipsr.mahidol.ac.th/ConferenceXI/Download/Book/447-IPSR-Conference-A04-fulltext.pdf>
- ภาวิณี กาญจนภา. (2559). *พฤติกรรมผู้บริโภค*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย*. กรุงเทพฯ: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- สิริธัญญ์ วดีศิริศักดิ์. (2555). *แนวทางในการพัฒนาความงามฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย*. ดุษฎีนิพนธ์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- อรสา ใจจิณา และภิญญาพันธ์ ร่วมชาติ. (2556). อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและการสนับสนุนทางสังคมต่อความเหนื่อยหน่ายในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขผู้รับผิดชอบงานสุขภาพจิตและจิตเวช ในพื้นที่เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 3. *วารสารวิชาการศิลปศาสตร์ประยุกต์*, 6(1), 2-7.
- Allen, T. D. (2001). Family-supportive work environments: The role of organizational perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 58, 414-435.
- Bartle, S. A., Dansby, M. R., Landis, D., & McIntyre, R. M. (2002). The effect of equal opportunity fairness attitudes on job satisfaction, organizational commitment, and perceived work group efficacy. *Military Psychology*, 14(4), 299-319.
- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management*. New York: John Wiley and Sons.
- Clark, A. E. (1996). Job satisfaction in Britain. *British Journal of Industrial Relations*, 34(2), 189-217.
- Cochran, W. G. (1953). *Sampling Techniques*. Oxford: John Wiley and Sons.
- Coomber, B. & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: A review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44(2), 297-314.
- Cooper, C. L. & Dewe, P. (2004). *Stress: A Brief History*. Malden, MA: Blackwell.
- Cranny, C. J., Smith, P. C., & Stone, E. F. (1992). *Job Satisfaction: How People Feel About Their Jobs and How It Affects Their Performance*. New York: Lexington Books.



- Cullen, M., & Smart, J. (1991). Issues of gay, lesbian and bisexual student affairs professionals. In N. J. Evans & V. A. Wall (Eds.), *Beyond Tolerance: Gays, Lesbians, and Bisexuals on Campus* (pp. 179-194). Lanham, MD: University Press.
- Ellis, A. L. (1996). Sexual identity issues in the workplace: Past and present. In A. L. Ellis & E. D. B. Riggle (Eds.), *Sexual Identity on the Job: Issues and Services* (pp. 1-16). New York: Harrington Park Press.
- Folger, R. & Konovsky, M. A. (1989). Effects and procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(3), 115-130.
- Heaney, C. A. (1991). Enhancing social support at the workplace: Assessing the effects of the caregiver support program. *Health Education Quarterly*, 18, 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.
- Lee, C., Huan, S., & Zhao, C. (2011). A study of factors affecting turnover intention of hotel employees in Taiwan. *Journal of Asian Economic and Financial Review*, 2(7), 866-875.
- 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.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: HarperCollins.
- Ojanen, T. (2009). Sexual/Gender Minorities in Thailand: Identities, Challenges, and Voluntary-Sector Counseling. Retrieved on October 26, 2019, from http://www.academia.edu/3120339/Sexual_gender_minorities_in_Thailand_Identities_challenges_and_voluntary-sector_counseling
- Parker, R.J. & Kohlmeyer, J. M. (2005). Organizational justice and turnover in public accounting firms: A research note. *Accounting, Organizations and Society*, 30, 357-369.
- Powers, B. (1996). The impact of gay, lesbian, and bisexual workplace issues on productivity. In A. L. Ellis & E. D. B. Riggle (Eds.), *Sexual Identity on the Job: Issues and Services* (pp. 79-89). New York: Harrington Park Press.
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.



- Sell, L. & Cleal, B. (2011). Job satisfaction, work environment, and rewards: Motivational theory revisited. *Labour*, 25(1), 1-23.
- Singh, P. & Loncar, N. (2010). Pay satisfaction, job satisfaction and turnover intent. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 65(3), 470-490.
- Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- United Nations Development Program and U.S. Agency for International Development. (2014). *Being LGBT in Asia: The Thailand Country Report*. Bangkok.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of Counseling Psychology*, 48, 218-232.