



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลาย
ทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF SEXUAL
DIVERSITY EMPLOYEES WORKING IN BUSINESS DISTRICT OF BANGKOK

จิตติกานต์ เย็นสุข

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2566

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลาย
ทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร



จิตติกานต์ เย็นสุข

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2566
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF SEXUAL
DIVERSITY EMPLOYEES WORKING IN BUSINESS DISTRICT OF BANGKOK



A Master's Project Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University

2023

Copyright of Srinakharinwirot University

สารนิพนธ์

เรื่อง

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลาย
ทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ของ

ฐิติกานต์ เย็นสุข

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการสอบปากเปล่าสารนิพนธ์

..... ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ มณีโรจน์)

..... ประธาน
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีรวิทย์ เลิศไทย
ตระกูล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฏษ์ กุลิสร์)

| | |
|------------------|---|
| ชื่อเรื่อง | ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร |
| ผู้วิจัย | ฐิติกานต์ เย็นสุข |
| ปริญญา | บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต |
| ปีการศึกษา | 2566 |
| อาจารย์ที่ปรึกษา | อาจารย์ ดร. ญัฐพัชร์ มณีโรจน์ |

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น LGBTQI+ อายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 – 4 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท และมีตำแหน่งเป็นสายปฏิบัติการ 2) ระดับของบรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่น และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมทุกด้านมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร, พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ, บริษัทย่านธุรกิจ

| | |
|----------------|---|
| Title | FACTORS AFFECTING THE ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR OF SEXUAL DIVERSITY EMPLOYEES WORKING IN BUSINESS DISTRICT OF BANGKOK |
| Author | THITIKAN YENSUK |
| Degree | MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION |
| Academic Year | 2023 |
| Thesis Advisor | Dr. Nattapat Manirochana |

The aim of this research was to study the factors influencing good organizational membership behavior of employees of diverse genders working in companies in the Bangkok business district. A Using a questionnaire as a tool to collect data. There was a sample group of 382 employees of diverse genders working in companies in the business district in Bangkok. Statistics used in data analysis included percentage, mean, standard deviation, t-value, one-way analysis of variance. and multiple regression analysis the results of the analysis found the following: (1) most of the respondents were LGBTQI+, between 30-39 years, a Bachelor's degree level of education, work experience between 3-4 years, an average monthly income between 30,000-39,999 baht, and hold an operations position; (2) level of organizational atmosphere, transformational leadership, and acceptance differences and living together. Equally, good organizational membership behavior among employees with diverse genders working in companies in the Bangkok business district. Overall, it was at a high level; (3) employees with diverse genders in terms of age and work experience, different average monthly income, and good organizational membership behavior of employees of diverse genders working in companies in the Bangkok business district. They were significantly different at 0.05; and (4) the atmosphere of the organization consists of participation, support side, flexibility and progress and development It influences the behavior of being a good member of the organization of employees with diverse genders working in companies in the Bangkok business district with a statistical significance of 0.05; (5) transformational leadership consists of considering the individual, charismatic leadership and intellectual stimulation influencing the behavior of being a good organizational member of employees of diverse genders working in companies in the Bangkok business district and statistically significant level of 0.05; and (6) accepting differences and living together equally influences good organizational membership behavior of employees of diverse genders working in companies in the area

Keyword : organizational citizenship behavior, sexual diversity employees, business district

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีเนื่องจากได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจาก อาจารย์ ดร.ณัฐพัชร์ มณีโรจน์อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าเพื่อมาให้ คำปรึกษา คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำสารนิพนธ์นี้ทุกขั้นตอน นับตั้งแต่เริ่ม ดำเนินการจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่าง สูงมา ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทร วิโรฒทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ความเมตตา ตลอดจน ประสพการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต เจ้าหน้าที่บัณฑิตวิทยาลัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในทุกด้านตลอดจนจบหลักสูตร การศึกษา

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ญาติพี่น้อง พี่ ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคน ที่ให้ความรัก ความ ห่วงใย คอยสนับสนุน เป็นแรงบันดาลใจ และเป็นทุกกำลังใจที่ดียิ่งให้ผู้วิจัยสามารถทำงานวิจัยฉบับ นี้ได้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ฐิติกานต์ เย็นสุข

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทคัดย่อภาษาไทย | ง |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ | จ |
| กิตติกรรมประกาศ..... | ฉ |
| สารบัญ | ช |
| สารบัญตาราง..... | ญ |
| สารบัญรูปภาพ | ๓ |
| บทที่ 1 บทนำ..... | 1 |
| ภูมิหลัง | 1 |
| ความมุ่งหมายของงานวิจัย..... | 3 |
| ความสำคัญของการวิจัย | 3 |
| ขอบเขตของการวิจัย | 3 |
| ประชากรที่ใช้ในการวิจัย..... | 3 |
| กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย | 3 |
| ตัวแปรที่ศึกษา..... | 4 |
| นิยามศัพท์เฉพาะ..... | 5 |
| กรอบแนวคิดในงานวิจัย | 8 |
| สมมติฐานในการวิจัย | 8 |
| บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม..... | 9 |
| 1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | 9 |
| 1.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | 9 |
| 1.2 องค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | 10 |

| | |
|---|----|
| 2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | 11 |
| 2.1 ความหมายการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | 11 |
| 2.2 องค์ประกอบการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | 12 |
| 3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ | 13 |
| 4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การ | 16 |
| 4.1 ความหมายของบรรยากาศขององค์การ | 16 |
| 4.2 องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การ | 16 |
| 5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 18 |
| 5.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 18 |
| 5.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 19 |
| 6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง | 20 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย | 31 |
| การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง | 31 |
| การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย | 33 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล | 37 |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล | 37 |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 44 |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล | 44 |
| การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล | 45 |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา | 45 |
| บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และขอเสนอแนะ | 89 |
| สรุปผลการวิจัย | 92 |
| อภิปรายผลการวิจัย | 94 |

| | |
|-------------------------------------|-----|
| ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย..... | 96 |
| ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป..... | 97 |
| บรรณานุกรม | 98 |
| ภาคผนวก..... | 103 |
| ประวัติผู้เขียน..... | 113 |



สารบัญตาราง

| | หน้า |
|---|------|
| ตาราง 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล | 26 |
| ตาราง 2 แสดงปัจจัยบรรยากาศองค์การ..... | 27 |
| ตาราง 3 แสดงปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 28 |
| ตาราง 4 แสดงปัจจัยการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | 29 |
| ตาราง 5 แสดงปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | 30 |
| ตาราง 6 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของข้อคำถาม..... | 34 |
| ตาราง 7 เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย | 34 |
| ตาราง 8 จำนวนและคาร์ยยะของลักษณะทางประชากรศาสตร์..... | 46 |
| ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์การ | 48 |
| ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วม | 49 |
| ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์การ ด้านความยืดหยุ่น | 50 |
| ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์การ ด้านความท้าทายและ ความรับผิดชอบ | 50 |
| ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์การ ด้านความ เจริญก้าวหน้าและการพัฒนา..... | 51 |
| ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์การ ด้านการชื่นชมและการ ให้รางวัล..... | 52 |
| ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์การ ด้านการสนับสนุน | 53 |
| ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง..... | 53 |
| ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิง บารมี..... | 54 |

| | |
|--|----|
| ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | 55 |
| ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | 56 |
| ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล | 57 |
| ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่าง | 58 |
| ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่าง | 58 |
| เท่าเทียม ด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร | 58 |
| ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่าง | 59 |
| เท่าเทียม ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ | 59 |
| ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่าง | 60 |
| เท่าเทียม ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ | 60 |
| ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่าง | 61 |
| เท่าเทียม ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม | 61 |
| ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | 62 |
| ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | 62 |
| ด้านพฤติกรรมกรให้ความช่วยเหลือผู้อื่น | 62 |
| ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้าน | 63 |
| การคำนึงถึงผู้อื่น | 63 |
| ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้าน | 64 |
| การอดทนอดกลั้น | 64 |
| ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้าน | 64 |
| การให้ความร่วมมือ | 64 |
| ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้าน | 65 |
| พฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่ | 65 |

| | |
|---|----|
| ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านเพศ โดยใช้การทดสอบ Levene's Test..... | 67 |
| ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test..... | 67 |
| ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านอายุ โดยใช้การทดสอบ Levene's Test | 69 |
| ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test | 69 |
| ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้าน..... | 70 |
| ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบ Levene's Test | 71 |
| ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ F-test. | 72 |
| ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านประสพการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบ Levene's Test..... | 73 |
| ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านประสพการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test..... | 74 |
| ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประสพการณ์การทำงาน | 75 |
| ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การทดสอบ Levene's Test..... | 76 |
| ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test..... | 77 |
| ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน..... | 78 |
| ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านตำแหน่งโดยใช้การทดสอบ Levene's Test | 79 |
| ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านตำแหน่ง | 80 |
| ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของบรรยากาศขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Linear Regression | 81 |
| ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ..... | 82 |

| | |
|--|----|
| ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี โดยใช้ วิธีการวิเคราะห์ Linear Regression | 83 |
| ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ..... | 84 |
| ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกัน อย่างเท่าเทียม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Linear Regression | 85 |
| ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ ร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ | 86 |
| ตาราง 53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 | 87 |
| ตาราง 54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 | 87 |
| ตาราง 55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 | 88 |
| ตาราง 56 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 | 88 |

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย8



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรในปัจจุบันประกอบไปด้วยความหลากหลาย (Diversity) ที่มีไม่เพียงเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา หรือวัฒนธรรม หากยังรวมถึงความหลากหลายทางเพศ (Riordan, 2014) ทั้งนี้กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศสภาพ เพศตามการรับรู้ตัวตนและการแสดงออก หรือ อັตลักษณ์ทางเพศ (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender/Transsexual : LGBT) เช่น หญิงรักหญิง (Lesbian) ชายรักชาย (Gay) คนรักสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender/Transsexual) (สุภัทรา เพียรดี และบุษกร วัชรศรีโรจน์, 2563) ในปัจจุบันยังมีบางประเทศที่มีการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ มักประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานตลอดวงจรของการทำงาน (วิฑิต มั่นตารณ, 2561) เพียงเพราะวิถีทางเพศที่แตกต่าง โดยการแสดงออกถึงการไม่ยอมรับบุคคลที่มีอັตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย จนกลายเป็นปัญหาสำคัญระดับโลกปัญหาหนึ่งรวมถึงในประเทศไทย (ณัชฌิณี เชี่ยวชาญ, 2565)

สำหรับสังคมไทยต้องยอมรับว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนล้วนเป็นผู้ซึ่งที่มีความรู้ และแม้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันจะเปิดกว้างกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่การเปิดกว้างก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ หรือได้รับสิทธิเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ นอกจากนั้นบางส่วนในสังคมยังเห็นว่า กลุ่มคนเหล่านี้มีความผิดปกติและต้องได้รับการแก้ไข บางคนมีความรู้ความสามารถ สามารถทำประโยชน์มากมายให้กับองค์กรแต่ต้องกลับทนต่อการหยามเหยียดเนื่องจากเพศสภาพของตน เพราะฉะนั้นการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานจึงกลายเป็นปัญหาสำคัญที่องค์กรควรให้ความสนใจและหาแนวทางป้องกัน (บุษกร สุริยสาร, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตนวัฒน์ จันทร์อำนวยสุข (2558) ที่ระบุว่า การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้ที่มีอັตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังมีให้เห็นในสังคมการทำงาน โดยส่วนใหญ่พบว่ากลุ่มคนเหล่านี้มักถูกมองข้ามทั้งจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานหรืออาจจะกล่าวได้ว่า ถูกกีดกันตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกเข้าทำงานและการว่าจ้าง ทำให้พนักงานที่มีอັตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องปรับตัวเพื่อให้ตนเองสามารถอยู่ในสังคมการทำงานที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศได้ ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์ควรใช้กลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่หลากหลายในการบริหารความ

หลากหลายเพื่อเปลี่ยนแปลงความหลากหลายของบุคลากรให้เป็นคุณค่าขององค์กรในเชิงการสร้างนวัตกรรมขององค์กรและเป็นศูนย์รวมพลังใจของบุคลากรไปขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สำเร็จ สร้างการทำงานเป็นทีมการเรียนรู้เป็นทีมด้วยความไว้วางใจกัน (สิริธัญญ์ วดีศิริศักดิ์, 2555) อันจะนำมาซึ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ต่อไป

ทั้งนี้พฤติกรรมของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพและประสิทธิภาพต่อองค์กรโดยเฉพาะอย่างยิ่งพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organizational Citizenship Behavior) ซึ่งเป็นพฤติกรรมทางบวกของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่นอกเหนือจากบทบาทหน้าที่ที่องค์กรมอบหมายให้อย่างเป็นทางการด้วยความเต็มใจ (Organ, 1988) บุคลากรจะปฏิบัติเพื่อสนับสนุนผลประโยชน์ขององค์กร แม้ว่าพฤติกรรมนั้นไม่ได้ทำให้ผู้กระทำได้รับผลประโยชน์โดยตรงและไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานก็ตาม จึงเป็นพฤติกรรมที่อยู่นอกเหนือข้อกำหนดของงานและสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร เช่น การตรงต่อเวลา การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน การเต็มใจปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาองค์กร การใช้เวลาให้เป็นประโยชน์ ซึ่งมีส่วนช่วยเพิ่มผลสำเร็จขององค์กรและเพิ่มพูนสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานกับผู้บังคับบัญชา ทำให้การติดต่อประสานงานภายในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นและเพิ่มเสถียรภาพขององค์กร ทั้งยังช่วยดึงดูดและรักษาบุคลากรที่ดีให้แก่องค์กรด้วย (ชูชัย สมितिไกร, 2554) หากองค์กรคำนึงถึงความสำคัญและสนับสนุนให้พนักงานในองค์กรมีพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยอาศัยแนวทางการเสริมสร้างการรับรู้ต่อองค์กรด้านบวก พนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่สร้างประโยชน์ให้แก่องค์กร จนทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรที่มีคุณภาพและประสบความสำเร็จต่อไป (เกษราภรณ์ กุณรักษ์, 2561)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนาให้พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดี สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร และทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

ความมุ่งหมายของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา และดำรงรักษาบรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจในกรุงเทพมหานคร เป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจในกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นในการกำหนดจำนวนตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบขนาดของประชากรของ Cochran (1977) โดยกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยสัดส่วนของลักษณะที่สนใจ

ในประชากรเท่ากับ 0.5 ขนาดของประชากรที่ต้องการ เมื่อคำนวณแล้วได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 382 ตัวอย่าง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ มีจำนวน 6 ตัวแปร แบ่งเป็นดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล (personal factors) มีตัวแปรวัด 6 ด้าน มีดังนี้

1.1.1 เพศ (gender)

1.1.2 อายุ (age)

1.1.3 ระดับการศึกษา (educational level)

1.1.4 ประสบการณ์การทำงาน (job Experience)

1.1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (average salary)

1.1.6 ตำแหน่ง (position)

1.2 บรรยากาศขององค์กร (organizational climate) มีตัวแปรวัด 6 ตัว มีดังนี้

1.2.1 การมีส่วนร่วม (cohesion)

1.2.2 ความยืดหยุ่น (flexibility and conformity)

1.2.3 ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility)

1.2.4 ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (career advancement and development)

1.2.5 การชื่นชมและการให้รางวัล (recognition and reward)

1.2.6 การสนับสนุน (support)

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) มีตัวแปรวัด 4 ตัว มีดังนี้

1.3.1 ภาวะผู้นำเชิงบารมี (charisma leadership)

1.3.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation)

1.3.3 การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation)

1.3.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)

1.4 การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (Inclusion and Equality) มีตัวแปรวัด 4 ตัว มีดังนี้

1.4.1 การจัดการความหลากหลายในองค์กร (diversity management)

1.4.2 การป้องกันการเลือกปฏิบัติ (protect discrimination against)

1.4.3 การยอมรับความหลากหลายทางเพศ (perceived sexual diversity)

1.4.4 การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Equality)

2. ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ (organizational citizenship behavior) มีตัวแปรวัด 5 ตัวแปร ประกอบด้วย พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) การอดทนอดกลั้น (sportsmanship) การให้ความร่วมมือ (civic virtue) และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness)

นิยามศัพท์เฉพาะ

บรรยากาศขององค์การ (organizational climate) หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกถึงการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และหลายองค์การจะมีบรรยากาศที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับทัศนคติ วิสัยทัศน์ รวมไปถึงวัฒนธรรมขององค์การที่มีมานาน โดยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือการปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านั้น แสดงออกถึงผลการปฏิบัติการณ์ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

การมีส่วนร่วม (cohesion) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นหรือใช้อำนาจได้อย่างอิสระในการทำงานโอกาสในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน

ความยืดหยุ่น (flexibility and conformity) หมายถึง การให้พนักงานได้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายตามขอบเขตที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้น ๆ มีผลสำเร็จตามที่องค์การตั้งเป้าหมายไว้

ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) หมายถึง การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับความไว้วางใจ รวมถึงอำนาจในการปฏิบัติงาน และสามารถดำเนินการได้อย่างเต็มความสามารถ

ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (career advancement and development) หมายถึง การส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ รวมทั้งการสนับสนุนให้บุคลากรใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ ๆ ในการทำงาน

การชื่นชมและการให้รางวัล (recognition and reward) หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน โบนัส หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์การมอบให้บุคลากร ซึ่งรวมถึงสวัสดิการและค่ายกย่องชมเชยที่พนักงานควรได้รับตามสมควร

การสนับสนุน (support) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลที่ได้รับความไว้วางใจและกำลังใจที่สมาชิกมีให้กัน การสนับสนุนในระดับสูงหมายถึงการที่บุคคลรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงาน และผู้บังคับบัญชา ส่วนการสนับสนุนในระดับต่ำบุคคลจะรู้สึกโดดเดี่ยว และอ้างว่าไม่ได้รับการช่วยเหลือจากทีมงานหรือผู้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ และกำกับทิศทางขององค์การ เพื่อชักนำให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การร่วมกัน

ภาวะผู้นำเชิงบารมี (charisma leadership) หมายถึง การที่ผู้นำจะปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสื่อสารไปยังพนักงานได้ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อเอื้อประโยชน์ส่วนตัว

การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) หมายถึง การที่ผู้นำสร้างแรงบันดาลใจทำให้พนักงานมีความรู้สึกกว้างขวางนั้นท้าทายความสามารถและผู้นำก็จะสร้างความรู้สึกของพนักงานให้มองโลกในแง่ดี ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน มีการจัดการอุปสรรค เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้นำ และผู้ตามในการไปสู่เป้าหมายขององค์การ

การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์การ ทำให้พนักงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์มาแก้ปัญหาภายในองค์การ เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) หมายถึง การที่ผู้นำมีการเอาใจใส่ในปัญหา และความต้องการของแต่ละบุคคล มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ และถือเป็นการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งผู้นำจะทำการดูแลพนักงาน ให้คำแนะนำเมื่อพนักงานมีความต้องการการสนับสนุนในการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบ

การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (Inclusion and Equality) หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบุคคล ซึ่งมีความเข้าใจ เคารพ และให้โอกาสในการแสดงออกซึ่งตัวตนและความคิดเห็นเช่นเดียวกับคนส่วนใหญ่ในสังคมอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ แบ่งแยก หรือกีดกันไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เนื่องจากความเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ

การจัดการความหลากหลายในองค์กร (diversity management) หมายถึง การส่งเสริมความเสมอภาคทางโอกาส รวมถึงการทำแบบประเมินผลกระทบ และการคัดกรองความเสมอภาคเชิงนโยบาย การทำงาน และการจัดทำแผนการดำเนินงานด้านความหลากหลาย

การป้องกันการเลือกปฏิบัติ (protect discrimination against) หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นใจได้ว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในการจ้างงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน รวมถึงขั้นตอนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การยอมรับความหลากหลายทางเพศ (perceived sexual diversity) หมายถึง การรับรู้ของบุคคลต่อทัศนคติของสังคมว่า เข้าใจ เคารพ และให้โอกาสบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศในการแสดงออกซึ่งตัวตนและความคิดเห็นอย่างอิสระ

การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Equality) หมายถึง การปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างของบุคคลทุกคน ทั้งต่อบุคคลภายในองค์กร และสังคมภายนอก

พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจเพื่อเป็นการสนับสนุนหรือทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นโดยการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

การให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ เมื่อพบปัญหาขึ้นในองค์กร

การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) หมายถึง พฤติกรรมการหลีกเลี่ยงปัญหาหรือ ความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานในการทำงาน เช่น ไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวเมื่อถูกยั่วแหย่ให้เกิดความรำคาญ ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน เป็นต้น

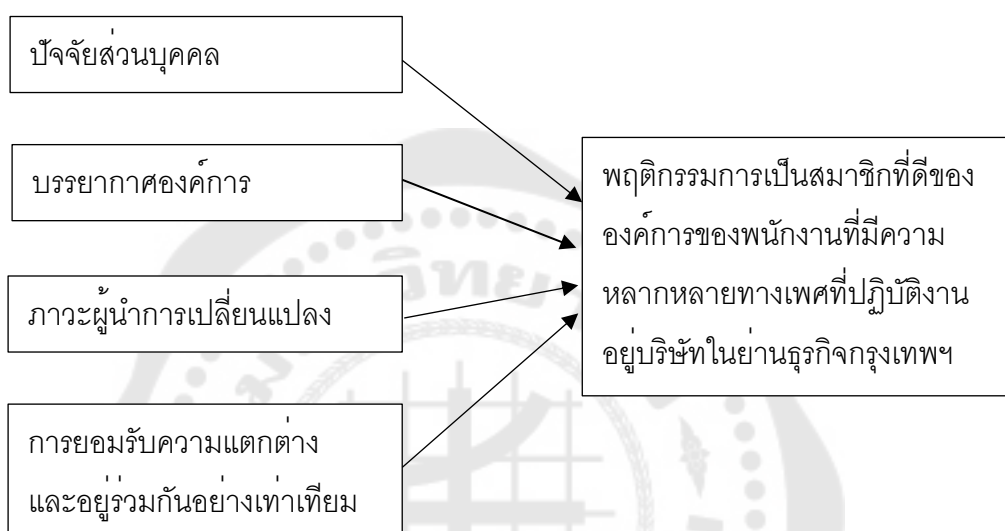
อดทนอดกลั้น (sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทน อดกลั้นต่อความไม่พอใจหรือความคับข้องใจในการทำงาน อดทนอดกลั้นต่อความเครียดหรือการถูกรบกวนในระหว่างการปฏิบัติงาน โดยไม่แสดงความไม่พอใจออกมาและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งที่มีสิทธิในการเรียกร้องความเป็นธรรม

การให้ความร่วมมือ (civic virtue) หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่ยินดีเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน โดยการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อองค์กร

การสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness) หมายถึง ลักษณะของพนักงานที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่อง

ส่วนตัว และสนองนโยบายขององค์การด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ อีกทั้งยังมีพฤติกรรมที่พร้อมจะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รวมถึงมีความตั้งใจในการดูแลทรัพย์สินขององค์การ

กรอบแนวคิดในงานวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน
2. บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร
4. การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานครครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้ทบทวนวรรณกรรม

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ
2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม
3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การ
5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

1.1 ความหมายของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

Organ (1988) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมส่วนบุคคลที่แสดงออกด้วยความสมัครใจ โดยพฤติกรรมเหล่านั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุนหรือส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้ถูกบังคับให้ปฏิบัติโดยบทบาทหน้าที่ โดยความหมายนี้ตรงกับนิยามของ DuBrin (1984) กล่าวว่า หมายถึง พฤติกรรมการทำงานด้วยความเต็มใจของบุคลากร เช่นเดียวกับ Greenberg and Baron (2008) กล่าวว่า เป็นการที่บุคลากรปฏิบัติ นอกเหนือจากงานในหน้าที่ ซึ่งเป็นการกระทำโดยบุคลากรที่มีส่วนทำให้การดำเนินงานขององค์การ เป็นไปอย่างดีโดยไม่ได้กำหนดไว้อย่างเป็นทางการของงาน สำหรับนักวิชาการชาวไทยได้ ชูติมา คุณณะ (2556) กล่าวถึง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมที่พนักงานเต็มใจปฏิบัติ เพื่อประโยชน์ขององค์การ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ไม่ได้กำหนดอยู่ในบทบาทหน้าที่ พนักงานสามารถเลือกที่จะทำหรือไม่ และพฤติกรรมนี้จะช่วยส่งเสริมให้องค์การสามารถดำเนินงานต่าง ๆ ภายในองค์การได้อย่างราบรื่น เช่นเดียวกับนิสราตัน คำพลอย (2557) กล่าวว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ คือ พฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากตัวของพนักงานเอง ซึ่งองค์การไม่ได้กำหนดไว้ให้ปฏิบัติอย่างเป็นทางการ แต่เป็นพฤติกรรมที่เกินกว่าบทบาทหน้าที่ของพนักงาน และพนักงานเต็มใจปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานและองค์การ โดยพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นพฤติกรรมที่สนับสนุน และก่อให้เกิดประสิทธิผล และประสิทธิภาพ รวมถึงมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ให้อธิบายได้ว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของพนักงานที่เกิดขึ้นจากความสมัครใจเพื่อเป็นการสนับสนุนหรือทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นโดยการกระทำหรือพฤติกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากองค์กร

1.2 องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

Organ (1988) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย 1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (Altruism) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ยินดีให้ความช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มที่ เมื่อพบปัญหาขึ้นในองค์กร (2) พฤติกรรมความสุภาพอ่อนน้อม (Courtesy) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมที่มีความตั้งใจในการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานร่วมกัน โดยการคำนึงถึงผู้อื่น เช่น การเคารพสิทธิของบุคคลอื่นภายในองค์กร เป็นต้น (3) การอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) หมายถึง พฤติกรรมของพนักงานที่มีความอดทนอดกลั้นต่อความไม่พอใจหรือความคับข้องใจในการทำงาน อดทนอดกลั้นต่อความเครียดหรือการถูกรบกวนในระหว่างการทำงาน โดยไม่แสดงความไม่พอใจออกมาและปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจทั้งที่มีสิทธิในการเรียกร้องความเป็นธรรม แต่เนื่องด้วยเห็นประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้ง และคิดว่าหากมีการร้องทุกข์ขึ้นมา อาจเป็นการเพิ่มภาระให้กับผู้บริหาร จึงไม่เรียกร้องทุกข์ถึงแม้จะมีความไม่พอใจอยู่บ้าง (4) การให้ความร่วมมือ (Civic Virtue) หมายถึง ลักษณะพนักงานที่ยินดีเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงาน และ (5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (Conscientiousness) หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของพนักงานที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ไม่ใช่เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว และสนองนโยบายขององค์กรด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ อีกทั้งยังมีพฤติกรรมที่พร้อมจะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รวมถึงมีความตั้งใจในการดูแลทรัพย์สินขององค์กรอีกด้วย

Podsakoff et al. (2000) ได้ศึกษาพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 7 องค์ประกอบดังนี้ (1) พฤติกรรมการช่วยเหลือ (Helping Behavior) เป็นพฤติกรรมที่แสดงความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานต่อบุคคลอื่นด้วยความสมัครใจ (2) การอดทนอดกลั้น (Sportsmanship) เป็นพฤติกรรมที่มีลักษณะในการยอมทนต่อสิ่งที่มากระทบตนเอง มีทัศนคติที่ดี ตั้งใจปฏิบัติงานและเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น (3) ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Organizational Loyalty) เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความจงรักภักดีต่อองค์กรและผู้นำองค์กร อีกทั้งส่งเสริมและปกป้ององค์กรต่อภัยคุกคามต่าง ๆ ที่อันที่อาจจะเกิดขึ้น (4) ความคิดสร้างสรรค์ส่วนบุคคล (Individual

Initiative) เป็นพฤติกรรมบทบาทพิเศษเฉพาะบุคคลเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายโดยเร็ว (5) การให้ความช่วยเหลือ (Civic Virtue) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความสนใจและตั้งใจเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์การ (6) การพัฒนาตนเอง (Self-Development) เป็นพฤติกรรมในการแสดงความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความชำนาญเพิ่มขึ้น เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้นและสนับสนุนองค์การ

จากนักวิชาการต่าง ๆ ทั่วไป สรุปว่า องค์ประกอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ประกอบด้วย (1) พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (altruism) (2) การคำนึงถึงผู้อื่น (courtesy) (3) การอดทนอดกลั้น (sportsmanship) (4) การให้ความร่วมมือ (civic virtue) และ (5) พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ (conscientiousness)

2. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

2.1 ความหมายการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

ปนัดดา รักษาแก้ว (2564) กล่าวว่า ความเสมอภาคถือเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งมนุษย์ย่อมได้รับการรับรองและคุ้มครองจากกฎหมายอย่างเท่าเทียมกันในฐานะที่เป็นมนุษย์ โดยมีต้องคำนึงถึงคุณสมบัติอื่นๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ถิ่นกำเนิด เป็นต้น (ปนัดดา รักษาแก้ว, 2564) ขณะที่ รุ่งโรจน์ รังสิโยภาส (2563) กล่าวว่า การยอมรับความแตกต่าง (Inclusion) หมายความว่า การให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล ธนาชัย สุนทรอนันตชัย (2561) กล่าวว่า การอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติเสมอภาคกันในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี ขณะที่อารยา สุขสม (2559) กล่าวว่า ความเท่าเทียมทางเพศในบริบทกฎหมายในประเทศไทยคือ การมีสิทธิที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเพศหญิง เพศชายหรือกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ รวมไปถึงการเข้าถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่มนุษย์คนหนึ่งควรได้รับ ซึ่งความเท่าเทียมทางเพศในบริบททางกฎหมายไทยเริ่มจากที่เข้าร่วมวิธีภาคยานุวัติเกี่ยวกับอนุสัญญาว่าด้วยการขจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีในทุกรูปแบบ แต่ก็ยังเป็นแค่การคุ้มครองเฉพาะสตรีเท่านั้น แต่กลุ่ม LGBT ยังขาดการเหลียวแล จึงเป็นที่มาของการนำหลักดังกล่าวมาขับเคลื่อน ซึ่ง พิชิตชัย เจริญกุล (2558) กล่าวว่า การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาคเคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถดึงจุดและรักษาผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพ รวมทั้งช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดนวัตกรรม สามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่มีความหลากหลายและมีคุณภาพนำไปสู่การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ให้อำนาจสรุปว่า การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่อบุคคล ซึ่งมีความเข้าใจ เคารพ และให้โอกาสในการแสดงออกซึ่งตัวตนและความคิดเห็นเช่นเดียวกับคนส่วนใหญ่ในสังคมอย่างเสมอภาค เป็นธรรมชาติ และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ แบ่งแยก หรือกีดกันไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม เนื่องจากความเป็นผู้มีความหลากหลายทางเพศ

2.2 องค์ประกอบของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

Council (2567) กล่าวถึงแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบายความเสมอภาคทางโอกาส การมีส่วนร่วม และสิทธิมนุษยชน ดังนี้ (1) สร้างความเข้าใจ การเห็นคุณค่า และการปฏิบัติงานด้านความหลากหลายของผู้คน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในงานของเรา (2) ทำให้มั่นใจได้ว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในการจ้างงาน การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน รวมถึงขั้นตอนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (3) ส่งเสริมความเสมอภาคทางโอกาส รวมถึงการทำแบบประเมินผลกระทบ และการคัดกรองความเสมอภาคเชิงนโยบาย การทำงาน และแผนการดำเนินงานด้านความหลากหลาย (4) ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติ และความเคารพ และ (5) จัดการเลือกปฏิบัติ และอุปสรรค พร้อมทั้งสร้างความสมดุล ความเสมอภาคในองค์การ

รุ่งโรจน์ รังสีโยภาส (2563) กล่าวถึงนโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล มีดังนี้ (1) ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียม เคารพในความหลากหลาย และยอมรับในความแตกต่างของบุคคลทุกคน ทั้งต่อบุคคลภายในองค์กร และสังคมภายนอก (2) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นแบบอย่างของการให้ความเคารพในความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคล ไม่ยอมรับต่อการแบ่งแยกและการเลือกปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม และ (3) ส่งเสริมและให้การสนับสนุน แก่คู่ธุรกิจ ในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ (Business Partner in Business Value Chain) ผู้ส่งมอบสินค้าและบริการ (Supplier) ผู้รับเหมา (Contractor) ตลอดจน ผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Venture) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพและปฏิบัติต่อทุกคน

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2564) กล่าวถึง แนวทางการอยู่ร่วมกันอย่างให้เกียรติ ดังนี้ (1) ไม่คาดเดาเกี่ยวกับเพศสภาพ (gender) หรือความสัมพันธ์ของบุคคลอื่น (2) เคารพในพื้นที่ส่วนตัว ไม่ถามคำถามที่เป็นการละลาบละลั้งหรือเป็นเรื่องส่วนตัวที่ไม่ควรถามผู้อื่นหรือคาดหวังว่าผู้อื่นจะไม่ถามตนเอง เช่น การถามเกี่ยวกับสรีระร่างกาย ความสัมพันธ์ ชีวิตทางเพศ หรือการรับบริการทางการแพทย์ หากคิดว่าเป็นการเหมาะสมที่จะถามคำถามส่วนตัว ควรถามบุคคลนั้นก่อนว่าเขายินดีหรือไม่ (3) อย่าคาดหมายว่าบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศทุกคนพร้อมที่จะพูดคุยประเด็นเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ อย่าคาดหมายว่าบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศทุกคนเป็น

ผู้เชี่ยวชาญในประเด็นนี้ หากต้องการข้อมูลเพิ่มเติมควรทำการค้นหาข้อมูลด้วยตนเอง (4) เคารพในความเป็นส่วนตัว ไม่บอกผู้อื่นเกี่ยวกับเพศสภาพ รวมถึงสถานะของการเป็นบุคคลข้ามเพศของผู้อื่น สำหรับบุคคลข้ามเพศ (transgender) เมื่อเปลี่ยนผ่าน (transition) บุคคลนั้นจะนิยามตนเองโดยเพศที่บุคคลนั้นต้องการ เช่น เป็นชาย หรือเป็นหญิง ไม่ใช่บุคคลข้ามเพศ บุคคลบางบุคคลอาจต้องการการนิยามอื่น (5) เมื่อบุคคลปรารถนาให้ผู้อื่นคิดว่าตนมีเพศสภาพใด ก็ควรคิดและปฏิบัติต่อบุคคลนั้นตามเพศสภาพดังกล่าว (6) เมื่อเขียนหรือกล่าวถึงบุคคลข้ามเพศ อย่าดูถูกอัตลักษณ์ของบุคคลนั้นโดยเขียนเน้นชื่อหรือสรรพนามที่บุคคลนั้นต้องการด้วยวิธีการใด ๆ (7) ทำความเข้าใจว่าบุคคลข้ามเพศมีสิทธิที่จะใช้พื้นที่ที่เหมาะสมกับเพศที่บุคคลนั้นเลือก เช่น ห้องน้ำ ห้องเปลี่ยนเสื้อผ้า ทั้งในขณะที่และหลังการเปลี่ยนผ่าน และ (8) ปฏิบัติต่อทุกคนด้วยความเคารพให้เกียรติและศักดิ์ศรีอย่างเต็มที่ที่พึงปฏิบัติกับผู้อื่น รวมถึงอย่างที่ตนคาดหวังให้ผู้อื่นปฏิบัติต่อตนเอง

จากนักวิชาการต่าง ๆ ให้ไว้ สรุปว่า องค์ประกอบที่ยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ประกอบด้วย การจัดการความหลากหลายในองค์กร (diversity management) การป้องกันการเลือกปฏิบัติ (protect discrimination against) การยอมรับความหลากหลายทางเพศ (perceived sexual diversity) การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Equality)

3. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ปรเม สตะเวทิน (2546) กล่าวถึงลักษณะของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ดังนี้ (1) เพศ (Sex) การวิจัยทางจิตวิทยาหลายอันได้แสดงให้เห็นว่าผู้หญิงกับผู้ชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคมกำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน ผู้หญิงจึงมักจะเป็นคนที่มีจิตใจอ่อนไหวหรือเจ้าอารมณ์ โอนอ่อนผ่อนตาม นอกจากนั้นการวิจัยหลายอันยังพบว่า ผู้หญิงถูกชักจูงใจได้ง่ายกว่าผู้ชาย (2) อายุ (Gender) เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรม โดยทั่วไปแล้วคนที่มีอายุน้อยมักจะมีความคิดเสรีนิยมมากกว่า (More Liberal) คนที่มีอายุมาก ในขณะที่คนที่มีอายุมากมักจะมีความคิดอนุรักษนิยมมากกว่า (More Conservative) คนที่มีอายุน้อยคนที่มีอายุน้อยมักจะเป็นคนที่ยึดถืออุดมการณ์กว่า (More Idealistic) คนที่มีอายุมากในขณะที่คนที่มีอายุมากมักจะเป็นคนที่ยึดถือการปฏิบัติมากกว่า (More Pragmatic) มีความระมัดระวัง (Cautious) และมองโลกในแง่ร้าย (Pessimistic) (3) อาชีพ เป็นสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจของผู้รับสารมีอิทธิพลอย่างสำคัญต่อปฏิกริยาของผู้รับสารที่มีต่อผู้ส่งสารและสาร สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจทำให้คนมีวัฒนธรรมที่ต่างกันมีประสบการณ์ที่ต่างกัน มีทัศนคติค่านิยมและเป้าหมายที่ต่างกัน คนที่มีพื้นฐานทางครอบครัวต่างกันย่อมมีค่านิยม ความคิด ความเชื่อตลอดจนพฤติกรรมที่ต่างกัน คนที่มีอาชีพ

ต่างกันย่อมมองโลก มีแนวคิดมีอุดมการณ์ มีค่านิยมต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป นอกจากครอบครัว และอาชีพแล้ว รายได้ตลอดจนเชื้อชาติก็มีบทบาทสำคัญต่อผู้รับสารด้วย รายได้ของคนย่อมเป็นเครื่องกำหนดความต้องการของคนตลอดจนกำหนดความคิดของคนเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมต่าง ๆ (4) รายได้ ผลตอบแทนหรือสิ่งที่ได้มาจากการขายสินค้าและบริการในรูปของเงินสดหรือสิ่งเทียบเท่าเงินสด รายได้แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ รายได้จากการทำงาน (Active Income) คือ รายได้ที่ต้องทำงานจึงจะได้มา เช่น เงินเดือน รายได้จากการค้าขาย รายได้ของนักแสดง ผู้ใช้แรงงานรายได้จากการให้บริการ และอื่น ๆ รายได้จากทรัพย์สิน (Recurring income) คือ รายได้ที่มาจากรายได้ทรัพย์สิน ไม่ได้เกิดจากการทำงานโดยตรง เช่น รายได้จากการถือหุ้น การให้เช่าบ้าน อาคารที่พักหรือเช่าสถานที่ ค่าสิทธิบัตร ค่าลิขสิทธิ์ เป็นต้น (5) ระดับการศึกษา (Education) หรือความรู้ (Knowledge) เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร ดังนั้นคนที่ได้รับการศึกษาในระดับที่ต่างกัน ในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่ต่างกัน ในสาขาวิชาที่ต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิด อุดมการณ์ และความต้องการที่แตกต่างกันไป คนที่มีการศึกษาสูง หรือมีความรู้ดีจะได้เปรียบอย่างมากในการที่จะเป็นผู้รับสารที่ดีทั้งนี้เพราะคนเหล่านี้มีความรู้กว้างขวาง ในหลายเรื่อง มีความเข้าใจศัพท์มาก และมีความเข้าใจสารได้ดี แต่คนเหล่านี้มักจะเป็นคนที่ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ สารที่ไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลสนับสนุนเพียงพอจะถูกโต้แย้งจากคนเหล่านี้ โดยทั่วไปคนที่มีการศึกษาสูงมักจะใช้สื่อมวลชนมากกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำ

กึ่งแก้ว ทรัพย์พระวงศ์ (2546) กล่าวว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีลักษณะดังนี้ (1) เพศ เป็นลักษณะเฉพาะที่แต่ละบุคคลมีมาตั้งแต่เกิด ซึ่งลักษณะของเพศจะประกอบไปด้วยเพศชาย (Male) และเพศหญิง (Female) โดยปกติแล้ว เพศชายกับเพศหญิงจะมีจำนวนที่ใกล้เคียงกัน เพศจึงเป็นตัวกำหนดบทบาทหน้าที่และความแตกต่างให้กับแต่ละบุคคล การที่แต่ละบุคคลมีลักษณะทางเพศที่แตกต่างกันนั้นส่งผลต่อพฤติกรรมในการติดต่อสื่อสารที่แตกต่างกัน (2) อายุเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนแปลงตามระยะเวลาของวัยแต่ละบุคคลซึ่งเป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่สำคัญที่ใช้ในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากร โดยอายุจะเป็นตัวบ่งบอกถึงความสามารถในการเข้าใจเนื้อหาและวิเคราะห์ข้อมูลที่มากขึ้นน้อยแตกต่างกัน การมีประสบการณ์ในช่วงวัยของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน และอายุยังเป็นลักษณะที่บ่งบอกถึงความสนใจในประเด็นต่าง ๆ ที่แตกต่างกัน ช่วงอายุที่แตกต่างกันยังบ่งบอกถึงอารมณ์ ความรู้สึกนึกคิดที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากกระบวนการคิด วิเคราะห์และการตัดสินใจที่มาจากประสบการณ์ของช่วงวัยที่แตกต่างกัน จะส่งผลให้การควบคุมทางอารมณ์แตกต่างกันด้วย (3) สถานภาพสมรส สถานภาพสมรส เป็นตัวแปรที่สามารถจะนำมาพิจารณาควบคู่กันจะพบว่าผู้หญิงเป็นโสดมีแนวโน้ม

เปลี่ยนงานง่ายกว่า ผู้ที่เป็นหม้ายหรือแต่งงานแล้ว ซึ่งกลุ่มหลังจะมองว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดความสูญเสียอย่างมาก และจะมีผลกระทบต่อความมั่นคงในชีวิต ดังนั้นจึงมีแนวโน้มจะปฏิเสธการเปลี่ยนงาน แม้ว่าจะมีทางเลือกให้ทำเช่นนั้นก็ตาม (4) ระดับการศึกษา เป็นตัวบ่งบอกถึงความสามารถในการรับสารัตถการรู้หนังสือ และการวิเคราะห์ข้อมูลข่าวสาร และระดับการศึกษาทำให้แต่ละบุคคลมีความรู้ ความคิด ความเข้าใจ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลที่แตกต่างกันออกไป (5) รายได้ ระดับการศึกษาและอาชีพ (Income Education and Occupation) มีแนวโน้มความสัมพันธ์ใกล้ชิดกัน ในเชิงเหตุและผลส่วนใหญ่เป็นกลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูง บุคคลที่มีการศึกษาต่ำโอกาสที่จะหางานระดับสูงยาก จึงทำให้มีรายได้ต่ำ (6) ประสบการณ์การทำงาน ประสบการณ์การทำงานเกี่ยวข้องกับอายุ เพราะประสบการณ์การทำงานจะแสดงถึงวุฒิภาวะในการทำงาน ประสบการณ์การทำงานของแต่ละบุคคลจะทำให้เกิดการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน เกิดทักษะในการทำงานที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานที่นานกว่า จะทำให้มีความรู้และทักษะในงานนั้น ๆ มากกว่า และมีโอกาสในการที่จะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานนั้น ๆ มีมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อยกว่า เพราะประสบการณ์การทำงานในอดีตมีส่วนช่วยให้การทำงานในปัจจุบันมีประสิทธิภาพมากขึ้น และยังทำให้บุคคลที่ทำงานได้เรียนรู้และเข้าใจว่าสิ่งใดควร สิ่งใดไม่ควร สิ่งใดควรเสี่ยงหรือไม่ควรเสี่ยงสามารถใช้ประสบการณ์ในการทำงานมาวิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาได้เป็นอย่างดี

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2552) กล่าวถึงองค์ประกอบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ มีดังนี้ (1) อายุ (Age) นักการตลาดสามารถใช้ประโยชน์จากการแบ่งแยกอายุของผู้บริโภคในการกำหนดกลยุทธ์ หรือศึกษาความต้องการในสินค้าของผู้บริโภคได้ ศึกษาการตัดสินใจซื้อสินค้าของผู้บริโภค เนื่องจากผู้บริโภคในแต่ละช่วงอายุจะมีความต้องการเลือกซื้อสินค้า มีความจำเป็นต่อสินค้าที่แตกต่างกัน หรือบริโภคสินค้าที่แตกต่างกัน (2) เพศ (Sex) ความแตกต่างของเพศเป็นตัวแปรสำคัญที่บ่งชี้ถึงความต้องการของผู้บริโภคที่แตกต่างกัน ด้วยลักษณะของเพศที่ต่างกันของผู้บริโภคในปัจจุบันสามารถอธิบายและแยกแยะการตอบสนองของผู้บริโภคที่แตกต่างกันได้อย่างชัดเจน เนื่องจากเพศชาย และเพศหญิงจะมีค่านิยม ความคิด วิถีคิด วิธีการตัดสินใจ และทัศนคติที่แตกต่างกันในการตัดสินใจเลือกซื้อสินค้า (3) สถานภาพการสมรส (Marital Status) ประเภทของสภาพสมรสจะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคล เนื่องจากวิถีคิด ทัศนคติ ความจำเป็น หรือแนวทางการตัดสินใจ หรือบุคคลที่มีอิทธิพลต่อความคิดของบุคคลนั้น ๆ จะมีความแตกต่างกันตามแต่สภาพการสมรส เช่น บุคคลที่มีสถานภาพโสด จะมีอิสระทางความคิดสามารถตัดสินใจได้ด้วยอย่างอิสระ เป็นต้น (4) การศึกษา (Education) เป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของ

ผู้รับสาร การศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มี การศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่าย ๆ และ (5) รายได้ และอาชีพ (Income, and Occupation) การแบ่งส่วนตลาดโดยใช้เกณฑ์ด้านรายได้อย่างเดียว อาจไม่เหมาะสมต่อการศึกษา เนื่องจากรายได้นั้นจะเป็นตัวชี้วัดถึงความสามารถในการซื้อสินค้า แต่ในความเป็นจริงแล้ว การเลือกซื้อสินค้าต้องมีปัจจัยอย่างอื่นประกอบรวมด้วย ได้แก่ รูปแบบการดำรงชีวิต อาชีพ รายได้ พื้นหลัง ของครอบครัว ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อธรรมเนียม ทัศนคติ และพฤติกรรมของบุคคล

จากนักวิชาการต่าง ๆ ให้ไว้ สรุปว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ (Gender) อายุ (age) ระดับการศึกษา (educational level) ประสบการณ์การทำงาน (job tenure) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (average salary)

4. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์การ

4.1 ความหมายของบรรยากาศขององค์การ

Gibson et al. (2000) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์การ หมายถึง กลุ่ม คุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติในองค์การที่สมาชิกเข้าใจ รับรู้บรรยากาศขององค์การทั้ง ทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน ซึ่งพนักงานจะรับรู้ บรรยากาศขององค์การได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ และการปฏิบัติงานใน องค์การ ซึ่งสอดคล้องกับการให้ความหมายของ Moorhead and Griffin (2008) ที่กล่าวว่า บรรยากาศ ขององค์การ หมายถึง สถานการณ์ปัจจุบันที่มีอยู่ในองค์การ และเป็นการเชื่อมโยงกันระหว่างกลุ่มการ ทำงาน บุคลากรและการปฏิบัติงาน การจัดการต่าง ๆ จึงมีผลกระทบโดยตรงต่อพฤติกรรมของบุคลากร ในองค์การ

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ให้ไว้ สรุปว่า บรรยากาศขององค์การ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรับรู้หรือความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงานใน องค์การทั้งทางตรงและทางอ้อม และหลายองค์การจะมีบรรยากาศที่แตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับทัศนคติ วิสัยทัศน์ รวมไปถึงวัฒนธรรมขององค์การที่มีมานาน โดยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือการ ปฏิบัติงานของบุคคลเหล่านี้แสดงออกถึงผลการปฏิบัติการณ์ซึ่งมีผลต่อความสำเร็จขององค์การ

4.2 องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การ

Steers (1977) ได้อธิบายถึง บรรยากาศขององค์การ โดยได้แบ่งองค์ประกอบของ บรรยากาศขององค์การออกเป็นมิติต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ (1) โครงสร้างของงานซึ่งกำหนดขึ้น โดยองค์การ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างรางวัลหรือการลงโทษ (3) การยอมรับการส่งข้อมูลกลับ (4) เน้น การฝึกอบรมและการพัฒนา ปริมาณของการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากร (5) ความสามารถและความ

คล้องตัวทั่วไปขององค์กร การกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมขององค์กรเพื่อให้เกิดองค์กรเกิดความคล้องตัว (6) การรวมการตัดสินใจ การสงวนอำนาจในการตัดสินใจที่สำคัญไว้ที่ผู้บริหารในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง (7) ความเปิดเผยหรือการป้องกันตัวเอง สถิติการของการบุคลากรมีการปกปิดความผิดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน (8) ความมั่นคง/ความเสี่ยง ความรู้สึกของบุคลากรในการรับแรงกดดันจากการทำงาน (9) การเน้นการบรรลุถึงเป้าหมาย ความต้องการของบุคลากรในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (10) สถานภาพและขวัญกำลังใจ ความรู้สึกที่ต่อการทำงานให้กับองค์กร

Boulter et al. (2009) กล่าวว่า องค์กรที่มีประสิทธิภาพ คือ องค์กรที่มีองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรที่อยู่ในระดับที่เหมาะสม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ ดังนี้ (1) ความชัดเจนของงาน (Clarity) คือ การแบ่งงานที่มีความชัดเจนและทำให้พนักงานในองค์กรนั้น ๆ ทราบถึงลักษณะงานที่ตนเองต้องปฏิบัติ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎข้อบังคับ หรือระบบการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ ได้ดี (2) มาตรฐานของงาน (Standards) คือ การกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งรวมถึงการกำหนดวัตถุประสงค์สำหรับมาตรฐานของงานเพื่อใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย (3) ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ การทำให้พนักงานได้เข้าใจใส่ต่องานและตระหนักต่อภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะต้องมีการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (4) ด้านความยืดหยุ่นของงาน (Flexibility) คือ การให้พนักงานได้มีอำนาจในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบหรือได้รับมอบหมายตามขอบเขตที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เพื่อให้งานนั้น ๆ มีผลสำเร็จตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ (5) ด้านการให้รางวัล (Rewards) คือ ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือน โบนัส หรือผลตอบแทนอื่น ๆ ที่องค์กรมอบให้บุคลากร ซึ่งรวมถึงสวัสดิการและคายกย่องชมเชยที่พนักงานควรได้รับตามสมควร (6) ด้านความภักดีต่อองค์กร (Team Commitment) คือ การทำให้พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรแห่งนี้และการทำให้พนักงานมีความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามของตนเองให้กับการปฏิบัติงานเพื่อให้งานนั้น ๆ ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรได้ต่อไป

Stringer (2002) ได้พัฒนาและศึกษา และได้กำหนดบรรยากาศองค์กรไว้ 6 ด้าน ดังนี้ (1) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง การรับรู้ว่าจะมีการจัดโครงสร้างที่ดี ทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณคนมีภาระงานที่ชัดเจน (2) มาตรฐาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ว่าจะมีการกำหนดให้มีดำเนินการแก้ไขในการปฏิบัติงาน (3) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้ว่าจะได้รับความไว้วางใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องรอการตัดสินใจจากผู้บริหาร (4) การได้รับการยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าจะมีการให้รางวัลเมื่อปฏิบัติงานได้ดี (5) การสนับสนุน

(Support) หมายถึง การรับรู้ว่าได้รับการสนับสนุน การมีโอกาสส่วนหนึ่งของทีมงาน (6) ความยึดมั่นผูกพัน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ว่ามีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

จากนักวิชาการต่าง ๆ ให้อธิบายสรุปว่า องค์ประกอบบรรยากาศขององค์การ ประกอบด้วย การมีส่วนร่วม (cohesion) ความยืดหยุ่น (flexibility and conformity) ความท้าทายและความรับผิดชอบ (challenge and responsibility) ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (career advancement and development) การชื่นชมและการให้รางวัล (recognition and reward) และ การสนับสนุน (support)

5. แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

5.1 ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

Odumeru and Ogbonna (2013) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับ การพัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพส่งเสริมให้เกิดกำลังใจ แรงจูงใจของบุคคลที่นำไปสู่ผลประโยชน์ที่มากขึ้น ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทายให้กับผู้ตาม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของในการทำงานมากขึ้น เข้าใจถึงจุดแข็ง และจุดอ่อนของผู้ตาม ผู้นำจึงสามารถวางผู้ตามในตำแหน่งงานที่เหมาะสมจึงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม โดย Bass and Avolio (1994) กล่าวถึงความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ มีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้มีความสนใจ ตระหนักในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามหรือผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความท้าทายความคาดหวังจะโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขาตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และมักจะไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับ Korb (2015) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติของสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรให้การดำเนินกิจการเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กร และพันธกิจที่กำหนดไว้ ขณะที่ Buil et al. (2019) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำจะเป็นผู้ที่แบ่งปันวิสัยทัศน์ที่สร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ และคอยเอาใจใส่ ติดตามควบคุมดูแลเพื่อความสำเร็จและการเจริญเติบโตขององค์กร สอดคล้องกับ พรนพ พุกกะพันธ์ (2554) ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ใช้อิทธิพลและอำนาจตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปกครองบังคับบัญชาให้ปฏิบัติการใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกันอันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

จากความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ ให้อธิบายสรุปว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงให้เห็นในการทำงาน ซึ่งเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อ

ผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยผู้นำหรือผู้บริหารเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ และกำกับทิศทางขององค์กร เพื่อชักนำให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

5.2 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามแนวคิดของ Bass and Avolio (1994) มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

