

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

ฐิติกานต์ เย็นสุข¹
ณัฐภาพัชร มณีโรจน์²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร จำนวน 382 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าที 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 พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท ย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีอายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) บรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่น และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมทุกด้านมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ บรรยากาศขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม

¹สาขาวิชาการจัดการ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

²อาจารย์ ดร. คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ABSTRACT

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

Keywords : organizational climate , transformational leadership , Inclusion and Equality

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้แก่องค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรในปัจจุบันประกอบไปด้วยความหลากหลาย (Diversity) ที่มีใช้เพียงเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา หรือวัฒนธรรม หากยังรวมถึงความหลากหลายทางเพศ ทั้งนี้กลุ่ม บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศสภาพ เพศตามการรับรู้ตัวตนและการแสดงออก หรือ อัตลักษณ์ทางเพศ เช่น หญิงรักหญิง (Lesbian) ชายรักชาย (Gay) คนรักสองเพศ (Bisexual) และคนข้ามเพศ (Transgender/Transsexual) ในปัจจุบันยังมีบางประเทศที่มีการเลือกปฏิบัติต่อ กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมักประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานตลอดวงจรของการทำงาน ตั้งแต่การศึกษาอบรมเพื่อการทำงาน การเข้าถึงการจ้างงาน การปฏิเสธการรับเข้าทำงาน การถูกเลิกจ้าง และการไม่ได้รับโอกาสฝึกอบรม หรือเลื่อนตำแหน่งไปจนถึงสิทธิในการรักษาพยาบาล

สำหรับสังคมไทยในปัจจุบันต้องยอมรับว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กร ไม่ว่าจะ เป็นหน่วยงานภาครัฐ หรือเอกชนล้วนเป็นผู้ซึ่งมีความรู้ และแม้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันจะเปิด กว้างกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่การเปิด กว้างก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มคน เหล่านี้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ หรือได้รับ สิทธิเท่าเทียมกับบุคคลอื่น ๆ

ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์ควรใช้กลยุทธ์การบริหาร บุคลากรที่หลากหลายในการบริหารความหลากหลายเพื่อ เปลี่ยนแปลงความหลากหลายของ บุคลากรให้เป็นคุณค่าขององค์กรในเชิงการสร้างนวัตกรรมขององค์กรและเป็นศูนย์รวมพลังใจ ของบุคลากรไปขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สำเร็จ สร้างการทำงานเป็นทีมการเรียนรู้เป็นทีมด้วย ความไว้วางใจกันอันจะนำมาซึ่ง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้ต่อไป ทั้งนี้พฤติกรรมของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยในการส่งเสริมคุณภาพและ ประสิทธิภาพ

จากบทความข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการพัฒนา ให้พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ เกิด พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี สามารถทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร และ ทำให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับองค์กรได้อย่างมีความสุข ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพในการ ทำงานและสร้าง ความมั่นคงให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของบรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับ ความแตกต่างและอยู่ร่วมกัน อย่างเท่าเทียม พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัท ในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความ หลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยบรรยากาศขององค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การยอมรับความ แตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่าง เท่าเทียมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัท ในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มี ความหลากหลายทางเพศที่ ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การของพนักงานที่มีความ หลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงาน อยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง การยอมรับความแตกต่าง และอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม
2. บรรยากาศขององค์การ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานที่มีความหลากหลายทาง เพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของ พนักงานที่มีความหลากหลาย ทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร
4. การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการ เป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ ของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่าน ธุรกิจกรุงเทพมหานคร

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ อ้างอิงแนวคิด ปรมะ สตะเวทิน (2546) ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ย และตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นลักษณะของประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างและมีพฤติกรรมในการตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างกัน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร อ้างอิงจากแนวคิด Moorman & Blakely (1995) ได้จำแนกพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรไว้เป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. พฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือ เป็นพฤติกรรมเน้นที่การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานต้องการความช่วยเหลือ
2. พฤติกรรมความภักดี (Loyalty Boosterism) เป็นพฤติกรรมสนับสนุนองค์กรโดยให้ภาพที่ดี ปรากฏต่อบุคคลภายนอก
3. พฤติกรรมความสำนึกในหน้าที่ (Personal Industry) เป็นพฤติกรรมที่พนักงานปฏิบัติในสิ่งที่เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบ และทำในสิ่งที่เกินกว่าภาระงานในหน้าที่และ
4. พฤติกรรมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Individual Initiative) เป็นการติดต่อสื่อสารในสถานที่ ทำงานเพื่อปรับปรุงการทำงานของกลุ่มและบุคคล

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม อ้างอิงจากแนวคิด British Council (2023) กล่าวถึงแนวทางในการดำเนินงานตามนโยบายความเสมอภาค ทางโอกาส การมีส่วนร่วม และสิทธิมนุษยชน ดังนี้