(1) ภาวะผู้นำเชิงบารมี (charisma leadership) คือ การที่ผู้นำจะปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีต่อพนักงาน ต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนสื่อสารไปยังพนักงานได้ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน หลีกเลี่ยงการใช้อำนาจเพื่อเอื้อประโยชน์ส่วนตัว กระทำด้วยความหนักแน่นมากกว่าการกระทำที่ไม่มีเหตุผล และจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นแบบอย่างของมาตรฐานของเรื่องจริยธรรม ศีลธรรม ซึ่งทำให้นำผู้นำได้รับความนิยมนิยมชมชอบ ได้รับความไว้วางใจ และความเคารพนับถือ ศรัทธา และทำให้อุบัติการณ์เกิดความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร ส่งผลให้ผู้ตามเกิดความต้องการปฏิบัติตัวที่จะเลียนแบบผู้นำ ซึ่งโดยปกติพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยากลอกเลียนแบบนั้นจะเป็นพฤติกรรมที่มีมาตรฐานที่จะสามารถสร้างสิ่งที่ถูกต้อง และนำผู้ตามไปสู่วิสัยทัศน์ และเป้าหมายพันธกิจขององค์กร

(2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) โดยผู้นำจะจูงใจ สร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ทำให้พนักงานมีความรู้สึกทำงานนั้นท้าทายความสามารถและผู้นำก็จะสร้างความรู้สึกของพนักงานให้มองโลกในแง่ดี ผ่านการสื่อสารที่ชัดเจน มีการจัดการอุปสรรค เสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ ทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามในการไปสู่เป้าหมาย ผู้นำจะทำให้ผู้ตามรับรู้ได้กับภาพของอนาคต

(3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) คือ การที่ผู้นำมีการจูงใจ และสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีในการแก้ปัญหาด้วยกัน ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ด้วยโดยความร่วมมือของคนในองค์กรทุกคนในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น

(4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration) โดยผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับพนักงานในแต่ละคน ซึ่งผู้นำจะมีสถานะภาพเหมือนโค้ช

และเป็นที่ปรึกษาที่มีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพนักงาน ซึ่งผู้นำจะทำการดูแลพนักงานให้คำแนะนำเมื่อพนักงานมีความต้องการการสนับสนุนในการช่วยให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบโดยที่พนักงานไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองกำลังถูกตรวจสอบอยู่

จากนักวิชาการต่าง ๆ ให้อธิบายว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย (1) ภาวะผู้นำเชิงบารมี (charisma leadership) (2) การสร้างแรงบันดาลใจ (inspiration motivation) (3) การกระตุ้นทางปัญญา (intellectual stimulation) และ (4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (individualized consideration)

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิชิตชัย เจริญกุล (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวอย่าง โดยมีการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความหลากหลายทางเพศเป็นตัวอย่าง โดยมีการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ โดยการศึกษารังนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับ ทุนทางจิตวิทยา แนวคิดเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงาน แนวคิดเกี่ยวกับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มชายผู้มีความหลากหลายทางเพศ (Male Homosexual / Gay) ที่ทำงานประจำในระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไปในองค์กรหรือหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการถดถอยพหุเชิงซ้อน (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความหลากหลายทางเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .371 และสามารถอธิบายการแปรผันของความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความหลากหลายทางเพศชายได้ร้อยละ 55.60 ซึ่งปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความหลากหลายทางเพศชายมากที่สุด รองลงมาคือ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ

รุ่งริศ คงยั่งยืน (2560) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้อบรมภาคขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อศึกษาความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้อบรมภาคขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้อบรมภาคขององค์การ แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และแนวคิดเกี่ยวกับการแบ่งปันความรู้เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้จัดการกอง รองผู้จัดการกอง ผู้จัดการแผนกหรือพนักงานผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้จัดการกอง รองผู้จัดการกอง ผู้จัดการแผนก จำนวน 707 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้อบรมภาคขององค์การ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และการแบ่งปันความรู้ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติทุกคู่ และพบว่าองค์การแห่งการเรียนรู้อบรมภาคขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีอิทธิพลโดยรวมเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการแบ่งปันความรู้ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณกำลังสองได้แสดงว่าร้อยละ 77.00 ของความแปรปรวนในตัวแปรการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่างสามารถถูกอธิบายโดยองค์การแห่งการเรียนรู้อบรมภาคขององค์การและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

เอกพจน์ เข็มปัญญา (2561) ได้ศึกษา อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านความยึดมั่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ใช้การวิจัยเชิงปริมาณในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด จำนวน 683 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า (1) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความยึดมั่นผูกพันในงาน (2) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้างาน และ ความยึดมั่นผูกพันในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความพึงพอใจในงาน (3) ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงหัวหน้างาน ความยึดมั่นผูกพันในงาน และความพึงพอใจในงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี

ขององค์กร และ (4) ความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

จันจิราภรณ์ ปานยินดี และคณะ (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการรับรู้บรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูปจังหวัดนครปฐม ในการวิจัยกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐม จำนวน 392 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ระดับการรับรู้บรรยากาศขององค์กร และระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรภาพรวมอยู่ในระดับมาก การวิจัยนี้นำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจเพื่อปรับปรุงพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการสร้างบรรยากาศองค์กรที่ดี รวมทั้งส่งเสริมให้พนักงานมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน และสันติธร ภูริภักดี (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 338 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์กรส่งอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางการกำหนดนโยบาย และส่งเสริมบุคลากร ตลอดจนสามารถเป็นเกณฑ์ติดตามประเมินผลในการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยได้

ชนมขนิษฐา วิศิษฐ์สมบัติ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยเอกชน และมหาวิทยาลัยราชภัฏในเขตจตุจักรและบางเขน จำนวน 321 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วย

แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการวิเคราะห์ถดถอย แบบพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยส่วนบุคคลประเภทบุคลากร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และวุฒิการศึกษา มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (2) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรงมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และ (4) ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความผูกพันเชิงอารมณ์ ด้านความผูกพันเชิงการลงทุน และด้านความผูกพันเชิงหน้าที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

คงกฤษ วุฒิสุชีวะ และพัชรหทัย จารุทวีผลบุญกุล (2563) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการกำกับตนเองของข้าราชการทหาร สังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน (2) ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อการกำกับตนเองของข้าราชการทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน (3) ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน (4) ศึกษาการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน และ (5) ศึกษาการกำกับตนเองที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของข้าราชการทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ แบบจำลองสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการกำกับตนเองของข้าราชการทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรผ่านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรและการกำกับ

ตนเองของข้าราชการทหารสังกัดกองพลทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยาน เท่ากับ 0.72 และมีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 88

ปฏิมา ถนิมกาญจน์ (2563) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยายภาคองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาคอุตสาหกรรมธุรกิจบริการของแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมอีสานใต้ ใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยายภาคองค์การ และแนวคิดเกี่ยวกับ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ เป็นกรอบในการศึกษาวิจัย ใช้การวิจัยเชิงปริมาณ ในการวิจัย กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในภาคอุตสาหกรรมบริการของแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมอีสานใต้จำนวน 229 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ และบรรยายภาคองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยที่ตัวแปรด้านบรรยายภาคองค์การมีบทบาทต่อการเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างองค์การแห่งการเรียนรู้และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์การ เช่น มีการจัดกิจกรรมในองค์การที่ส่งเสริมการคิดวิเคราะห์ รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สนับสนุนให้บุคลากรในองค์การแสวงหาความรู้ มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาตนเอง มีการอบรม การหมุนเวียนพนักงาน รวมถึงการจัดกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการวิเคราะห์ เกิดข้อเสนอแนะทั้งในด้านบวก หรือด้านลบเพื่อเป็นกระบวนการปรับความสมดุลให้เกิดขึ้นในองค์การสำหรับการส่งเสริมบรรยายภาคองค์การ ผู้บริหารควรให้มีการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลงานอย่างเป็นระบบและมีความยุติธรรม ก็จะสามารถสร้างการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การให้กับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2564) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก และ 2) ผลการเปรียบเทียบศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย พบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

และอาชีพ ต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วีรยาภัทร ศิริเวช และ สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล (2565) ได้ศึกษา อิทธิพลของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง ใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้น

ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งอยู่ในระดับสูง และ (2) ความสามารถในการฟื้นคืนได้ด้านการมีความทนทานทางอารมณ์ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานด้านความรักและปรารถนาจะเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านการระลึกถึงองค์กรในทางบวก ด้านความทุ่มเทสร้างผลงานที่ดีเลิศ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์สามารถร่วมกันพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่งได้ร้อยละ 78.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตาราง 1 แสดงปัจจัยส่วนบุคคล

| รายนามนักวิจัย (ปี) | ปัจจัยส่วนบุคคล | | | | | | | | |
|---|-----------------|----------|---------------|------------|----------------------|-------------|----------|---------------|---------------|
| | เพศ | อายุ | ระดับการศึกษา | ตำแหน่งงาน | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | สถานภาพสมรส | อาชีพ | ประสบการณ์การ | ประเภทบุคลากร |
| ปวรวรรณ เลิศสุวรรณเสรี (2564) | / | | / | / | / | / | / | / | |
| ชนม์ขนิษฐ วิศิษฎ์สมบัติ และ คณะ (2562) | / | / | / | | / | / | | / | / |
| เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุไรใจ (2561) | / | / | / | / | / | | | | |
| รวม | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 |

ตาราง 2 แสดงปัจจัยบรรยากาศองค์การ

| รายนามนักวิจัย (ปี) | บรรยากาศองค์การ | | | | | | | | |
|---|-----------------|--------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------|-----------|-----------|------------|
| | การมีส่วนร่วม | ความยืดหยุ่น | ความท้าทายและความรับผิดชอบ | ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา | การชื่นชมและการให้รางวัล | การสนับสนุน | โครงสร้าง | การควบคุม | ความเสี่ยง |
| ปฎิมา ถนอมกาญจน์ และคณะ (2563) | | / | / | | / | / | / | | / |
| สุพิเชษฐ ตองอ่อน และสันติกร ภูริ ภักดี (2562) | | / | / | / | / | / | / | | |
| จันจิราภรณ์ ปานยีนดี และคณะ (2562) | / | | | / | / | / | / | / | |
| เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) | | / | / | / | | / | / | | |
| รุ่งรติศ คงยั้งยืน (2560) | | / | / | / | / | / | / | | |
| รวม | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 |

ตาราง 3 แสดงปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

| รายนามนักวิจัย (ปี) | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | |
|---|-------------------------|---------------------|--------------------|--------------------------------|
| | ภาวะผู้นำเชิงบริหาร | การสร้างแรงบันดาลใจ | การกระตุ้นทางปัญญา | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล |
| ธีรพงศ์ เศรษฐบุตร และคณะ (2566) | / | / | / | / |
| วีรยาภัทร ศิริเวช และสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล (2565) | / | / | / | / |
| คณกฤษ วุฒิสุชีวะ และพัชรหทัย จารุทวีผลนุกุล (2563) | / | / | / | / |
| จันจิราภรณ์ ปานยินดี และคณะ (2562) | / | / | / | / |
| เอกพจน์ เข้มปัญญา (2561) | / | / | / | / |
| รวม | 5 | 5 | 5 | 5 |

ตาราง 4 แสดงปัจจัยการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

| รายนามนักวิจัย (ปี) | การยอมรับความแตกต่าง และอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | | | | |
|------------------------------|--|---------------------------|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------|
| | การจัดการความหลากหลายในองค์กร | การป้องกันการเลือกปฏิบัติ | การยอมรับความหลากหลายทางเพศ | การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม | การส่งเสริมความเสมอภาคทางโอกาส |
| British Council (2023) | | / | / | / | / |
| มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2564) | | / | / | / | |
| รุ่งโรจน์ รังสิโยภาส (2563) | | | / | / | |
| พิชิตชัย เจริญกุล (2558) | | / | | | |
| เฉษฎา นกนอย (2552) | / | | | | |
| รวม | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 |

ตาราง 5 แสดงปัจจัยพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

| รายนามนักวิจัย (ปี) | พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | | | | | | | | |
|--|--|--------------------|----------------|-------------------|---------------------------|-------------------------|------------------------------|---------------|-----------------|
| | พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น | การคำนึงถึงผู้อื่น | การอดทนอดกลั้น | การให้ความร่วมมือ | พฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ | การจรรยาภักดีต่อองค์การ | การมีความคิดริเริ่มส่วนบุคคล | การพัฒนาตนเอง | การมีอัธยาศัยดี |
| วีรยาภัทร ศิริเวช และสายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล (2565) | / | | / | | / | / | / | / | |
| ปฎิมา ถนิมกาญจน์ และคณะ (2563) | / | / | / | / | / | | | | |
| คกงฤช วุฒิสุชีวะ และพัชรหทัย จารุ ทวีผลนุกุล (2563) | / | / | / | / | / | | | | |
| สุพิเชษฐ ต่ออ่อน และสันติธร ภูริ ภักดี (2562) | / | / | / | / | / | | | | |
| จันจิราภรณ์ ปานยินดี และคณะ (2562) | / | / | / | / | / | | | | |
| เอกพจน์ เข้มปัญญา (2561) | / | | / | / | / | | | | / |
| เบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจจอุราใจ (2561) | / | / | / | / | / | | | | |
| รุ่งรติศ คงยั้งยืน (2560) | / | | / | / | / | / | / | / | |
| รวม | 8 | 5 | 8 | 7 | 8 | 2 | 2 | 2 | 1 |

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานครครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจในกรุงเทพมหานคร เป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนแน่นอน

กลุ่มตัวอย่างและการกำหนดจำนวนตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจซึ่งเป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนแน่นอน ดังนั้นในการกำหนดจำนวนตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบขนาดของประชากรของ Cochran (1979) โดยกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ขนาดของประชากรที่ต้องการแสดงการคำนวณตามสูตรได้ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{p(1-p)Z^2}{e^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

Z = ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่น หรือระดับนัยสำคัญ (ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า $Z = 1.96$)

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าในสูตร} \quad n &= \frac{0.5 (1 - 0.5) 1.96^2}{(.05)^2} \\ &= \frac{0.5 (0.5) 3.816}{(.05)^2} \\ &= \frac{0.954}{0.0025} \\ &= 381.6 \end{aligned}$$

แสดงว่า จำนวนตัวอย่างขั้นต่ำในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 382 ตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (probability) ซึ่งทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายที่ต้องการสรุปอ้างอิงไปถึง ทุก ๆ หน่วยของประชากรมีโอกาสที่จะถูกเลือกได้เท่า ๆ กัน (random sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดให้มีการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดพื้นที่เป็นย่านธุรกิจของกรุงเทพฯ จำนวน 10 เขต โดยศูนย์กลางธุรกิจของกรุงเทพฯ (Central Business District: CBD) ได้แก่ เขตบางรัก สาทร ปทุมวัน ราชเทวี คลองเตย พระโขนง ดินแดง ห้วยขวาง ลาดพร้าว และเขตบางนา (CBRE, 2565) และสุ่มตัวอย่างด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เลือกจำนวน 5 เขต จาก 10 เขต ได้ผลการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน 5 เขต ประกอบด้วยเขตปทุมวัน พระโขนง ดินแดง ลาดพร้าว และเขตบางนา

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 382 คน โดยการสุ่มจากประชากรทั้งหมด 5 เขตในสัดส่วนที่เท่ากัน ประกอบด้วย เขตปทุมวัน จำนวน 76 คน เขตพระโขนง จำนวน 76 คน เขตดินแดง จำนวน 76 คน เขตลาดพร้าว จำนวน 77 คน และเขตบางนา จำนวน 77 คน รวมเป็น 382 คน

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจในกรุงเทพมหานคร ใน 5 เขต โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Form เป็นเครื่องมือในการตอบแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด (close-ended questions) มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถาม ดังนี้

1. กำหนดขอบเขตและจุดมุ่งหมายของแบบสอบถามและกำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะ หรือ คำศัพท์เชิงปฏิบัติการ (operational definition) ของทุกตัวแปรที่ต้องการสร้างแบบสอบถาม โดยคำนิยามศัพท์ต้องสอดคล้องกับคำนิยามศัพท์เชิงทฤษฎี (theoretical definition) และมีความเฉพาะเจาะจงกับประชากรที่ศึกษา

2. สร้างข้อคำถามจากนิยามศัพท์เฉพาะ

3. กำหนดระดับการวัดของตัวแปรที่ต้องการศึกษา โดยงานวิจัยนี้มีระดับการวัด 3 ระดับ ประกอบด้วย นามบัญญัติ อันดับมาตราและช่วงมาตรา ออกแบบมาตรวัดและเลือกรูปแบบของแบบสอบถาม งานวิจัยนี้มี 3 ลักษณะ ประกอบด้วย แบบตรวจสอบรายการ (Check list) แบบจัดอันดับ (Rank order) และแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

4. กำหนดเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนของข้อคำถามในแต่ละข้อและเกณฑ์ในการแปลค่าคะแนน โดยใช้การแบ่งอันดับภาคขึ้นเป็นเกณฑ์ในการแบ่งระดับคะแนนด้วยการคำนวณสูตรหาอันดับภาคขึ้น ดังนี้

4.1 เกณฑ์ในการให้ค่าคะแนนของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามากในแต่ละข้อ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตาราง 6 เกณฑ์การให้ค่าคะแนนของข้อคำถาม

| ค่าคะแนน | ความหมาย |
|----------|--|
| 5 | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ |
| 4 | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 3 | ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง |
| 2 | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 1 | ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย |

4.2 เกณฑ์การแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลค่าของ บุญชม ศรีสะอาด (2556) กำหนดเกณฑ์ดังแสดงในตารางที่ 7

ตาราง 7 เกณฑ์การแปลค่าเฉลี่ย

| ค่าเฉลี่ย | ความหมาย |
|-----------|------------|
| 4.51-5.00 | มากที่สุด |
| 3.51-4.50 | มาก |
| 2.51-3.50 | ปานกลาง |
| 1.51-2.50 | น้อย |
| 1.00-1.50 | น้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

5. แบบสอบถามส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และเป็นแบบสอบถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice) และใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มีตัวอย่างดังนี้

ข้อ 1 เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1. เพศชาย
2. เพศหญิง
3. LGBTQI+

ข้อ 3 ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
2. ปริญญาตรี
3. สูงกว่าปริญญาตรี

6. แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร (organizational climate) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก มีตัวอย่างดังนี้

| บรรยากาศขององค์กร | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 1 | บุคลากรในองค์กรของท่านร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 2 | ท่านได้รับแรงกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น แม้จะเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |

7. แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก มีตัวอย่างดังนี้

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ภาวะผู้นำเชิงبارมี | | | | | | |
| 1 | หัวหน้างานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน | | | | | |
| 2 | หัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารไปยังพนักงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |

8. แบบสอบถามส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (Inclusion and Equality) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก มีตัวอย่างดังนี้

| การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การจัดการความหลากหลายในองค์กร | | | | | | |
| 1 | องค์กรของท่านมีการปฏิบัติกับพนักงานทุกอย่างเสมอภาค ไม่แบ่งแยก | | | | | |
| 2 | องค์กรของท่านมีการจัดทำแบบประเมินผลกระทบบความหลากหลายของพนักงาน และการคัดกรองความเสมอภาค | | | | | |

9. แบบสอบถามส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก มีตัวอย่างดังนี้

| พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น | | | | | | |
| 1 | ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ | | | | | |
| 2 | ท่านอาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กรโดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ | | | | | |

วิธีการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ราย เพื่อตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) และความตรงตามโครงสร้าง (Construct validity) และเสนอแนะเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากความสอดคล้องของข้อความกับคำนิยามศัพท์เฉพาะ ใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence: IOC) คัดเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปเท่านั้น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2548) และปรับปรุงข้อความตามที่คุณเชี่ยวชาญเสนอแนะ

2. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบดัชนีความสอดคล้อง และผ่านการปรับปรุงแล้ว จัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามรายด้าน โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) (Cronbach, 1951) โดยเกณฑ์ของแบบสอบถามที่มีคุณภาพ ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา 0.70 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยมีรายละเอียดดังนี้

| | |
|--|---------------------------------|
| ด้านบรรยากาศขององค์กร | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.921 |
| ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.816 |
| ด้านการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกัน อย่างเท่าเทียม | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.862 |
| ด้านพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.917 |

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมข้อมูลจากการตอบแบบสอบถามออนไลน์ของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจ จากกลุ่มตัวอย่าง 382 คน เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจ กรุงเทพมหานคร โดยสร้างคำถามคัดกรองสอบถามเขตที่อยู่อาศัยในปัจจุบันเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่อาศัยอยู่ในย่านธุรกิจของกรุงเทพ จำนวน 5 เขต จาก 10 เขต ประกอบด้วย เขตปทุมวัน พระโขนง ดินแดง ลาดพร้าว และเขตบางนา

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. ตรวจสอบข้อมูล (Editing) ความเรียบร้อยและความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาลงรหัส (Coding) ตามที่กำหนดไว้ และนำไปประมวลผลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์
3. การประมวลผลข้อมูล (Data Entry) โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัยสังคมศาสตร์เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. การตรวจสอบข้อมูล (Data Cleaning) นำข้อมูลทั้งหมดที่บันทึกลงในคอมพิวเตอร์มาตรวจสอบรายชื่อเพื่อแก้ไขความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการลงข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่างได้แก่

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล นำมาแจกแจงความถี่ (Frequency) และแสดงผลเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

สูตรค่าร้อยละ (Percentage) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$P = \frac{f}{N} \times 100$$

เมื่อ P แทน ร้อยละ

f แทน ความถี่หรือจำนวนข้อมูลที่ต้องการหาร้อยละ

N แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 - 4 แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สูตรค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่าเฉลี่ยเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง

$\sum X$ หมายถึง ผลรวมของค่าต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มเป้าหมาย

สูตรส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$SD = \sqrt{\frac{N \sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}}$$

เมื่อ SD แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum x^2$ แทน ผลรวมคะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่างยกกำลังสอง

$(\sum x)^2$ แทน ผลรวมคะแนนในกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดยกกำลังสอง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.3 สถิติสำหรับการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถาม ใช้การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของ (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach) โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\text{Cronbach's } \alpha = \frac{k \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance}} / \overline{\text{variance}}}$$

เมื่อ k แทน ชุดคำถาม
 $\overline{\text{covariance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
 $\overline{\text{variance}}$ แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนของคำถาม

ผลลัพธ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานต่างๆ ได้แก่

2.1 สถิติ Independent T-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน โดยมีสูตรการหาค่า t (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) ดังนี้

กรณีที่ความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน ($S_1^2 = S_2^2$)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{Sp \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ $df = n_1 + n_2 - 2$

เมื่อ \bar{x}_1 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1
 \bar{x}_2 แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2
 Sp แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง รวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม
 n_1 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
 n_2 แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2
 S_1^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2
กรณีที่มีความแปรปรวนของทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน ($S_1^2 \neq S_2^2$)

$$\text{สูตร } t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{Sp \sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ t มีชั้นแห่งความเป็นอิสระ = V

$$V = \frac{\left[\left(\frac{S_1^2}{n_1} \right) + \left(\frac{S_2^2}{n_2} \right) \right]^2}{\frac{S_1^2}{n_1 - 1} + \frac{S_2^2}{n_2 - 2}}$$

| | |
|-------------|--|
| เมื่อ t | แทน ค่าสถิติพิจารณาใน t-distribution |
| \bar{x}_1 | แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 1 |
| \bar{x}_2 | แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ 2 |
| Sp | แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่าง รวมจากตัวอย่าง ทั้ง 2 กลุ่ม |
| n_1 | แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 1 |
| n_2 | แทน ขนาดตัวอย่างของกลุ่มที่ 2 |
| S_1^2 | แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 |
| S_2^2 | แทน ค่าแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 |
| V | แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระ |

2.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561) โดยใช้สูตร

สถิติ F - test กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\text{สูตร } F = \frac{MS(b)}{MS(w)}$$

| | |
|---------|--|
| เมื่อ F | แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution |
| $MS(b)$ | แทน ค่าแปรปรวนระหว่างกลุ่ม |
| $MS(w)$ | แทน ค่าแปรปรวนภายในกลุ่ม |

การทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ LSD แทน ผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากรกลุ่มที่ i และ j

$t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k}$ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t -distribution ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และชั้นแห่งความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n - k$

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

สถิติ Brown-Forsythe (β) กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$\text{สูตร } \beta = \frac{MS(b)}{MS(w)}$$

$$\text{โดยค่า } MS(w) = \sum_{i=0}^k \left(1 - \frac{n_j}{N}\right) S_1^2$$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown - Forsythe

$MS(b)$ แทน ค่าแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

$MS(w)$ แทน ค่าแปรปรวนภายในกลุ่ม

กรณีผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Dunnett's T3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

$$t = \frac{\bar{x}_i - \bar{x}_j}{MS(w) \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t -distribution

$MS(w)$ แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

| | |
|-------------|------------------------------------|
| \bar{x}_i | แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ i |
| \bar{x}_j | แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ j |
| n_i | แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม i |
| n_j | แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่ม j |

2.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็น การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหลายปัจจัย (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561)

สูตรการหาค่า b ดังนี้

$$b_i = \frac{\sum xy_i - \sum x_i \sum y_i}{n \sum x_j^2 - (\sum x_i)^2}$$

สูตรการหาค่า a ดังนี้

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

| | | |
|-------|-----------|--|
| เมื่อ | X | แทน ตัวแปรอิสระ |
| | Y | แทน ตัวแปรตาม |
| | k | แทน จำนวนตัวแปรอิสระ |
| | β_0 | แทน ส่วนตัดแกน Y หรือ ค่าของ Y เมื่อ X มีค่าเป็นศูนย์ |
| | e | แทน ความคลาดเคลื่อนอย่างสุ่ม (Random error) |
| | β_0 | แทน ความชัน (Slope) ของเส้นตรง เรียกว่า สัมประสิทธิ์ความถดถอย (Regression Coefficient) |

สูตรการหาค่า t ดังนี้

$$t = \frac{b - \beta}{\sqrt{\frac{S_{Y.X}^2}{(n-1)S_X^2}}}$$

สูตรการหาค่า R^2 ดังนี้

$$R^2 = 1 - \left(\frac{\sum_{i=1}^{i=N} (y_i - \hat{y}_i)^2}{\sum_{i=1}^{i=N} (y_i - \bar{y})^2} \right)$$

ค่า R^2 จะมีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ถ้ากลุ่มของตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม (Y) แล้ว $R^2 = 0$ แต่ถ้าสมการถดถอยที่ประมาณได้เหมาะสมกับข้อมูลอย่างสมบูรณ์ แล้ว $R^2 = 1$ โดยทั่วไปแล้วหากเพิ่มตัวแปรอิสระเข้าไปในสมการถดถอยจะทำให้ค่า R^2 มีค่าสูงขึ้น

สูตรการหาค่า Adjusted R^2 ดังนี้

$$Adjusted R^2 = 1 - \left[\frac{(1-R^2) \times (n-1)}{n-k-1} \right]$$

เป็นค่าวัดการถดถอยที่เหมาะสมกับข้อมูลโดยการนำองศาแห่งความเป็นอิสระ
ขึ้นมาพิจารณา

สูตรการหาค่า SE_{est} ดังนี้

$$S_{Y.X} = \sqrt{\frac{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}{n-2}}$$

ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Standard Error of estimate) หรือ
 SE_{est} เป็นค่าที่แสดงว่าโดยเฉลี่ยแล้วค่าเฉลี่ยของตัวอย่างแต่ละตัวแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากร
มากน้อยเพียงใด โดยคำนวณจากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานหารด้วยรากที่สองของขนาดตัวอย่าง



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการศึกษาค้างนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

| | | |
|-------------|-----|--|
| N | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) |
| \bar{X} | แทน | ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง |
| S.D. | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| Sig. | แทน | ระดับนัยสำคัญทางสถิติหรือความน่าจะเป็น |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution |
| df | แทน | ขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom) |
| SS | แทน | ผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (Sum of Square) |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนยกกำลังสอง (Mean of Square) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-Distribution |
| r | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) |
| B | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Unstandardized) |
| R | แทน | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ |
| R^2 | แทน | กำลังสองค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ |
| R^2_{Adj} | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของสถิติวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ |
| b | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| SE_{est} | แทน | ความคลาดเคลื่อนของสมการพยากรณ์ |
| SE_b | แทน | ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ของตัวพ |
| H_0 | แทน | สมมติฐานหลัก |
| H_1 | แทน | สมมติฐานรอง |
| * | แทน | ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 |

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โดยการนำเสนอออกเป็น 2 ส่วน ตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานที่ 4 การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ตาราง 8 จำนวนและค่าร้อยละของลักษณะทางประชากรศาสตร์

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ | จำนวน | ร้อยละ |
|---------------------------|-------|--------|
| เพศ | | |
| เพศชาย | 16 | 4.19 |
| เพศหญิง | 32 | 8.38 |
| LGBTQI+ | 334 | 87.43 |
| อายุ | | |
| 20 – 29 ปี | 100 | 26.18 |
| 30 - 39 ปี | 156 | 40.84 |
| 40 - 49 ปี | 96 | 25.13 |
| 50 ปีขึ้นไป | 30 | 7.85 |
| ระดับการศึกษา | | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 28 | 7.33 |
| ปริญญาตรี | 245 | 64.14 |
| สูงกว่าปริญญาตรี | 109 | 28.53 |
| ประสบการณ์การทำงาน | | |
| ต่ำกว่า 1 ปี | 20 | 5.24 |
| 1 – 2 ปี | 119 | 31.15 |
| 3 – 4 ปี | 125 | 32.72 |
| 5 ปีขึ้นไป | 118 | 30.89 |

ตาราง 8 (ต่อ)

| ลักษณะทางประชากรศาสตร์ | จำนวน | ร้อยละ |
|-------------------------------------|------------|---------------|
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | | |
| น้อยกว่า 20,000 บาท | 30 | 7.85 |
| 20,000 – 29,999 บาท | 114 | 29.84 |
| 30,000 – 39,999 บาท | 120 | 31.41 |
| 40,000 – 49,999 บาท | 94 | 24.61 |
| 50,000 บาทขึ้นไป | 24 | 6.28 |
| ตำแหน่ง | | |
| ผู้บริหาร | 136 | 35.60 |
| สายปฏิบัติการ (ไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร) | 246 | 64.40 |
| รวม | 382 | 100.00 |

จากตาราง 8 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 382 คน โดยจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น LGBTQI+ จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 87.43 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8.38 และเป็นเพศชาย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.19 ตามลำดับ

อายุ ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.84 รองลงมา คือ อายุอยู่ระหว่าง 20 – 29 ปี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 26.18 อายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 25.13 และอายุ 50 ปีขึ้นไปจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.85 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 64.41 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 28.53 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.33 ตามลำดับ

ประสบการณ์การทำงาน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 – 4 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน 1 – 2 ปี จำนวน

119 คน คิดเป็นร้อยละ 31.15 มีประสบการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 30.89 และมีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.24 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.41 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 29,999 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 29.84 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,000 – 49,999 บาท จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 24.61 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.85 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.28 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นสายปฏิบัติการ จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40 และมีตำแหน่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร

| บรรยากาศขององค์กร | \bar{X} | SD | แปลผล |
|------------------------------|-----------|------|-------|
| การมีส่วนร่วม | 4.16 | 0.34 | มาก |
| ความยืดหยุ่น | 4.30 | 0.45 | มาก |
| ความท้าทายและความรับผิดชอบ | 4.27 | 0.45 | มาก |
| ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา | 4.25 | 0.40 | มาก |
| การชื่นชมและการให้รางวัล | 4.16 | 0.37 | มาก |
| การสนับสนุน | 4.27 | 0.47 | มาก |
| รวม | 4.24 | 0.28 | มาก |

จากตาราง 9 พบว่า บรรยากาศขององค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.28$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่น ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.45$) รองลงมาคือ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.45$) ด้านการสนับสนุน ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.47$) ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ($\bar{X} = 4.25$, SD

= 0.40) ด้านการมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.34$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการชื่นชมและการให้รางวัล ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.37$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วม

| ด้านการมีส่วนร่วม | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. บุคลากรในองค์การของท่านร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี | 4.20 | 0.47 | มาก |
| 2. ท่านได้รับแรงกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น แม้จะเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชา | 4.16 | 0.49 | มาก |
| 3. องค์การของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ | 4.13 | 0.50 | มาก |
| รวม | 4.16 | 0.34 | มาก |

จากตาราง 10 พบว่า บรรยากาศขององค์การ ด้านการมีส่วนร่วมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.34$) เมื่อพิจารณารายละเอียดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ บุคลากรในองค์การของท่านร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.47$) รองลงมาคือ ท่านได้รับแรงกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น แม้จะเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์การของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.50$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร ด้านความยืดหยุ่น

| ด้านความยืดหยุ่น | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการนำเสนอความคิดในการทำงาน | 4.32 | 0.50 | มาก |
| 2. ท่านได้รับมอบหมายงานตามขอบเขตที่กำหนดไว้ | 4.30 | 0.61 | มาก |
| 3. องค์กรของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ | 4.29 | 0.56 | มาก |
| รวม | 4.30 | 0.45 | มาก |

จากตาราง 11 พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านความยืดหยุ่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการนำเสนอความคิดในการทำงาน ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ท่านได้รับมอบหมายงานตามขอบเขตที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.61$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.56$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ

| ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา | 4.23 | 0.48 | มาก |
| 2. ท่านรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ | 4.29 | 0.54 | มาก |
| 3. ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน | 4.31 | 0.54 | มาก |
| รวม | 4.27 | 0.45 | มาก |

จากตาราง 12 พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.45$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ ท่านรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.54$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างอิสระโดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.48$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา

| ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. องค์กรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | 4.28 | 0.48 | มาก |
| 2. องค์กรได้จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน | 4.22 | 0.50 | มาก |
| 3. องค์กรสนับสนุนให้พนักงานใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน | 4.26 | 0.50 | มาก |
| รวม | 4.25 | 0.40 | มาก |

จากตาราง 13 พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.48$) รองลงมาคือ องค์กรสนับสนุนให้พนักงานใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.50$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรได้จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.50$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร ด้านการชื่นชมและการให้รางวัล

| ด้านการชื่นชมและการให้รางวัล | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. องค์กรของท่านมีนโยบายการพิจารณาความดีความชอบเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี | 4.15 | 0.45 | มาก |
| 2. ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านทำงานได้บรรลุเป้าหมาย | 4.13 | 0.44 | มาก |
| 3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแสดงความยินดี เมื่อท่านได้รับรางวัลหรือประสบความสำเร็จในการทำงาน | 4.21 | 0.47 | มาก |
| รวม | 4.16 | 0.37 | มาก |

จากตาราง 14 พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านการชื่นชมและการให้รางวัลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, $SD = 0.37$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแสดงความยินดี เมื่อท่านได้รับรางวัลหรือประสบความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.47$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีนโยบายการพิจารณาความดีความชอบเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X} = 4.15$, $SD = 0.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านทำงานได้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.13$, $SD = 0.44$)

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศขององค์กร ด้านการสนับสนุน

| ด้านการสนับสนุน | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ท่านได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | 4.30 | 0.52 | มาก |
| 2. องค์กรของท่านมีการรวมกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการเพื่อให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน | 4.25 | 0.52 | มาก |
| 3. ท่านได้รับความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | 4.26 | 0.59 | มาก |
| รวม | 4.27 | 0.47 | มาก |

จากตาราง 15 พบว่า บรรยากาศขององค์กร ด้านการสนับสนุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายละเอียดข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.52$) รองลงมาคือ ท่านได้รับความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.59$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์กรของท่านมีการรวมกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการเพื่อให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.52$)

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--------------------------------|-----------|------|-------|
| ภาวะผู้นำเชิงبارมี | 4.19 | 0.40 | มาก |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | 4.22 | 0.38 | มาก |
| การกระตุ้นทางปัญญา | 4.30 | 0.47 | มาก |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 4.25 | 0.41 | มาก |
| รวม | 4.24 | 0.33 | มาก |

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.20$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X} = 4.30, SD = 0.44$) รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.41$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.38$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.40$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงบาร์มี

| ด้านภาวะผู้นำเชิงบาร์มี | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. หัวหน้างานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน | 4.24 | 0.50 | มาก |
| 2. หัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารไปยังพนักงานได้เป็นอย่างดี | 4.13 | 0.42 | มาก |
| 3. หัวหน้างานของท่านยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว | 4.20 | 0.49 | มาก |
| รวม | 4.19 | 0.40 | มาก |

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำเชิงบาร์มีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.50$) รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารไปยังพนักงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.42$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

| ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. หัวหน้างานของท่านได้เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกในงานนั้นท้าทายความสามารถ | 4.25 | 0.49 | มาก |
| 2. หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานภายในองค์กร | 4.19 | 0.44 | มาก |
| 3. หัวหน้างานของท่านมีการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา | 4.22 | 0.45 | มาก |
| รวม | 4.22 | 0.38 | มาก |

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างแรงบันดาลใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.38$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านได้เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกในงานนั้นท้าทายความสามารถ ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.49$) รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านมีการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.45$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.44$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

| ด้านการกระตุ้นทางปัญญา | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. หัวหน้างานของท่านเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร | 4.29 | 0.51 | มาก |
| 2. หัวหน้างานของท่านส่งเสริมให้พนักงานคิดและหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์มาแก้ปัญหาภายในองค์กร | 4.30 | 0.53 | มาก |
| 3. หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ | 4.32 | 0.51 | มาก |
| รวม | 4.30 | 0.47 | มาก |

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.47$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.32$, $SD = 0.51$) รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านส่งเสริมให้พนักงานคิดและหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์มาแก้ปัญหาภายในองค์กร ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.53$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.51$)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

| ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงานด้วยความเต็มใจ | 4.26 | 0.49 | มาก |
| 2. หัวหน้างานของท่านให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นรายบุคคล | 4.22 | 0.46 | มาก |
| 3. หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำเมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย | 4.28 | 0.47 | มาก |
| รวม | 4.25 | 0.41 | มาก |

จากตาราง 20 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำเมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.47$) รองลงมาคือ หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงานด้วยความเต็มใจ ($\bar{X} = 4.26$, $SD = 0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หัวหน้างานของท่านให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นรายบุคคล ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.46$)

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

| การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| การจัดการความหลากหลายในองค์กร | 4.25 | 0.41 | มาก |
| การป้องกันการเลือกปฏิบัติ | 4.27 | 0.44 | มาก |
| การยอมรับความหลากหลายทางเพศ | 4.31 | 0.41 | มาก |
| การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม | 4.31 | 0.43 | มาก |
| รวม | 4.29 | 0.35 | มาก |

จากตาราง 21 พบว่า การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.35$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.41$) รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.31, SD = 0.43$) ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.27, SD = 0.44$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.41$)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร

| ด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. องค์กรของท่านมีการปฏิบัติกับพนักงานทุกอย่างเสมอภาคไม่แบ่งแยก | 4.26 | 0.49 | มาก |
| 2. องค์กรของท่านมีการจัดทำแบบประเมินผลกระทบความหลากหลายของพนักงาน และการคัดกรองความเสมอภาค | 4.22 | 0.46 | มาก |
| 3. องค์กรของท่านมีนโยบายในการส่งเสริมความหลากหลาย | 4.28 | 0.47 | มาก |
| รวม | 4.25 | 0.41 | มาก |

จากตาราง 22 พบว่า การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการจัดการ ความหลากหลายในองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.41$) พบว่า ลำดับแรกขององค์การของท่านมีนโยบายในการส่งเสริมความหลากหลาย ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.47$) รองลงมาคือ องค์การของท่านมีการปฏิบัติกับพนักงานทุกอย่างเสมอภาคไม่แบ่งแยก ($\bar{X} = 4.26, SD = 0.49$) และ องค์การของท่านมีการจัดทำแบบประเมินผลกระทบต่อความหลากหลายของพนักงาน และการคัดกรอง ความเสมอภาค ($\bar{X} = 4.22, SD = 0.46$)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ

| ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ท่านมั่นใจว่าองค์การจะไม่นำประเด็นความหลากหลายทางเพศมาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | 4.24 | 0.50 | มาก |
| 2. ท่านมั่นใจว่าในการพิจารณาความรู้ความสามารถ จะไม่นำความหลากหลายทางเพศมาตัดสินใจให้น้อยกว่าบุคคลอื่น | 4.28 | 0.50 | มาก |
| 3. ท่านมั่นใจว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ | 4.29 | 0.50 | มาก |
| รวม | 4.27 | 0.44 | มาก |

จากตาราง 23 พบว่า การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27, SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ท่านมั่นใจว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.29, SD = 0.50$) รองลงมาคือ ท่านมั่นใจว่าในการพิจารณาความรู้ความสามารถจะไม่นำความหลากหลายทางเพศมาตัดสินใจให้น้อยกว่าบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.28, SD = 0.50$) และข้อที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ท่านมั่นใจว่าองค์การจะไม่นำประเด็นความหลากหลายทางเพศมาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.50$)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ

| ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. เพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ | 4.30 | 0.48 | มาก |
| 2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงออกอย่างอิสระ | 4.30 | 0.48 | มาก |
| 3. องค์กรของท่านยอมรับว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร | 4.34 | 0.54 | มาก |
| รวม | 4.31 | 0.41 | มาก |

จากตาราง 24 พบว่า การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.41$) เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ องค์กรของท่านยอมรับว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร ($\bar{X} = 4.34$, $SD = 0.54$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงออกอย่างอิสระ ($\bar{X} = 4.30$, $SD = 0.48$)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

| ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในความแตกต่างด้านความหลากหลายทางเพศจากเพื่อนร่วมงาน | 4.36 | 0.50 | มาก |
| 2. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในความแตกต่างด้านความหลากหลายทางเพศจากผู้บังคับบัญชา | 4.33 | 0.51 | มาก |
| 3. องค์การของท่านเคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม | 4.23 | 0.44 | มาก |
| รวม | 4.31 | 0.43 | มาก |

จากตาราง 25 พบว่า การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, $SD = 0.43$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในความแตกต่างด้านความหลากหลายทางเพศจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.36$, $SD = 0.50$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในความแตกต่างด้านความหลากหลายทางเพศจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.33$, $SD = 0.51$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ องค์การของท่านเคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.23$, $SD = 0.44$)

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

| พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---------------------------------------|-----------|------|-------|
| พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น | 4.21 | 0.42 | มาก |
| การคำนึงถึงผู้อื่น | 4.18 | 0.35 | มาก |
| การอดทนอดกลั้น | 4.24 | 0.39 | มาก |
| การให้ความร่วมมือ | 4.21 | 0.40 | มาก |
| พฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ | 4.18 | 0.44 | มาก |
| รวม | 4.20 | 0.33 | มาก |

จากตาราง 26 พบว่า พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, $SD = 0.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการอดทนอดกลั้น ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.39$) รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.40$) ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ($\bar{X} = 4.21$, $SD = 0.42$) ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.35$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านพฤติกรรมสำนึกในหน้าที่ ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.44$)

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น

| ด้านพฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ | 4.24 | 0.49 | มาก |
| 2. ท่านอาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติ ให้แก่องค์การโดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ | 4.20 | 0.49 | มาก |
| 3. ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมขององค์การ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน | 4.18 | 0.42 | มาก |
| รวม | 4.21 | 0.42 | มาก |

จากตาราง 27 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.42$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ ($\bar{X} = 4.24, SD = 0.49$) รองลงมาคือ ท่านอาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์กรโดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมขององค์กร แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.18, SD = 0.42$)

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น

| ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ท่านจะไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวเมื่อถูกยั่วเย้าให้เกิดความรำคาญ | 4.17 | 0.44 | มาก |
| 2. ท่านจะไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน | 4.19 | 0.43 | มาก |
| 3. ท่านระมัดระวังในคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆ ของตนที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น | 4.17 | 0.43 | มาก |
| รวม | 4.18 | 0.35 | มาก |

จากตาราง 28 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการคำนึงถึงผู้อื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, SD = 0.35$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ท่านจะไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.43$) รองลงมาคือ ท่านระมัดระวังในคำพูดหรือพฤติกรรมใด ๆ ของตนที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.43$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านจะไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวเมื่อถูกยั่วเย้าให้เกิดความรำคาญ ($\bar{X} = 4.17, SD = 0.44$)

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการอดทนอดกลั้น

| ด้านการอดทนอดกลั้น | \bar{X} | SD | แปลผล |
|---|-----------|------|-------|
| 1. ท่านมีความอดทนต่อความไม่พอใจหรือความคับข้องใจในการทำงาน | 4.22 | 0.47 | มาก |
| 2. ท่านสามารถอดทนอดกลั้นต่อความเครียดหรือการถูกรบกวนในระหว่างการปฏิบัติงาน | 4.22 | 0.54 | มาก |
| 3. เมื่อท่านถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขทันที | 4.29 | 0.48 | มาก |
| รวม | 4.24 | 0.39 | มาก |

จากตาราง 29 พบว่า พฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการอดทนอดกลั้นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$, $SD = 0.39$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ เมื่อท่านถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขทันที ($\bar{X} = 4.29$, $SD = 0.48$) รองลงมาคือ ท่านมีความอดทนต่อความไม่พอใจหรือความคับข้องใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถ อดทนอดกลั้นต่อความเครียดหรือการถูกรบกวนในระหว่างการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.54$)

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมกรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ด้านการให้ความร่วมมือ

| ด้านการให้ความร่วมมือ | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ท่านให้ความร่วมมือในเรื่องต่างๆ ขององค์การอยู่เสมอ | 4.19 | 0.48 | มาก |
| 2. ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมขององค์การอยู่เสมอ | 4.25 | 0.47 | มาก |
| 3. ท่านรักษาความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี | 4.20 | 0.52 | มาก |
| รวม | 4.21 | 0.40 | มาก |

จากตาราง 30 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21, SD = 0.40$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมขององค์กรเสมอ ($\bar{X} = 4.25, SD = 0.47$) รองลงมาคือ ท่านรักษาความลับขององค์กรได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.20, SD = 0.52$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านให้ความร่วมมือในเรื่องต่างๆ ขององค์กรอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.48$)

ตาราง 31 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่

| ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ | \bar{X} | SD | แปลผล |
|--|-----------|------|-------|
| 1. ท่านตรงต่อเวลาอยู่เสมอ และไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว | 4.19 | 0.48 | มาก |
| 2. ท่านประพฤติตนตามกฎระเบียบขององค์กรโดยเคร่งครัด | 4.19 | 0.49 | มาก |
| 3. ท่านพร้อมจะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ | 4.16 | 0.45 | มาก |
| รวม | 4.18 | 0.44 | มาก |

จากตาราง 31 พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18, SD = 0.44$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านตรงต่อเวลาอยู่เสมอ และไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.48$) รองลงมาคือ ท่านประพฤติตนตามกฎระเบียบขององค์กรโดยเคร่งครัด ($\bar{X} = 4.19, SD = 0.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพร้อมจะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ($\bar{X} = 4.16, SD = 0.45$)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.1 เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าหากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าหากค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsy the test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ถ้ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ Least Significant Difference (LSD) หรือใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 โดยในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยผลการทดสอบความแปรปรวนจะใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 32 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านเพศ โดยใช้การทดสอบ Levene's Test

| Levene's Test for Equality of Variances | Levene's Statistics | df1 | df2 | p-Value |
|--|---------------------|-----|-----|---------|
| พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ | 2.209 | 2 | 379 | 0.111 |

จากตาราง 32 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ มีค่า *p-Value* เท่ากับ 0.111 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ F-test

ตาราง 33 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านเพศ โดยใช้สถิติทดสอบ F-test

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p-Value |
|------------------|--------|-----|------|------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม | .183 | 2 | .092 | .818 | .442 |
| ภายในกลุ่ม | 42.483 | 379 | .112 | | |
| รวม | 42.666 | 381 | | | |

จากตาราง 33 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามเพศ มีค่า *p-Value* เท่ากับ 0.442 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.2 อายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : อายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อน ถ้าหากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าหากค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsy the test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ถ้ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ Least Significant Difference (LSD) หรือใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 โดยในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยผลการทดสอบความแปรปรวนจะใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 34 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านอายุ โดยใช้การทดสอบ Levene's Test

| Levene's Test for Equality of Variances | Levene's Statistics | df1 | df2 | p-Value |
|---|---------------------|-----|-----|---------|
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ | 8.670* | 3 | 378 | 0.000 |

*p < .05

จากตาราง 34 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ มีค่า $p\text{-Value} = 0.000$ ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า มีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

ตาราง 35 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

| Brown-Forsythe test | Statistic | df1 | df2 | p-Value |
|---|-----------|-----|---------|---------|
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ | 4.666* | 3 | 137.248 | 0.004 |

*p < .05

จากตาราง 35 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามอายุ มีค่า $p\text{-Value}$ เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า อายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มี

ความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 36 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้าน

| อายุ | \bar{X} | 20 – 29 ปี | 30 – 39 ปี | 40 – 49 ปี | 50 ปีขึ้นไป |
|-------------|-----------|------------|-------------------|-------------------|------------------|
| | | 4.32 | 4.18 | 4.15 | 4.13 |
| 20 – 29 ปี | 4.32 | - | 0.137* (0.020) | 0.162* (0.004) | 0.183 (0.194) |
| 30 – 39 ปี | 4.18 | - | - | 0.024 (0.983) | 0.045 (0.993) |
| 40 – 49 ปี | 4.15 | - | - | - | 0.021 (1.000) |
| 50 ปีขึ้นไป | 4.13 | - | - | - | - |

* $p < .05$

จากตาราง 36 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างอายุของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่าแตกต่างกัน 2 คู่ โดยคู่แรก คือ กลุ่มอายุ 20 – 29 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 30 – 39 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.32$ และ $\bar{X} = 4.18$, $p\text{-Value} = 0.020$) คู่ที่ 2 คือ กลุ่มอายุ 20 – 29 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มอายุ 40 – 49 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.32$ และ $\bar{X} = 4.15$, $p\text{-Value} = 0.004$)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าหากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าหากค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ถ้ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ Least Significant Difference (LSD) หรือใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 โดยในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยผลการทดสอบความแปรปรวนจะใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 37 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านระดับการศึกษาโดยใช้การทดสอบ Levene's Test

| Levene's Test for Equality of Variances | Levene's Statistics | df1 | df2 | p-Value |
|---|---------------------|-----|-----|---------|
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ | 0.355 | 2 | 379 | 0.701 |

จากตาราง 37 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า *p-Value* เท่ากับ

0.701 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่ามีความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ F-test

ตาราง 38 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านระดับการศึกษา โดยใช้สถิติทดสอบ F-test

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p-Value |
|------------------|--------|-----|------|------|---------|
| ระหว่างกลุ่ม | .007 | 2 | .004 | .032 | .968 |
| ภายในกลุ่ม | 42.659 | 379 | .113 | | |
| รวม | 42.666 | 381 | | | |

จากตาราง 38 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามระดับการศึกษา มีค่า p -Value เท่ากับ 0.968 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.4 ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่ม

ก่อนถ้าหากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าหากค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsythe test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ถ้ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ Least Significant Difference (LSD) หรือใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 โดยในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยผลการทดสอบความแปรปรวนจะใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 39 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การทดสอบ Levene's Test

| Levene's Test for Equality of Variances | Levene's Statistics | df1 | df2 | p-Value |
|---|---------------------|-----|-----|---------|
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ | 5.963* | 3 | 378 | 0.001 |

*p < .05

จากตาราง 39 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามประสบการณ์การทำงานมีค่า p-Value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

ตาราง 40 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านประสพการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

| Brown-Forsythe test | Statistic | df1 | df2 | p-Value |
|---|-----------|-----|--------|---------|
| พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจ กรุงเทพฯ | 7.677* | 3 | 91.519 | 0.000 |

*p < .05

จากตาราง 40 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า พฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามประสพการณ์การทำงาน มีค่า $p\text{-Value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่าประสพการณ์การทำงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านประสพการณ์การทำงาน

| ประสพการณ์ การทำงาน | \bar{X} | ต่ำกว่า 1 ปี | 1 – 2 ปี | 3 – 4 ปี | 5 ปีขึ้นไป |
|------------------------|-----------|-----------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| | | 4.22 | 4.33 | 4.15 | 4.13 |
| ต่ำกว่า 1 ปี | 4.22 | - | -0.111 (0.830) | 0.070 (0.974) | 0.087 (0.933) |
| 1 – 2 ปี | 4.33 | - | - | 0.180* (0.000) | 0.197* (0.000) |
| 3 – 4 ปี | 4.15 | - | - | - | 0.017 (0.998) |
| 5 ปีขึ้นไป | 4.13 | - | - | - | - |

* $p < .05$

จากตาราง 41 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างประสพการณ์การทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่า แตกต่างกัน 2 คู่ โดยคู่แรก คือ กลุ่มประสพการณ์การทำงาน 1 – 2 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสพการณ์การทำงาน 3 – 4 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.33$ และ $\bar{X} = 4.15$, p -Value = 0.000) คู่ที่ 2 คือ กลุ่มประสพการณ์การทำงาน 1 – 2 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มประสพการณ์การทำงาน 5 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\bar{X} = 4.33$ และ $\bar{X} = 4.13$, p -Value = 0.000)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

ทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว โดยใช้กลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนถ้าหากความแปรปรวนแต่ละกลุ่มเท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง F-test และถ้าหากค่าความแปรปรวนแต่ละกลุ่มไม่เท่ากันจะทำการทดสอบสมมติฐานจากตาราง Brown-Forsy the test ซึ่งจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 ถ้ามีค่าเฉลี่ยแตกต่างกันอย่างน้อยหนึ่งคู่ โดยจะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้ Least Significant Difference (LSD) หรือใช้วิธีการทดสอบแบบ Dunnett's T3 โดยในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยผลการทดสอบความแปรปรวนจะใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 42 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การทดสอบ Levene's Test

| Levene's Test for Equality of Variances | Levene's Statistics | df1 | df2 | p-Value |
|---|---------------------|-----|-----|---------|
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ | 4.655* | 4 | 377 | 0.001 |

*p < .05

จากตาราง 42 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า $p\text{-Value} = 0.001$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติ

ฐานรอง H_1 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

ตาราง 43 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test

| Brown-Forsythe test | Statistic | df1 | df2 | p-Value |
|--|-----------|-----|---------|---------|
| พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ ที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจ กรุงเทพฯ | 6.086* | 4 | 170.194 | 0.000 |

* $p < .05$

จากตาราง 43 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้สถิติทดสอบ Brown-Forsythe test พบว่า พฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีค่า $p\text{-Value} = 0.000$ ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 44 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน | \bar{X} | น้อยกว่า 20,000 บาท | 20,000 – 29,999 บาท | 30,000 – 39,999 บาท | 40,000 – 49,999 บาท | 50,000 บาทขึ้นไป |
|--------------------------|-----------|---------------------------|---------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|
| | | 4.26 | 4.32 | 4.15 | 4.13 | 4.15 |
| น้อยกว่า 20,000 บาท | 4.26 | - | -0.063 (0.996) | 0.106 (0.854) | 0.129 (0.709) | 0.108 (0.890) |
| 20,000 – 29,999 บาท | 4.32 | - | - | 0.168* (0.001) | 0.191* (0.001) | 0.170* (0.019) |
| 30,000 – 39,999 บาท | 4.15 | - | - | - | 0.023 (1.000) | 0.02 (1.000) |
| 40,000 – 49,999 บาท | 4.13 | - | - | - | - | -0.021 (1.000) |
| 50,000 บาท ขึ้นไป | 4.15 | - | - | - | - | - |

*p < .05

จากตาราง 44 ผลเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างระหว่างรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD พบว่า แตกต่างกัน 3 คู่ โดยคู่แรก คือ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,000 – 39,999 บาท (\bar{X} = 4.32 และ \bar{X} = 4.15, p -Value=0.001) คู่ที่ 2 คือ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,49 – 000,999 บาท (\bar{X} = 4.32 และ \bar{X} = 4.13, p -Value=0.001) คู่ที่ 3 คือ กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 29,999 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป (\bar{X} = 4.32 และ \bar{X} = 4.15, p -Value=0.019)

สมมติฐานย่อยข้อที่ 1.6 ตำแหน่งที่ต่างกันมีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : ตำแหน่งที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

ทดสอบด้วยสถิติวิเคราะห์ค่าที (Independent t-test) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยในการทดสอบสมมติฐานดังกล่าวจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน

โดยผลการทดสอบความแปรปรวนจะใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 45 แสดงผลการทดสอบความแปรปรวนด้านตำแหน่งโดยใช้การทดสอบ Levene's Test

| Levene's Test for Equality of Variances | Levene's Statistics | <i>p-Value</i> |
|--|---------------------|----------------|
| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ | 4.335* | 0.038 |

* $p < .05$

จากตาราง 45 แสดงถึงผลการทดสอบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามตำแหน่ง มีค่า *p-Value* เท่ากับ 0.038 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 ยอมรับสมมติฐานรอง H_1 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน จึงใช้การทดสอบค่า *t* กรณีที่มีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน (Equal Variances not Assumed)

ตาราง 46 แสดงผลการวิเคราะห์ด้านตำแหน่ง

| Levene's Test for Equality of Variances | ตำแหน่ง | \bar{x} | SD | t | df | p-Value |
|--|---------------|-----------|-------|--------|---------|---------|
| พฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ | ผู้บริหาร | 4.166 | 0.299 | -1.788 | 317.963 | 0.075 |
| | สายปฏิบัติการ | 4.227 | 0.352 | | | |

จากตาราง 46 แสดงถึงผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า พฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ จำแนกตามตำแหน่ง มีค่า *p-Value* เท่ากับ 0.075 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก H_0 ปฏิเสธสมมติฐานรอง H_1 แสดงว่า ตำแหน่งที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H_0 : บรรยากาศขององค์การ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

H_1 : บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 47 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของบรรยากาศขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Linear Regression

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p-Value |
|------------------|--------|-----|-------|---------|---------|
| Regression | 20.983 | 6 | 3.497 | 60.478* | 0.000 |
| Residual | 21.684 | 375 | .058 | | |
| Total | 42.666 | 381 | | | |

*p < .05

จากตาราง 47 พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีค่า *p-Value* เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังตาราง 48

ตาราง 48 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของบรรยากาศขององค์กร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

| บรรยากาศขององค์กร | B | SE | Beta | t | p-Value |
|------------------------------|--------|-------|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ (Constant) | 0.432 | 0.205 | | 2.109 | 0.036* |
| การมีส่วนร่วม | 0.320 | 0.046 | 0.329 | 7.007 | 0.000* |
| ความยืดหยุ่น | 0.172 | 0.031 | 0.230 | 5.632 | 0.000* |
| ความท้าทายและความรับผิดชอบ | -0.028 | 0.035 | -0.037 | -0.782 | 0.435 |
| ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา | 0.118 | 0.040 | 0.141 | 2.944 | 0.003* |
| การชื่นชมและการให้รางวัล | 0.091 | 0.050 | 0.100 | 1.829 | 0.068 |
| การสนับสนุน | 0.220 | 0.031 | 0.311 | 7.022* | 0.000* |

R = 0.701; R² = 0.492; Adjusted R² = 0.484; SE_{est} = 0.240; *p < .05

จากตาราง 48 เมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด (Beta = 0.329) รองลงมา ด้านความยืดหยุ่น (Beta = 0.230) ด้านการสนับสนุน (Beta = 0.311) และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (Beta = 0.141) โดยทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 48.40 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.701 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.240

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H₀: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

H₁: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 49 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมี โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Linear Regression

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p-Value |
|------------------|--------|-----|-------|---------|---------|
| Regression | 21.498 | 4 | 5.375 | 95.720* | 0.000 |
| Residual | 21.168 | 377 | 0.056 | | |
| Total | 42.666 | 381 | | | |

*p < .05

จากตาราง 49 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีค่า *p-Value* เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณดังตาราง 50

ตาราง 50 แสดงการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | B | SE | Beta | t | p-Value |
|--------------------------------|--------|-------|--------|--------|---------|
| ค่าคงที่ (Constant) | 1.287 | 0.158 | | 8.134 | 0.000* |
| ภาวะผู้นำเชิงบารมี | 0.232 | 0.039 | 0.278 | 6.006 | 0.000* |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | -0.040 | 0.046 | -0.045 | -0.872 | 0.384 |
| การกระตุ้นทางปัญญา | 0.178 | 0.031 | 0.249 | 5.781 | 0.000* |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 0.317 | 0.041 | 0.389 | 7.646 | 0.000* |

R = 0.710; R² = 0.504; Adjusted R² = 0.499; SE_{est} = 0.237; *p < .05

จากตาราง 50 เมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด (Beta = 0.389) รองลงมา ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี (Beta = 0.278) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Beta = 0.249) โดยทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 49.90 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.710 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย เท่ากับ 0.237

สมมติฐานที่ 4 การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยสามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติ ได้ดังนี้

H₀: การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

H₁: การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก H_0 และยอมรับสมมติฐานรอง H_1 เมื่อระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

ตาราง 51 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ Linear Regression

| แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p-Value |
|------------------|--------|-----|-------|----------|---------|
| Regression | 28.561 | 4 | 7.140 | 190.849* | 0.000 |
| Residual | 14.105 | 377 | 0.037 | | |
| Total | 42.666 | 381 | | | |

*p < .05

จากตาราง 51 พบว่า การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีค่า *p-Value* เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัว มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร (Y) และสามารถสร้างสมการพยากรณ์เชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ สามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ดังตาราง 52

ตาราง 52 แสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

| การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | B | SE | Beta | t | p-Value |
|--|-------|-------|-------|-------|---------|
| ค่าคงที่ (Constant) | 0.897 | 0.126 | | 7.124 | 0.000* |
| การจัดการความหลากหลายในองค์กร | 0.148 | 0.035 | 0.181 | 4.205 | 0.000* |
| การป้องกันการเลือกปฏิบัติ | 0.141 | 0.028 | 0.185 | 4.975 | 0.000* |
| การยอมรับความหลากหลายทางเพศ | 0.270 | 0.038 | 0.331 | 7.121 | 0.000* |
| การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม | 0.211 | 0.044 | 0.269 | 4.831 | 0.000* |

R = 0.818; R² = 0.669; Adjusted R² = 0.666; SE_{est} = 0.193; *p < .05

จากตาราง 52 เมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละด้านพบว่า ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด (Beta = 0.331) รองลงมา ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม (Beta = 0.269) ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ (Beta = 0.185) และด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร (Beta = 0.181) โดยทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 66.60 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) เท่ากับ 0.818 และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.193

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพ แตกต่างกัน

ตาราง 53 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

| พฤติกรรมกร | ปัจจัยส่วนบุคคล | | | | | |
|--------------------------|-----------------|--------------------------------|---------------|--------------------|----------------------|---------|
| | เพศ | อายุ | ระดับการศึกษา | ประสบการณ์การทำงาน | รายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ตำแหน่ง |
| เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | x | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | x |
| หมายเหตุ | ✓ | หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน | | | | |
| | x | หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | | | | |

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์กรมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ตาราง 54 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

| พฤติกรรม | บรรยากาศขององค์กร | | | | | |
|-----------------------------|-------------------|--------------------------------|----------------------------|------------------------------|--------------------------|-------------|
| | การมีส่วนร่วม | ความยืดหยุ่น | ความท้าทายและความรับผิดชอบ | ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา | การชื่นชมและการให้รางวัล | การสนับสนุน |
| การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | ✓ | ✓ | x | ✓ | x | ✓ |
| หมายเหตุ | ✓ | หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน | | | | |
| | x | หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | | | | |

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ตาราง 55 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | |
|-------------------------------------|-------------------------|--------------------------------|--------------------|--------------------------------|
| | ภาวะผู้นำเชิงบวก | การสร้างแรงจูงใจ | การกระตุ้นทางปัญญา | การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล |
| | ✓ | ✗ | ✓ | ✓ |
| หมายเหตุ | ✓ | หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน | | |
| | ✗ | หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | | |

สมมติฐานที่ 4 การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ตาราง 56 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

| พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร | การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | | | |
|-------------------------------------|--|--------------------------------|-----------------------------|--------------------------|
| | การจัดการความหลากหลายในองค์กร | การป้องกันเลือกปฏิบัติ | การยอมรับความหลากหลายทางเพศ | การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม |
| | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| หมายเหตุ | ✓ | หมายถึง สอดคล้องกับสมมติฐาน | | |
| | ✗ | หมายถึง ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน | | |

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยประเด็นสำคัญที่จะนำมาสรุป อภิปราย และนำเสนอข้อเสนอแนะผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ความสำคัญของการวิจัย

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการส่งเสริม พัฒนา และดำรงรักษาบรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม เพื่อให้พนักงานกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน
2. บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

4. การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร เป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอนได้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานครซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นในการกำหนดจำนวนตัวอย่างผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบขนาดของประชากรของ Cochran (1977) โดยกำหนดให้มีระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยสัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากรเท่ากับ 0.5 ขนาดของประชากรที่ต้องการ เมื่อกำหนดแล้วได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำเท่ากับ 382 ตัวอย่าง

การเลือกตัวอย่าง

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (probability) ซึ่งทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความเป็นตัวแทนของประชากรเป้าหมายที่ต้องการสรุปอ้างอิงไปถึง ทุก ๆ หน่วยของประชากรมีโอกาสที่จะถูกเลือกได้เท่า ๆ กัน (random sampling) โดยผู้วิจัยกำหนดให้มีการสุ่มตัวอย่าง 3 ขั้นตอน มีดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดพื้นที่เป็นย่านธุรกิจของกรุงเทพ จำนวน 10 เขต โดยศูนย์กลางธุรกิจของกรุงเทพฯ (Central Business District: CBD) ได้แก่ เขตบางรัก สาทร ปทุมวัน ราชเทวี คลองเตย พระโขนง ดินแดง ห้วยขวาง ลาดพร้าว และเขตบางนา (Condo New, 2563) และสุ่มตัวอย่างด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เลือกจำนวน 5 เขต จาก 10 เขต ได้ผลการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน 5 เขต ประกอบด้วย เขตปทุมวัน พระโขนง ดินแดง ลาดพร้าว และเขตบางนา

ขั้นตอนที่ 2 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) คำนวณจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 382 คน โดยการสุ่มจากประชากรทั้งหมด 5 เขตในสัดส่วนที่เท่ากัน ประกอบด้วย เขตปทุมวัน จำนวน 76 คน เขตพระโขนง จำนวน 76 คน เขตดินแดง จำนวน 76 คน เขตลาดพร้าว จำนวน 77 คน และเขตบางนา จำนวน 77 คน รวมเป็น 382 คน

ขั้นตอนที่ 3 การเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) จากพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจในกรุงเทพมหานคร ใน 5 เขต โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Form เป็นเครื่องมือในการตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามปลายปิด (close-ended questions) โดยแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบแบบคำตอบเดียว ซึ่งเป็นระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และเป็นแบบสอบถามมีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple choice) และใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 บรรยากาศขององค์กร (organizational climate) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

แบบสอบถามส่วนที่ 4 การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม (Inclusion and Equality) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

แบบสอบถามส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (organizational citizenship behavior) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation หรือ SD)

2. สถิติสำหรับการวิเคราะห์คุณภาพแบบสอบถาม ใช้การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ของ (α -Coefficient) ของครอนบัค (Cronbach)

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานต่างๆ ได้แก่

3.1 สถิติ Independent T-Test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of variance) ใช้ค่า F-Ratio กรณีค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มเท่ากัน

3.3 การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เป็นการศึกษปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตามหลายปัจจัย

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น LGBTQI+ จำนวน 334 คน ร้อยละ 87.43 มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 156 คน ร้อยละ 40.84 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 245 คน ร้อยละ 64.41 ประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 – 4 ปี จำนวน 125 คน ร้อยละ 32.72 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท จำนวน 120 คน ร้อยละ 31.41 และมีตำแหน่งเป็นสายปฏิบัติการ จำนวน 246 คน ร้อยละ 64.40

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.24 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ย คือ 4.30 ความท้าทายและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยคือ 4.27 การสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยคือ 4.27 ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยคือ 4.25 การมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยคือ 4.16 และการชื่นชมและการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยคือ 4.16

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.24 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยคือ 4.30 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยคือ 4.25 การสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยคือ 4.22 และภาวะผู้นำเชิงบริหาร มีค่าเฉลี่ยคือ 4.19

ตอนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.29 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีค่าเฉลี่ยคือ 4.31 การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยคือ 4.31 การป้องกันการเลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยคือ 4.27 และด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยคือ 4.25

ตอนที่ 5 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยคือ 4.20 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ การอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยคือ 4.24

การให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยคือ 4.21 พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยคือ 4.21 การคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยคือ 4.18 และพฤติกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยคือ 4.18

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน จำนวน 4 ข้อดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน พบว่า พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละด้านพบว่า ด้านการมีส่วนร่วม มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด รองลงมา ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่น และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (Beta = 0.141) โดยทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 48.40 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด รองลงมา ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 49.90 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร เมื่อพิจารณาคะแนนมาตรฐานของตัวแปรแต่ละด้านพบว่า ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด รองลงมา ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ และด้านการจัดการความหลากหลายในองค์การ โดยทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความ

หลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 66.60 อย่าง
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทใน
ย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานที่มี
ความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน จะมีการ
แสดงพฤติกรรมที่ต่างกันไป ดังที่กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่าในหน่วยงาน
องค์กรต่าง ๆ ประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่าง ๆ แต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่ต่างกันไป
ออกไป ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่าง ๆ และ
สอดคล้องกับงานวิจัยของวิทยาศาสตร์ หวังพลายเจริญสุข (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ
พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ ที่พบว่า ปัจจัย
ด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร นอกจากนี้ผลการวิจัยยัง
สนับสนุนข้อค้นพบของปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2564) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ
องค์กรของพนักงานเจนเนอรัลชานวายในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน
มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของประพันธ์
ชัยกิจอุราใจ (2563) พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร
แสดงให้เห็นว่าในการส่งเสริมพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความ
หลากหลายทางเพศควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนึงถึงความ
แตกต่างของบุคลากร

2. บรรยากาศขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่น และ
ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของ
พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เป็น
เพราะพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจสามารถรับรู้
บรรยากาศขององค์กร ทำให้แรงจูงใจ และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยผลการวิจัย
เป็นไปในทำนองเดียวกับแนวคิดของ Gibson et al. (2000) ที่กล่าวว่าบรรยากาศขององค์กร คือ การ
รับรู้หรือความรู้สึกหรือความเข้าใจที่บุคคลมีต่อลักษณะขององค์กรที่ตนกำลังปฏิบัติงานอยู่ และ
สอดคล้องกับงานวิจัยของปฏิมา ถนิมกาญจน์ (2563) ได้ศึกษา องค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศ

องค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาคอุตสาหกรรมธุรกิจบริการของแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมอีสานใต้ ที่พบว่า บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบของรุ่งรติศ คงยังยืน (2560) ได้ศึกษาองค์การแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์การ พฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่พบว่าความสัมพันธ์รายคูระหว่างบรรยากาศองค์การกับพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ มีการสร้างภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี อีกทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศขององค์การที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ และทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านภาวะผู้นำเชิงบารมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ทำให้พนักงานมีกำลังใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังที่ Odumeru and Ogbonna (2013) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคคลอย่างเต็มศักยภาพส่งเสริมให้เกิดกำลังใจ แรงจูงใจของบุคคลที่นำไปสู่ผลประโยชน์ที่มากขึ้น ด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ตามในการสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความท้าทายให้กับผู้ตามเพื่อสร้างความรู้สึกรับเป็นเจ้าของในการทำงานมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของจันจิราภรณ์ ปานยินดี และคณะ (2562) ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การในกิจการเสื้อผ้าสำเร็จรูป จังหวัดนครปฐมนอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสนับสนุนข้อค้นพบของเอกพจน์ เข็มปัญญา (2561) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรส่งเสริม กระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน รวมทั้งมอบหมายงานที่มีความท้าทายและมีคุณภาพเพื่อให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การต่อไป

4. การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ และด้านการจัดการความหลากหลายในองค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการณ์เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ

พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารในองค์กรได้สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ดังที่ รุ่งโรจน์ รังสิโยภาส (2563) กล่าวว่าการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมเป็นการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล มีการแสดงออกถึงความเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์ และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชิตชัย เจริญกุล (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย โดยมีการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ ที่พบว่า การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบริการในการส่งเสริมความหลากหลายมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถดึงดูดและรักษาผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพ รวมทั้งช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ โดยคำนึงถึงความแตกต่างของพนักงานโดยส่งเสริมให้มีการเคารพและยอมรับความหลากหลายในทุกระดับขององค์กร เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันทำให้มีพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรแตกต่างกัน