1. สร้างความเข้าใจ การเห็นคุณค่า และการ ปฏิบัติงานด้านความหลากหลายของผู้คน เพื่อให้เกิดความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในงานของเรา
2. ทำให้มั่นใจได้ว่าจะไม่มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่มีเหตุผลอันสมควรในการจ้าง งานการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน รวมถึงขั้นตอนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
3. ส่งเสริมความเสมอภาค ทางโอกาส รวมถึงการทำแบบประเมินผลกระทบ และการคัดกรองความเสมอภาคเชิงนโยบาย การทำงาน และแผนการดำเนินงานด้านความหลากหลาย
4. ปฏิบัติกับผู้ร่วมงานอย่างเท่าเทียม ให้เกียรติ และความเคารพ
5. ขจัดการเลือกปฏิบัติ และอุปสรรค พร้อมทั้งสร้างความสมดุล ความเสมอภาคในองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศขององค์กร อ้างอิงจากแนวคิด Gibson et al. (2000) ให้ความหมายบรรยากาศขององค์กร คือ กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่ผู้ปฏิบัติในองค์กรที่สมาชิกเข้าใจ รับรู้บรรยากาศองค์กร ทั้งทางตรง และทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานในองค์กร

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อ้างอิงจากแนวคิด Bass and Avolio (1994) กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงคุณลักษณะดังต่อไปนี้ มีการกระตุ้นผู้ร่วมงาน ให้มีความสนใจ ตระหนักในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กร มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ตามหรือผู้ร่วมงานไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความท้าทายความคาดหวังจะโน้มน้าวผู้อื่นให้ทำมากกว่าที่พวกเขา ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และมักจะไปสู่การบรรลุถึงผลงานที่สูงขึ้น

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทย่านธุรกิจในกรุงเทพมหานคร เป็นประชากรที่ไม่ทราบจำนวนแน่นอน และใช้การกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ Cochran (1977) โดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95% ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5% ในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 382 ตัวอย่าง

ขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบการกำหนดพื้นที่ จำนวน 10 เขต และสุ่มตัวอย่าง ด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน เลือกจำนวน 5 เขต จาก 10 เขต ได้ผลการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน 5 เขต

ขั้นตอนที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) คำนวณจากกลุ่ม ตัวอย่างจำนวนทั้งหมด 382 คน โดยการสุ่มจากประชากรทั้งหมด 5 เขตในสัดส่วนที่เท่ากัน

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

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้มีลักษณะที่ง่ายในการตอบและการเข้าใจ อีกทั้งยังครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งเอาไว้โดยแบ่งเนื้อหาของแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามส่วนที่เป็นลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบสอบถาม (Multiple choice) และใช้ระดับการวัดข้อมูลแบบ ประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กร (organizational climate) โดยแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิ เคิร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกัน อย่างเท่าเทียม (Inclusion and Equality) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร (organizational citizenship behavior) โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบมาตรา ประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ เรียงจากน้อยไปหามาก

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา แบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศ LGBTQI+ จำนวน 334 คน คิดเป็นร้อยละ 87.43 มีอายุอยู่ระหว่าง 30 – 39 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 40.84 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 64.41 มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 – 4 ปี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 32.72 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 31.41 มีตำแหน่งเป็นสายปฏิบัติการ จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 64.40

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศขององค์กรอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านความยืดหยุ่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ด้านความท้าทายและความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และด้านการชื่นชมและการให้รางวัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจาก ระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุดพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และด้านภาวะผู้นำเชิงบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจาก ระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 รองลงมาคือ ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจาก ระดับความคิดเห็นมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านการอดทนอดกลั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 รองลงมาคือ ด้านการให้ความร่วมมือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านพฤติกรรมการให้ความช่วยเหลือผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และด้านพฤติกรรมกรรมการสำนึกในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ที่ต่างกันมีพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศขององค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร พบว่า

บรรยากาศขององค์กรด้านการมีส่วนร่วม มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.329 รองลงมา ด้านการสนับสนุน มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.311 ด้านความยืดหยุ่น มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.172 และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.141 โดยทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 48.40 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร พบว่า

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.389 รองลงมา ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.278 และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.249 โดยทั้ง 3 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 49.90 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 4 การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร พบว่า

การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีน้ำหนักในการทำนายสูงสุด มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.331 รองลงมา ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.269 ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.185 และด้านการจัดการความหลากหลายในองค์การ มีค่าเบต้าเท่ากับ 0.181 โดยทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายความแปรปรวนพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 66.60 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

เพศที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมหาวิทยาลัยเกษตรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า เพศ ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

อายุที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีอายุระหว่าง 20 – 29 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากกว่าพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี และ อายุระหว่าง 40 – 49 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของวิศยา หวังพลายเจริญสุข (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ พบว่า ปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมหาวิทยาลัยเกษตรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1 – 2 ปี มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมากกว่าพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 3 – 4 ปี และ 5 ปีขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2564) ได้ศึกษา พฤติกรรมการเป็น

สมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความแตกต่างกัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,000 – 29,999 บาท มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมากกว่าพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,000 – 39,999 บาท มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,000 – 49,999 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาทขึ้นไป สอดคล้องกับงานวิจัยของชนมชนิษฐ์ วิศิษฐ์สมบัติ และคณะ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

ตำแหน่งที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเบญจพร กลิ่นสีงาม และ ประพันธ์ ชัยกิจจุราใจ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ตำแหน่งงาน ไม่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