2. ผู้บริหารองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ ได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ มีการส่งเสริมการสื่อสารระหว่างพนักงานและผู้บริหารที่เปิดกว้างและโปร่งใส โดยจัดให้มีช่องทางสื่อสารภายในที่หลากหลาย เช่น การประชุมทีม การใช้งานแพลตฟอร์มการสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของพนักงาน เนื่องจากปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ความยืดหยุ่น ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา และการสนับสนุนมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

3. ผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ชัดเจนเพื่อเป็นแนวทางในการเปลี่ยนแปลง รวมถึงประเพณีตนเป็นแบบอย่างที่ดี รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และควรให้คำแนะนำเมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย เนื่องจากปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมี การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

4. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อนโยบายในการส่งเสริมความหลากหลายมีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถดึงดูดและรักษาผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน เนื่องจากปัจจัยด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร การป้องกันการเลือกปฏิบัติ การยอมรับความหลากหลายทางเพศ และการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้าง และครอบคลุมยิ่งขึ้น เพื่อให้ทราบถึงพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่หลากหลายมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปนี้ ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเฉพาะเจาะจง เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เช่น การสัมภาษณ์เจาะลึก การสนทนากลุ่มควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม

บรรณานุกรม

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. sage.
- Boulter, N., Dalziel, M., & Hill, J. (2009). *Achieving the perfect fit*. Routledge.
- Buil, I., Martínez, E., & Matute, J. (2019). Transformational leadership and employee performance: The role of identification, engagement and proactive personality. *International journal of hospitality management*, 77, 64-75.
- CBRE. (2565). การแบ่งทำเลที่พักอาศัยในกรุงเทพฯ โดย CBRE. สืบค้นจาก <https://www.cbre.co.th/th-th/insights/articles/bangkok-key-residential-location-categorized-by-cbre>
- Cochran, J. R. (1979). An analysis of isostasy in the world's oceans: 2. Midocean ridge crests. *Journal of Geophysical Research: Solid Earth*, 84(B9), 4713-4729.
- Council, B. (2567). การส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม. สืบค้นจาก <https://www.britishcouncil.or.th/about/equality-diversity-inclusion>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- DuBrin, A. J. (1984). *Foundations of organizational behavior: An applied perspective*. Prentice Hall.
- Gibson, C. B., Randel, A. E., & Earley, P. C. (2000). Understanding group efficacy: An empirical test of multiple assessment methods. *Group & organization management*, 25(1), 67-97.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2008). Behavior in organizations. (No Title).
- Korbi, K. (2015). Leadership and strategic change. *The Journal of Organizational Management Studies*, 2015, 1-32.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2008). *Organizational behavior managing people and organizations*. Dreamtech Press.
- Odumeru, J. A., & Ogbonna, I. G. (2013). Transformational vs. transactional leadership theories: Evidence in literature. *International review of management and business*

[%b8%a3%e0%b8%b1%e0%b9%89%e0%b8%87%e0%b8%97%e0%b8%b5%e0%b9%88%2011_39.pdf](#)

- ชนม์ชนิษฐ วิศิษฎ์สมบัติ. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม]. กรุงเทพฯ.
- ชุติมา คุณณะ. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง]. กรุงเทพฯ.
- ชูชัย สมितिไกร. (2554). พฤติกรรมผู้บริโภค. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัชชกร เชื้อวชาญ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยมีกลยุทธ์การ จัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานตัวแปรส่งผ่าน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]. กรุงเทพฯ.
- ธนาชัย สุนทรอนันต์ชัย. (2561). มาตรการทางกฎหมายในการเข้าถึงและการใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลข่าวสารของรัฐและการคุ้มครองปกป้องผู้ให้ข้อมูล. สถาบันพระปกเกล้า.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2548). สถิติชวนใช้. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิศารัตน์ คำพลอย. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ทูทางจิตวิทยา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน กับพฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยมีความผูกพัน กับองค์การเป็นตัวแปรกำกับ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. สุวีริย์สาส์น.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- ปฎิมา ถนิมกาญจน์. (2563). องค์การแห่งการเรียนรู บรยากาศองค์การ ส่งผลต่อพฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ภาคอุตสาหกรรมธุรกิจบริการของแหล่งท่องเที่ยวอารยธรรมอีสานใต้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน]. นครราชสีมา.
- ปนัดดา รักษาแก้ว. (2564). การสร้างความเสมอภาคในสังคม: แนวคิด หลักการ บนฐานคิดธรรมภิบาล. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 10(1), 333-342.
- ประมะ สตะเวทิน. (2546). หลักนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2563). ผลกระทบของค่าตอบแทนที่มีต่อพฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์ และ

- โทรคมนาคม. สืบค้นจาก <http://www.dspace.spu.ac.th/handle/123456789/6821>
- ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2564). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(2), 292-306.
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2554). ภาวะผู้นำและแรงจูงใจ. จามจุรียิปไรด์กัท.
- พิชิตชัย เจริญกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2564). สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ. สืบค้นจาก <https://www.law.tu.ac.th/how-to-respect-lgbtq/>
- รัตนวัฒน์ จันทรอำนวยสุข. (2558). การเคารพคนข้ามเพศเปรียบเทียบกับกรณีการเกลียดกลัวคนข้ามเพศ ประสบการณ์ทางสังคมของคนข้ามเพศในประเทศไทย. เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย และ Transgender Europe (TGEU).
- รุ่งรติศ คงยิ่งยืน. (2560). องค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและการแบ่งปันความรู้ของหน่วยงานในฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) วารสารรวมพฤกษ์ มหาวิทยาลัยเกริก, 36(3), 135-158.
- รุ่งโรจน์ รังสีโยภาส. (2563). นโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคล. สืบค้นจาก <https://scc-th.listedcompany.com/misc/cg/2020/20200512-scc-diversity-and-inclusion-policy-2020-th.pdf>
- วัฒยา หวังพลายเจริญสุข. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ วารสารวิจัยและพัฒนา, 13(2), 19-30.
- วิจิต มันทากรณ. (2561). สุขความหลากหลายทางเพศบนสิทธิแห่งการกำหนดเจตจำนง. วารสารนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, 1(2), 127-135.
- วีรยาภัทร ศิริเวช และ สายทิพย์ เหล่าทองมีสกุล. (2565). อิทธิพลของความสามารถในการฟื้นคืนได้ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในบริษัทอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์แห่งหนึ่ง. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 5(3), 89-100.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2552). การบริหารตลาดยุคใหม่. พัฒนาศึกษา.
- สิริธัญญ์ วดีศิริศักดิ์. (2555). แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำของ

องค์การธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์].
ปทุมธานี.

สุพิเชษฐ์ ตองอ่อน และสันติธร ภูริภักดี. (2562). อิทธิพลของบรรยากาศองค์กรที่มีต่อพฤติกรรมกา
เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา *Journal of Modern Management Science*, 12(2),
173-184.

สุภัทรา เพ็ชรดี และบุษกร วัชรศรีโรจน์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการแสดงอัตลักษณ์ทางเพศ
ของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ ต่อความมุ่งมั่นทุ่มเทในงาน และบรรยากาศองค์กร.
จันทร์เกษมสาร 26(2), 247-263.

อารยา สุขสม. (2559). สิทธิมนุษยชนในเรื่องวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในระบบกฎหมายไทย
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. กรุงเทพฯ.

เอกพจน์ เข็มปัญญา. (2561). อิทธิพลของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก และภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง
ส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน ผ่านความยืดหยุ่นผูกพันในงาน ความพึงพอใจในงานและ
พฤติกรรมกาเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา,
8(2), 259-268.



ภาคผนวก

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ของนิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยข้อความในแบบสอบถามนี้

ไม่มีคำตอบถูก หรือผิด ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

2. ข้อมูลของแต่ละท่านที่ได้มาจะนามาวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม โดยผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูล หรือนำข้อมูลของแต่ละบุคคลมาเปิดเผยในที่สาธารณะและแบบสอบถามที่ท่านตอบจะถูกทำลายทิ้งหลังจากสอบปกป้องสารนิพนธ์เสร็จสิ้น

3. แบบสอบถามฉบับนี้ มีจำนวน 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง เกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ (Gender)

1. เพศชาย 2. เพศหญิง
 3. LGBTQI+

2. อายุ

1. 20 – 29 ปี 2. 30 - 39 ปี
 3. 40 - 49 ปี 4. 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์การทำงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 – 2 ปี
 3. 3 – 4 ปี 4. 5 ปีขึ้นไป

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. น้อยกว่า 20,000 บาท
 2. 20,000 – 29,999 บาท
 3. 30,000 – 39,999 บาท
 4. 40,000 – 49,999 บาท
 5. 50,000 บาทขึ้นไป

6. ตำแหน่ง

1. ผู้บริหาร
 2. สายปฏิบัติการ (ไม่ใช่ตำแหน่งบริหาร)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร

คำชี้แจง: ให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

- | | | |
|---|----------------------|--|
| 5 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ |
| 4 | เห็นด้วย | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 3 | ไม่แน่ใจ | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง |
| 2 | ไม่เห็นด้วย | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 1 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย |

| บรรยากาศขององค์กร | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-----------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การมีส่วนร่วม | | | | | | |
| 1 | บุคลากรในองค์กรของท่านร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี | | | | | |
| 2 | ท่านได้รับแรงกระตุ้นให้แสดงความคิดเห็น แม้จะเห็นต่างจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 3 | องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมที่ดำเนินการ | | | | | |
| ความยืดหยุ่น | | | | | | |
| 4 | องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้มีอิสระในการนำเสนอความคิดเห็นในการทำงาน | | | | | |
| 5 | ท่านได้รับมอบหมายงานตามขอบเขตที่กำหนดไว้ | | | | | |
| 6 | องค์กรของท่านให้อิสระแก่พนักงานในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบ | | | | | |
| ความทันทายและความรับผิดชอบ | | | | | | |
| 7 | องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ โดยไม่ต้องได้รับการตรวจสอบจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 8 | ท่านรับรู้ถึงผลลัพธ์ที่เกิดจากงานในความรับผิดชอบของตนได้อย่างเต็มที่ | | | | | |

| บรรยากาศขององค์กร | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|-------------------------------------|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายอำนาจในการปฏิบัติงาน | | | | | |
| ความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา | | | | | | |
| 10 | องค์กรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน | | | | | |
| 11 | องค์กรได้จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน | | | | | |
| 12 | องค์กรสนับสนุนให้พนักงานใช้แนวคิดและวิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน | | | | | |
| การชื่นชมและการให้รางวัล | | | | | | |
| 13 | องค์กรของท่านมีนโยบายการพิจารณาความดีความชอบเมื่อมีผลการปฏิบัติงานที่ดี | | | | | |
| 14 | ท่านได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชา เมื่อท่านทำงานได้บรรลุเป้าหมาย | | | | | |
| 15 | เพื่อนร่วมงานของท่านมีการแสดงความยินดี เมื่อท่านได้รับรางวัลหรือประสบความสำเร็จในการทำงาน | | | | | |
| การสนับสนุน | | | | | | |
| 16 | ท่านได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 17 | องค์กรของท่านมีการรวมกลุ่มสังคมที่ไม่เป็นทางการเพื่อให้การช่วยเหลือ สนับสนุน และส่งเสริมซึ่งกันและกัน | | | | | |
| 18 | ท่านได้รับความไว้วางใจและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ | | | | | |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

คำชี้แจง: ให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

- | | | |
|---|----------------------|--|
| 5 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ |
| 4 | เห็นด้วย | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 3 | ไม่แน่ใจ | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง |
| 2 | ไม่เห็นด้วย | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 1 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย |

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|----------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ภาวะผู้นำเชิงبارมี | | | | | | |
| 1 | หัวหน้างานของท่านประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อพนักงาน | | | | | |
| 2 | หัวหน้างานของท่านมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสื่อสารไปยังพนักงานได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| 3 | หัวหน้างานของท่านยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว | | | | | |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | | | | | | |
| 4 | หัวหน้างานของท่านได้เป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานทำให้พนักงานมีความรู้สึกในงานนั้นท้าทายความสามารถ | | | | | |
| 5 | หัวหน้างานของท่านกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานภายในองค์กร | | | | | |
| 6 | หัวหน้างานของท่านมีการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา | | | | | |
| การกระตุ้นทางปัญญา | | | | | | |
| 7 | หัวหน้างานของท่านเป็นผู้นำในการกระตุ้นให้พนักงานตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร | | | | | |

| ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---------------------------------------|--|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 8 | หัวหน้างานของท่านส่งเสริมให้พนักงานคิดและหาแนวทางใหม่ ๆ ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์มาแก้ปัญหาภายในองค์กร | | | | | |
| 9 | หัวหน้างานของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม ทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ | | | | | |
| การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | | | | | | |
| 10 | หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของพนักงานด้วยความเต็มใจ | | | | | |
| 11 | หัวหน้างานของท่านให้คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเป็นรายบุคคล | | | | | |
| 12 | หัวหน้างานของท่านให้คำแนะนำเมื่อพนักงานต้องการความช่วยเหลือเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย | | | | | |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

คำชี้แจง: ให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

- | | | |
|---|----------------------|--|
| 5 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ |
| 4 | เห็นด้วย | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 3 | ไม่แน่ใจ | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง |
| 2 | ไม่เห็นด้วย | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 1 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย |

| การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การจัดการความหลากหลายในองค์กร | | | | | | |
| 1 | องค์กรของท่านมีการปฏิบัติกับพนักงานทุกอย่างเสมอภาค ไม่แบ่งแยก | | | | | |
| 2 | องค์กรของท่านมีการจัดทำแบบประเมินผลกระทบความหลากหลายของพนักงาน และการคัดกรองความเสมอภาค | | | | | |
| 3 | องค์กรของท่านมีนโยบายในการส่งเสริมความหลากหลาย | | | | | |
| การป้องกันการเลือกปฏิบัติ | | | | | | |
| 4 | ท่านมั่นใจว่าองค์กรจะไม่นำประเด็นความหลากหลายทางเพศ มาเป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | | | | | |
| 5 | ท่านมั่นใจว่าในการพิจารณาความรู้ความสามารถจะไม่นำความหลากหลายทางเพศมาตัดสินใจให้ได้น้อยกว่าบุคคลอื่น | | | | | |
| 6 | ท่านมั่นใจว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติ | | | | | |
| การยอมรับความหลากหลายทางเพศ | | | | | | |
| 7 | เพื่อนร่วมงานของท่านมีทัศนคติที่ดีต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ | | | | | |
| 8 | องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศได้แสดงออกอย่างอิสระ | | | | | |
| 9 | องค์กรของท่านยอมรับว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของสมาชิกในองค์กร | | | | | |
| การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม | | | | | | |
| 10 | ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในความแตกต่างด้านความหลากหลายทางเพศจากเพื่อนร่วมงาน | | | | | |
| 11 | ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในความแตกต่างด้านความหลากหลายทางเพศจากผู้บังคับบัญชา | | | | | |
| 12 | องค์กรของท่านเคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียม | | | | | |

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

คำชี้แจง: ให้ท่านอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วพิจารณาว่าท่านมีความรู้สึกเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น ๆ มากหรือน้อยเพียงใด แล้วให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือของข้อความตามความหมายดังนี้

- | | | |
|---|----------------------|--|
| 5 | เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทุกประการ |
| 4 | เห็นด้วย | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 3 | ไม่แน่ใจ | หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้างและไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบ้าง |
| 2 | ไม่เห็นด้วย | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นค่อนข้างมาก |
| 1 | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง | หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเลย |

| พฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|--|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| พฤติกรรมให้ความช่วยเหลือผู้อื่น | | | | | | |
| 1 | ท่านยินดีช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเต็มใจ | | | | | |
| 2 | ท่านอาสาทำงานที่อยู่นอกเหนือจากภาระงานปกติให้แก่องค์การโดยไม่ต้องให้ใครร้องขอ | | | | | |
| 3 | ท่านเต็มใจให้ความช่วยเหลือกิจกรรมขององค์การ แม้จะไม่ได้รับค่าตอบแทน | | | | | |
| การคำนึงถึงผู้อื่น | | | | | | |
| 4 | ท่านจะไม่แสดงอารมณ์ฉุนเฉียวเมื่อถูกยั่วให้เกิดความรำคาญ | | | | | |
| 5 | ท่านจะไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมกับผู้ร่วมงาน | | | | | |
| 6 | ท่านระมัดระวังในคำพูดหรือพฤติกรรมใดๆ ของตนที่จะส่งผลกระทบต่อผู้อื่น | | | | | |
| การอดทนอดกลั้น | | | | | | |
| 7 | ท่านมีความอดทนต่อความไม่พอใจหรือความคับข้องใจในการทำงาน | | | | | |
| 8 | ท่านสามารถอดทนอดกลั้นต่อความเครียดหรือการถูกรบกวนในระหว่างการทำงาน | | | | | |

| พฤติกรรมกรรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ | | ระดับความคิดเห็น | | | | |
|---|---|------------------|---|---|---|---|
| | | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 9 | เมื่อท่านถูกตำหนิเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ท่านพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขทันที | | | | | |
| การให้ความร่วมมือ | | | | | | |
| 10 | ท่านให้ความร่วมมือในเรื่องต่างๆ ขององค์การอยู่เสมอ | | | | | |
| 11 | ท่านให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรมขององค์การเสมอ | | | | | |
| 12 | ท่านรักษาความลับขององค์การได้เป็นอย่างดี | | | | | |
| พฤติกรรมกรรการสำนึกในหน้าที่ | | | | | | |
| 13 | ท่านตรงต่อเวลาอยู่เสมอ และไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปกับเรื่องส่วนตัว | | | | | |
| 14 | ท่านประพฤติตนตามกฎระเบียบขององค์การโดยเคร่งครัด | | | | | |
| 15 | ท่านพร้อมจะปฏิบัติตนให้ดีกว่าความต้องการขั้นพื้นฐานของการปฏิบัติงานตามหน้าที่ | | | | | |

ประวัติผู้เขียน