บรรยากาศขององค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่น และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร เนื่องจากบรรยากาศขององค์กรมีความเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงานที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะภายในองค์กร รวมถึงรูปแบบในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งพนักงานสามารถรับรู้และเข้าใจได้ตามความรู้สึกนึกคิดของตนเองก่อให้เกิดการจงใจและมีอิทธิพลต่อระดับพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติของสมาชิกในองค์กร เพื่อสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นในองค์กรให้การดำเนินกิจการเป็นไปตามกลยุทธ์ขององค์กร และพันธกิจที่กำหนดไว้ อันจะนำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

การยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ และด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร เนื่องจากความเสมอภาคถือว่าเป็นหลักพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ซึ่งการให้คุณค่าและการยอมรับต่อความแตกต่างของบุคคล จะทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าได้รับการยอมรับการยอมรับ ส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพตามมา

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

จากผลการศึกษาด้านเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ พบว่า อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพฯ แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์โดยคำนึงถึงความแตกต่างของบุคลากร

จากผลการศึกษาด้านบรรยากาศขององค์กร พบว่า บรรยากาศขององค์กรด้านการมีส่วนร่วม ด้านการสนับสนุน ด้านความยืดหยุ่น และด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาฝีมือทีพุดติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ มีการสร้างภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี อีกทั้งให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการฝึกอบรมให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศขององค์กรที่เอื้อต่อการเกิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานต่อไป

จากผลการศึกษาด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านภาวะผู้นำเชิงبارมี และด้านการกระตุ้นทางปัญญาฝีมือทีพุดติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารควรประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ควรส่งเสริม กระตุ้น และจูงใจให้บุคลากรแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน รวมทั้งมอบหมายงานที่มีความท้าทายและมีคุณภาพเพื่อให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

จากผลการศึกษาด้านการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม ด้านด้านการยอมรับความหลากหลายทางเพศ ด้านการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้านการป้องกันการเลือกปฏิบัติ และด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กรมีฝีมือทีพุดติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่บริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบริการในการส่งเสริมความหลากหลาย มีการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติต่อกันด้วยความเสมอภาค เคารพในความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ซึ่งจะช่วยให้สามารถดึงดูดและรักษาผู้บริหารและพนักงานที่มีศักยภาพ รวมทั้งช่วยเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีฝีมือทีพุดติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทในย่านธุรกิจกรุงเทพมหานคร สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความช่วยเหลือจาก อ.ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำปรึกษา และคำแนะนำ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง แก่ผู้วิจัยผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ณัฏช กุสิษฐ์ ประธานกรรมการสอบ อ.ดร.ณัฐพัชร มณีโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา และ ผศ.ดร.วีรวิชัย เลิศไทยตระกูล กรรมการสอบ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นคณะกรรมการสอบและคอยช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการปรับปรุง แก้ไขสารนิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนคณาจารย์ในคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ที่สอนและให้ความรู้ต่าง ๆ ที่ผู้วิจัยนำมาใช้ในการศึกษางานสารนิพนธ์ฉบับนี้

ขอขอบคุณสำหรับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของทุกท่าน ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษานี้

ขอกราบขอบพระคุณต่อบิดา มารดา ญาติพี่น้อง และบุคคลอันเป็นที่รัก ที่ให้การสนับสนุน กำลังใจ และมอบโอกาสทางการศึกษา ทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในการดำเนินการทำสารนิพนธ์และการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา

ขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถาม พนักงานภาครัฐ ภาคเอกชน ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ที่ได้ให้ความกรุณา และให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนทำให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ สาขาวิชาการจัดการ รุ่นที่ 24 และเพื่อนคณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม ตลอดจนเจ้าหน้าที่คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม สำหรับมิตรภาพ ความห่วงใย และความปรารถนาดี ที่ให้ความช่วยเหลือแนะนำ และให้กำลังใจ จนทำให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วง

ขอบคุณทุกท่านที่ไม่ได้กล่าวถึงทั้งหมดมา ณ ที่นี้ ข้าพเจ้าซาบซึ้งในความกรุณา เป็นอย่างสูง ข้าพเจ้าหวังว่าสารนิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าว และองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

ชนิษฐ์ วิศิษฐ์สมบัติ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ และพีระพงษ์ กิติเวชโกคววัฒน์. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 13 (1), 37 – 50.

เบญจพร กลิ่นสีงาม และประพันธ์ชัยกิจอุราใจ. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมวิชาการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์.

วารสารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 29(3), 117 – 131.

ปรมะ สตะเวทิน. (2546) หลักนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2564). พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานเจเนอเรชันวายในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 7(2), 292-306.

วิศยา หวังพลายเจริญสุข. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรกรณีศึกษา กลุ่มอุตสาหกรรมบริการ. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 13 (2), 19 – 30.

สืบค้นจาก <https://www.britishcouncil.or.th/about/equality-diversity-inclusion>

Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership. London: Sage.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Improving organizational effectiveness through transformational leadership. Sage

British Council. (2023). การส่งเสริมการยอมรับความแตกต่างและอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม.

Gibson et al. (2000)

Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior

