



ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการ  
ทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้  
ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสงขลา

**The Perception of Public Servants towards Cross - Cultural Competence and  
Creativity at Work of LGBT in Songkhla Province**

สุรัชย์ ประกอบ

Surachai Pakob

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of**

**Master of Public Administration**

**Prince of Songkla University**

**2560**

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์                      ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิด  
สร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)  
ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสงขลา

ผู้เขียน                                      นายสุรชัย ประกอบ

สาขาวิชา                                      รัฐประศาสนศาสตร์

---

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์	คณะกรรมการสอบ
..... (ดร.สมพร คุณวิจิต)	.....ประธานกรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจันทร์)
	.....กรรมการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
	.....กรรมการ (ดร.สมพร คุณวิจิต)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้  
สำหรับการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีระพล ศรีชนะ)  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคล  
ที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ.....

(ดร.สมพร คุณวิจิต)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ.....

(นายสุรชัย ประกอบ)

นักศึกษา

(4)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน  
และไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ.....

(นายสุรชัย ประกอบ)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสงขลา
ผู้เขียน	นายสุรชัย ประกอบ
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้คือบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา จำนวน 293 คน ใช้วิธีการเลือกแบบสุ่ม (Random Sampling) และกลุ่มตัวอย่างผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) จำนวน 100 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) รวมทั้งสิ้น 393 มีผู้ตอบแบบสอบถาม 380 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 97 % สำหรับเครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการพรรณนาลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ผลการวิจัยพบว่า

1. บุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา มองว่าความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับหน้าที่การงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. บุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลามองว่าความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก

การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ศาสนา ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

<b>Thesis Title</b>	The Perception of Public Servants towards Cross - Cultural Competence and Creativity at Work of LGBT in Songkhla Province
<b>Author</b>	Surachai Pakob
<b>Major Program</b>	Public Administration
<b>Academic Year</b>	2016

### ABSTRACT

This research aimed to study cross - cultural competence and creativity at work of LGBT as perceived by government officers in Songkhla Province. The 293 personnel working for local government organizations in Songkhla Province were selected by random sampling, and 100 LGBT people were chosen by purposive sampling as participants of this research. Survey questionnaires were used as research instrument and distributed to all 393 participants. 380 questionnaires were returned, making the return rate of 97%. Descriptive statistics such as frequency distribution, percentage, mean and standard deviation were used to describe personal characteristics of the respondents. One-way ANOVA was employed as the method for comparatively analyzing cross - cultural competence and creativity at work of the samples.

The results revealed that:

1. Public servants perceived that the level of cross - cultural competence of LGBT was very high.

A comparison of perception on LGBT's cross-cultural competence by demographic factors of public servants revealed that public servants with different genders, religions, job positions, level of current positions and average incomes perceived the level of LGBT's cross-cultural competence differently. These differences were statistically significant.

2. Public servants perceived that the level of creativity at work of LGBT was very high.

Findings indicated that public servants with different genders, religions, current job positions and average incomes perceived the level of LGBT's creativity at work differently. These differences were statistically significant.



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.สมพร คุณวิจิต เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้ความเมตตากรุณาในการให้คำแนะนำ คำปรึกษา และได้มอบองค์ความรู้อันมีค่าต่อการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ทั้งยังให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบแก้ไขข้อมูล ทำให้ผู้วิจัยเห็นแนวทางในการทำวิจัยได้อย่างถูกต้องแม่นยำ ลดความผิดพลาดอันเกิดจากตัวผู้วิจัยเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มการทำวิจัยจวบจนกระทั่งวิทยานิพนธ์เล่มนี้เสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความประทับใจ และซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจางค์ ประธานกรรมการสอบ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ รวมทั้งให้คำปรึกษาในการทำวิจัย เพื่อให้การวิจัยในครั้งนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณผู้ให้ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างสูง ซึ่งได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เทศบาลนครสงขลา เทศบาลตำบลเขารูปช้าง และองค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะยอ ขอขอบคุณนางสาวอันธิมา มุสิกชาติ น้องสาวผู้น่ารักและคอยช่วยเหลือในการทำวิทยานิพนธ์ ให้คำปรึกษาที่ดีมาโดยตลอด ขอขอบคุณตนเองที่เลือกการเรียนไม่ทอดทิ้ง

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ พ่อสฤติย์ ประกอบ บิดาของผู้วิจัย และนางสาวศุภลักษณ์ ประกอบ น้องสาวที่แสนดี และน้องออกัสหลานสาวของผู้วิจัย ที่ได้ช่วยเหลือและสนับสนุนทุนทรัพย์ในการเรียนและเพื่อนร่วมงานทุก ๆ คน ที่สำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ที่ให้กำลังใจทุก ๆ วันในการทำวิจัยครั้งนี้

ความดีและประโยชน์อันใดที่ได้จากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบแด่บูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งคณาจารย์ที่ได้ถ่ายทอดวิธีวิทยาการวิจัยให้ผู้วิจัยด้วยความเมตตา

สุรชัย ประกอบ

## สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อ.....	(5)
ABSTRACT.....	(7)
กิตติกรรมประกาศ.....	(9)
สารบัญ.....	(10)
รายการตาราง.....	(12)
รายการภาพประกอบ.....	(16)
<b>บทที่</b>	
<b>1    บทนำ.....</b>	<b>1</b>
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
คำถามการวิจัย.....	6
สมมติฐาน.....	6
วัตถุประสงค์.....	7
ความสำคัญและประโยชน์ของงานวิจัย.....	7
ขอบเขตการวิจัย.....	8
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
<b>2    เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....</b>	<b>10</b>
แนวคิดเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence).....	11
แนวคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work).....	22
แนวคิดเรื่องความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity).....	29
แนวคิดเรื่องการรับรู้ (Perception).....	49
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	52
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	86
<b>3    วิธีดำเนินการวิจัย.....</b>	<b>87</b>
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	87
แบบแผนการวิจัย.....	89
เครื่องมือในการวิจัย.....	90

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	91
การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้.....	96
การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก.....	97
<b>4 ผลการวิจัย.....</b>	<b>98</b>
คำจำกัดความการจัดการความหลากหลายในที่ทำงาน.....	98
ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT).....	100
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา.....	101
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถ ในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence) ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัย ส่วนบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA).....	106
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics).....	139
<b>5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....</b>	<b>166</b>
สรุปผลการวิจัย.....	166
อภิปรายผล.....	170
ข้อเสนอแนะ.....	181
<b>บรรณานุกรม.....</b>	<b>182</b>
<b>ภาคผนวก.....</b>	<b>193</b>
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	194
ภาคผนวก ข ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม.....	206
<b>ประวัติผู้เขียน.....</b>	<b>211</b>

## รายการตาราง

หน้า

### ตาราง

1	สรุปเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความหลากหลายทางเพศในต่างประเทศ.....	65
2	สรุปเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความหลากหลายทางเพศประเทศไทย.....	68
3	สรุปเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรม.....	74
4	สรุปเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงาน.....	82
5	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น.....	88
6	ข้อคำถามความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย.....	92
7	ข้อคำถามความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน.....	93
8	เกณฑ์คะแนนการตรวจสอบความตรง.....	94
9	ค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	101
10	ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย.....	104
11	ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เรื่องความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน.....	105
12	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรเพศ.....	107
13	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรเพศ.....	109
14	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรอายุ.....	110
15	เปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรศาสนา..	112
16	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรศาสนา.....	114
17	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรสถานภาพสมรส.....	115

## รายการตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง

18	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปร ระดับการศึกษา.....	117
19	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตาม ตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษา.....	119
20	เปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปร ตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท).....	122
21	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลายตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท).....	124
22	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตาม ตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน.....	125
23	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลายตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน.....	130
24	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปร ระยะเวลาการทำงาน.....	132
25	เปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	135
26	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลายตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท).....	137
27	สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับ วัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัย ส่วนบุคคล แบบภาพรวม.....	138
28	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรเพศ.....	140

## รายการตาราง (ต่อ)

หน้า

### ตาราง

29	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรเพศ.	141
30	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรอายุ.....	142
31	เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรศาสนา.....	144
32	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของ ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรศาสนา.....	145
33	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปร สถานภาพสมรส.....	146
34	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปร ระดับการศึกษา.....	148
35	เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษา.....	149
36	เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท).....	151
37	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปร ตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท).....	152
38	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับ ของหน้าที่การงานในปัจจุบัน.....	153
39	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน.....	157
40	เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระยะเวลาการทำงาน.....	160
41	เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	161
42	เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตาม ตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	163

รายการตาราง (ต่อ)

หน้า

ตาราง

- 43    สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงาน  
      ของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคล แบบภาพรวม..... 164

## รายการภาพประกอบ

หน้า

### ภาพประกอบ

1	ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกับบุคคลและกลุ่ม.....	14
2	องค์ประกอบของความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของบุคคล.....	15
3	องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์.....	27
4	การเปลี่ยนผ่านประเภทของเพศในสังคมไทย.....	30
5	องค์ประกอบความหลากหลายในที่ทำงาน.....	42
6	กรอบแนวคิด.....	86



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

หลายปีที่ผ่านมาทั่วโลกได้ให้ความสนใจในการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุวิถีทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งเป็นประเด็นที่ได้รับการยอมรับในกฎหมายระดับสากล และพัฒนาการด้านสิทธิมากขึ้นต่างจากเดิมที่มีการเลือกปฏิบัติเชิงลบต่อบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ หรือที่เรียกสั้นๆ ว่ากลุ่ม LGBT (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender) (บุษกร สุริยสาร, 2557) ในปัจจุบันยังมีบางประเทศที่มีการเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ มักประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงานตลอดวงจรของการทำงาน ตั้งแต่การศึกษาอบรมเพื่อการทำงาน การเข้าถึง การจ้างงาน การปฏิเสธการรับเข้าทำงาน การถูกเลิกจ้าง และการไม่ได้รับโอกาสฝึกอบรมหรือเลื่อนตำแหน่งไปจนถึงสิทธิในการรักษาพยาบาล (กฤตยา อาชวนิจกุล และวิฑิต มั่นตาภรณ์, 2557) ด้วยเหตุเพียงเพราะวิถีทางเพศที่แตกต่าง โดยการแสดงออกถึงการไม่ยอมรับบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายจนกลายเป็นปัญหาสำคัญระดับโลกปัญหาหนึ่งรวมถึงประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งมีประชากรที่มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มขึ้น ก็มีปัญหาในการไม่ยอมรับบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเช่นเดียวกัน

สำหรับภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรืออาเซียน (ASEAN) เป็นภูมิภาคที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา ประวัติศาสตร์ ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรม และมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย และเป็นไปอย่างพลวัต องค์กรต่างๆ จำเป็นต้องเรียนรู้และปรับตัวเองให้สามารถอยู่ได้อย่างปลอดภัย ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐจะต้องมีความสามารถและเข้าใจอย่างถ่องแท้ต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม ด้วยเหตุที่จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลที่หลากหลายวัฒนธรรมมีความแตกต่างของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานจำเป็นต้องมีความสามารถในการเข้าใจและสามารถปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมรู้จักละเว้นการแสดงเจตคติหรือการใช้คำพูดเชิงวิพากษ์วิจารณ์เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น รวมไปถึงการติดต่อ ตลอดจนความสามารถและทักษะการทำงานแบบทีมงานที่ดี มีความยืดหยุ่นสูง สามารถ

เปิดกว้างเพื่อรองรับสิ่งใหม่ที่เกิดขึ้นได้ดี ต้องมีความสามารถในการให้บริการ เปลี่ยนแปลง ต้องชอบต่อความท้าทายและการทดลองใหม่ๆ รู้จักลดข้อจำกัดของตนและองค์กรให้น้อยลง และมีความกล้าเสี่ยงอย่างรอบคอบ ผูกพันต่อการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ต้องหมั่นพัฒนาฝึกอบรมและหาประสบการณ์ใหม่ เพื่อคงความมีทักษะ ความรู้ความเข้าใจใน การนำองค์กรของตนให้สามารถก้าวทันกระแสโลก ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีทักษะ เช่น ทักษะในการเรียนรู้ และการทำความเข้าใจ ทักษะด้านการสื่อสาร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสามารถในการบริหารและการทำงานแบบทีม การจัดการความขัดแย้งและเทคนิคการเจรจาต่อรอง ความสามารถก้าวทันเทคโนโลยี และเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ๆ การเตรียมรับมือจากบุคคลองค์กรจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการที่องค์กรจะสามารถทำใหบุคคลากรและองค์กรประสบความสำเร็จในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงจำเป็นต้องใช้ทักษะและความสามารถอย่างมากเพื่อจัดการไม่ให้เกิดความขัดแย้งทั้งภายในและภายนอกองค์กร

หากกล่าวถึงกลุ่มที่มีอัตลักษณ์หลากหลายหลายทางเพศ (LGBT) เป็นกลุ่มหนึ่งที่มีความสามารถและทักษะในการติดต่อสื่อสารและการปรับตัวในการทำงานร่วมกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการเรียนรู้ได้เร็วการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารการเรียนรู้และเข้าใจในภาษา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน (นิภาพรรณ เจนสันติกุล และไชยณัฐ คำดี, 2556) เพื่อเป็นการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรทั้งในระดับองค์กรและระดับประเทศชาติ กล่าวคือกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศในอนาคตจะต้องมีความสามารถทางวัฒนธรรม (ดิลก ถือกกล้า, 2554) และการทำงานข้ามวัฒนธรรมและความหลากหลาย เป็นเรื่องเกี่ยวกับการเข้าใจในความต่างทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศของแต่ละสังคม และสามารถปรับตัว บริหารจัดการรับมือกับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้โดยไม่ก่อให้เกิดปัญหา สามารถสร้างผลสำเร็จในการทำงานได้แม้จะมีความต่างทางวัฒนธรรมซึ่งแรงงานทักษะของบุคคลที่ปรับตัวได้ในการข้ามวัฒนธรรมทั้งการไปประจำที่อื่น หรือการทำงานร่วมกับคนชาติอื่น ๆ ที่เข้ามาในประเทศของตน แรงงานทักษะคนนั้นก็จะมีโอกาสในการถูกจ้างงาน การที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้จะประสบความสำเร็จ เกิดจากการทำความเข้าใจในวัฒนธรรมและการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมด้วยกระบวนการสร้างปฏิสัมพันธ์การปรับความคิด ปรับทัศนคติทำความเข้าใจในวัฒนธรรม นำมาซึ่งความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่แตกต่างระหว่างบุคคลได้อย่างเหมาะสม ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลายในที่ทำงาน โดยที่ไม่สามารถปฏิเสธจากเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ไม่ว่าจะเป็องค์กรแบบดั้งเดิมหรือองค์กรแบบใหม่ต่างก็มีองค์ประกอบที่หลากหลายสมาชิกในองค์กรก็มีความหลากหลาย (อุทัย คุลยเกษม, 2551)

อย่างไรก็ตามความเจริญก้าวหน้าของโลกในทุกวันนี้ ล้วนแต่เป็นผลมาจากความคิดสร้างสรรค์ของมนุษย์ทั้งสิ้น โดยเฉพาะในปัจจุบันนี้การใช้ความคิดสร้างสรรค์เข้ามามีบทบาทมากในสังคมในแวดวงของการทำงานทั้งในภาคธุรกิจ เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือ แม้แต่หน่วยงานภาครัฐ ความคิดสร้างสรรค์เป็นสิ่งที่ควรค่าแก่การส่งเสริมให้เกิดขึ้นในหน่วยงานทั้งหลาย ไม่ว่าจะเป็นเป็นภาครัฐบาลหรือเอกชน หน้าที่ในการกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์ให้เจริญงอกงามในองค์กร กล่าวได้ว่าการที่องค์กรใดจะเจริญเติบโต พัฒนา และอยู่รอดได้อย่างมีประสิทธิภาพได้นั้น ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติงานในองค์กรนั้นเป็นสำคัญ ความสามารถด้านความคิดสร้างสรรค์นับว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตของมนุษย์และความก้าวหน้าของสังคมโลก จะเห็นได้ว่าการกระทำใดๆก็ตาม ถ้าจะมีการพัฒนาย่อมต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์ทั้งสิ้น โดยในระดับปัจเจกนั้น ความคิดสร้างสรรค์จะเกี่ยวข้องกับงาน และชีวิตประจำวัน ส่วนระดับสังคม ความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การค้นพบสิ่งใหม่ ๆ ตลอดจนแก้ไขปัญหา และการพัฒนาสังคมรูปแบบใหม่ ๆ ความคิดสร้างสรรค์ จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับองค์กร เพราะองค์กรที่ประสบความสำเร็จสูงทั้งหลายทั่วโลก ต่างให้ความสำคัญในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรในการสร้างนวัตกรรมขององค์กร (Mc Gregor, 2007 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์วิน, 2554)

สำหรับสังคมไทยต้องยอมรับว่าบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนล้วนเป็นผู้ซึ่งที่มีความรู้ ก็เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ และแม้ว่าสังคมไทยในปัจจุบันจะเปิดกว้างกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่การเปิดกว้างก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้กลุ่มคนเหล่านี้สามารถใช้ชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข และเท่าเทียมกับคนทั่วไป หรือได้รับสิทธิเท่าเทียมกับประชาชนคนอื่น ๆ นอกจากนั้นคนบางส่วนในสังคมยังเห็นว่า กลุ่มคนเหล่านี้มีความผิดปกติและต้องได้รับการแก้ไข บางคนมีความรู้ความสามารถสามารถทำประโยชน์มากมายให้กับประเทศชาติ แต่ต้องกลับทนต่อการข่มขู่เหยียดเนื่องจากเพศสภาพของตน (ภัทรภรณ์ จึงเลิศศิริ, 2557) การยอมรับในความสามารถการทำงานในองค์กรของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ว่าสามารถใช้ชีวิตประจำวันและทำงานร่วมกับทุกคนในองค์กรต่าง ๆ ได้ ยอมรับว่ากลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศมีความคิดก้าวหน้า และสร้างสรรค์ได้ดี ดังนั้นนักทรัพยากรมนุษย์ควรใช้กลยุทธ์การบริหารบุคลากรที่หลากหลายในการบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) เพื่อเปลี่ยนแปลงความหลากหลายของบุคลากรให้เป็นคุณค่าขององค์กรในเชิงการสร้างนวัตกรรมขององค์กรและเป็นศูนย์รวมพลังใจของบุคลากรไปขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ขององค์กรให้สำเร็จ สร้างการทำงานเป็นทีมการเรียนรู้เป็นทีมด้วยความไว้วางใจกัน แต่ในขณะที่เดียวกันจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่องค์กรจะมีการเชื่อมต่อประสานงานกับองค์กรจากต่างประเทศ (สิริพันธ์ วชิรศักดิ์, 2555)

ความหลากหลายทางเพศปัจจุบันยังไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมมากนัก แม้ว่าจะมีการจัดประกวดความงามของสาวประเภทสอง มีดาราคงที่เป็นเพศที่สามกันมากขึ้น แต่ก็ยังมีข่าวที่สะท้อนให้เห็นถึงการดูถูกและเหยียดเพศที่สาม และในสังคมขององค์กรการทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ยังไม่ยอมรับให้มีเพศที่สามขึ้นเป็นหัวหน้างานในหน่วยงาน เพราะมองเป็นสิ่งที่ยอมรับไม่ได้สิ่งนี้จึงเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึง ความเท่าเทียมทางเพศในสังคมไทย ยังไม่เกิดขึ้นจริง หากมองในเรื่องความสามารถในการทำงาน มีงานศึกษาเกี่ยวผู้บริหารขององค์กรชั้นนำในประเทศสหรัฐอเมริกาที่เป็นกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ และสนใจศึกษาว่า ทำไมผู้บริหารเหล่านี้ถึงเริ่มได้ตำแหน่งและประสบความสำเร็จการศึกษาเรื่องของผู้บริหาร โดยศึกษาว่าความเป็นผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศของผู้บริหารจะส่งเสริมต่อความสามารถในการเป็นผู้นำของเขาได้อย่างไร (อดิศา เหล่ารักวงษ์, 2558) การที่ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศนั้น บุคคลผู้นั้นได้หล่อหลอมทัศนคติ วิถีคิด ทักษะ หรือความสามารถบางประการที่ผู้ชายแท้ ๆ อาจจะไม่มิตักษะ และความสามารถในการสื่อสาร และความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเป็นอย่างไร ดังนั้นคนเหล่านี้จึงได้ถูกหล่อหลอมและพัฒนาขึ้นมาให้มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างสร้างสรรค์เพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ซึ่งผู้บริหารที่เป็นผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศก็ได้ยอมรับว่า ได้นำเอาประสบการณ์และทักษะต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มาจากชีวิตส่วนตัวและชีวิตจริง มาปรับใช้ในการตัดสินใจในบทบาทของผู้บริหารองค์กรอย่างไรก็ดีสิ่งที่น่าศึกษาจากบุคคลเหล่านี้คือพวกเขามี ทักษะ ทัศนคติ หรือ ความสามารถบางอย่างที่แตกต่างจากผู้ชายทั่ว ๆ ไป (Snyder, 2006)

สาเหตุดังกล่าวทำให้เรื่องความหลากหลายทางเพศถูกให้ความสนใจ เพื่อต้องการลดการแบ่งแยกโดยมีการศึกษาในเรื่องคุณค่าทางเพศ และอัตลักษณ์ทางเพศของบุคคล ความคิดที่ใช้ในการอธิบายเรื่องความหลากหลายทางเพศที่ผ่านมาการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ภายใต้กรอบแนวคิดรักต่างเพศ (Heterosexuality) จากการพยายามแสดงให้เห็นถึงคุณค่าทางเพศ (นฤพนธ์ ค้วงวิเศษ, 2553) ทำให้เรื่องความหลากหลายทางเพศที่เกิดขึ้นใน โลกยุคปัจจุบันได้รับการยอมรับมากขึ้นในหลายประเทศ และสถานภาพของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ เริ่มมีความโดดเด่นมากขึ้นในสังคมอาเซียนและจะพบว่าสังคมไทยมีพื้นที่ให้กับสิ่งเหล่านี้มานานแล้ว (นฤพนธ์ ค้วงวิเศษ, 2556) มีงานที่ชี้ให้เห็นว่าองค์ความรู้เกี่ยวกับสังคมวัฒนธรรมผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากยุคแรกๆ ในทศวรรษ 1950-1960 ซึ่งมองเกย์ กะเทย เป็นปัญหาสังคมและเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศ เนื่องจากงานศึกษาในช่วงนี้ใช้ความรู้ทางการแพทย์และวิทยาศาสตร์เข้ามาอธิบาย ทำให้เกิดความเข้าใจเชิงกระแสหลักว่าพฤติกรรมกรรมกรรักร่วมเพศเป็นสิ่งที่ผิดปกติ หรือเป็นอาการป่วยทางจิตชนิดหนึ่ง ความรู้ประเภทนี้มีอิทธิพลต่อนักสังคมศาสตร์ซึ่งมักจะคิดว่าพฤติกรรมของกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ สัมพันธ์กับการทำลายศีลธรรมและ

วัฒนธรรมอันดีงามของชาติแต่ยังไม่มีการศึกษาเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่แตกต่างและความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร รวมไปถึงการสร้างยอมรับในกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (Jackson, 1997)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา โดยการศึกษาครั้งนี้จะมุ่งให้ความสนใจกับตัวแปร 2 ตัวแปร คือ ความหลากหลายทางเพศ ว่ามีความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและส่งผลกระทบต่อความคิดสร้างสรรค์ในที่ทำงานในองค์กรภาครัฐผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ และส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรเป็นผู้ที่มีความพร้อมในการปรับตัว เข้าสู่การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทยที่กำลังจะก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือ ASEAN Economic Community (AEC) และรัฐบาลพยายามผลักดันประเทศไทยไปสู่ไทยแลนด์ 4.0 เป็นเรื่องของเศรษฐกิจที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และการให้บริการ ขณะเดียวกันคนทำงานที่ใช้ทักษะน้อยก็ต้องปรับตัวไปสู่การทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และทักษะขั้นสูงขึ้น คนทำงานฐานความรู้สำหรับไทยแลนด์ 4.0 ต้องมีคุณสมบัติคือ ยอมรับการเปลี่ยนแปลงเรียนรู้ตลอดชีวิต การคิดเชิงวิจาร์ณญาณ ความคิดสร้างสรรค์ การสื่อสารและการทำงานต่างวัฒนธรรม รวมถึงความหลากหลายในองค์กรไม่ใช่แค่เชื้อชาติ ศาสนาเท่านั้น ปัจจุบันยังมีความหลากหลายทางเพศที่เรียกว่า LGBT, Lesbian, Gay, Bisexual และ Transgender คือ เลสเบี้ยน เกย์ รักร่วมเพศ คนที่แปลงเพศมาแล้วองค์กรในยุค 4.0 ต้องเปิดใจให้กว้างยอมรับความแตกต่างหลากหลายได้มากขึ้น การสร้างทุนมนุษย์สำหรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่สำคัญมาก อีกทั้งองค์กรใดที่มีทุนมนุษย์ (Human Capital) องค์กรก็จะได้เปรียบเพราะสามารถพัฒนาผลผลิตขององค์กรได้มาก โดยอาศัยความรู้ความสามารถที่นำมาเพิ่มคุณค่านั้น และบุคลากรต้องเรียนรู้ถึงระเบียบแบบแผนที่ควรประพฤติปฏิบัติหรือควรละเว้นตามมารยาทของกันและกันในแต่ละสังคม หลีกเลี่ยงความขัดแย้งที่จะเกิดขึ้นและความสงบเรียบร้อยของการอยู่ร่วมกันที่หลายหลายมีความทุ่มเทปฏิบัติภารกิจต่างๆขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรและนำไปสู่การพัฒนาอย่างสร้างสรรค์ในอนาคต

## คำถามวิจัย

ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายในองค์กรภาครัฐตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐเป็นอย่างไร

## สมมุติฐาน

### 1. สมมุติฐานเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

$H_0$ : ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-Cultural Competence) ของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศต่างกัน<sup>1</sup> ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross-Cultural Competence) ของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศต่างกัน<sup>2</sup> แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม

### 2. สมมุติฐานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

$H_0$ : ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศต่างกัน<sup>3</sup> ไม่แตกต่างกัน

$H_1$ : ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศต่างกัน<sup>4</sup> แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม

<sup>1</sup> แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มชายแท้ กลุ่มหญิงแท้ และกลุ่มเพศที่สาม (กลุ่มอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย)

<sup>2</sup> แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มชายแท้ กลุ่มหญิงแท้ และกลุ่มเพศที่สาม (กลุ่มอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย)

<sup>3</sup> แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มชายแท้ กลุ่มหญิงแท้ และกลุ่มเพศที่สาม (กลุ่มอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย)

<sup>4</sup> แบ่งเป็น 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มชายแท้ กลุ่มหญิงแท้ และกลุ่มเพศที่สาม (กลุ่มอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย)

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้คำจำกัดความการจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน
2. เพื่อศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในบริบทการจัดการภาครัฐของประเทศไทย
3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ระหว่างผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) กับมีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

## ความสำคัญและประโยชน์ของงานวิจัย

1. **ประโยชน์ต่อสังคม** เป็นการเพิ่มองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้
2. **ประโยชน์ต่อบุคคล** บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐรวมถึงผู้บริหารเห็นความสำคัญกับความสามารถของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) และนำไปใช้ในการสร้างประโยชน์กับองค์กร
3. **ประโยชน์ต่อองค์กร** ผู้บริหารหน่วยงานภาครัฐเข้าใจถึงความหลากหลายที่เกิดขึ้นในองค์กรไม่เกิดการกีดกัน การแบ่งแยก เปิดโอกาสให้เกิดการแสดงความสามารถอย่างเท่าเทียมกันซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างสร้างสรรค์

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา โดยใช้กรอบแนวคิดที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เทศบาลนครสงขลา เทศบาลเมืองเขารูปช้าง เทศบาลตำบลพะวง และองค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะยอ

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เทศบาลนครสงขลา เทศบาลเมืองเขารูปช้าง เทศบาลตำบลพะวง และองค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะยอ

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย หมายถึง หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคมหรือสถานที่ทำงาน ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม ศาสนา เพศ อายุ และความแตกต่างด้านอื่นๆ รวมไปถึงสามารถยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ในวิถีชีวิต ความคิด พฤติกรรม ค่านิยม รสนิยม แบบปฏิบัติ และความเชื่อที่มีอยู่ภายในสังคม หรือหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่



2. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่นำเอาความคิดของตนเองมาพัฒนา คัดแปลง แก้ไขและสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ค้นหาเทคนิควิธีการ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมถึงหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่

3. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) หมายถึงบุคคลที่แสดงพฤติกรรมทางกายแตกต่างจากลักษณะทางเพศที่ติดตัวมาแต่กำเนิด เพศชาย เพศหญิง เช่น Lesbian (เลสเบี้ยน) Gay (เกย์) Bisexual (ไบเซ็กชวล) และ Transgender/Transsexual (คนข้ามเพศ) ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

4. ชายจริง หญิงแท้ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการแสดงออก ท่าทาง อารมณ์แบบผู้หญิง คุณสมบัติ ลักษณะที่บ่งบอกถึงอารมณ์ การแสดงออกแบบผู้หญิงและผู้ชายปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5. การแสดงออกทางอัตลักษณ์ หมายถึง การแสดงตัวตนในที่ทำงาน อันประกอบด้วยแสดงออกด้วยการแต่งกาย กิริยามารยาท การพบปะพูดคุยที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่รวมถึงวางตัวและการให้ความเคารพผู้ร่วมงาน ในสถานที่ทำงาน

6. บุคลากรภาครัฐ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนครสงขลา เทศบาลเมืองสงขลา เทศบาลตำบลเขารูปร่าง และองค์กรบริหารส่วนตำบลเกาะยอ ในจังหวัดสงขลา

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งได้พัฒนากรอบแนวคิด เพื่อทำการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence)
2. แนวคิดเรื่องความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work)
3. แนวคิดเรื่องความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity)
4. แนวคิดเรื่องการรับรู้ (Perception)
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

## แนวความคิดความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence)

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอ ความหมายความสามารถ (Ability) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) ความหมายความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย Cross – Cultural Competence องค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรม และประโยชน์ของการสร้างความสามารถทางวัฒนธรรมภายในองค์กร ตามลำดับดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายความสามารถ

ความสามารถตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า Ability ซึ่งพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน (2539) ได้ให้ความหมายความสามารถว่า หมายถึง คุณลักษณะที่เหมาะสมแก่การ จัดทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งคำที่มีความหมายเช่นเดียวกับความสามารถ ได้แก่ สมรรถนะ สมรรถภาพ โดย ได้มีผู้ให้ความหมายของความสามารถ ดังนี้

Kelly & Thomas (1998) ให้ความหมายของความสามารถ คือ ความพร้อมที่จะศึกษา ศักยภาพ ของบุคคล ซึ่งผู้เรียนแต่ละคนจะแตกต่างกันไป ด้านศักยภาพในการเรียนรู้จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับระดับพัฒนาการหรือวุฒิภาวะ ประการต่อมาความสามารถและสมรรถภาพของร่างกาย รวมทั้งศักยภาพทางด้านสติปัญญาและอีกหลาย ประการ ก็คือ ลักษณะเฉพาะของบุคคล เช่น ค่านิยม การมองตนเอง และจินตนาการ เป็นต้น และประการสุดท้ายคือการเรียนรู้ที่ผ่านมา หรือพื้นฐานรวมทั้งหลักการที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับ (Meretoja & Leino, 2001) ได้ให้ความหมาย ความสามารถ คือการแสดงออกของทักษะ ความสามารถ และความถนัดตามธรรมชาติ

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548) กล่าวว่าความสามารถ (Ability) หมายถึง ความสามารถเชิงปัญญาที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน กล่าวคือ เป็นความสามารถในการประยุกต์ ความรู้ที่มีอยู่ไปในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา และ (อนันต์ อนันตกุล, 2540) ได้ให้ความหมายความสามารถ คือ พฤติกรรมที่ บุคคลแสดงออกมาต่อการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด (นงพงา ปันทองพันธ์, 2542) ก็ได้ให้ความหมายความสามารถ คือ การกระทำกิจกรรม ต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบความสำเร็จ โดยอยู่บนพื้นฐาน ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์การ เรียนรู้ของบุคคล รวมถึง การอยู่ในภาวะแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ (จิระจิตต์ บุญนาค, 2543) ได้ให้ความหมาย

ความสามารถ คือ ความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีผลงานดีเด่นแสดงออกมา

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสามารถ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่แสดงถึงความชำนาญในการใช้ความรู้ ทักษะ สติปัญญาในการปฏิบัติงาน หรือกระทำกิจกรรม ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี อันเป็นผลมาจากบุคคลได้เรียนรู้ ได้รับประสบการณ์ หรือการอบรมพัฒนาตนเอง และแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเหมาะสม ในการกระทำหรือแก้ปัญหาในการ ทำงานตามบทบาทหน้าที่ของตน

## 2. ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity)

เฟ็ชรี รูปะวิเชตร์ (2554) ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) ของมนุษย์ในโลกนี้แท้จริงแล้วเป็นเรื่องปกติทั่วไปและเกิดขึ้นมานานแล้วเพราะจากศึกษา วิวัฒนาการความเป็นมนุษย์ ก็พบว่า มนุษย์เราได้อาศัยอยู่บน โลกนี้ในรูปแบบของกลุ่มชนเผ่าต่าง ๆ ที่ล้วนแต่มีความแตกต่างกัน หรือเรียกว่ามีความหลากหลายในเผ่าพันธุ์มนุษย์ โดยมีหลักเกณฑ์การแบ่งความแตกต่างระหว่างมนุษย์ คือ ภาษาที่ใช้ในการสื่อสาร ภาษาพูด ภาษาเขียน เชื้อชาติ ภูมิหลัง หรือประวัติความเป็นมาด้านชนเผ่า ถิ่นฐานที่อยู่อาศัย การแต่งการ การให้คุณค่า ค่านิยม ประเพณี ความคิด ความเชื่อ และศาสนาที่ยึดถือ ตลอดจนองค์กรทางสังคมที่สังกัด

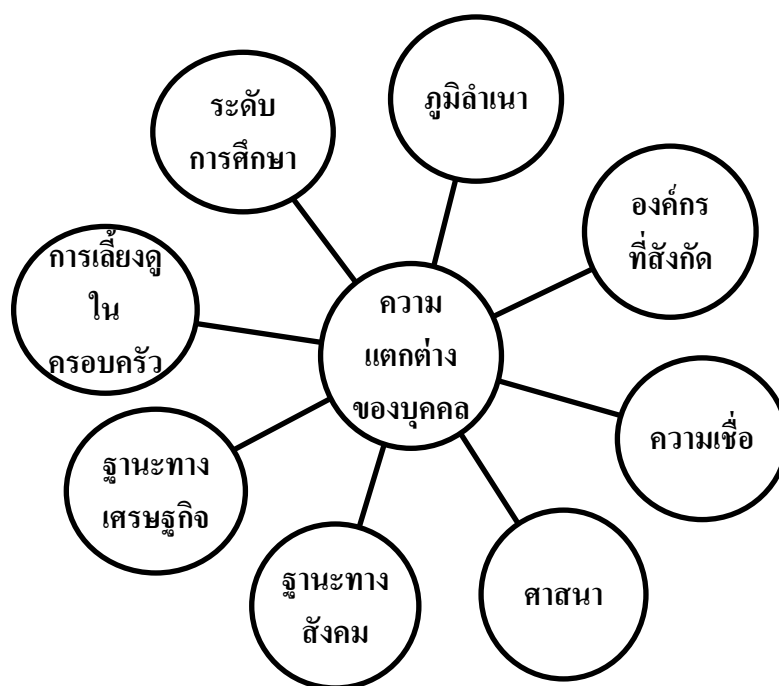
ความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีความหมายรวมถึงการใช้ทรัพยากรที่ต่างกัน มนุษย์จึงต้องมีการเปลี่ยนแปลง แลกเปลี่ยน และมีทางเลือกตลอดเวลา ในสังคมที่ขาดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ไม่สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ แต่อย่างไรก็ตามความหลากหลายทางวัฒนธรรมไม่ได้หมายถึงการมีเสรีภาพเต็มที่ ที่จะประพฤติปฏิบัติตามใจตนเอง จนส่งผลให้เกิดปัญหาการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นอย่างขาดความสมดุล แต่หมายถึงการยอมรับและอยู่ร่วมกันบนพื้นที่แห่งความหลากหลายทางความคิดและการดำรงชีวิต การสร้างความเข้าใจข้ามวัฒนธรรมเป็นการสร้างฐานรากที่สำคัญของมิตรภาพและความสัมพันธ์ใกล้ชิดระหว่างชาติ ในโลกที่มีการติดต่อสัมพันธ์ด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว จะต้องเสริมความเข้าใจระหว่างกันด้านความคิด วิถีชีวิต และค่านิยมที่ยังหลากหลายมากในโลกปัจจุบัน (ผกาพรรณ จันทร์เพิ่ม, 2554) การอยู่ท่ามกลางกลุ่มชนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทำให้บุคคลต้องเผชิญกับความเครียด และการเอาชนะความรู้สึกในการข้ามวัฒนธรรม เหตุการณ์เหล่านี้บุคคลมีโอกาสนับประสบการณ์ตั้งแต่การ ไปเรียนหนังสือ ในต่างประเทศ การไปอบรม การไปทำงานในต่างแดน จนถึงการ ไปตั้งถิ่นฐานกับครอบครัว การอยู่อาศัยในต่างประเทศอาจเป็นสิ่งที่แปลกใหม่ ความรู้สึกเหล่านี้จะเกิดกับบุคคลที่เดินทางเข้ามาแล้วนำมาเปรียบเทียบระหว่างความเป็นอยู่ที่เก่ากับที่ใหม่ อาหารการกินกับที่ใหม่ การเดินทาง

ความสะดวกสบาย รวมทั้งวัฒนธรรมใหม่ เพื่อที่เรียนรู้การปรับตัว การปรับตัวของเราจาก วัฒนธรรมเดิมสู่รูปแบบวัฒนธรรมใหม่ นกคด จินดาธรรม (2553) ได้กล่าวไว้ว่า วัฒนธรรมปัจเจก บุคคลบนพื้นฐานของความต่างมีผลกระทบของความแตกต่างทางวัฒนธรรมต่อการบริหารจัดการ วัฒนธรรม เช่นศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือความยึดมั่นถือมั่นในบางเรื่อง เป็นส่วนหนึ่ง ของการหล่อหลอมพฤติกรรมของคนในองค์กร วัฒนธรรมเนื่องจากการทำงานร่วมกันระหว่าง บุคคลจากสังคมที่มีวัฒนธรรมต่างกัน มีทั้งผลดีและผลเสีย ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ นอกจากนี้การศึกษาวรรณคดีอื่น ๆ เพื่อหาทางลดปัญหาที่เกิดขึ้นจากความแตกต่าง ได้อธิบาย ถึงการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่หลากหลายภายใต้องค์ประกอบหลักของวัฒนธรรม ได้แก่ภาษา ทั้งภาษาพูดและกิริยาท่าทางที่แสดงออก ศาสนาความเชื่อและทัศนคติ ประเพณีและ ความคุ้นเคย ปัจจัยด้านวัตถุ ทัศนคติในการทำงาน การศึกษา และสถาบันทางสังคม

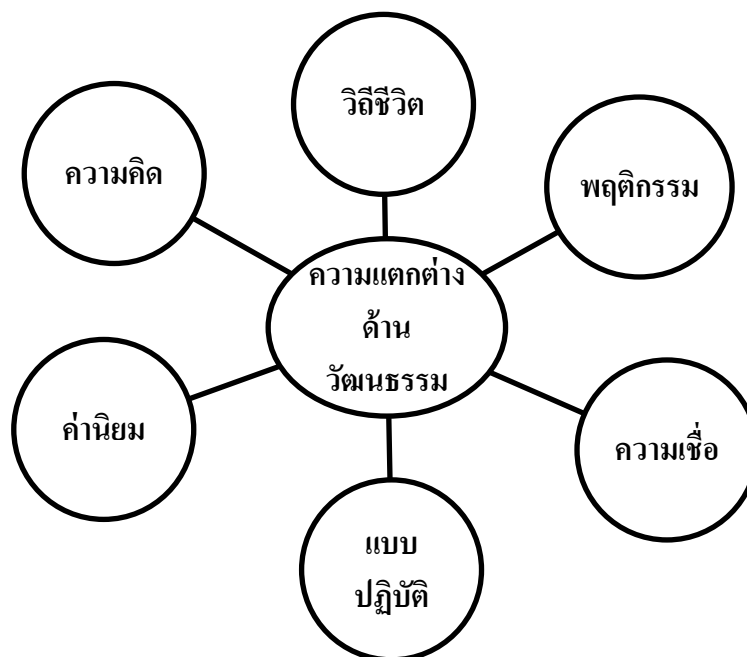
นอกจากนี้ การที่มนุษย์ต้องเผชิญกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมหรือ วัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย ก็จะเกิดภาวะตื่นตระหนกทางวัฒนธรรม ซึ่งความตื่นตระหนกทาง วัฒนธรรมนี้ อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง (2543) ได้อธิบายไว้ว่า อาการตื่นตระหนกทางวัฒนธรรมสามารถ เกิดขึ้นได้กับบุคคลที่ทำงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งเมื่อบุคคลนั้นเมื่อบุคคล ได้มีการปรับตัว เรียนรู้เพื่อให้อยู่ได้ในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในสถานที่ใหม่ ต้องเผชิญกับความรู้สึกกดดัน เครียด สับสน ซึ่งสถานการณ์แบบนี้สามารถเกิดขึ้นได้กับบุคคลที่ได้ที่ทำงานร่วมกัน จนต้องมีการ ใช้ความสามารถของตนเองในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานนั้น การมี ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในสถานที่ทำงานเดียวกันก็ยังคงมีความแตกต่างระหว่างบุคคลหรือในเรื่อง บุคลิกภาพ ภูมิลำเนา ถิ่นอยู่อาศัย สถานภาพการเลี้ยงดูและการเติบโต ชาติพันธุ์ของชนกลุ่มน้อย ระดับการศึกษา ความเชื่อ ศาสนาประเพณี ตลอดจนฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะการมี ความสังคมทางด้านวัฒนธรรมในโลกปัจจุบันของแต่ละองค์กร ก็ยังคงมีความหลากหลายทาง วัฒนธรรมมากที่เด่นชัด ทั้งนี้เกิดจากการที่บุคคลต่างพากันเดินทางข้ามถิ่นที่อาศัยอยู่เดิมของตนเพื่อ ตั้งรกรากใหม่ในต่างถิ่น เช่น การอพยพสภาพสังคมแบบชนบทไปสู่สังคมเมืองภายในประเทศ เดียวกัน เพื่อการศึกษาหาความรู้ ทำงานหรือประกอบอาชีพ

จากประเด็นของของความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงจำเป็นที่บุคคลทำงาน อยู่สังกัดอยู่ในองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะบุคคลทุกระดับในองค์กร จะต้องทำการศึกษาและทำ ความเข้าใจเรื่องความหลากหลายวัฒนธรรมของบุคคลที่ต้องปฏิสัมพันธ์ด้วย และบุคคลที่เป็น ชาวต่างชาติที่ตนเองต้องทำงานร่วมด้วย อันเกิดมาจากรูปแบบของการจ้างงาน การดำเนินธุรกิจ ร่วมกัน ไม่ว่าจะเป็นการแลกเปลี่ยนสินค้าและการให้บริการ โดยบุคคลทุกคนต้องเรียนรู้ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อความเข้าใจอย่างถูกต้องในเรื่องความแตกต่างของบุคคลที่มา

จากสถานที่ต่างกัน และต้องพิจารณาอยู่บนพื้นฐานของปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ลักษณะของภูมิประเทศ ลักษณะที่ตั้งภูมิลำเนา ภูมิอากาศของถิ่นที่อยู่อาศัย การเลี้ยงดูในครอบครัว ระดับการศึกษาที่ได้รับ ฐานะทางเศรษฐกิจ ฐานะทางสังคม ศาสนา ความเชื่อ องค์กรที่สังกัดปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของบุคคลในด้านวิถีชีวิต ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม แบบปฏิบัติ และพฤติกรรม อันเป็นองค์ประกอบของความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของบุคคลและกลุ่ม



ภาพประกอบ 1 ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของความแตกต่างด้านวัฒนธรรมของบุคคล

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) ภายในองค์กรหรือสถานที่ทำงาน มีความแตกต่างกัน ภายในองค์กรจะปฏิเสธไม่ได้ว่าจะต้องมีความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มีความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรมซึ่งประกอบด้วย วิถีชีวิต ความคิด พฤติกรรม ค่านิยม แบบปฏิบัติ ความเชื่อ บุคคลจะต้องมีความสามารถ มีวิธีการในการรับมือและปรับตัวให้เข้าการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้หรือสถานที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน การยอมรับในความหลากหลายและแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม

### 3. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence)

ในการนี้ไม่มีการกล่าวถึงหรือให้ความหมายในประเทศไทยความหมาย คำว่า ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย Cross – Cultural Competence โดยส่วนใหญ่ในประเทศไทยใช้คำว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมหรือสมรรถนะทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ในต่างประเทศได้มีผู้ให้ความหมายดังกล่าวไว้ดังนี้

Brownlee & Lee (2015) ความสามารถทางวัฒนธรรม หมายถึง การนำ ความแตกต่างของวัฒนธรรมที่กลาหลายมารวมกันอย่างเป็นระบบและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติ องค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะต้องมีความสามารถที่จะนำความแตกต่างกัน

ทั้งในด้านพฤติกรรมการทำงาน ทักษะการทำงานและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปรับตัว ความสามารถทางวัฒนธรรม ในการปรับตัวเข้ากับความหลากหลาย ซึ่งประเภทของความหลากหลายในองค์กรมีดังนี้ กลุ่มทางสังคม สัญชาติ เชื้อชาติ ภาษาพื้นเมือง การแข่งขันในการทำงาน เพศ รสนิยมทางเพศ ระดับชั้นทางสังคมความเชื่อทางศาสนาและการปฏิบัติความสามารถทางร่างกายและจิตใจ อายุ สถานภาพทางการศึกษา สถานะครอบครัวความพิการทางร่างกาย วิธีการดำเนินชีวิตประจำวัน ทักษะและความสามารถในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ประสบการณ์ในการทำงาน ภูมิปัญญา ฐานะความมั่นคง สถานที่ทำงาน

Selmeski (2007) กล่าวว่าคือความสามารถที่รวดเร็วและชัดเจนในการทำความเข้าใจผู้ที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตน รวมทั้งความสามารถในการทำงานหรือปฏิสัมพันธ์กับ บุคคลเหล่านั้นอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติตามที่ต้องการสอดคล้องกับ Qin (2012) ให้ความหมายของความสามารถทางวัฒนธรรมในทางภาษา คือองค์ประกอบ 3 ด้าน ได้แก่ การตอบสนองต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความอดทนต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม และความยืดหยุ่นในการแก้ปัญหาในความแตกต่างทางวัฒนธรรม องค์ประกอบจะเริ่มจากต่างไปหาสูง จากการให้ความหมายทั้งความสามารถทางวัฒนธรรมและความสามารถทางวัฒนธรรม

Roekel (2001) ความสามารถทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญในการศึกษาประสิทธิภาพจากวัฒนธรรมอื่น ความสามารถทางวัฒนธรรมจะมีการรับรู้ของเอกลักษณะทางวัฒนธรรมของตัวเองและมุมมองเกี่ยวกับความแตกต่างและความสามารถในการเรียนรู้และสร้างความแตกต่างทางวัฒนธรรมและบรรทัดฐานขององค์กร ความสามารถในการเข้าใจความแตกต่างที่อยู่ในองค์กรความสอดคล้องกับงาน Deardorff (2006) และกมลชนก ชำนาญ (2556) ได้กล่าวถึงการศึกษาไว้อีกว่า ความสามารถทางวัฒนธรรมโดยทั่วไปจะมีหลายองค์ประกอบจะมี 3 องค์ประกอบที่อยู่ในเกือบทุกองค์ประกอบ คือ 1) ความตระหนัก ความรู้คุณค่าความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรม 2) การมีประสบการณ์ในความแตกต่างทางวัฒนธรรม 3) ความตระหนักในวัฒนธรรมของตนเอง และความสามารถทางวัฒนธรรมคือ ความรู้ ความเข้าใจ ความตระหนัก การรู้คุณค่าทางวัฒนธรรมของผู้อื่นและของตนเอง รวมถึงการแสดงออกทางพฤติกรรมที่เหมาะสมต่างๆ รวมไปถึงการติดต่อสื่อสาร การอยู่ร่วมกันได้เป็นอย่างดี เมื่ออยู่ระหว่าง หรือท่ามกลางวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเอง



Pratt (2006) ให้ความหมายความสามารถทางวัฒนธรรมคือกระบวนการที่มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและเป็นกระบวนการที่สามารถเริ่มต้นด้วยความรู้และความเข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างความสามารถในการทำความเข้าใจกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความคุ้นเคยกับความแตกต่างเหล่านี้จะประกอบด้วย

1. ความสามารถและความรอบรู้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม
2. มีความสามารถและวิธีการแก้ไขปัญหาวัฒนธรรมที่แตกต่าง
3. มีความสามารถการสื่อสารในวัฒนธรรมที่แตกต่าง
4. มีความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่าง
5. มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง
6. ความสามารถแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้ความแตกต่างของวัฒนธรรม

ความสามารถทางวัฒนธรรมพฤติกรรมที่สอดคล้องกันทัศนคติและนโยบายที่จะมาร่วมกันในระบบของหน่วยงานและอาชีพผู้ที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่หลากหลายทางวัฒนธรรม และหมายถึงรูปแบบบูรณาการของพฤติกรรมของมนุษย์ที่มีความคิด การสื่อสาร การกระทำประเพณีความเชื่อค่านิยม และสถาบันของเชื้อชาติเผ่าพันธุ์ศาสนา หรือกลุ่มสังคม แต่สำหรับองค์กรต้องมี 5 องค์ประกอบที่สำคัญนำไปสู่การมีความสามารถทางวัฒนธรรมดังนี้

1. องค์กรต้องให้ความสำคัญและคุณค่าความหลากหลาย
2. องค์กรต้องมีความสามารถในการประเมินทางวัฒนธรรมของตนเอง
3. องค์กรต้องมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม
4. องค์กรต้องมีความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมภายในองค์กร
5. องค์กรต้องมีการพัฒนาปรับตัวเพื่อวิธีการให้บริการที่สะท้อนให้เห็นถึงความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม 5 องค์ประกอบเหล่านี้ควรจะมีระดับของ

องค์กรทุกรวมทั้งการกำหนดนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ นอกจากองค์ประกอบเหล่านี้ควรสะท้อนให้เห็นในทัศนคติโครงสร้างนโยบายและบริการขององค์กร และซึ่งสอดคล้องกับ Jason & Lane (2014) ได้กล่าวไว้ว่าความสามารถพื้นฐานทางวัฒนธรรมบุคคลประกอบด้วย

1. การยอมรับชื่นชมและรองรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม
2. ค่าความหลากหลายและยอมรับและเคารพความแตกต่าง
3. ยอมรับอิทธิพลของวัฒนธรรมของตัวเองในความสัมพันธ์กับวัฒนธรรม

อื่น ๆ

4. เข้าใจและจัดการการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมที่แตกต่าง

5. ยินดีที่จะตรวจสอบส่วนประกอบของการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม การสื่อสาร การแก้ปัญหาอื่น ๆ

อุทัย คุลยเกษม (2551) ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่มีความหลากหลาย ในสถานที่ทำงานจะมองเห็นความชัดเจนมากองค์กรไม่สามารถที่จะปฏิเสธจากเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ทั้งไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบดั้งเดิมหรือองค์กรแบบใหม่ ต่างก็มีองค์ประกอบที่หลากหลาย สมาชิกในองค์กรก็มีความหลากหลาย ความหลากหลายทางวัฒนธรรม องค์กรภาครัฐในองค์กรเหล่านี้สมาชิกแต่ละองค์กรประกอบด้วยสมาชิกที่มาจากต่างถิ่น มีความเชื่อความคิดและวิถีชีวิตแตกต่างกัน มีความชำนาญแตกต่างกัน มีรสนิยมแตกต่างกัน มีนิสัยใจคอแตกต่างกัน มีประสบการณ์แตกต่างกัน ภายใต้สถานการณ์แบบนี้ ความสามารถในการปรับตัวทางวัฒนธรรม การจัดการข้ามวัฒนธรรม คือภายในองค์กรมีสมาชิกต่างวัฒนธรรมและผู้บริหารองค์กรต้องมีการดำเนินการดังต่อไปนี้ 1) ศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องระบบคิด ความเชื่อ คุณค่าหรือกล่าวอีกอย่างหนึ่งว่าวัฒนธรรมของสมาชิกภายในองค์กรนั้นอย่างถ่องแท้ และควรทำความเข้าใจว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งปกติ 2) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมของสมาชิกภายในองค์กรและให้เข้าใจว่าวัฒนธรรมเป็นสิ่งปกติ 3) พยายามสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่อยู่เหนือความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมของสมาชิกภายในองค์กร

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความสามารถทางวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะ ค่านิยม และหลักการที่ยอมรับเคารพ และทำงานต่อการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีที่สุดระหว่างบุคคลและกลุ่มวัฒนธรรม และชาติพันธุ์ต่าง ๆ ที่แต่ละคนอาจจะมาในการติดต่อกับ ที่เป็นความสามารถทางวัฒนธรรมการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพที่มีเป็นพื้นฐานของความปรารถนาที่จะเคารพซึ่งกันและกัน ความสามารถทางวัฒนธรรมบางครั้งมีการเชื่อมโยงกับความหลากหลายในระยะยาวในการรับรู้ที่ส่งเสริมและการยอมรับความแตกต่างในลักษณะพฤติกรรมและวัฒนธรรมที่เป็นทั้ง โดยมีความเข้าใจในเชิงลึกของวิธีการอย่างมีประสิทธิภาพและกราบได้ตอบกับผู้คนจากหลากหลายของวัฒนธรรมที่บุคคลที่ช่วยเพิ่มโอกาสของการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีที่สุดในการตั้งค่านี้อาชีพ นี่เป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับเขตข้อมูลสำหรับผู้ปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีแนวโน้มที่จะเข้ามาติดต่อและมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากวัฒนธรรมอื่น ๆ และภูมิภาค

เย็นจิตร ถิ่นขาม (2555) การปรับทางวัฒนธรรม มีความเกี่ยวข้องและทับซ้อนกับแนวคิดอัตลักษณ์ (Identity) แนวคิดของอัตลักษณ์ คือความเป็นตัวตน การศึกษาวัฒนธรรมต้องมีการศึกษาและทำความเข้าใจวัฒนธรรมภายใต้กรอบของการเปลี่ยนแปลง พื้นที่ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษาการปรับเข้าสู่วัฒนธรรมและรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย Kooiman (1993) เชื่อว่าการ

บริหารจัดการสังคมสมัยที่ซับซ้อนหลากหลายและมีการปฏิสัมพันธ์สังคมวัฒนธรรมภายในองค์กร Uttayarath (2014) กล่าวว่าปัญหากับเพื่อนร่วมงาน บางครั้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่สามารถลดความขัดแย้งได้ ถ้าเข้าใจว่าเพื่อนร่วมงานของเรานั้นเป็นคนเช่นไร อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงกันได้ยาก แต่หากยอมเปิดใจให้กว้าง เตรียมความพร้อมที่จะปรับเปลี่ยน เพื่อลดความขัดแย้ง ในแต่ละชาติจะมีเกร็ดความรู้ที่แตกต่างกัน ศึกษาธรรมเนียมปฏิบัติ พยายามเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับธรรมเนียมเหล่านั้น แม้ว่าเพื่อนร่วมงานชาวอาเซียนจะเป็นคนที่มาจากต่างชาติ ต่างภาษา และต่างวัฒนธรรม รู้จักวิธีปรับตัวให้ทั้งเขาและเราเข้ากันได้ การทำงานย่อมเป็นไปได้ไปอย่างราบรื่น เพื่อให้เกิดความเข้าใจอันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์ (2554) ได้กล่าวไว้ว่าคุณสมบัติของของผู้ที่ทำงานร่วมกับชาวต่างชาติหรือทำงานต่างประเทศให้ได้ผลดี ควรมีคุณสมบัติหรือสร้างคุณสมบัติดังต่อไปนี้

1. เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในมิติทางวัฒนธรรมการจัดการที่แตกต่าง
2. เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรม
3. เป็นบุคคลที่มีทัศนคติที่ดีต่อวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมอื่น
4. เป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่ดี ทั้งบุคลิกภาพภายนอกและบุคลิกภาพภายใน และมีความเป็นมิตรกับทุกคนอย่างจริงใจ
5. เป็นบุคคลที่มีความสามารถทางภาษาต่างๆ อย่างน้อย 2 ภาษา หากสามารถสื่อสารได้หลายภาษายิ่งดี โดยเฉพาะภาษาอังกฤษและภาษาของประเทศที่เราทำงานด้วยหรือเดินทางไปทำงาน
6. เป็นบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน มีการรับรู้ได้เร็ว มีไหวพริบ
7. เป็นบุคคลที่มีนิสัยที่มีความยืดหยุ่น ปรับตัวได้ ไม่ยึดติดในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มากจนเกินไป
8. เป็นบุคคลที่ชอบการเดินทาง มีความอดทนกับการเดินทางระยะยาวนาน
9. เป็นบุคคลที่ชอบแสวงหาความรู้ในสิ่งใหม่ ๆ แปลก ๆ
10. เป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตที่ดี สามารถเผชิญกับการอยู่ที่โดดเดี่ยวได้ หรือต่อสู้กับอุปสรรคต่าง ๆ ได้อย่าง
11. เป็นบุคคลที่สุขภาพจิตที่ดี สามารถเผชิญกับการอยู่ที่โดดเดี่ยวได้ หรือต่อสู้กับอุปสรรคได้อย่างสุขุม และมีสติปัญญา
12. เป็นบุคคลที่มีความสามารถอยู่ตามลำพังได้ มีการช่วยเหลือตนเองได้และพึ่งพาตนเองได้

13. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ง่าย แต่ก็ไม่ค่อยตามจนเสียความเป็นอัตลักษณ์ของตนเองไปอย่างหมดสิ้น

14. เป็นบุคคลที่มีการพุดจาสุภาพ เหมาะสมกับกาลเทศะบุคคล และควรเป็นบุคคลที่มีความระมัดระวังในการก่อให้เกิดความบาดหมางในการแปลความหมายผิด ๆ หรืออารมณ์ขันที่แตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรม

15. เป็นบุคคลที่ไม่ด่วนสรุปเรื่องใดง่าย ๆ ตามความคิด ความเชื่อของเราเอง

16. เป็นบุคคลที่มีความเป็นกลางในทุก ๆ เรื่อง

17. เป็นบุคคลที่ตรงต่อเวลาและรักษาเวลาได้ดี

18. เป็นบุคคลที่มีความสามารถปรุงอาหารประจำชาติของตนเองได้ เพื่อการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรม หรือร่วม โอกาสร่วมงานเลี้ยงที่มีการแสดงวัฒนธรรมด้านอาหารประจำชาติ

19. เป็นบุคคลที่มีความสามารถในการบริหารเวลาได้ดี และใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่า

20. เป็นบุคคลที่มีความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพที่เหมาะสม หรือมากพอที่จะสนทนาแลกเปลี่ยน

21. เป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในระดับต่าง ๆ

22. เป็นบุคคลที่มีเครือข่ายมาก อันจะนำไปสู่การพึ่งพาช่วยเหลือในโอกาสที่เหมาะสม

23. เป็นบุคคลที่มีความเชื่อในเรื่องการเท่าเทียมทางเพศ

24. เป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ส่วนบุคคลที่กว้างไกล

25. เป็นบุคคลที่ใฝ่เรียนรู้ในเรื่องภูมิปัญญาและเรื่องนวัตกรรมใหม่ ๆ

26. เป็นบุคคลที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี

27. เป็นบุคคลที่มีการเปิดเผยอารมณ์ความรู้สึกที่แท้จริงได้อย่างมีศิลปะ หากไม่สามารถรับหรือทนได้ในบางเรื่อง หรือได้รับการกดดันค่อนข้างมาก

#### 4. องค์ประกอบความสามารถทางวัฒนธรรม

Burchum (2002) ได้ศึกษาคูณลักษณะของความสามารถทางวัฒนธรรม ไว้ดังนี้

1. ความตระหนักทางวัฒนธรรม คือ การพัฒนาจิตสำนึกทางวัฒนธรรม วิธีทางวัฒนธรรม ด้านค่านิยม ความเชื่อ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความความเชื่อ ชาติพันธุ์ ความลำเอียง และความอคติ

2. ความรู้ทางวัฒนธรรม คือ ความต่อเนื่องในการพัฒนาทักษะด้านข้อมูล ความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3. ความเข้าใจทางวัฒนธรรม คือ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องที่จะทำความเข้าใจ ด้านความเชื่อ ค่านิยม และลักษณะนิสัยของกลุ่มคนที่หลากหลาย

4. ความไวทางวัฒนธรรม คือ การยอมรับและเคารพในความแตกต่างทาง วัฒนธรรม

5. การมีปฏิริยาทางวัฒนธรรม คือ การที่บุคคลได้ติดต่อ สื่อสาร แลกเปลี่ยน กับบุคคลอื่นที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง

6. ทักษะทางวัฒนธรรม คือ ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร ได้อย่างมี ประสิทธิภาพกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

7. ความสามารถทางวัฒนธรรมคือ กระบวนการพัฒนาให้มีคุณลักษณะต่าง ข้างต้นสูงขึ้นไปจนกลายเป็นความสามารถทางวัฒนธรรม

#### 5. ประโยชน์ของการสร้างความสามารถทางวัฒนธรรมภายในองค์กร

1. เพิ่มความเคารพและความเข้าใจร่วมกันในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. เพิ่มความคิดสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาผ่านมุมมองใหม่ ๆ ความคิดและ กลยุทธ์
3. ลดความประหลาดใจที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจจะมีความกีดหน้าซ้ำ
4. เพิ่มการมีส่วนร่วมและมีส่วนร่วมของกลุ่มทางวัฒนธรรมอื่น ๆ
5. เพิ่มความไว้วางใจและความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน
6. ช่วยลดความผิดพลาดการแข่งขันหรือความขัดแย้งวัฒนธรรมทุก ความเท่าเทียม

## แนวความคิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work)

ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Person) องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ อุปสรรคของความคิดสร้างสรรค์ และประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

### 1. ความหมายของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เป็นความสามารถทางการคิดอย่างหนึ่งของสมองมนุษย์ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคลทุกคนอาจจะมีมากหรือน้อยแตกต่างกัน

นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความคิดสร้างสรรค์ Guilford (1959) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถทาง สมองเป็นความสามารถที่จะคิดได้ กว้างไกลหลายทิศทางซึ่งลักษณะความคิดเช่นนี้จะนำไปสู่การคิดประดิษฐ์แปลกใหม่รวมถึงการคิดค้นพบวิธีการ แก้ปัญหาได้สำเร็จ และความคิดสร้างสรรค์จะประกอบด้วยความคล่องในการคิด (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดแปลกใหม่ (Originality) คนที่มีลักษณะดังกล่าวจะต้อง เป็นคนกล้าคิด ไม่กลัวถูกวิพากษ์วิจารณ์และมีอิสระในการคิด

Matlin (1992) ได้ให้ความหมายว่า ความคิดสร้างสรรค์เป็นการแสวงหาวิธีการแก้ปัญหาแบบปลายเปิด โดยใช้วิธีการที่ผิดแผกออกไปจากวิธีการปกติ และก่อให้เกิดประโยชน์ด้วย Bono (1982) ได้ให้ความหมายว่า ความสามารถในการคิดนอกกรอบ (Lateral Thinking) เพื่อสร้างแนวคิดใหม่ที่จะนำมาใช้แก้ปัญหาได้หลายๆแนวคิด และนำแนวคิดเหล่านี้ไปพัฒนาต่อเพื่อให้สามารถใช้แก้ปัญหาที่ต้องการได้ และสุวิทย์ มูลคำ (2547) คือ กระบวนการทางปัญญาที่สามารถขยายขอบเขตความคิด ที่มีอยู่เดิมสู่ความคิดที่แปลกใหม่ แตกต่างไปจากความคิดเดิมและเป็นความคิดที่ใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) หมายถึง ความสามารถในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นความคิดที่หลากหลาย คิดได้ กว้างไกล หลายแง่หลายมุม เน้นที่เชิงประมาณและคุณภาพ องค์ประกอบของความคิด สร้างสรรค์ ได้แก่ ความคิดนั้นต้องเป็นสิ่งใหม่ที่ไม่เคยมีมาก่อนใช้การได้และมีความเหมาะสมการคิดเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นการคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าซึ่งจะได้ผลลัพธ์ที่ต่างไปโดยสิ้นเชิงที่เรียกว่า นวัตกรรม เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงานและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

กรณีการ สุธุม (2533) ได้ศึกษาลักษณะพื้นฐานของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ซึ่งมาทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้

1. ความรู้ลึกไวต่อปัญหา หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการจดจำปัญหาต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการเข้าถึงหรือการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งที่เข้าใจผิด สิ่งที่ขาดข้อเท็จจริง สิ่งที่เป็นมโนทัศน์ที่ผิดหรืออุปสรรคต่างๆ ที่

2. ความคล่องในการคิด หมายถึงบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการผลิตแนวความคิดจำนวนมากในเวลาอันรวดเร็ว แล้วเลือกแนวความคิดที่ดีที่สุดมาใช้แก้ปัญหา สิ่ง que แสดงลักษณะพิเศษของความคล่องในการคิด นอกจากการผลิตแนวความคิดที่มากมายและรวดเร็วแล้ว แนวความคิดที่ผลิตขึ้นมาใหม่นั้นควรจะเป็นแนวความคิดที่แปลกใหม่ และดีกว่าแนวความคิดที่อยู่ในปัจจุบัน

3. ความคิดริเริ่ม หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการแปลก ๆ แตกต่างกันออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งนักบริหารจำเป็นจะต้องสร้าง ความคิดริเริ่ม ให้เกิดขึ้น ให้มีความแปลกใหม่ คุณภาพดี และราคาถูก ซึ่งความคิดริเริ่มจะช่วยแก้ปัญหาต่างๆ เหล่านี้ได้มาก

4. ความยืดหยุ่นในการคิด หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์จะมีความสามารถในการหาวิธีการหลายๆ วิธีมาแก้ไขปัญหา แทนที่จะใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งเพียงวิธีเดียว บุคคลที่มีความยืดหยุ่นในการคิดจะจดจำวิธีแก้ปัญหาที่เคยใช้ไม่ได้ผลทั้งนี้ เพื่อที่จะไม่นำมาใช้ซ้ำอีก แล้วพยายามเลือกหาวิธีการใหม่ที่คิดว่าแก้ปัญหาได้มาแทน ซึ่งความยืดหยุ่นในการคิดจะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับความคล่องในการคิด ถ้าบุคคลจะพัฒนาหรือปรับปรุงความยืดหยุ่นในการคิด ก็จะสามารถทำได้โดยการพยายามหาวิธีการแก้ปัญหาหลายๆ วิธีและวิเคราะห์ปัญหาในหลายมุมมอง ซึ่งจะช่วยให้เขาพัฒนาความยืดหยุ่นทางการคิดได้เป็นอย่างดี

5. แรงจูงใจ หมายถึง บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงมักมีแรงจูงใจสูง เพราะแรงจูงใจเป็นลักษณะสำคัญของบุคคลในการที่จะแสดงตนว่าเป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ แรงจูงใจนี้สามารถทำให้บุคคลกล้าแสดงความสามารถพิเศษที่ไม่เหมือนใครออกมาอย่างเต็มที่

## 2. ความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญเพราะเป็นวิธีการคิดที่จะช่วยให้บุคคลมีความสามารถ ในการคิดเข้าใจปัญหาสามารถแก้ไขและคาดการณ์ล่วงหน้าถึงอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น ทำให้ บุคคลสามารถแก้ปัญหาได้ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญ ของความคิดสร้างสรรค์ไว้หลายท่าน

ดังนั้น Hurlock (2009) กล่าวถึงความสำคัญของความคิดสร้างสรรค์ไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์ Jersild (2009) กล่าวไว้ว่า ความคิดสร้างสรรค์มีความสำคัญต่อ การเรียนที่ส่งเสริมผู้เรียนในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ช่วยส่งเสริมสุนทรียภาพ
2. เป็นการผ่อนคลายอารมณ์
3. สร้างนิสัยในการทำงานที่ดี
4. การเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ศึกษาผู้เรียนส่วนใหญ่จะชอบทำกิจกรรมที่

ส่งเสริมให้เขาได้ใช้จินตนาการในการสร้างสิ่งใหม่ๆ ดังนั้นผู้สอนจึงควรเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ใช้จินตนาการของเขาในการพัฒนาการทดลองสร้างสิ่งใหม่เช่น ฝึกให้ผู้เรียนสมมติตนว่าเป็นนักก่อสร้างหรือสถาปนิก

### 3. บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ (Creative Person)

บุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา Mackinnon (1960) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ พบว่าผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์จะเป็นผู้ที่ตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการใช้สมาธิ มีความสามารถในการพิจารณาวิเคราะห์ ความคิดถี่ถ้วนเพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและมีความสามารถในการสอบสวน ค้นหารายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างละเอียดกว้างขวาง คุณลักษณะอีกประการหนึ่งก็คือ เป็นผู้ที่เปิดรับประสบการณ์ต่างๆ อย่างไม่หลีกเลี่ยง ชอบแสดงออกมามากกว่าที่จะเก็บกดไว้ Griswald (1966) ยังพบว่าบุคคลดังกล่าวจะมองเห็นช่องทางที่จะแก้ปัญหาได้ดีกว่า เนื่องจากมีความตั้งใจจริง มีการรับรู้เร็วและง่าย และมีแรงจูงใจสูง

Fromm (1963) กล่าวถึงลักษณะของคนที่มีความคิดสร้างสรรค์ดังนี้

1. มีความรู้สึกถึง ประหลาดใจที่พบเห็นของใหม่ที่น่าทึ่ง (Capacity of be Puzzled)
2. มีสมาธิสูง (Ability to Concentrate) การที่จะสร้างสิ่งใดก็ได้ คิดอะไรออกก็ต้องไตร่ตรองในเรื่องนั้นเป็นเวลานาน ผู้ที่สร้างสรรค์จำเป็นจะต้องมีความสามารถทำจิตใจให้เป็นสมาธิ
3. สามารถที่จะยอมรับสิ่งที่ไม่แน่นอนและเป็นสิ่งที่เป็นข้อขัดแย้งและความตึงเครียดได้ (Ability to Accept Conflict and Tension)
4. มีความเต็มใจที่จะทำสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นใหม่ทุกวัน (Willingness to be Born Everyday) คือ มีความกล้าหาญและศรัทธาที่จะเผชิญต่อสิ่งแปลกใหม่ทุกวัน



Baron (1952) พบว่า คนที่มีความคิดสร้างสรรค์นั้นชอบคิดอย่างซับซ้อน และสนุกตื่นเต้นกับการค้นคว้าสิ่งต่างๆ ตลอดเวลา (Stein & Heinze อ้างในอารี พันธุ์ณี, 2540) ได้ศึกษาบุคลิกภาพของเด็กที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงซึ่งได้สรุปบุคลิกภาพที่สำคัญๆ ของบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงไว้ 46 ประการ ดังนี้

1. มีความสามารถในการตัดสินใจ
2. ความเป็นอิสระในด้านการคิด
3. มีอารมณ์อ่อนไหวและเป็นคนอ่อนโยน
4. มีความกล้าที่จะคิดในสิ่งที่แปลกใหม่
5. มีแนวคิดค่อนข้างซับซ้อน
6. มีความคิดเห็นรุนแรง
7. มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง
8. มีความพยายามที่จะทำงานยากๆ หรืองานที่ต้องแก้ปัญหา
9. มีความจำแม่นยำ
10. มีความรู้สึกไวต่อสิ่งสวยงาม
11. มีความซื่อสัตย์และรักความเป็นธรรม
12. ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ
13. มีความตั้งใจจริง
14. มีความสามารถในการหยั่งรู้
15. มักจะกล้าหาญและชอบการผจญภัย
16. มักจะใช้เวลาให้เป็นประโยชน์
17. มักจะคาดคะเนหรือเดาเหตุการณ์ล่วงหน้า
18. มักจะช่วยเหลือและให้ความรู้แก่ผู้อื่น
19. มักจะต่อต้านในสิ่งที่ไม่เห็นด้วย
20. มักจะทำผิดข้อบังคับและกฎเกณฑ์
21. มักจะวิเคราะห์วิจารณ์สิ่งที่พบเห็น
22. มักจะทำงานผิดพลาด
23. มักจะทำในสิ่งแปลกๆ ใหม่ๆ
24. มักจะรักสันโดษ
25. มักจะเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่นมากกว่าประโยชน์ของตนเอง
26. มักให้ความสนใจกับทุกสิ่งที่อยู่รอบตัว

27. มักจะอยากรู้ อยากเห็น
28. มักจะยอมรับในสิ่งที่ไม่เป็นระเบียบ
29. มักจะไม่ทำตามหรือเลียนแบบผู้อื่น
30. มักจะหมกมุ่นในปัญหา
31. มักจะถือดี และหัวแข็ง
32. มักจะช่างซักถาม
33. มักจะไม่สนใจในสิ่งเล็กๆ น้อยๆ
34. มักจะไม่ยอมรับความคิดของผู้อื่น โดยง่าย
35. มักจะกล้าแสดงความคิดเห็นที่ไม่ตรงกับผู้อื่น
36. มักจะรักและเต็มใจเสี่ยง
37. มักจะไม่เบื่อกิจวัตร
38. มักจะไม่ชอบทำตัวเด่น
39. มักจะมีความสามารถในการหยั่งรู้
40. มักจะพอใจในผลงานที่ทำหาย
41. มักจะไม่เคยเป็นศัตรูของใคร
42. มักจะต่อต้านกฎระเบียบต่างๆ ที่ไม่ถูกต้อง
43. มักจะวางเป้าหมายให้กับชีวิตตนเอง
44. มักจะต่อต้านการกระทำที่รุนแรงต่างๆ
45. มักจะจริงใจกับทุกๆ คน
46. มักจะเลี้ยงตนเองได้โดยไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

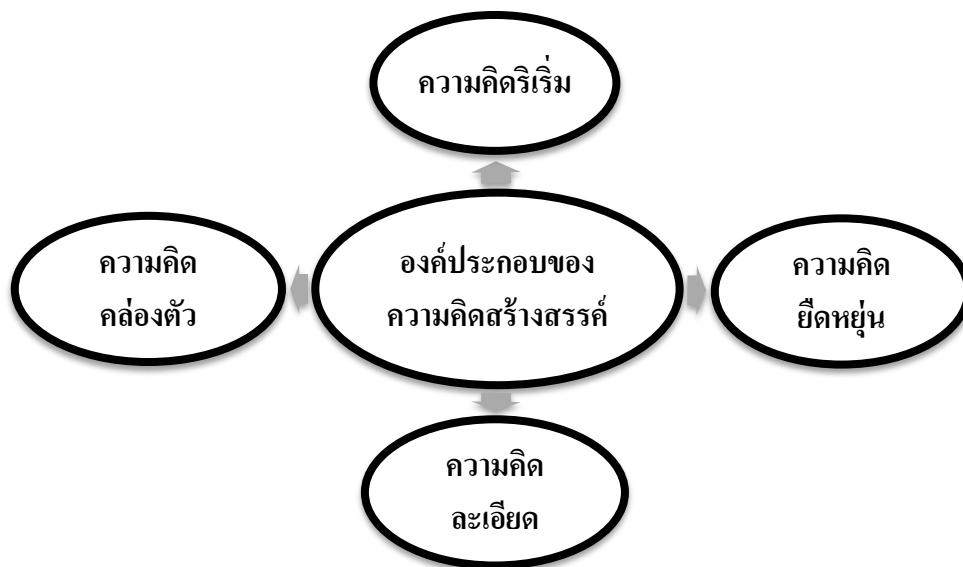
#### 4. องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

Guilford (1856 อ้างถึงใน อารี พันธุ์มณี, 2540) ได้กำหนดองค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์ ดังนี้

1. ความคิดริเริ่ม (Originality) หมายถึง ลักษณะความคิดแปลกใหม่ แตกต่าง จากความคิดธรรมดา หรือความคิดง่าย ๆ ที่เป็นความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม
2. ความคิดคล่องตัว (Fluency) หมายถึง เป็นความคิดในเรื่องเดียวกันที่ไม่ซ้ำกันในองค์ประกอบนี้ความคิดจะไหลลื่นออกมามากมาย

3. ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ประเภทหรือแบบของความคิดที่พยายามคิดได้หลายอย่างต่างๆ กัน เช่น ประโยชน์ของก้อนหินมีอะไรบ้าง หรือความคิดยืดหยุ่นด้านการ คัดแปลงสิ่งต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์

4. ความคิดละเอียด (Elaboration) เป็นความคิดที่ต้องทำด้วยความระมัดระวัง และมีรายละเอียดที่สามารถทำให้ความคิดสร้างสรรค์นั้นสมบูรณ์ขึ้นได้



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของความคิดสร้างสรรค์

### 5. อุปสรรคของความคิดสร้างสรรค์

อุปสรรค หมายถึง ข้อจำกัดอันเกิดจาก จากขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมและกฎเกณฑ์ ของสังคมหรือสภาพแวดล้อมภายนอก ส่วนอุปสรรคภายในนั้นจะหมายถึง นิสัยใจคอ ท่าทีและทัศนคติของคนแต่ละคน ธรรมเนียมของการชอบคิดตามอย่างกันซึ่งถ้าคิดแปลกจากคนอื่นจะไม่ใช่ที่ยอมรับของสังคมธรรมเนียมที่เน้นบทบาทความแตกต่างระหว่างเพศอย่างชัดเจนในเรื่องหน้าที่ของหญิงและชาย วัฒนธรรมสังคมให้ค่านิยมกับความสำเร็จและไม่ยอมรับความล้มเหลวทำให้คนไม่กล้าทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ การเน้นระเบียบและกฎเกณฑ์มากเกินไป ถ้าเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยก็ถือเป็นความผิดซึ่งขาดความยืดหยุ่นทำให้ไม่กล้าแสดงความคิดสร้างสรรค์ออกมา

อุปสรรคภายในที่เกิดขึ้นจากตัวเราเองก็ได้แก่ ความกลัวที่จะถูกตำหนิติเตียน และหาว่าแปลกเคยชินการคิดแบบเดิมที่เคยทำอยู่เป็นประจำ การมีอคติหรือมีทัศนคติที่คับแคบว่า คำตอบที่ถูกต้องมีเพียงคำตอบเดียว ความเฉื่อยชาและอี้ออาดในการเริ่มคิดเริ่มทำทำให้ขาดแรง กระตุ้นที่จะทำสิ่งใหม่ๆสรุปว่าถ้าเราต้องการจะพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ของเราให้เกิดขึ้นก็ ต้องพยายามกำจัดอุปสรรคทั้งภายนอกและภายในทิ้งไปให้ได้มากที่สุด

## 6. ประโยชน์ของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

1. ทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง ทำให้เกิดแนวทางใหม่ ๆ ในการดำเนินชีวิต และหนทางใหม่ๆในการแก้ปัญหาชีวิตและการทำงาน

2. ก่อให้เกิดความสนุก เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องค้นหาวิธีการคิดใหม่ ๆ ขึ้นมาทดแทนความคิดเก่าๆสำหรับ โลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่มนุษย์ต้องคิดอะไร ใหม่ ๆ อยู่เสมอย่อมเป็น เรื่องสนุกเพราะให้ชีวิตไม่จำเจ

3. พัฒนาสมองของคน ให้มีความฉลาดเฉียบคม การฝึกการคิดหรือพยายาม คิดเรื่องใหม่ๆเป็นประจำ จะทำให้เกิดความเฉียบแหลมในการคิดแก้ปัญหาต่าง ๆ เพิ่มขึ้น

4. สร้างความเชื่อมั่น ความน่าเชื่อถือและความพอใจในตัวเองขึ้นมาเมื่อใด ก็ตามที่เราพัฒนาขีดความสามารถในการคิดสร้างสรรค์จนสามารถเผชิญหน้าและแก้ปัญหาได้อย่าง ราบรื่น ก็จะกลายเป็นผู้นำทางด้านความคิดและเกิดความภูมิใจในตนเอง

นอกจากนี้ความคิดสร้างสรรค์ยังช่วยยกระดับความสามารถ ความอดทนและ ความคิดริเริ่มของผู้นำให้ เพิ่มขึ้น และยังเป็นการพัฒนาความสนใจในงาน พัฒนาการใช้เวลา ว่างให้เป็นประโยชน์และพัฒนาชีวิตให้ทันสมัยมากขึ้น

## แนวคิดเรื่องความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity) จึงขอเสนอโดยมีลำดับดังนี้ ความหมายของความหลากหลายทางเพศ ความหลากหลายทางเพศ เพศภาวะ และเพศวิถี

### 1. ความหมายความหลากหลายทางเพศ (Definition of Gender Diversity)

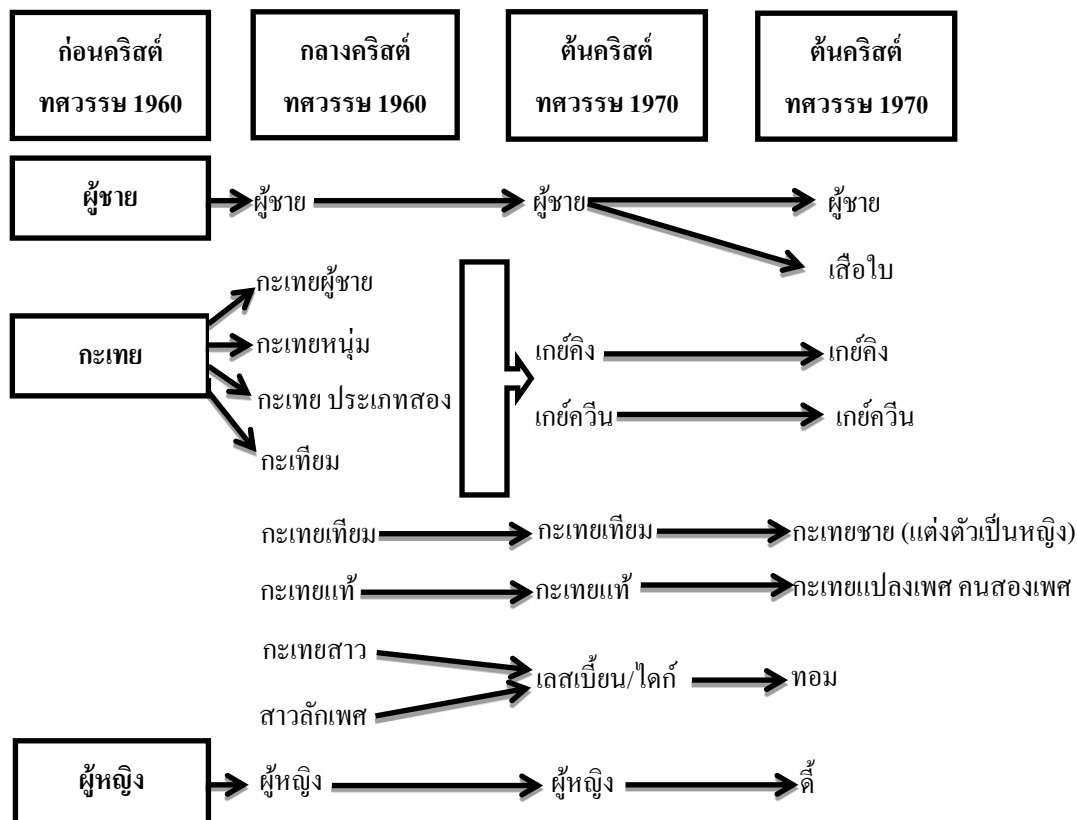
นักวิชาการได้ให้ความหมายของความหลากหลายทางเพศ ไว้ดังนี้

รัชชานนท์ ลีวสุธร (2556) กล่าวว่า ความหลากหลายทางเพศ หมายถึง บุคคลที่มีรสนิยมทางเพศ หรือมีความพึงพอใจทางเพศและหรือมีลักษณะการแสดงออกทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ รักเพศเดียวกัน รักสองเพศ คนข้ามเพศ คนที่มีลักษณะเพศทางชีววิทยาไม่ชัดเจน และกลุ่มคนที่มีลักษณะทางเพศที่อาจทำให้ได้รับผลกระทบทางสังคม ความหลากหลายทางเพศ มาจากภาษาอังกฤษ Sexual Diversity หมายถึง วิถีทางเพศ ของหญิง ชายรักต่างเพศทั่วไป รวมทั้ง กะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และคนรักสองเพศ ซึ่งสอดคล้องกับ กฤษฎา อาชวนิจกุล (2554) ได้กล่าวไว้ว่า ความหลากหลายทางเพศ ซึ่งหมายรวมถึงผู้ที่มีเพศวิถีทางเลือกทุกรูปแบบ ทั้ง ชายรักชาย หญิงรักหญิง เกย์คิง เกย์ควีน ทอม ดี กะเทย สาวประเภทสอง คนข้ามเพศ รวมถึงผู้ที่รักต่างเพศด้วย แต่ภายหลังมีแนวโน้มว่าจะเรียกกลุ่ม ว่าคือกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

ธเนศวร์ กาญจธีรานนท์ (2557) ได้กล่าวอีกว่า บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ มีความหมายมาจากในภาษาอังกฤษย่อว่า LGBT หรือ GLBT ซึ่งเป็นตัวอักษรตัวแรกของคำว่า Lesbian (เลสเบี้ยน) Gay (เกย์) Bisexual (ไบเซ็กชวล) และ Transgender/Transsexual (คนข้ามเพศ) มีการใช้คำว่า LGBT ที่ใช้ในการแทนวลี "สังคมเกย์" (Gay community) ที่ในหลาย ๆ กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ ได้อย่างถูกต้องตามที่กล่าวโดย ในการใช้สมัยใหม่ LGBT หมายถึง ความหลากหลายของเพศวิถี (Sexuality) และลักษณะการแสดงออกทางเพศในทางสังคม และหมายถึงกลุ่มคนที่ไม่ใช่กลุ่มรักต่างเพศ แทนการระบุว่าเป็น เลสเบี้ยน เกย์ ไบเซ็กชวล หรือคนข้ามเพศ

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity) หมายถึง การแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศและรวมถึงการปฏิบัติตัวและการมีพฤติกรรมทางเพศ ที่แตกต่างจากธรรมชาติ ไม่ใช่มีเพียงแค่ 2 เพศ คือ

เพศชายและเพศหญิง เท่านั้น จากการศึกษา เรื่องการระบุดังขึ้นของอัตลักษณ์ทางเพศในสังคมไทย (Jackson 2000. อ้างถึงใน กฤตยา อาชวนิจกุล, 2554) ที่ระบุว่านับตั้งแต่คริสต์ทศวรรษ 1960 เป็นต้นมา ได้เกิดการจำแนกเพศใหม่ ๆ ขึ้นในสังคมไทย



หมายเหตุ: ประเภทของเพศภาวะ/เพศสรีระ จำแนกโดยเส้นตรงความต่อเนื่องทางเพศในสังคมไทย จากเป็นชายมากที่สุด ถึงเป็นหญิงมากที่สุด โดยใช้เป็นลูกศรแสดงสมมติฐาน

ที่มา: Jackson (2000) อ้างถึงใน กฤตยา อาชวนิจกุล (2554)

ภาพประกอบ 4 การเปลี่ยนผ่านประเภทของเพศในสังคมไทย

## 2. กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

การอธิบายแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศโดยกล่าวถึง คำว่า LGBT ซึ่งย่อมาจาก Lesbian Gay Bisexual Transgender (หญิงรักหญิง ชายรักชาย ผู้ที่รักสองเพศ และผู้ที่ข้ามเพศ) แปลโดยรวมในภาษาไทย หมายถึง กลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity) หรือกลุ่มเพศที่สาม LGBT เป็นคำศัพท์ที่อธิบายถึงผู้ที่มีความชอบการแสดงออกทางเพศอีกกลุ่มหนึ่ง โดยมีความหมายรายละเอียดอธิบายได้ดังนี้

Lesbian หมายถึง ผู้หญิงที่มีความสนใจและพึงพอใจทางเพศกับผู้หญิง  
 Gay หมายถึง ผู้ชายที่มีความสนใจและพึงพอใจทางเพศกับผู้ชาย  
 Bisexual หมายถึง ผู้หญิงหรือผู้ชายที่มีความสนใจ และพึงพอใจทางเพศ  
 ทั้งเพศเดียวกัน และต่างเพศ

Transgender หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกความชอบ และการแสดงออกทาง  
 เพศตรงข้ามกับเพศทางชีววิทยาหรือเพศที่มีโดยกำเนิด Transmen/Transwomen คือผู้ที่แปลงเพศ  
 หรือคนข้ามเพศ (พีรดา ภูมิสวัสดิ์, 2554)

แนวความคิดที่ทำให้เกิดความหลากหลายมาจากวิธีคิด ความเชื่อที่แตกต่างกัน  
 สามารถแสดงอัตลักษณ์ทางเพศ ความรู้สึกทางเพศได้อย่างหลากหลาย โดยไม่จำเป็นต้องผูกติดอยู่  
 กับเพศกำเนิด โดยแนวคิดนี้ได้จำแนกเพศที่เชื่อในสองเพศแบบเหมารวมและให้คำอธิบายว่าเพศ  
 ของมนุษย์มีความซับซ้อน อารมณ์ พฤติกรรมทางเพศ ไม่ได้ถูกกำหนดจากเงื่อนไขของเพศกำเนิด  
 เพียงปัจจัยเดียว ที่ถูกประกอบสร้างขึ้นจากเงื่อนไขทางสังคมอันทำให้บุคคลสามารถมีลักษณะทาง  
 เพศที่หลากหลาย ไม่เพียงเฉพาะในส่วนของชายหรือหญิงเท่านั้น หากรวมถึงกลุ่มคนที่เป็นอินเตอร์  
 เซ็กซ์ (Intersex) หรือบุคคลที่เกิดมามีเพศสรีระมากกว่าหนึ่งเพศ ซึ่งมีความซับซ้อนทางด้านอัตลักษณ์  
 ทางเพศ

Woods (2011) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศใน  
 สถานที่ทำงาน จาการสำรวจประชากรส่วนใหญ่ของชาวอเมริกันยอมรับการรักร่วมเพศ โดยสังคม  
 เปลี่ยนแปลงทัศนคติ รวมถึงรสนิยมทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศมากขึ้นในการริเริ่มการมีส่วนร่วมใน  
 สถานที่ทำงาน การยอมรับความหลากหลายที่มีใน สถานที่ทำงาน และมีแนวทางสำรวจ  
 ความต้องการในทางปฏิบัติทางเพศ เอกลักษณ์มากขึ้นในการทำงาน และการริเริ่มให้ความสำคัญกับ  
 ความหลากหลาย ให้โอกาสในความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อใช้ในการปรับปรุง  
 ประสิทธิภาพการทำงานพร้อมทั้ง มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การปรับทัศนคติในการรับรู้ การยอมรับ  
 ในความหลากหลาย การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่นที่มีความหลากหลาย การหาวิธีการในการ  
 จัดการบริหารทักษะ วิธีการคิดของกลุ่มพนักงานในองค์กรที่มีความหลากหลายนั้นเป็นเรื่องสำคัญ  
 ที่องค์กรต้องให้ความสำคัญของกลุ่มที่มีความหลากหลายประโยชน์จากสภาพแวดล้อมการทำงาน  
 การยอมรับคำแนะนำจากความความสัมพันธ์ในการทำงาน รวมไปถึงความเป็นธรรมและให้  
 ความเคารพเป็นอย่างดีสำหรับการก้าวหน้าของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ อย่างไรก็ตาม  
 ปัจจุบันนี้ได้มีการปรากฏมีเพศทางเลือกถือกำเนิดขึ้นมา ซึ่งคำว่า เพศทางเลือก หมายถึง เพศที่ถูก  
 กำหนดขึ้น โดยผู้ที่ต้องการเลือกเองว่าตนต้องการเป็นเพศใดหรือที่คนในสังคมเรียกว่า กลุ่มที่มี  
 ความหลากหลายทางเพศในสังคมมองว่าเป็นพวกผิดปกติทางเพศ เป็นตัวประหลาด มองด้วยสายตา

รังเกียจ จึงทำให้คนกลุ่มนี้ไม่เป็นที่ยอมรับในสังคมไทย สำหรับกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศนั้นเป็นเพศที่ถูกเอารัดเอาเปรียบในหลายด้านและทัศนคติของสังคมที่มีต่อกลุ่มบุคคลกลุ่มซึ่งเป็นเหตุให้กลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ถูกละเมิดสิทธิในหลายๆเรื่องและรวมไปถึงสิทธิบางประการที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ไม่สามารถเข้าถึงได้เหมือนกับคนในเพศปกติ นอกจากนี้ สังคมยังกีดกันสิทธิหรือให้โอกาสความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเนื่องจากอคติ ความเชื่อที่ไม่ถูกต้องต่อผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่น การกีดกันในการรับตำแหน่งบริหารที่สูงขึ้น การได้รับโอกาสในการเป็นผู้นำองค์กร รวมไปถึงการไม่เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานภายในองค์กร และการไม่ยอมรับของสมาชิกภายในครอบครัวด้วย ในขณะที่ Sundin & Elisabeth (2006) กล่าวว่า จัดการความหลากหลายความเสมอภาค: เกี่ยวกับเรื่องเพศเรื่องเพศและความหลากหลายในสถานที่ทำงาน ซึ่งขอบเขตของบนความหลากหลายในที่ทำงาน โดยนิยามความหมาย ความแตกต่าง เกี่ยวกับสถานที่ทำงานความหลากหลายตามมิติที่สำคัญหลายประการ เช่น เพศ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ น้ำหนัก รสนิยมทางเพศ คนพิการ ระดับ และมีข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์สำหรับการดำเนินชีวิตในอนาคตของการวิจัยที่จะขยายความรู้และทำความเข้าใจความหลากหลายของบุคคลกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายใน องค์กรและในสังคม

สำหรับสังคมไทย นอกจากความแตกต่างหลากหลายเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ความเชื่อ และวิถีปฏิบัติทางศาสนาที่ปรากฏอยู่แล้ว ยังมีการดำรงอยู่ของความแตกต่าง ความหลากหลายทางเพศภาวะและเพศวิถีด้วย ได้แก่ความปรารถนาและพฤติกรรมทางเพศที่ไม่ได้ขึ้นภายใต้สถาบันการแต่งงานและไม่ได้จำกัดเฉพาะความสัมพันธ์แบบคู่เพศตรงข้าม (Heterosexual) รูปแบบครอบครัวที่หลากหลาย การเลือกอยู่เป็นโสด เพศภาวะและเพศวิถีในกลุ่มความหลากหลายทางเพศ รวมถึงการเคลื่อนไหวทางสังคมส่งผลให้เกิดการศึกษาประเด็นเพศภาวะ เพศวิถีในสังคมไทยนั้น เพื่อขยายแนวคิดในสังคมไทยไม่ควรจำกัดในเรื่องการยอมรับความแตกต่างความหลากหลายทางเพศ หรือชนชั้นเท่านั้น รวมถึงการยอมรับความแตกต่าง ความหลากหลายทางวัฒนธรรมในเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีที่เกิดขึ้นในสภาพสังคมปัจจุบัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศทั้งในภาครัฐและเอกชนเป็นกลุ่มเป้าหมายในการทำงานไม่ใช่แค่เพียงผู้หญิง ผู้ชาย เท่านั้น และท่ามกลางสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลาย การเคารพและยอมรับสิ่งที่แตกต่างหลากหลายอย่างเข้าใจ เป็นพื้นฐานการทำงานที่จะทำให้การทำงานเกิดประโยชน์อย่างแท้จริงต่อองค์กร



### 3. เพศภาวะ (Gender)

เพศภาวะ (Gender) นักวิชาการและผู้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับเพศภาวะ ได้ให้ความหมายของเพศภาวะ ดังนี้

กฤตยา อาชวนิจกุล (2554) เพศภาวะ (Gender) เป็น เพศ ที่หมายถึงภาวะเพศที่ ถูกประกอบสร้างทางสังคม เพศภาวะที่เราคุ้นเคยและถูกขัดเกลาหลอมสร้างกันมาก็คือ ความเป็น หญิงความเป็นชาย ดังนั้นเพศภาวะจึงเป็นเรื่องของบทบาทในเรื่องต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดให้ สถานะภาพทางเพศสังเกตจากเพศเพศสรีระ คือ หญิง ชาย และหากสังคมเกิดเปลี่ยนการกำหนด สถานะทางเพศว่า อาจมาจากองค์กรประกอบอื่น ๆ นอกเหนือจากเพศสรีระ สถานะทางเพศก็เพิ่ม มากขึ้น เช่น เกย์ กะเทย ทอม ดี อันจะนำไปสู่การกำหนดบทบาทเพศต่าง ๆ มากกว่าหญิงและชาย

สุชาดา เมฆรุ่งเรืองกุล (2554) ได้ให้ความหมาย เพศภาวะ ภาวะความเป็นหญิง ความเป็นชายที่ถูกกำหนดโดยปัจจัยแวดล้อมสังคมและวัฒนธรรมในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ และใน ขณะเดียวกันเพศภาวะ หมายถึงระดับของคุณลักษณะที่ใช้แยกความแตกต่างระหว่าง เพศชาย (Males) และ เพศหญิง (Females) โดยเฉพาะกรณีของการแยกความแตกต่างระหว่าง ผู้ชาย (Men) และ ผู้หญิง (Women) และ ความเป็นชาย (Masculine) และ ความเป็นหญิง (Feminine) ตามที่สังคม กำหนดสร้างให้บุคคลนั้นๆ เพศภาวะ (Gender) ขึ้นอยู่กับบริบทลักษณะนิสัยที่แตกต่างหลากหลาย เนื่องมาจาก เพศ (Sex) จนกระทั่ง บทบาททางสังคม (Social Roles) และ อัตลักษณ์ทางเพศภาวะ (Gender Identity) เพศภาวะมีความหมายครอบคลุมเรื่องความเป็นหญิงและเป็นผู้ชายที่ไม่ได้ถูก กำหนดตามระบบทางสรีระแต่ถูกกำหนดโดยปัจจัยทางวัฒนธรรม สังคมอื่นทำให้สังคมเกิดความหวังต่อความเป็นหญิงชาย และมีส่วนกำหนดความเชื่อ (Belief) ทศนคติ

JohnMoney (1995 อ้างถึงใน สุชาดา เมฆรุ่งเรืองกุล, 2554) ซึ่งเป็นนักเพศ วิทยาเสนอคำศัพท์ที่แยกความแตกต่างระหว่างเพศทางชีวภาพหรือเพศโดยกำเนิด (Biological Sex) และ เพศภาวะในฐานะบทบาท ซึ่งก่อนหน้านี้นี้คำว่า เพศภาวะ ไม่ใช่คำที่ใช้ในความหมายที่เกี่ยวกับ บทบาทหญิงชายและความหลากหลายทางเพศเท่านั้น แต่ความหมายของคำว่า เพศภาวะด้านที่เป็น บทบาททางเพศไม่ได้เป็นที่นิยมแพร่หลายจนกระทั่งทศวรรษที่ 1970 เมื่อทฤษฎีว่าด้วยสิทธิสตรีได้ กล่าวต่ออีกว่า การแยกความแตกต่างของเพศโดยกำเนิดและเพศที่สังคมกำหนดสร้างขึ้น (Social Construct) ปัจจุบันความแตกต่างเป็นตามบริบทดังปรากฏในงานวิชาการด้านสตรีศึกษาและใน เอกสารขององค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์กรอนามัยโลกแต่อย่างก็ตามความหมายของ เพศภาวะในบริบททางวิชาการอื่น ๆ ของงานวิชาการด้านสังคมศาสตร์รวมถึงความแตกต่างด้าน เพศ (Sex)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เพศภาวะหรือ Gender คือ ภาวะแห่งเพศ ชาย หญิง เป็นเพศที่ถือมาแต่กำเนิด โดยมีการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศและบทบาท แบบชายและหญิงอย่างสิ้นเชิงกำหนดโดยสังคมและวัฒนธรรมที่กำหนดความเป็นหญิงและความเป็นชาย

#### 4. ความสำคัญของเพศภาวะ

เพศภาวะ (Gender) หมายถึงสิ่งที่แสดงลักษณะความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง โดยองค์การอนามัยโลกให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะของผู้หญิงและผู้ชาย บทบาทประกอบสร้างทางสังคม พฤติกรรม กิจกรรมและคุณลักษณะที่แสดงว่าเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง ในขณะที่คำว่า เพศ (Sex) ความหมายลักษณะทางชีววิทยาของบุคคล แบ่งเป็นเพศหญิง และเพศชาย เพศภาวะมิได้หมายถึงเป็นเพียงการแบ่งเพศชาย เพศหญิง ทางกายวิภาคและสรีรวิทยาเพียงอย่างเดียว รวมถึงการถูกกำหนดตามสังคมและวัฒนธรรมกำหนดความเป็นหญิงและความเป็นชาย ความความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหญิง และความเป็นตัวตนของหญิงชายที่เปลี่ยนแปลงไปตามเวลา

แม้ว่าเพศภาวะแตกต่างตามสภาพแวดล้อมการทำงานและความสัมพันธ์ของคนในสังคมการมองเห็นความสำคัญและความเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสอิทธิพลทางเศรษฐกิจยังคงมีการคำนึงถึงความแตกต่างในบทบาทเพศภาวะอยู่ในทุกสังคมและการแสดงบทบาทด้านเพศภาวะที่ชัดเจนในช่วงเวลาเฉพาะเช่นในภาวะสงคราม หรือ ในภาวะฉุกเฉินอันเนื่องมาจากภัยธรรมชาติ ผู้หญิงได้รับให้ทำหน้าที่ซึ่งในภาวะปกติอาจจะเป็นหน้าที่ของผู้ชาย เช่นการเป็นพลทหารหรือผู้ชายอาจจะต้องทำหน้าที่ของผู้หญิงได้อย่างเช่นการเป็นบุรุษพยาบาล ซึ่งนั่นเป็นบทบาทด้านเพศภาวะ (Gender Role) หมายถึงกรอบวิถีปฏิบัติทางสังคมและพฤติกรรมที่ความเหมาะสมกับบริบทของสังคมวัฒนธรรมหนึ่ง ๆ ของบุคคลเพศใดเพศหนึ่ง ซึ่งวิถีปฏิบัตินี้จะแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรมต่าง ๆ และตามยุคตามสมัยที่เปลี่ยนแปลง

สำหรับประเทศไทยในแต่ละวัฒนธรรมให้คำอธิบายเรื่องเพศภาวะที่แบบทางการที่ละเอียดมีความแตกต่างกันออกไป ภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้โดยเฉพาะในประเทศไทยนั้นเพศภาวะไม่ได้เป็นแนวคิดหลักของสังคม เช่นเดียวกับเรื่องของอายุ ความมั่งมีหรือเรื่องบุญที่สะสมมานอกจากนั้นสังคมไทยมองว่าอัตลักษณ์ความหลากหลายทางเพศ เพศภาวะไม่ได้เกี่ยวข้องกับเพศวิถีเพียง การทำความเข้าใจเรื่องเพศภาวะ ความโน้มเอียงทางเพศ การปฏิบัติทางเพศ และอัตลักษณ์ ไม่ได้เป็นบุคลิกลักษณะที่มาแต่กำเนิดซึ่งเป็นทางเลือกที่ขึ้นอยู่กับบริบทถูกปลูกฝังด้วยปัจจัยทางวัฒนธรรมของแต่ละสังคมที่กำหนด

กล่าวโดยสรุปได้ว่า เพศภาวะเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงเพศทางสังคมหรือเพศที่ถูกกำหนดภายใต้เงื่อนไขทางสังคม วัฒนธรรมแสดงบทบาทหญิงหรือบทบาทชาย รวมถึงการแสดงออกตามหน้าที่อย่างชัดเจน

### 5. เพศวิถี (Sexuality)

การุณย์ลักษณ์ พหลโยธิน (2549) ได้ให้ความหมายของ เพศวิถี (Sexuality) หมายถึง บุคคลหนึ่งมีความรู้สึกประทับใจ สนใจ รัก ความรู้สึกทางเพศ ความสัมพันธ์ทางเพศ กับบุคคลซึ่งมีเพศภาวะเดียวกันหรือแตกต่างจากตนเองหรือเหมือนกับตนเองรวมถึงวิถีปฏิบัติเกี่ยวกับความปรารถนาทางเพศ มีระบบสังคมปรารถนาทางเพศของปัจเจกบุคคลเป็นมากกว่า อัตลักษณ์ทางธรรมชาติ การยอมรับการต่อสู้อัตลักษณ์ปัจเจก ซึ่งสอดคล้องกับปริศนา แซ่ก๊วย ใน กาญจนา แก้วเทพ (2547) ได้กล่าวว่า เพศวิถี คือวิถีชีวิตทางเพศที่ถูกปลูกฝังสร้างจากค่านิยม บรรทัดฐาน และระบบวิถีคิด วิถีปฏิบัติเกี่ยวข้องกับความปรารถนา การแสดงออกทางเพศ ความคิดเกี่ยวกับรัก กามกิจ เป็นระบบความคิด อัตลักษณ์ที่มีความหมายทางสังคม มิติทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมกำหนดและสร้างความหมาย แก่เรื่องเพศในหลากหลายสามารถแยกประเภทของ เพศวิถี ได้แก่

1. เพศวิถีที่อาจจะก่อให้เกิดการสืบพันธุ์ เพศวิถีที่ไม่อาจจะก่อให้เกิดการสืบพันธุ์

2. ประเภทของวัตถุแห่งเสน่ห์หา

3. การใช้ความรุนแรง

4. ปัจจัยทางอายุ ชั้นชน ชาติพันธุ์ เศรษฐกิจ การเมือง และสังคม

วิลาลินี พิพิชกุล (2546) ให้ความหมายว่า เพศวิถี คือ ระบบความคิด ความเชื่อ เรื่องเพศเป็นกระบวนการทางสังคม วัฒนธรรมที่กำหนด รวมทั้งการแสดงออกเกี่ยวกับบรรทัดฐานทางเพศ ความปรารถนา ความพอใจเรื่องเพศ การแต่งกายเพื่อเป็นเป้าหมายบ่งบอกความสนใจทางเพศ ส่วน ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์ (2551) ได้ให้รายละเอียดถึงแง่มุมของเพศวิถีว่ามี 6 มิติ ดังนี้

1. มิติของความปรารถนา การประพฤติ ปฏิบัติ และอัตลักษณ์ เพศวิถีที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ คือ การนิยามตัวเองในทางเพศ

2. มิติการนำเสนอร่างกาย อยากให้คนอื่นเห็นเราเป็นอย่างไรเราก็นำเสนอตัวเองอย่างนั้น อาจด้วยทรงผม หรือเสื้อผ้า เพื่อนำความเป็นเพศหญิง เพศชาย หรือเพศทางเลือกอื่น ๆ

3. มิติของพฤติกรรม และกิริยามารยาท ความเป็นตัวตนในทางเพศ การกระทำแบบเดียวกันแต่อาจถูกตีความไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับบริบท ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ

4. มิติของการดึงดูดทางเพศ สังคมวางกติกาของความรัก ให้รักเฉพาะเพื่อนต่างเพศเท่านั้น แต่คนที่รักเพศเดียวกันก็ไม่ได้หลุดออกกติกาของการรักต่างเพศ เพราะคนที่รักเพศเดียวกัน ดึงดูดกับคนได้ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย

5. มิติของความสัมพันธ์ กฎกติกาว่าด้วยการดำเนินความสัมพันธ์ระหว่าง ชายหญิง เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยและวัฒนธรรม ซึ่งบางสังคมไม่มีกติกาของการจบความสัมพันธ์

6. มิติของเพศสัมพันธ์ เพศวิถีมีการนิยามว่าอะไรคือการร่วมเพศทำได้อย่างไร จึงเรียกว่าการร่วมเพศ และการร่วมเพศที่ถูกต้องเป็นอย่างไร และที่ผิดปกติเป็นอย่างไร

เพศวิถีมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาในระดับปัจเจกบุคคล เพศวิถีจึงเป็นกระบวนการการดำเนินชีวิตที่มีระยะเวลาที่นานของบุคคลหนึ่ง ๆ เรื่องเพศที่ปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น และสัมพันธ์กับเหตุการณ์ต่าง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ สำหรับสังคมเพศวิถีอยู่บนกฎเกณฑ์วัฒนธรรมทางเพศในแต่ละสังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลา เรื่องเพศวิถีในสังคมปัจจุบันเห็นได้ชัดว่าได้แก่ วิธีการคุมกำเนิดที่เข้ามาสอดแทรกในชีวิตคู่ “การรักโดยไม่ต้องทำลูก” และการอยู่ก่อนแต่งได้เป็นแนวปฏิบัติที่เปลี่ยนแปลงไปในสังคม รวมถึงการปรากฏตัวชัดเจนขึ้นของกลุ่มคนรักเพศเดียวกัน หรือผู้มีวิถีทางเลือก เป็นเกย์ กะเทย สาวประเภทสอง ทอม ดี ตุ๊ด แต๋ว แต้บ และเป็นสัดส่วนของคนที่ตัดสินใจอยู่เป็น โสดเพิ่มสูงขึ้นมากกว่าแต่ก่อน โดยเฉพาะกลุ่มที่เป็นเพศหญิง

การปรากฏตัวของกลุ่มคนรักเพศเดียวกัน หรือเพศวิถี ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่มองค์กรปรากฏชัดเจนมากขึ้นจากประเด็นข่าวของเพศวิถีทั้งข่าวเคลื่อนไหวและข่าวรณรงค์เกี่ยวกับ LGBT โดยรูปแบบการเคลื่อนไหวมีหลายรูปแบบ ได้แก่ การตอบโต้นโยบายของรัฐที่ละเมิดสิทธิ หรือกีดกันผู้ที่เป็นเพศวิถี การเรียกร้องสิทธิในประเด็นต่าง ๆ ทั้งรวมตัวกันเป็นเครือข่ายทำงาน จนถึงผู้ประสบปัญหาละเมิดสิทธิออกมาเรียกร้องผ่านสื่อบุคคล การจัดประชุมสัมมนาเพื่อเผยแพร่ข้อมูลวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประเด็นความหลากหลายทางเพศ การให้ข้อมูลความรู้ที่เกี่ยวข้องกับคนรักเพศเดียวกันในที่มีความหลากหลาย โดยกลุ่มบุคคลและองค์กรต่าง ๆ และการเปิดเผยและแสดงตัวตนของกลุ่มบุคคลรักเพศเดียวกัน เช่นงานชุมนุมสังสรรค์ (จิตติมา ภาณุเตชะ, 2551)

สำหรับเพศวิถีในสังคมไทยเป็นที่ยอมรับความเป็นเพศที่สาม โดยเฉพาะเกย์กับกะเทยมากกว่าในหลายประเทศ เรื่องเพศมาถึงจุดเปิดเผย การยอมรับของสังคมที่เปิดกว้าง ทำให้กลุ่มคนรักต่างเพศ เริ่มมีบทบาทในสังคม ดังนั้นกลุ่มเพศวิถี ถือเป็นกลุ่มที่มีวัฒนธรรมเฉพาะ

กลุ่มและต้องการความเป็นตัวตนของตนเองออกมาตามพื้นที่ต่าง ๆ ในสังคมปรากฏเพื่อสิทธิและความเสมอภาคของคนกลุ่มนี้

ปัจจุบันการปรากฏตัวของกลุ่มเพศวิถีหรือกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศในระดับบุคคลและกลุ่มองค์กรซึ่งทั้ชนะทั่วไปของสังคมไทยต่อเพศที่สาม ที่นักวิชาการต่างประเทศวิเคราะห์ว่ามีลักษณะ ทนได้ แต่ยอมรับไม่ได้ และการดำเนินชีวิตของคนกลุ่มน้อยทางเพศยังคงถูกเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในหลายเรื่อง ดังเรื่องที่ปรากฏในหนังสือ “ชีวิตที่ถูกละเมิดเรื่องเล่า กระเทย ทอมดี้ หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ จันทรจิรา บุญประเสริฐ (2554) เพศวิถีโดยภาพรวมของประเทศไทยเปลี่ยนในทางที่ดี คือสังคม มีการยอมรับความหลากหลายของเพศวิถี ไม่ว่าจะเป็นการยอมรับร่วมทำงานกับภาคราชการหรือการต่อสู้ผลักดันเรื่องสิทธิของตนเองในเรื่องต่าง ๆ เห็นได้ว่า สถาบันราชภัฏออกระเบียบห้ามนักศึกษาทั้งที่แปลง เพศ เกย์ และหญิงรักหญิงไม่ให้เรียนในวิทยาลัยครู 36 แห่งทั่วประเทศ เมื่อ พ.ศ. 2539-2540 แต่ข้อห้ามดังกล่าวก็ถูกยกเลิกไปในที่สุด ซึ่งเป็นผลการรณรงค์ของภาคประชาคมที่ทำงานเรื่องสิทธิของเพศที่สามและสื่อหนังสือพิมพ์ที่เสียงส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย

กล่าวโดยสรุปได้ว่าเพศวิถี หมายถึง ค่านิยม บรรทัดฐาน และระบบวิธีคิด วิถีปฏิบัติที่เกี่ยวกับความปรารถนา การแสดงออกทางเพศ รสนิยมทางเพศ ความคิดเกี่ยวกับคู่รัก มีการแสดงออกทางสังคมอย่างเปิดเผยและไม่เปิดเผย

## 6. แนวคิดและ ความหมายเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity)

การทำความเข้าใจในเรื่องความหลากหลายทางเพศนั้น แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) เป็นส่วนหนึ่งของการอธิบาย โดยผู้ศึกษาขอเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

6.1 แนวคิดเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศ อัตลักษณ์ทางเพศ Gender Identity (หรือ GI) คือการรับรู้ตัวตนของคนคนนั้นว่าเขาเป็นใคร อะไร อย่างไร เพศอะไร เช่นบางคนเชื่อว่า GI ของตัวเองคือกะเทย หรือทรานส์เจนเดอร์ ของเขา ไม่จำเป็นจะต้องชอบเพศตรงข้ามก็ได้ และมันก็ไม่เคยจำเป็นจะต้องผูกติดอยู่ด้วยกัน เพราะไม่เช่นนั้น มันก็จะกลายเป็นการอยู่ในกรอบของระบบสองเพศ ที่ชายต้องรักหญิง หรือหญิงต้องรักชาย อัตลักษณ์ คือ การจำแนกว่าสิ่งไหนที่เหมือนกันและต่างกัน ความเหมือนอาจจะเกิดจากวัฒนธรรมที่ได้รับการส่งสมถ่ายทอดมา โดยที่จะมีความสำนึกว่า สิ่งเหล่านั้นเป็นอัตลักษณ์หรือลักษณะที่เฉพาะของกลุ่มคน เพียงอย่างเดียว ความเหมือนเฉพาะกลุ่มนี้ก็ทำให้เกิดการแบ่งแยกความแตกต่าง ที่ต่างไปจากกลุ่มอื่น ๆ หรือ ลักษณะอื่น ๆ ของคนอื่น สังคมอื่น และอัตลักษณ์ของบุคคล (Individual Identity) ก็อาจจะเป็นไปได้หลายอย่างขึ้นอยู่กับ

บริบทที่คน ๆ นั้นดำรงอยู่ เช่น อัตลักษณ์ความเป็นพ่อ ตามสถานภาพเพศ (Gender) สังคม และอื่น ๆ อัตลักษณ์จึงไม่ได้แช่แข็งตายตัว แต่ว่า อัตลักษณ์ทั้งด้านชาติพันธุ์ อัตลักษณ์ปัจเจกบุคคล นั้นมีการเคลื่อนไหวไม่คงที่ ปรับเปลี่ยนไปมา (Fluidity) หรือ การปรับเปลี่ยนอัตลักษณ์ (Identity Shift) (ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี, 2541)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า อัตลักษณ์ทางเพศ อัตตา คือ ตัวตน ดังนั้น อัตลักษณ์ทางเพศ คือ ตัวตนหรือความรู้สึกนึกคิดจิตใจของตน จะเป็นตัวกำหนดเองว่ามีลักษณะทางเพศ ในเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศ ไม่ใช่เป็นคนที่มีอาการจิตวิปริต และที่คนเรามีความรู้สึกนึกคิดจนกระทั่งกำหนดอัตลักษณ์ทางเพศของตนไปในลักษณะของการเป็นกระเทย สาวประเภทสอง เกย์ หรือกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งสามารถรับรู้ได้ในประสบการณ์ทางเพศ ของเฉพาะบุคคล ที่อาจจะสอดคล้องหรืออาจจะไม่สอดคล้องกับเพศโดยกำเนิด รวมทั้งอารมณ์ความรู้สึกและการทำงานของร่างกายเฉพาะตน

6.2 ความหมายของอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) นักวิชาการและผู้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศได้ให้ความหมายของความหมายอัตลักษณ์ทางเพศไว้ดังนี้

อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) หมายถึง ความรู้สึกภายในที่มีต่อตนเองว่าตนเองเป็นหญิง หรือเป็นชาย สมภพ เรื่องตระกูล (2551) แต่ในขณะที่ สุธาดา เมฆรุ่งเรืองกุล (2554) กล่าวว่า อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) หมายถึงสามารถรับรู้ได้ในส่วนลึกและประสบการณ์ทางเพศภาวะ (Gender) ของเฉพาะบุคคลที่อาจจะสอดคล้องหรืออาจจะไม่สอดคล้องกับเพศโดยกำเนิด รวมทั้งอารมณ์ความรู้สึกและการทำงานของร่างกายเฉพาะตน ที่อาจจะเกิดมาจากการเลือกโดยอิสระของบุคคลนั้นหรืออาจจะเกิดมาจากการตัดแปลงรูปลักษณ์หรือกลไกการทำงานของร่างกายโดยวิธีการทางการแพทย์การทำศัลยกรรมหรือวิธีการอื่นใด และการแสดงออกของเพศภาวะในด้านอื่น ๆ ที่หมายรวมถึงการแต่งกายการพู่जाและกิริยาท่าทางต่าง ๆ

ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์ (2551) ได้กล่าวไว้ว่า อัตลักษณ์ทางเพศเกี่ยวข้องกับ การเลือกแสดงออกทางร่างกาย กิริยามารยาท วิธีชีวิตของคนว่าจะเป็นหญิง หรือชาย ซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องในระดับต่าง ๆ กับการกำหนดหรือรับรองของรัฐและสังคม แสดงออกถึงรสนิยม คนรักและหรือมีเชื้อสกับเพศเดียวกัน ทั้งสองเพศ ซึ่งสอดคล้องกับ โกสุม โอมพรนุวัฒน์ (2551) ความหลากหลายของอัตลักษณ์ทางเพศ หมายถึงบุคคลระบุว่าตนมีเพศสถานะต่างไปจากเพศสรีระที่มีมาแต่กำเนิด ในสังคมตะวันตก เรียก บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศนี้ว่า Transsexual บางครั้งเรียกว่า Transgendered และเรียกอย่างไม่เป็นทางการว่า Transpeople คนข้ามเพศ นอกจากนั้นยังมี Transmen ผู้ชายข้ามเพศ หรือ ผู้ที่เกิดมาเป็นหญิงแต่เติบโตขึ้นและระบุว่าตน

เป็นชาย) และ Transwomen ผู้หญิงข้ามเพศ หรือ ผู้ที่เกิดมาเป็นชายแต่เติบโตและระบุว่าตนเป็นหญิง) ในสังคมต่าง ๆ ในปัจจุบัน บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศเป็นเหยื่อของอคติ การเลือกปฏิบัติ และการกดขี่เชิงระบบ รัฐบาลและหน่วยงานของทางราชการไม่สามารถปกป้องบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ จากการเลือกปฏิบัติและการกดขี่ได้

## 7. ความหลากหลายในที่ทำงาน (Diverse Workspace)

ความหลากหลายในที่ทำงาน (Diverse Workspace) ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของความหลากหลาย ขอบเขตของความหลากหลาย ความหลากหลายในกำลังแรงงานที่เพิ่มขึ้น องค์ประกอบของความหลากหลายในที่ทำงาน และการจัดการความหลากหลาย โดยผู้ศึกษา ขอนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

ความหมายความหลากหลาย (Diversity) วิเชียร วิทญูคุณ (2554) ได้ให้ความหมาย ของความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง ความแตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคล ในองค์กร ได้แก่ ความแตกต่างหลากหลายของคนในองค์กร อายุ เพศ เชื้อชาติ วัฒนธรรม สังคมที่แตกต่างกัน เป็นผลมาจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนความหลากหลายที่เกิดจากการย้ายแรงงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

กฤษมันต์ วัฒนาณรงค์ (2557) ความแตกต่างของช่วงวัยคนในการทำงานในองค์กรเดียวกันมีรูปแบบ วิธีคิดและวิธีการทำงาน ที่แตกต่างกันการทำงานร่วมกันการปรับตัวใน เวลาทำงานร่วมกัน และการจัดรูปแบบการทำงานให้มีความเหมาะสมท่ามกลางความแตกต่างของ บุคลากรในองค์กร ความหลากหลายมีความหมายรวมถึง ความแตกต่าง และตรงข้ามกับ ความเหมือนกัน แต่ ความเสมอภาค ความเท่าเทียมกัน ความคิดเชิงตรรกะ ความเสมอภาค กับ ความหลากหลาย และความแตกต่าง มีส่วนไม่เหมือนกันอยู่มากกว่าส่วนที่ร่วมกันได้ ความแตกต่างกับความเท่าเทียมกัน สามารถรวมอยู่ด้วยกันได้ สอดคล้องกับ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2558) ซึ่งกล่าวไว้ว่า Diversity หมายถึง ความหลากหลายอย่างมีความสมดุลของ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม วัย อายุ และความสามารถของบุคลากรในองค์กร

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กล่าวว่า ความหลากหลาย หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานหรือของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานมีลักษณะเฉพาะของตนเอง และมีขีดความสามารถในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร แตกต่างกัน และวิทยากร เชียงกูล (2550) ได้อธิบายเพิ่มเติมว่า ความหลากหลาย คือ การดำรงอยู่ของความแตกต่าง และ หลากหลายของสิ่งมีชีวิตและวัฒนธรรม เป็นสภาพที่ช่วยให้ระบบนิเวศ ระบบวัฒนธรรมปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้ดี เวลามีปัญหาสามารถฟื้นคืนกลับสู่สภาพปกติได้ สภาพที่มีความหลากหลาย

จำกัดและยังสอดคล้องกับพิภพ อุดร (2557) ได้ให้ความหมาย ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง ความแตกต่างหลากหลายของแต่ละบุคคลในองค์กร เป็นสิ่งที่ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ ยุคใหม่จะต้องเตรียมพร้อมรับมือกับการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลง ความหลากหลายมีความสำคัญ ได้แก่ ความแตกต่างหลากหลายของคนในองค์กรอายุ เชื้อชาติ วัฒนธรรม และสังคมที่ ต่างกัน เป็นผลมาจากการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ความหลากหลายที่เกิดจากการย้ายแรงงานในกลุ่ม ประเทศอาเซียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง ความแตกต่างของ บุคคล ความคิด ความสามารถ บุคคลต่าง ๆ ในองค์กร ได้แก่ อายุ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา อัตลักษณ์การแสดงออก ความแตกต่างควรได้รับการปฏิบัติที่เสมอภาค เท่าเทียมกัน โดยไม่มีการแบ่งแยก ความหลากหลายในลักษณะภายนอก เช่น สัญชาติ วัฒนธรรม เชื้อชาติ และเพศ ความหลากหลายของประสบการณ์ชีวิต ศาสนา รสนิยมทางเพศ และสถานะครอบครัว

#### 8. มิติของความหลากหลาย (Dimensions of Diversity)

เรื่องความหลากหลายสามารถแบ่งความหลากหลายได้ออกเป็น 2 มิติ คือ มิติของความหลากหลายขั้นพื้นฐานและมิติความหลากหลายขั้นที่สองสามารถทำให้เห็นถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคลได้

8.1 มิติความหลากหลายขั้นปฐมภูมิ (Primary Dimensions of Diversity) คือ ความแตกต่างของมนุษย์ซึ่งเป็นมาตั้งแต่เกิด มีอิทธิพลสำคัญต่อการต้องเข้าร่วมอยู่ในสังคมและมีผลกระทบต่อการดำเนินชีวิต ขอบเขตความหลากหลายขั้นปฐมภูมিরวมถึง อายุ เชื้อชาติ เพศ ความสามารถทางร่างกาย การปรับตัวทางด้านอารมณ์ และทางด้านเพศ

8.2 มิติความหลากหลายขั้นทุติยภูมิ (Secondary Dimensions of Diversity) คือ ลักษณะของแต่ละบุคคล สามารถเปลี่ยนแปลง พวกเขาจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคลกับสิ่งที่เขาได้รับมา สิ่งทอดทิ้งไปและสามารถขยายต่อเติมได้ในตลอดชีวิตของพวกเขา

มิติของความหลากหลายขั้นปฐมภูมิและขั้นทุติยภูมิ เป็นสิ่งที่แสดงบทบาทที่สำคัญในการสร้างค่านิยมความต้องการ ลำดับความสำคัญ แรงจูงใจและการรับรู้ได้สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อองค์กรต้องรับรู้และแปลสภาพแวดล้อมที่องค์กรต้องเจอ มิติของความหลากหลายขั้นปฐมภูมิและขั้นทุติยภูมิมีอิทธิพลต่อลักษณะของบุคคลและมีผลกระทบต่อปฏิบัติหน้าที่ในสถานที่ทำงานด้วย



## 9. ความหลากหลายในกำลังแรงงานที่มีเพิ่มมากขึ้น

ปัจจุบันองค์กรมีแรงงานที่มีความหลากหลายมากขึ้น การทำงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องสร้างหลักประกันให้มีโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกันสำหรับลูกจ้าง การทำงานให้แรงงานทั้งหมดอยู่ในกฎและระเบียบแบบแผนที่ดีขององค์กร โดยการนำเรื่องประชากรศาสตร์มาอธิบายแนวโน้มจะสามารถแบ่งออกได้เป็น 4 อย่างด้วยกันซึ่งกำลังเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน คือ

9.1 ผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะเข้าทำงานมากขึ้น ในอดีตการทำงานของผู้หญิงในที่ทำงานมีระดับต่ำและเป็นชีพที่มีรายได้ต่ำ แต่ในปัจจุบันผู้หญิงเริ่มจะได้รับการจ้างงานมากขึ้นระดับมีอาชีพและงานด้านการจัดการที่ซึ่งเคยเป็นหน้าที่ของผู้ชาย

9.2 ประชากรสีผิวกำลังเพิ่มมากขึ้นในที่ทำงาน การจัดการของชนชาติสีผิวไม่มีประสิทธิผลเนื่องจากผลการปฏิบัติงานไม่ดี จำทำให้กลุ่มบุคคลเหล่านี้ไม่สามารถก้าวหน้าในด้านระดับการจัดการหรือในระดับมีอาชีพได้ เช่น คนผิวดำทั้งชายและหญิงในประเทศสหรัฐอเมริกาจะมีอยู่ในจำนวนน้อยเท่านั้นที่สามารถอยู่ในระดับพนักงานออฟิตได้ ดังนั้น คนผิวดำจึงได้รับเงินเดือนน้อยกว่าคนผิวขาว

9.3 มีการไม่เข้าคู่กันระหว่างการได้รับการศึกษาและความต้องการทางด้านอาชีพ การจ้างงานมีระดับต่ำไปเมื่อผลปรากฏออกมาว่าจ้างงานที่ว่างหรืองานที่ต้องทำนั้นต้องการความสามารถของแต่ละคนน้อยกว่าการศึกษา การฝึกหัด และความชำนาญของแต่ละบุคคลที่มีอยู่

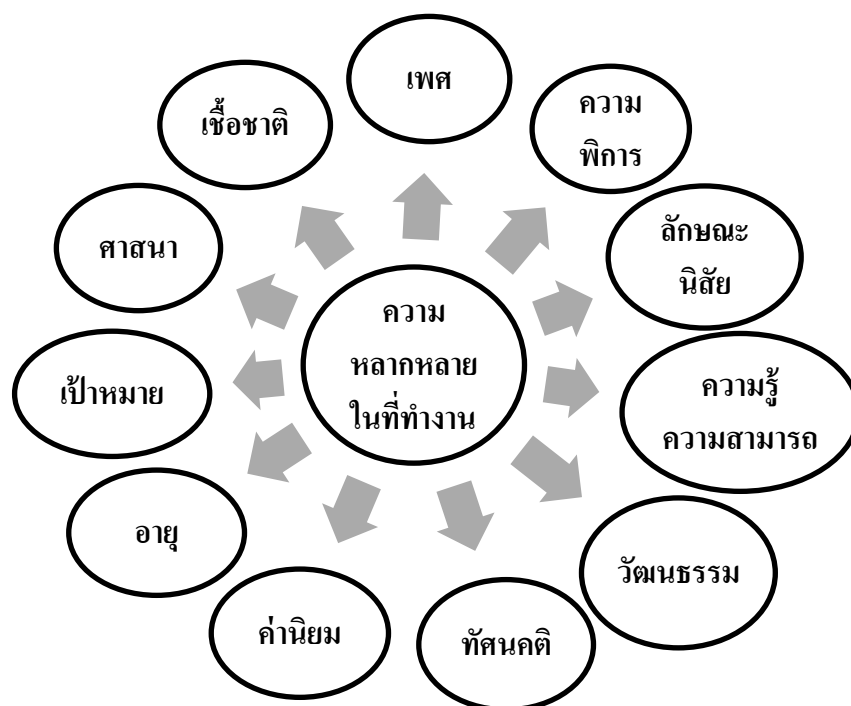
9.4 มีคนที่สูงอายุกำลังเพิ่มขึ้น ประชากรในองค์กรในสถานที่ทำงานกำลังมีคนสูงอายุมากขึ้น ทำให้การคาดหวังเกี่ยวกับชีวิตเพิ่มมากขึ้นด้วยเช่นกัน เป็นสาเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นกับทุกองค์กรในทุก ๆ ประเทศ

จากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นองค์กรต้องเผชิญกับบุคลากรที่มีความหลากหลาย มีความแตกต่างในเรื่องความต้องการ แรงจูงใจและแนวคิดที่ต่าง การทำงานร่วมกัน เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาที่เกิดและถูกเลี้ยงดูในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สิ่งที่เป็นสิ่งที่จูงใจของบุคคลหนึ่งจะไม่ใช่สิ่งที่จูงใจกับอีกบุคคลหนึ่งในองค์กร วิธีการที่มีการสื่อสารกันโดยตรงไปตรงมาและเปิดเผยจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจและเป็น การคุกคามกับกลุ่มบุคคลบ้างกลุ่มภายในองค์กร การที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกับกลุ่มบุคคลภายในองค์กรที่มีความแตกต่าง ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มบุคคล การปรับตัวให้เข้ากับบุคคลที่มีความแตกต่างหรือความหลากหลายของแรงงานที่จะเน้นไปที่ความแตกต่างภายในประเทศ ความแตกต่างของบุคลากรก็แสดงถึงความแตกต่างระหว่าง

คนในประเทศและในระดับองค์กรเดียวกัน ความหลากหลายของแรงงานหมายถึง ภาวะที่องค์กรกำลังมีส่วนประกอบของความแตกต่างในเรื่อง เพศ เผ่าพันธุ์ และคนกลุ่มน้อย นอกเหนือไปจากกลุ่ม ชาย ผู้หญิง ซึ่งรวมถึงบุคคลทุพพลภาพและกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ และผู้สูงอายุภายในองค์กร

#### 10. องค์ประกอบของความหลากหลายในที่ทำงาน (Elements of Diversity in the Workplace)

องค์ประกอบความหลากหลายในองค์กรเป็นแหล่งรวมของคนหลายเชื้อชาติ ชนกลุ่มน้อย ศาสนา ชนชั้นทางสังคม ความสามารถทางกายภาพและเพศ รวมถึงความแตกต่างขั้นพื้นฐานของบุคคล ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ อายุ ศาสนา ค่านิยม ทักษะ ความสามารถของบุคคลและวัฒนธรรม ปัญหาสุขภาพของพนักงานในสถานที่ทำงานและการยอมรับความแตกต่างความหลากหลายของบุคคลภายในองค์กรและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในความหลากหลายนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุดภายในองค์กรที่อยู่ภายใต้การแข่งขันในยุคโลกปัจจุบัน



ภาพประกอบ 5 องค์ประกอบความหลากหลายในที่ทำงาน

10.1 ความหลากหลายในด้านเพศในที่ทำงาน (Gender Diversity) กล่าวได้ว่า สังคมในอดีตมีแค่สองเพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง โดยใช้วัยวุฒิเพศที่ถือกำเนิดขึ้นมาเป็นเกณฑ์การแบ่งแยก ในปัจจุบันปรากฏว่ามีเพศทางเลือกถือกำเนิดขึ้นมา ซึ่งคำว่าเพศทางเลือก หมายถึง เพศที่ถูกกำหนดขึ้น โดยผู้ที่ต้องการเลือกเองว่าตนต้องการเป็นเพศใดหรือที่คนในสังคมเรียกว่า เพศที่สาม หรือ กลุ่มรักร่วมเพศ ซึ่งคนกลุ่มนี้ประกอบด้วย กะเทย ติ๊ด เกย์ ทอม ดี เลสเบียน จำนวน ความหลากหลายทางเพศ ของเพศในที่ทำงานที่มีจำนวนมากขึ้น ซึ่งความเท่าเทียมทางเพศของกลุ่มหลากหลายทางเพศ ปัจจุบันสังคมยังไม่ให้การยอมรับบุคคลกลุ่มนี้ โดยเฉพาะที่อยู่เป็นแรงในระบบ ไม่ได้ได้รับความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่ หรือ ให้อำนาจไปอยู่ในแผนกที่ไม่ตรงความสามารถ โดยเฉพาะกลุ่มหลากหลายทางเพศที่เป็นชายที่ต้องแสดงออกถึงความสามารถมากกว่ากลุ่มหลากหลายทางเพศที่เป็นหญิง ทำให้แรงงานกลุ่มนี้ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความสามารถต้องออกไปทำงานนอกระบบจึงมีความต้องการให้สังคมยอมรับคนกลุ่มนี้ (วิภาดา เอี่ยมคง, 2553) ผลสะท้อนของ ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย ได้ก่อให้เกิดผลสะท้อนต่อกระบวนการทางนโยบายสาธารณะ และมติการยอมรับทางสังคมต่อผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยผ่านกลุ่มและองค์กรของผู้มีความหมายหลายทางเพศ คือ สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย กลุ่มเกย์การเมือง กลุ่มอัญจารี สมาคมสตรีข้ามเพศแห่งประเทศไทย การต่อสู้เคลื่อนไหวของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย ได้ก่อให้เกิดผลสะท้อนต่อทั้งกระบวนการทางนโยบายสาธารณะ และมติการยอมรับทางสังคมต่อผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ คือการต่อสู้เคลื่อนไหวของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ในการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการทางนโยบายสาธารณะที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของกลุ่มตน การเพิ่มพื้นที่ทางการเมืองของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในระบบการเมือง ขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนทางด้านมติการยอมรับทางสังคมเกี่ยวเพศวิถี และเพศภาวะเพิ่มมากขึ้นกว่าในอดีต

10.2 ความหลากหลายด้านอายุในที่ทำงาน (Age Diversity) ประเด็นช่วงอายุของประชากร (Generation) องค์กรหนึ่งจะประกอบด้วยบุคลากรหลายช่วงอายุต้องมาทำงานร่วมกันและเกิดความขัดแย้งระหว่างบุคลากรต่างวัย เช่น การไม่ยอมรับเทคโนโลยีใหม่ของบุคลากรที่มีอายุมาก การสื่อสารโดยใช้ศัพท์เฉพาะกลุ่มอายุ สำหรับอายุนับเป็นปัจจัยหลักที่แสดงออกถึงความแตกต่างอย่างชัดเจน โดยช่วงวัยที่แตกต่างกันทำให้มีลักษณะการทำงาน การแสดงความคิดเห็น และการแสดงออกแต่ละกลุ่มอายุไม่ว่าจะเป็นลักษณะการเรียนรู้ บุคลิกภาพพฤติกรรม จะช่วยให้สามารถวางแผนการพัฒนาคนให้เหมาะสมกับงาน การมอบหมายงานได้ตรงกับความถนัดของ

พนักงานการสร้างแรงจูงใจต่าง ๆ เพื่อดึงดูดใจแก่บุคลากร พร้อมทั้งลดปัญหาด้านการลาออกซึ่งสามารถแบ่งช่วงอายุได้เป็น 4 ช่วง ดังต่อไปนี้

10.2.1 Generation B (Baby Boomers Generation) คือ ผู้ที่เกิด ในช่วงปี พ.ศ.2489-2507 คนในวัยนี้จะวางแผนชีวิตคู่กับการทำงาน มักจะใช้เวลาส่วนใหญ่ทุ่มเทกับการทำงานอย่างหนัก เคารพกฎเกณฑ์ กติกา โดยมุ่งหวังที่จะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่ดีทุ่มเทและรักองค์กร พยายามสร้างเนื้อสร้างตัว วางแผนชีวิตหลังการปลดเกษียณ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงมากนักคนในวัยนี้มักจะชอบทำงานแบบค่อยเป็นค่อยไปและมักจะมองช่วงวัยอื่น ๆ ทำงานได้ไม่ดีเท่าตนเองจึงมักจะลงมือทำด้วยตัวเองจนทำให้งานล้นมือ เป็นวัยที่ประหยัดและ อุดออม ส่วนใหญ่แล้วจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานในระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน เป็นคนที่ละเอียดรอบคอบ ใส่ใจกับรายละเอียดต่าง ๆ ผู้งานช่วยให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์จากบนลงล่างจะช่วยลดช่องว่างที่เกิดขึ้นระหว่างอายุและยังช่วยให้ Gen Y และ Gen M เกิดการเรียนรู้ ประสบการณ์จากการบอกเล่านอกเหนือจากประสบการณ์ตรง

10.2.2 Generation X (Extraordinary Generation) คือ ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2508 -2522 ชอบอะไรง่าย ๆ มีแนวความคิดและการทำงานแบบรู้อบด้านจึงสามารถทำงานได้ตามลำพัง และยังสามารถทำงานเป็นส่วนหนึ่งของทีมงานเป็นอย่างดีแต่ไม่ค่อยกล้าแสดงออก มีความรับผิดชอบ มีนิสัยเปิดกว้างพร้อมยอมรับฟังข้อติติงเพื่อปรับปรุงและพัฒนาตัวเอง คนวัยนี้มักให้ความสำคัญสมดุลกันระหว่างงานและครอบครัวคือจะไม่ทำงานหนัก เลิกงานก็กลับบ้านสามารถเรียกกลุ่มนี้ได้อีกชื่อว่า Baby Bust

10.2.3 Generation Y (Why Generation) คือ ผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2523 - 2533 ชอบการโต้ตอบและมีความมั่นใจในตัวเอง สูง จึงชอบทำงานเพียงลำพังคาดหวังในการทำงานสูงในเรื่องของ รายได้ และการเป็นผู้นำ ทะเขอะทะขาน และมักมีแนวความคิด แบบก้าวกระโดด ชอบแสดงออก ตัดสินใจเร็ว คนวัยนี้มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารและทำงานหลายอย่างในเวลาเดียวกัน มีความสามารถทางด้านเทคโนโลยีสูง ทำงานเป็นทีม กล้าซักถาม คิดเพื่อน ชอบทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน มองโลกในแง่ดีคนวัยนี้จะค่อนข้างเบื่องานง่าย จึงมีแนวโน้มใน การเปลี่ยนงานสูง ชอบการซักถามเพื่อหาเหตุผลก่อนที่จะดำเนิน การสร้างสมดุลในชีวิตและหน้าที่การงานเป็นสิ่งสำคัญ (Work Life Balance)

10.2.4 Generation M (Millennial Generation) เป็นผู้ที่เกิดในช่วง พ.ศ. 2534 - 2540 มีความสามารถทางด้านคอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ ชอบความเป็นอิสระ อยากเป็นเจ้าของกิจการขนาดเล็ก ไม่ชอบการเป็นลูกจ้าง ในองค์กรที่มีบุคลากรในกลุ่มนี้จะมีลักษณะที่ชอบ

คิด ไม่ชอบการทำงาน จำ ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงานชอบการแสดงออกมั่นใจในตนเองสูง ชอบการทำงานเป็นทีม ไม่ชอบการอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์หรือกฎระเบียบคนในกลุ่ม นี้จะชอบแสดงความคิดเห็น (วิเชียร วิทยอุดม, 2554)

10.3 ความหลากหลายทางเชื้อชาติในที่ทำงาน (Ethnic Diversity) ความแตกต่างทางเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ และศาสนา ย่อมมีอิทธิพลต่อวิถีการดำเนินชีวิตแต่ละสังคมที่ต่างกันไป เช่น การแต่งกาย การกินอยู่ พิธีกรรมทางศาสนา มีความหลากหลายมากทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องกับการทำงาน เกิดการเปิดรับวัฒนธรรมใหม่ อย่างเช่น ประเทศสิงคโปร์ ภายในประเทศมีประชากรมีความหลากหลายเชื้อชาติ ได้แก่ จีน มาเลย์ แขก และมีหลายศาสนาอาศัยอยู่ร่วมกัน ซึ่งความหลากหลายด้านการแบ่งเชื้อชาติในที่ทำงานและการเจริญเติบโตขององค์กรที่เพิ่มขึ้น ของบุคลากรในภูมิภาคอาเซียนในอนาคต ความหลากหลายทางเชื้อชาติของมนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมเชื้อชาติ เกิดมาในท้องถิ่นแตกต่างกัน วัฒนธรรมแตกต่างกัน ทำให้การดำเนินชีวิตเกิดความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงและในความแตกต่างทำให้เกิดปัญหาในหลาย ด้านความขัดแย้งต่าง จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต และเกิดความขัดแย้งทางเชื้อชาติ เช่น ในอดีตความหลากหลายทางเชื้อชาติมีความแตกต่างทาง สีผิว ความแตกต่างทางสีผิวนั้นแบ่งเป็นกลุ่มใหญ่ ได้ 2 พวกคือ พวกผิวขาว และพวกผิวดำซึ่งส่วนใหญ่แล้วพวกผิวขาวคือ ชาวยุโรป ส่วนพวกผิวดำคือชาวแอฟริกาซึ่ง 2 พวกมีความขัดแย้งมานาน พวกที่ถูกกระทำเอารัดเอาเปรียบคือ พวกผิวดำ ถูกพวกผิวขาวที่มีอำนาจมากกว่า มีจำนวนสมาชิกมากกว่า และมีความคิดฉลาดแกมโกง เอารัดเอาเปรียบเพื่อหาผลประโยชน์ให้ตนเองปัจจุบันการคุกคามดังกล่าวได้รับความยุติธรรมทำให้ชาวแอฟริกา กลุ่มอยู่ดีกินดีและมีการดำเนินชีวิตที่ดี แต่ความแตกต่าง ทางสีผิว นั้นปัจจุบันชาวยุโรปได้ให้ความยุติธรรมกับพวกเขาเสมือนพวกเขาไม่แบ่งชนชั้นวรรณะเหมือนในอดีตทำให้การใช้ชีวิตของคนที่อาศัยอยู่ร่วมกันในปัจจุบันเจริญและทำให้การทำงาน การติดต่อ การศึกษา เกิดความสะดวก ทำให้พวกผิวดำได้รับความเท่าเทียมและความสำเร็จในหน้าที่การงาน การใช้ชีวิตที่เหมือนทุกคนบนโลกไม่ว่าจะผิวดำ หรือขาวก็สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ

10.4 ความหลากหลายด้านวัฒนธรรมและศาสนาในที่ทำงาน องค์กรมีความหลากหลายวัฒนธรรม ศาสนา ความสำคัญของคนต่างชาติ มีจำนวนเพิ่มขึ้น ความแตกต่างด้านศาสนา และวัฒนธรรมจะเกิดผลกระทบต่อบุคลากรภายในองค์กรก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ได้ ความแตกต่างทางด้านภาษาทำให้เกิดความคาดเคลื่อนอันมีผลต่อการสื่อสารความหมายกันทำให้เป็นอุปสรรคต่อการทำงาน ความหลากหลายด้านศาสนาและวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ส่งผลกระทบเพื่อนร่วมงานรวมทั้งผู้บริหารทำให้มีความเข้าใจที่ต่างกันไปความแตกต่างทางวัฒนธรรมความเชื่อและค่านิยมวัฒนธรรม

องค์กรลักษณะทางวัฒนธรรมความหลากหลายทางด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และการพัฒนาเศรษฐกิจ วิทยาการเทคโนโลยีที่แตกต่างกันทำให้มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมีลักษณะการกินอยู่ ประเพณี ความเชื่อค่านิยมที่แตกต่างกัน รูปแบบทางเศรษฐกิจ สภาพทางเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม ลักษณะงาน การทำงาน ทำให้มีความเชื่อค่านิยมที่แตกต่างกัน เช่น คนที่มีความคิดแบบตะวันตกนิยมใช้เทคโนโลยีจะแตกต่างกันกับการดำรงชีวิตแบบเกษตรกรรมหรือพึ่งพาธรรมชาติความเชื่อค่านิยมของมนุษย์ ความไว้วางใจ ความมั่นใจ หรือความเห็นชอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดและปฏิบัติสิ่งที่คนในสังคมยึดถือและปฏิบัติความเชื่อ

สำหรับความเชื่อทางศาสนา หลักคำสอนเป็นสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจของมนุษย์ ซึ่งปัจจุบันศาสนามีคนนับถือมาก คือ ศาสนาพุทธ ศาสนาคริสต์ ศาสนาอิสลาม ศาสนาพราหมณ์-ฮินดู ศาสนา มีอิทธิพลต่อการสร้างทัศนคติ ค่านิยมของคนในสังคมทั้งทางบวกและทางลบแตกต่างกัน รวมทั้งความเชื่อพิธีกรรมที่แตกต่างกัน สิ่งที่ทุกศาสนามีจุดมุ่งหมายเดียวกัน คือ ทุกศาสนาสอนให้คนทุกคนประพฤติตนเป็นคนดี ความเชื่อค่านิยมทางลัทธิ คำสั่งสอนที่มีผู้ยึดถือเป็นจำนวนมาก มีผลต่อการดำเนินชีวิตของผู้นับถือลัทธิที่มีอิทธิพลต่อสังคม ได้แก่ ลัทธิเสรีนิยมเป็นลัทธิที่ให้ความสำคัญในการให้อิสระเสรีภาพของบุคคลการแสดงความคิดเห็นการกระทำที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม ลัทธิประชาธิปไตยเป็นลัทธิยึดหลักการปกครองมุ่งหวังผลประโยชน์ของประชาชนเป็นใหญ่ ลัทธิทุนนิยมเป็นระบบเศรษฐกิจที่เอกชนมีเสรีภาพในการประกอบการ การแข่งขันทางเศรษฐกิจและการแสวงหาผลกำไรตามความสามารถของตนเอง ลัทธิคอมมิวนิสต์เป็นลัทธิที่ให้เผด็จการทางความเสมอภาคเท่าเทียมกันของประชาชนในทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ลัทธิสังคมนิยมเป็นลัทธิที่มีการสร้างความเสมอภาคทางเศรษฐกิจในสังคม ลัทธิชาตินิยมเป็นกระแสความคิดและความรู้สึกของคนกลุ่มคนที่มีความรักชาติของตนเอง อย่างรุนแรง ลัทธิเหยียด สีผิวเป็นแนวความคิดแบ่งแยกสีผิวในประเทศแถบตะวันตก เกิดขึ้นในสมัยที่มีการแสวงหาอาณานิคม ทำให้เกิดการเหยียดสีผิวกันขึ้น เช่น ชาวผิวดำจะถูกรังเกียจจากคนผิวขาว

10.5 การจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) การจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) เป็นสิ่งที่องค์กรให้ความสำคัญในระยะหลัง ๆ โดยเฉพาะยุคที่กำลังจะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน เรื่องความหลากหลายทางเชื้อชาติ ภาษา วัฒนธรรม และความสามารถของแรงงานในอาเซียนมีความจำเป็น การบริหารคนในยุคการแข่งขันต้องให้ความสำคัญเรื่องความแตกต่างหลากหลายจากกระแสความเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยทั้งภายในภายนอกองค์กร การจัดการความหลากหลายระดับโลกมีการจัดการในประเด็นนอกเหนือจากประเด็นเรื่อง เพศ หรือช่วงอายุ เชื้อชาติ และความสามารถของบุคคล โดยให้ความสำคัญเรื่องความเสมอภาคความเท่าเทียม ตามประเด็นดังต่อไปนี้

1. การสรรหาว่าจ้างและรักษาพนักงานเปิดโอกาสเท่าเทียมกัน
2. การเปิดกว้างในเรื่องเชื้อชาติไม่มีการเหยียดผิว เช่น การยินดีต้อนรับพนักงานที่เป็นคนผิวสี ลาติน เอเชีย เป็นต้น
3. การเปิดโอกาสให้ผู้หญิงเป็นผู้บริหารระดับสูง
4. การมีพนักงานเป็นทหารผ่านศึก
5. การมีพนักงานที่มีความพิการ หรือทุพพลภาพ
6. การมีพนักงานเป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่น เกย์ เลสเบียน รักร่วมเพศ ฯลฯ

7. การสวัสดิการระบบโรงพยาบาลและบริการสุขภาพที่เท่าเทียมกัน

สำหรับการจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) สำหรับประเด็นเรื่อง Diversity Management มีการศึกษาทั้งในระดับต่างประเทศและในประเทศไทย กล่าวถึงในเรื่อง Diversity Management มนุษย์ต่างกันในเรื่องของอายุ และสังคม เชื้อชาติ ชนชาติ เพศ ลักษณะทางกายภาพ และ ความสามารถในด้านต่าง ๆ ความรู้สึกอารมณ์ทางจิตใจ รวมทั้ง ความเชื่อทางศาสนา ทักษะคิด ความหลากหลายเป็นที่มาของความคิดสร้างสรรค์ที่สามารถเสริมศักยภาพการพัฒนาองค์กรในอนาคตและเปรียบความหลากหลายเป็นสิ่งสำคัญซึ่งแบ่งประเภทของความหลากหลายไว้ 3 ระดับคือ ระดับตัวบุคคล เน้นในเรื่องของบุคลิกภาพ ระดับภายในบุคคล เน้นในเรื่องเพศ สัญชาติ และ ชาติพันธุ์ สังคม ลักษณะทางกายภาพ อายุ ความสามารถ ความรู้สึกทางจิตใจและศาสนา และระดับภายนอกบุคคล เน้นสภาพทางภูมิศาสตร์ที่อยู่อาศัย รายได้ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล นิสัยการพักผ่อน ศาสนา วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ภาระงานหน้าที่ การงาน สถานภาพสมรส

อย่างไรก็ตามเมื่อบุคลากรในองค์กรมาทำงานร่วมกัน สิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นคือความหลากหลาย (Diversity) การปฏิสัมพันธ์กันทั้งในทิศทางเดียวกันหรือตรงกันข้าม การบริหารความหลากหลาย (Diversity Management) ของบุคลากรในองค์กร กลายเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความได้เปรียบหรือเสียเปรียบในการแข่งขันผู้บริหารองค์กรมีวิธีการเทคนิคความสามารถในการการบริหารความหลากหลายเป็นความกลมกลืนกันจากการมีปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรนำความไม่เหมือนกันของภูมิหลัง ทำทางส่วนตัว มุมมอง คุณค่า ความเชื่อ มาเป็นประโยชน์ต่อกันและองค์กร ซึ่งสภาวะหลากหลาย อันได้แก่ อายุ เพศ อัตลักษณ์ทางเพศ ร่างกาย เชื้อชาติ ผิวสี ศาสนา สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความรู้ ทักษะ ทักษะคิด ประสบการณ์ ความคิด ความชอบ ความสนใจ การยอมรับจากสังคม เป็นต้น องค์กรจะมีความได้เปรียบในการแข่งขันจากการที่มีความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรเพราะ

ความหลากหลายของบุคลากรจะสร้างโอกาสให้กับองค์กรเรื่องการพัฒนาทักษะการทำงานร่วมกัน การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานสถานที่ทำงานเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การพัฒนานวัตกรรมและบริการที่มีความเหมาะสมตรงกับความต้องการของผู้รับบริการมากขึ้น

10.6 การจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน สำหรับการจัดการความหลากหลายในที่ทำงานได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายและให้ความหมายคำดังกล่าวไว้ ดังนี้ การจัดการความหลากหลาย (Managing Diversity) หมายถึง กระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กรรวมถึงแนวปฏิบัติในอันที่จะจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทั้งในส่วนของ การสรรหา การรักษาไว้ การให้รางวัลและการเลื่อนตำแหน่งเพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย (Ivancevich & Gilbert, 2000) และเป็นโอกาสที่จะหาทางจัดหรือลดข้อเสียเปรียบขององค์กรให้เหลือน้อยที่สุด (Cornelius, Gooch & Todd, 2000 อ้างถึงใน เจษฎา นกน้อย และพิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว, 2552) อธิบายไว้ว่าการบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญและบริหารจัดการอย่างเหมาะสมด้วยเป้าหมายสำคัญ คือ การดึงเอาจุดแข็งของความหลากหลายของบุคลากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์กรให้มากที่สุด มิฉะนั้น นอกจากความหลากหลายจะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรแล้ว ยังอาจนำมาซึ่งความขัดแย้งและกลายเป็นจุดอ่อนขององค์กรได้ ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรหากได้มีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมก็จะนำมาซึ่งความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร แต่ในขณะที่ พสุ เดชะรินทร์ (2558) ความสามารถในการบริหารภายใต้ความแตกต่างและหลากหลาย หรือที่ฝรั่งเรียกว่า (Managing under Diversity) แต่ความแตกต่างและหลากหลายนั้น ไม่ใช่ความแตกต่างและหลากหลายของเชื้อชาติหรือผิวพรรณเหมือนในต่างประเทศ แต่เป็นความแตกต่างและหลากหลายของมุมมองและวิถีคิด แตกต่างจากความหลากหลายในความคิด รวมไปถึงบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน อาจจะมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลาย แต่อาจจะมีพื้นฐานมาจากมุมมองและวิธีการในการคิดที่เหมือนกัน ซึ่งเป็นเรื่องปกติของการทำงานหรือการใช้ชีวิตทั่วไป ที่คนเราจะมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายได้สอดคล้องกับประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2559) ความหลากหลายมีความสำคัญ และเป็นประโยชน์อย่างสำหรับองค์กรเพราะความหลากหลายนำมาซึ่งความสามารถที่แตกต่าง ความคิดเห็นที่หลากหลาย จนกลายเป็นความสร้างสรรค์ในการผลิตสินค้าและบริการที่มีความแตกต่างจากคู่แข่ง เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจแต่ความหลากหลายในองค์กรต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสมอีกด้วย มิฉะนั้นความหลากหลายนี้อาจกลายเป็นความแตกแยก ดังนั้นการจัดการความหลากหลาย (Workforce Diversity Management) ในองค์กร



เป็นการตระหนักและการยอมรับถึงความแตกต่างของบุคลากร เพื่อจัดการบริหาร พัฒนาบุคลากร เหล่านี้ให้สามารถแสดงความสามารถ หรือความเก่งส่วนบุคคล (Unique Talent) ออกมาเพื่อเป็น ประโยชน์ต่อองค์กร

กล่าวโดยสรุปว่า ต้องยอมรับว่าปัจจุบันคนในองค์กรจะมีความหลากหลายใน หลักการและวิธีการคิดมากขึ้น ทำให้เป็นความยากลำบากสำหรับผู้บริหารในปัจจุบัน ที่จะต้อง สามารถบริหารภายใต้ความหลากหลายให้ได้ บางครั้งก็ต้องยอมรับต่อความแตกต่างและ หลากหลายนั้น และบางครั้งก็ต้องตัดสินใจให้เด็ดขาดว่าเพื่อประโยชน์ขององค์กรแล้วแต่สิ่งนี้ยังไม่ ทำทายในการบริหารเท่าการมีมุมมองและวิธีคิดที่แตกต่างกันออกไป ปัจจุบันคนในองค์กรจะมี ความหลากหลายในหลักการและวิธีการคิดผู้บริหารองค์กรต้องตัดสินใจว่าเพื่อประโยชน์ขององค์กร แล้วจะเลือกอะไร

### แนวคิดเรื่องการรับรู้ (Perception)

มนุษย์เรามีความสามารถที่จะรู้สึกด้วยสัมผัสทั้ง 5 ในรูปของ รูป รส กลิ่น เสียง สัมผัส โดยสัมผัสทั้ง 5 ของมนุษย์เกิดขึ้นได้ผ่านสิ่งเร้าภายนอก (Outside Stimuli) ซึ่งเกิดจากสภาวะ แวดล้อมภายนอกตัวของมนุษย์และสิ่งเร้าภายใน (Inside Stimuli) อันได้แก่ ปัจจัยภายในตัวของ มนุษย์เอง

ศุมนานุญหลาย (2550:44) ได้อธิบายว่าบุคคลรู้สึกในสิ่งเร้าต่างๆรอบตัว เท่ากับว่า ความรู้สึกนั้นได้ส่งข้อมูลดิบ (Raw Data) เข้าสู่ประสาททั้ง 5 จากนั้นจะเกิดการตีความในข้อมูลดิบ เหล่านั้นแล้ว จึงเกิดการรับรู้หรือจินตภาพ (Perception) ขึ้น ดังนั้นกระบวนการรับรู้จึงเกี่ยวข้องกับ ปฏิสัมพันธ์ที่สลับซับซ้อนของการคัดเลือก (Selection) การจัดระเบียบ (Organization) และ การตีความ (Interpretation) ข้อมูลต่างๆหรือความรู้สึกต่างๆของบุคคล บุคคลหนึ่ง จำเนียร ช่วงโชติ (2519) กล่าวว่ามนุษย์ถูกเร้าด้วยสิ่งแวดล้อมเขาจะเกิดความรู้สึกจากการสัมผัสโดยอวัยวะสัมผัส อย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอวัยวะสัมผัส (Sensory Organ) ประกอบด้วย หู ตา จมูก ลิ้น ผิวกาย แต่ความรู้สึกเช่นนั้นมักไม่มีความหมายในตัวเอง ผู้รับสัมผัสต้องแปลความหมายของมันออกมา โดยอาศัยประสบการณ์เดิม การแปลความหมายของความรู้สึกจากการสัมผัสดังกล่าว เรียกว่า การรับรู้ (Perception)

จากการกล่าวข้างต้นสามารถสรุปแนวคิดในการรับรู้(Perception) คือการรับรู้เกิดจากกระบวนการคัดเลือก (Selection) การจัดระเบียบ (Organization) และการตีความ(Interpretation) ข้อมูลต่างๆจากข้อมูลดิบ (Raw Data) ที่สัมผัสผ่านอวัยวะสัมผัสซึ่งความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากอวัยวะสัมผัสจะเกิดการตีความหมายผ่านประสบการณ์เดิมและแปลความหมายนั้นๆออกมาซึ่งเรียกว่า การรับรู้ (Perception)

### 1. ความหมายของการรับรู้

Garrison (1972) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง กระบวนการซึ่งสมองตีความ หรือแปลความหมายข้อมูลที่ได้จากการสัมผัส (Sensation) ของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้า ทำให้บุคคลทราบว่าสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสนั้นเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร โดยอาศัยประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยในการตีความหรือแปลความ Goldenson and Longman (1984) ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง การรับรู้วัตถุ สิ่งของความสัมพันธ์และเหตุการณ์ โดยอาศัยสัมผัสและกิจกรรมเหล่านี้ทำได้โดยใช้อวัยวะสัมผัสและแปลความหมายสิ่งเหล่านั้น และ Lindzey and Thomson (1975, อ้างถึงในอรุณชาติ วงศ์ทับทิม, 2547) ให้ความหมายของการรับรู้หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาพื้นฐานของบุคคล เพราะถ้าปราศจากการรับรู้แล้วบุคคลไม่มีความจำ ความคิด หรือการเรียนรู้ การรับรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ต่าง ๆ นั้น ประกอบด้วยขั้นตอน คือ เมื่อบุคคลรับพลังจากสิ่งเร้าซึ่งจะเร้าประสาทสัมผัส แล้วประสาทสัมผัสจะส่งรหัสพลังงานผ่านเส้นประสาทและเส้นประสาทจะสร้างข้อมูลต่อไปยังสมอง ซึ่งขั้นสุดท้ายของกระบวนการจะเป็นการรับรู้เกี่ยวกับสิ่งเร้าเหล่านั้น

ในขณะที่ ปรมะ สตะเวทิน (2540) ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง กระบวนการตีความสิ่งที่เราพบเห็นในสิ่งแวดล้อม ส่วนความหมาย (Meaning) คือสิ่งที่เกิดจากกระบวนการตีความหมายหรือการรับรู้ กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ เราจะมีความหมายต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไรขึ้นอยู่กับสิ่งที่เรารับรู้ (Perceive) หรือตีความ (Interpret) สิ่งนั้นอย่างไร ในการรับรู้และตีความหมายสิ่งที่เราพบเห็น เรากระทำโดยอาศัยประสบการณ์ของเรา ประสบการณ์ของเรามีอิทธิพลต่อการรับรู้ และความหมายของเราต่อสิ่งที่เราพบเห็น ประสบการณ์ คือสิ่งที่เรารับรู้ พบเห็นมีความหมายและจดจำไว้ได้ ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ภาษา ความรู้ สถานะทางสังคม ทัศนคติ บุคลิกลักษณะ ศาสนาวัฒนธรรมขนบธรรมเนียม ประเพณี อาชีพ ความต้องการ อารมณ์ เป็นต้น เรารับรู้และตีความหมายสิ่งที่เราประสบโดยอาศัยความหมายจากประสบการณ์ที่เรามีอยู่หากสิ่งที่เราพบเห็นเป็นสิ่งที่ใหม่มาซึ่งเราไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อน เราก็ทำในสิ่งนั้น มีความหมายได้ด้วยการเลือก (Select) เพิ่มเติม (Add) บิดเบือน (Distort) หรือโยง (Relate) สิ่งนั้นให้เป็นประสบการณ์

ของเรา ดังได้กล่าวแล้วว่า ประสบการณ์ (Experience) มีอิทธิพลต่อการรับรู้ (Perception) และความหมาย (Meaning) ของคน ต่อเนื่องจากแต่ละคนมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ไม่มีใครที่จะมีประสบการณ์เหมือนกันทั้งหมด ดังนั้นแต่ละคนจึงมีการรับรู้และการแปลความหมายต่อสิ่งที่เราพบเห็นแตกต่างกันไป การรับรู้เป็นขั้นตอนแรกของการมีพฤติกรรม แต่การรับรู้เป็นเพียงตัวแปรหนึ่งเท่านั้นในการเกิดพฤติกรรมยังมีตัวแปรอื่น ๆ อีกมากมายที่มีส่วนในการเกิดพฤติกรรม เช่น ทัศนคติ บทบาทและความคาดหวังในบทบาท แรงจูงใจ ฯลฯ เป็นต้น อย่างไรก็ตามการรับรู้มีความสำคัญต่อพฤติกรรมในแง่ที่ว่าถ้าบุคคลรับรู้ถูกต้องแม่นยำ การแสดงพฤติกรรมก็จะออกไปในรูปแบบหนึ่ง นั่นคือการรับรู้มีส่วนทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างกัน

อรุณชาติ วงษ์ทับทิม (2547) ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง การตีความ แปลความหมายจากสิ่งแวดล้อม สิ่งเร้าโดยสมองและเป็นกระบวนการจิตวิทยาพื้นฐานของมนุษย์ ทำให้เกิดความจำ หรือการเรียนรู้ ซึ่งกระบวนการในการรับรู้เป็นการแสดงออกถึงความรู้ ความเข้าใจ และความรู้สึกจากการมองเห็น การได้ยิน การอ่าน การตีความเกี่ยวกับปัจจัยหรือสิ่งเร้าต่างๆ ที่มากระตุ้นประสาทสัมผัสของบุคคลและมีผลทำให้เกิดการตอบสนองในแบบของการกระทำหรือความนึกคิดสอดคล้องกับ สุมนา บุญหลาย (2550) ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง กระบวนการตีความหมายหรือแปลความจากการสัมผัสของร่างกายกับสิ่งเร้าภายนอกรอบตัวบุคคล โดยอาศัยประสบการณ์เดิมและการเรียนรู้เป็นเครือข่ายแล้วแสดงออกเป็นความรู้สึก นึกคิด ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นในจิตใจของแต่ละบุคคล

วลีรัตน์ ใจสูงเนิน (2551) ให้ความหมายของการรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่ผ่านการตีความจากการจัดระเบียบข้อมูลต่าง ๆ หรือการรับรู้ คือ กระบวนการจัดรวบรวมและตีความข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้มาหรืออาจกล่าวอย่างง่ายที่สุดว่า การรับรู้คือการตีความของข้อมูลจากการรู้สึกหรือจากสิ่งเร้าต่าง ๆ ที่ได้สัมผัสเพื่อสร้างประสบการณ์ที่มีความสำคัญสำหรับผู้รับรู้ การรับรู้เป็นสิ่งที่ทำให้ปัจเจกบุคคลมีความแตกต่างกัน ไม่มีบุคคลใดที่มีการรับรู้เหมือนกับบุคคลอื่นเลยทีเดียว เพราะเมื่อบุคคลได้รับสิ่งเร้าหรือสิ่งที่รับรู้ก็จะประมวลสิ่งที่ได้รับรู้นั้นขึ้นมาเป็นประสบการณ์ที่มีความหมายเฉพาะตัว

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การรับรู้ (Perception) คือกระบวนการจิตวิทยาพื้นฐานของมนุษย์ที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ ความจำ ความคิดและประสบการณ์ทางความคิด ผ่านกระบวนการคัดเลือก (Selection) การจัดระเบียบ (Organization) และการตีความ (Interpretation) ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากการสัมผัส (Sensation) ด้วยอวัยวะสัมผัสของร่างกายกับสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งเร้าออกมาในรูปของความรู้สึกและส่งความรู้สึกผ่านไปยังสมองเพื่อตีความหมาย โดยอาศัยประสบการณ์เป็นเครื่องช่วยในการตีความหมายและแปลความหมาย ทำให้บุคคลทราบถึงสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อมที่

สัมพัทธ์นั้นเป็นอะไร มีความหมายอย่างไร มีลักษณะอย่างไร อันเป็นการเกิดการรับรู้และส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคล

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้าเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัย ได้ศึกษางานวิจัยที่หลากหลายโดยสามารถจำแนกได้ดังนี้

### 1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางเพศ (Gender Diversity)

Jackson & Susan (1992) จากศึกษาความหลากหลายในที่ทำงาน มีลักษณะการเปลี่ยนแปลงของกระแสโลกาภิวัตน์ของตลาดแรงงานและบุคลากร ลูกค้า และการปรับโครงสร้างองค์กร เช่น การควบรวมกิจการร่วมค้าที่นำหลากหลายวัฒนธรรมขององค์กรร่วมกัน  
 บ ริ ย ย์ ท  
 ส่วนใหญ่ แต่เป็นเพียงจุดเริ่มต้น เพื่อประเมิน และปรับนโยบายที่ถูกออกแบบมาสำหรับพนักงานที่เป็นรูปแบบเดียวกัน ครอบคลุมความหลากหลายนานาชาติและผลงานวัฒนธรรมองค์กร รวมทั้งเพศ เชื้อชาติ และความแตกต่างของการดำเนินชีวิตความท้าทายของความหลากหลายของแรงงาน และสะท้อนให้เห็นถึงกลยุทธ์สำหรับธุรกิจที่จะประสบความสำเร็จวางที่อยู่ปัญหาเหล่านี้ อธิบายรูปแบบทางเลือกสำหรับการมีส่วนร่วมขององค์กร รวมทั้งเป็นศูนย์กลางนโยบาย นโยบายทั่วไป การปรับตัว เพื่อความหลากหลายในที่ทำงาน

Salomon (2014) จากการศึกษาความหลากหลายแรงงาน: เชื้อชาติเพศและความหลากหลายและความแตกต่างของกรมตำรวจในนครนิวยอร์ก ซึ่งพบว่าเจ้าหน้าที่ชนสีผิวกลุ่มน้อยและผู้หญิง มีระดับของความหลากหลายในอาชีพตำรวจ และความต่างของจำนวนเจ้าหน้าที่สีผิวขาว มีจำนวนมากกว่าจำนวนเจ้าหน้าที่ที่มีสีผิวดำ ได้แก่ ชาวสเปน ชาวเอเชีย และชนกลุ่มน้อย และผลการศึกษาพบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ที่เป็นชาวสเปนมีจำนวนมากกว่า และได้รับการจ้างงานเมื่อเทียบกับเจ้าหน้าที่ที่มีสีผิวขาว และการส่งเสริมชนกลุ่มน้อยและสตรีในการจ้างงานและได้กล่าวไว้ว่าสำหรับความหลากหลายความแตกต่าง การรวมเชื้อชาติหลายท้องถิ่น ในหน่วยงานภาครัฐต้องให้โอกาสในการจ้างงานแก่ชนกลุ่มน้อยและผู้หญิงมากขึ้นใน โครงสร้างองค์กรในตำแหน่งตำรวจท้องถิ่นให้มีการดำเนินการเช่นเดียวกันโดยไม่เลือกเชื้อชาติ ชาติพันธุ์ และการเลือกปฏิบัติทางเพศ

การศึกษางานวิจัยของ จารุรินทร์ ปิตานุพงศ์ และอานนท์ วิทยานนท์ (2555) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ป่วยและญาติที่มีต่อเพศที่สาม พบว่า ผู้ป่วยและญาติส่วนใหญ่มีความคิด ความรู้สึก และแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงบวกต่อแพทย์เพศที่สาม ยกเว้นในกลุ่มผู้ป่วยและญาติ เพศชาย สูงอายุ ระดับการศึกษาน้อย และนับถือศาสนาอิสลาม จะมีทัศนคติเชิงลบมากกว่ากลุ่ม ผู้ป่วยและญาติที่เป็นเพศหญิง กลุ่มอายุอื่น มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าและนับถือศาสนาอื่นและ เปรียบเทียบทัศนคติระหว่างผู้ป่วยและญาติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ ดวงฤทัย พงศ์ไพฑูรย์ (2544) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับเพศศึกษาของวัยรุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า วัยรุ่นที่มีเพศต่างกันมีความรู้และทัศนคติเรื่องเพศต่างกัน วัยรุ่นที่มีอายุและการศึกษาแตกต่างกันมีความรู้ และทัศนคติต่อการพูดคุยและการสอนเรื่องเพศศึกษาแตกต่างกัน การเปิดรับข่าวสารเรื่องเพศศึกษา จากสื่อมวลชนเฉพาะกิจมีความสัมพันธ์กับกับความรู้เรื่องเพศศึกษาของวัยรุ่น โดยการเปิดรับ ข่าวสารจากสื่อมวลชนประเภทนิตยสาร/วารสาร และสื่อเฉพาะกิจประเภทวิดีโอ/ซีดีมีความสัมพันธ์กับความรู้เรื่องเพศศึกษามากที่สุดและการเปิดรับข่าวสารเรื่องเพศศึกษาจากสื่อบุคคล และสื่อเฉพาะกิจมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพูดคุยและการสอนเรื่องเพศศึกษา โดยการ เปิดรับข่าวสารจากสื่อบุคคลประเภทครูอาจารย์และสื่อเฉพาะกิจประเภทหนังสือเรียนมีความสัมพันธ์กับทัศนคติต่อการพูดคุยและการสอนเรื่องเพศศึกษามากที่สุด

Phillips (2014) เรื่องวัฒนธรรมและเพศวิถีเป็นการศึกษาด้านมานุษยวิทยา พบว่าทัศนคติทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมากเกี่ยวกับเรื่องทางเพศและพฤติกรรม โดยมีความแตกต่างระหว่างความสัมพันธ์ทางเพศและพฤติกรรมทางเพศ ซึ่งสำคัญของ ความสัมพันธ์ทางเพศในวัฒนธรรมของมนุษย์มุ่งเน้นที่: เรื่องเพศในองค์กรทางสังคม เช่น อัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่าง ความคิดเห็นทางด้านการเมือง วัฒนธรรม ทัศนคติ ซึ่งปัจจัยที่กล่าวมา นั้นส่งผลต่อการอยู่ร่วมในความหลากหลายและควรมีการทำความเข้าใจในเรื่องเพศวิถีที่มีผลต่อการอยู่ร่วมกันในหลายวัฒนธรรม จารุพงศ์ สายะโสภณ (2546) ศึกษาเรื่องการยอมรับของอาจารย์ ต่อนักศึกษาที่เป็นเกย์และปัจจัยที่มีผลต่อระดับการยอมรับ รวมถึงศึกษาระดับความรู้ความเข้าใจ ของอาจารย์ที่มีต่อเกย์ ผลการศึกษาพบว่า อาจารย์ส่วนใหญ่ยอมรับนักศึกษาที่เป็นเกย์อยู่ในระดับ ปานกลางค่อนข้างสูง และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับการยอมรับนักศึกษาก็คือ ปัจจัยด้าน กฎีหลังทางเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานที่จบการศึกษา ประสบการณ์การติดต่อกับเกย์ และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจ ที่มีต่อเกย์มีผลต่อระดับการยอมรับ นักศึกษาที่เป็นเกย์ อย่างมีนัยสำคัญ สำหรับเพศเขตที่อยู่อาศัย สถานภาพสมรส อาชีพการทำงาน ระดับตำแหน่งทางวิชาการและประสบการณ์การเดินทางดูงานในต่างประเทศ ไม่มีผลต่อระดับ

การยอมรับ นักศึกษาที่เป็นเกย์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กรองกาญจน์ ชนะเสรีชัย (2543) การรับรู้และทัศนคติของกลุ่มรักต่างเพศและกลุ่มรักร่วมเพศที่มีต่อโฆษณารักร่วมเพศในสื่อสิ่งพิมพ์และพฤติกรรมรักร่วมเพศสังคมไทยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มรักต่างเพศและกลุ่มรักร่วมเพศมีการรับรู้ต่อโฆษณารักร่วมเพศแตกต่างกัน โดยกลุ่มรักต่างเพศมีการรับรู้ได้สูงกว่ากลุ่มรักร่วมเพศ กลุ่มรักต่างเพศและกลุ่มรักร่วมเพศมีทัศนคติต่อโฆษณารักร่วมเพศอย่างชัดเจน โดยที่กลุ่มรักร่วมเพศมีทัศนคติต่อโฆษณารักร่วมเพศอย่างชัดเจนดีกว่ากลุ่มรักต่างเพศ แต่ไม่พบความแตกต่างระหว่างกลุ่มรักต่างเพศ การรับรู้ชิ้นงานโฆษณารักร่วมเพศไม่มีความสัมพันธ์กับทัศนคติที่มีต่อโฆษณารักร่วมเพศอย่างชัดเจนและโฆษณารักร่วมเพศ และทัศนคติที่มีต่อโฆษณารักร่วมเพศอย่างชัดเจน และโฆษณารักร่วมเพศโดยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมรักร่วมเพศในสังคมไทย

Meg & Michelle (2014) ศึกษาพบว่าความหลากหลายของพนักงานทั่วโลกนำทั้งความท้าทายและโอกาส ต้องให้ความสำคัญความหลากหลายในบทบาทที่กำหนดที่ได้รับผิดชอบ องค์กรต้องเพิ่มการเป็นตัวแทนของบุคคลที่หลากหลาย ตลอดจนให้ความสำคัญในองค์กรการเปิดโอกาสกระบวนการทางสังคมที่แสดงถึงความหลากหลายในปัจจุบัน และเสริมสร้างบรรยากาศองค์กรที่สนับสนุนบุคคลมีความหลากหลาย ข้อเสนอแนะนโยบายในทางหลักการต่อไปนี้ที่ควรนำมาดำเนินการแก้ไขปัญหา 1) ปัญหาซับซ้อนกันภายในองค์กรทุกระดับ 2) ความขัดแย้งที่จะก่อให้เกิดปัญหาระหว่างบุคคล 3) ประสิทธิภาพของบุคคลากรในองค์กรที่มีผลกระทบของการปฏิบัติในกลุ่มที่แตกต่างกัน และ 4) การปรับตัวเข้ากับคนอื่นในขององค์กรและความต้องการขององค์กร และสอดคล้องกับการศึกษาของ Carolyn & James (2014) ศึกษาพบว่า การสร้างผลงานให้ประสบความสำเร็จและมีมูลค่าได้ในระดับความหลากหลายวัฒนธรรมในที่ทำงานต้องอาศัยความหลากหลายในที่ทำงานและนอกจากความหลากหลาย การหาวิธีการที่สามารถนำไปสู่การขาดความเข้าใจในวัฒนธรรมและการจัดการความหลากหลาย และหาวิธีการใหม่เพื่อให้เข้าใจเห็นคุณค่าและใช้ประโยชน์เต็มศักยภาพของบุคคลากรที่หลากหลาย ความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของวัฒนธรรมและความหลากหลายบุคคลากรด้วย

Bukhari (2014) ได้ศึกษาพบว่าในอดีตผู้หญิงทุกคนในที่ทำงานจะได้รับมอบหมายให้ทำงานลักษณะชั่วคราวหรือนอกเวลาหรืองานที่มีความรับผิดชอบน้อย เพราะเป็นที่เข้าใจว่าหน้าที่ของผู้หญิงมีความสำคัญในการดูแลครอบครัวของ สำหรับผู้หญิง โสดมี้แนว โนม์ที่พวกเขาจะแต่งงานน้อยมาก (มักจะขึ้นและมาเป็นผู้บริหารในบริษัท) และผู้หญิงที่แต่งงานแล้วมีหน้าที่ ในการดูแลบุตรและครอบครัวมากและมีแนวโน้มในการทำงานน้อยมาก นอกจากนี้ ยังมี ความเชื่อว่าผู้หญิงนั้นไม่มีความสามารถทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ ซึ่งมองว่าค้อยกว่าผู้ชาย ใน

ความเป็นจริงมันเป็นเรื่องธรรมดาที่จะได้ยินว่าผู้ชายมีความค้ำกว่าผู้หญิง และผู้หญิงที่ต้องการทำงานและดูแลครอบครัว เพราะผู้หญิงส่วนใหญ่มองว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือครอบครัวความแตกต่างระหว่างเพศในระดับและประเภทของการศึกษาและการมีส่วนร่วมในแรงงานอย่างรวดเร็วจะหายไป ในขณะที่อัตราของความก้าวหน้าของผู้หญิงในตำแหน่งที่สูงขึ้นค่อนข้างช้า แต่ตำแหน่งของผู้หญิงทั่วโลกในงานด้านการจัดการที่เพิ่มขึ้นและตำแหน่งในทศวรรษที่ผ่านมาถือว่าผู้หญิงยังเสียเปรียบเมื่อเทียบกับตำแหน่งของผู้ชาย โดยทั่วไปตัวเลขการเติบโตของผู้หญิงที่ครอบครองตำแหน่งบริหาร แต่การดำรงตำแหน่งระดับสูงผู้หญิงมีจำนวนน้อยมาก ปัจจุบันบางแหล่งยังคงพบว่าผู้หญิงในตำแหน่งบนสุดอยู่ในขณะนี้ลดลง แนวโน้มที่พบทั้งในสหรัฐอเมริกาและยุโรป Desai et al. (2014) ผลกระทบของโครงสร้างแต่งงานสำหรับผู้ชายที่ทำงานทัศนคติความเชื่อและพฤติกรรมที่มีต่อผู้หญิง จากการศึกษาผู้ชายที่แต่งงาน พบว่าทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับเพศตรงข้ามการแต่งงาน ผู้ชายที่แต่งงานที่อยู่ในที่ทำงานมองว่าผู้หญิงที่มีการแต่งงานมีคุณสมบัติที่ไม่มีความพร้อมในความก้าวหน้าของอาชีพ มีการเลือกปฏิบัติสำหรับผู้หญิงที่ผ่านการแต่งงาน ในการรับผู้หญิงเข้าทำงานมีการคัดเลือกรูปร่าง นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าผู้ชายที่เป็นโสด แล้วแต่งงานกับผู้หญิงที่ไม่ได้เป็นลูกจ้าง อาจเปลี่ยนทัศนคติของผู้หญิงในที่ทำงานได้ แสดงให้เห็นถึงความแกร่งของการแต่งงานของเพศที่มีอิทธิพล อุดมการณ์ในการทำงาน คือ การนำเสนอความท้าทายที่สำคัญ ความเสมอภาค สถานที่ทำงาน

สอดคล้องกับการศึกษาของ Angouri (2015) เรื่องอัตลักษณ์ทางเพศในสถานที่ทำงาน กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศเป็นกลุ่มบุคคลที่มีจำนวนน้อยในที่ทำงานแต่การทำงานในองค์กรสมัยใหม่นั้นการให้ความสำคัญกับบุคคลกลุ่มนี้มีความสำคัญ การปรับทัศนคติในการยอมรับกลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ การให้โอกาสในการพัฒนาที่มีความแตกต่างทางเพศซึ่งทำให้เกิดการสร้างทีมงานที่มีความเข้มแข็งต่อองค์กร และการปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศที่เอื้อให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์ รวมไปถึงการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศมีนโยบายที่สร้างสามารถนำศักยภาพของกลุ่มบุคคลเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพภายในที่ทำงาน จากการศึกษาดังกล่าวนี้การที่องค์กรมีนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มที่มีอัตลักษณ์ทางเพศภายในที่ทำงาน จะทำให้กลุ่มเหล่านี้มีความรู้สึกว่างค์กรไม่มีการกีดกันความคิด ทำให้เกิดความรู้สึกในการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรและมีความรู้สึกเป็นทีมเดียวกันในการทำงานให้กับองค์กรและการสร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการยอมรับในความคิดที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษา ปาวิฉัตร ผู้ดำ และชาติ ไตรจันทร์ (2556) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม ผลการศึกษาพบว่า ทุณมนุษย์ ลักษณะงาน ทัศนคติเกี่ยวกับ

บาททางเพศ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและความผูกพันในอาชีพมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ ขณะเดียวกันทุนมนุษย์ ลักษณะงาน และทัศนคติที่มีต่อบทบาททางเพศมีความสัมพันธ์โดยอ้อมต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีผ่านความเชื่อมั่นในความสามารถของตนและความผูกพันในอาชีพ

Henley (2014) ได้ทำการศึกษาเรื่องอคติทางเพศในสถานที่ทำงานซึ่งผลกระทบมีการกล่าวถึงอคติเพศยังคงเป็นปัญหาร้ายแรงในที่ทำงาน โดยต้องแยกปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไม่เสมอภาค เช่น ปัจจัยทางอุดมการณ์ทางการเมือง โดยวิธีการศึกษาใช้การสำรวจใช้ตัวอย่างของข้อมูลผู้สมัครและการสัมภาษณ์ประวัติ เพื่อจำลองกระบวนการจ้างงาน เพื่อหาความแตกต่างในทัศนคติของผู้สมัครทั้งสองเพศและอาชีพในอนาคต โดยเฉพาะผู้เข้าร่วมแต่ละคนถูกสุ่มให้ผ่านหนึ่งในสี่ของผู้ยื่นคำขอใบรับรองผลการเรียนที่เป็นไปได้ จากนั้นผู้สมัครและผู้เข้าร่วมอุดมการณ์ทางการเมือง ได้รับการประเมิน สมมติฐานคือเมื่อเทียบกับเสรีนิยมอนุรักษ์นิยมจะมีโอกาสน้อยที่จะจ้างชายและหญิงสำหรับตำแหน่งที่คิดปกติทางเพศกว่าตำแหน่งที่สูงกว่า

Audrey & Hayes (2001) ศึกษาเพศและความหลากหลายในองค์กร: อดีตปัจจุบันและทิศทางในอนาคต โดยที่มุ่งเน้นเกี่ยวกับเรื่องเพศและความหลากหลายในองค์กรประเด็นต่าง ๆ เช่นการเลือกปฏิบัติ, การดำเนินการยืนยันอุปสรรคในการก้าวหน้าในอาชีพและการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานที่จะกล่าวถึง แม้ว่าการศึกษาของเพศและความหลากหลายในองค์กรมีการขยายตัวในช่วงสิบปีที่ผ่านมาพื้นที่ที่สำคัญของการวิจัยยังคงมีบทบาท ปัญหาสำหรับการวิจัยในอนาคตในพื้นที่นี้ยังคงมีอยู่ จุฬาลักษณ์ นิมไชยพันธ์ และสริน โอสถานันต์กุล (2554) ศึกษาการเลือกปฏิบัติทางเพศด้านค่าจ้างในแต่ละภูมิภาคของตลาดแรงงานไทย คือ ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อค่าจ้างศึกษาสาเหตุความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง และศึกษาสาเหตุการเปลี่ยนแปลงช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ จากการสำรวจภาวะการทำงานของประชากรทั่วราชอาณาจักร ของสำนักงานสถิติแห่งชาติในไตรมาสที่ 3 ของ พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2554 ศึกษาสาเหตุการเปลี่ยนแปลงช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิง ผลการศึกษาพบว่าตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติต่อสมการค่าจ้างในแต่ละภูมิภาค คือประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพโสดในแรงงานชาย อาชีพ อุตสาหกรรมการทำงานในภาคเอกชน โดยที่ในภาพรวมทั้งประเทศของ พ.ศ. 2545 และ พ.ศ. 2554 มีตัวแปรพื้นที่อยู่อาศัยหรือทำงานของแรงงาน

สาเหตุความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิงในแต่ละภูมิภาคและภาพรวมทั้งประเทศได้ผลเหมือนกัน คือ มาจากการเลือกปฏิบัติทางเพศเป็นหลักเช่นเดียวกับช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงที่เกิดขึ้นนั้น เกิดจากการ



เปลี่ยนแปลงของการเลือกปฏิบัติทางเพศที่ทำให้ช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นส่วนที่มีผลต่อช่องว่างของความแตกต่างระหว่างค่าจ้างของแรงงานชายและหญิงมากที่สุด และจากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ยังคงมีการเลือกปฏิบัติทางเพศในตลาดแรงงานไทยที่ทำให้แรงงานหญิงถูกเลือกปฏิบัติให้ได้รับค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย แม้แรงงานหญิงจะได้รับการคุ้มครองโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและพระราชบัญญัติค่าจ้างที่กำหนดว่าแรงงานชายและหญิงจะต้องได้รับค่าจ้างเท่าเทียมกัน รวมถึงการนโยบายต่างๆ ที่ส่งเสริมในด้านความเท่าเทียมกันระหว่างชายหญิงของทางรัฐบาลที่ทำให้แรงงานชายและหญิงควรได้รับค่าจ้างในอัตราที่เท่าเทียมกัน แต่จากผลการศึกษาก็ยังพบความแตกต่างของค่าจ้างระหว่างแรงงานชายและหญิง เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมาย และการดำเนินงานตามนโยบายต่างๆ นั้นมีข้อจำกัด ดังนั้นรัฐบาลควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง การกำหนดกฎหมายหรือนโยบายควรคำนึงถึงขั้นตอนในการนำไปปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในสังคมของกฎหมายและนโยบายต่างๆ รวมทั้งวิธีการวัดปัญหาความไม่เท่าเทียมกันของค่าจ้างจากการเลือกปฏิบัติทางเพศเพื่อให้สามารถแก้ปัญหาการเลือกปฏิบัติทางเพศในตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพิ่มความตระหนักถึงปัญหานี้ในสังคมไทยมากยิ่งขึ้น งานศึกษานี้มีสมมุติฐานให้ลักษณะอาชีพและอุตสาหกรรมทุกกลุ่มมีลักษณะเหมือนกัน แต่ในความเป็นจริงนั้นลักษณะของอาชีพในแต่ละอาชีพ และอุตสาหกรรมในแต่ละอุตสาหกรรมนั้นมีความแตกต่างกัน อย่างเช่น งานบางอย่างต้องใช้แรงงานที่มีความชำนาญหรือความรู้ความสามารถสูงแต่บางอย่างแรงงานไม่จำเป็นต้องใช้ความรู้ความสามารถนั้นๆ หรือ การเลือกปฏิบัติที่เกิดขึ้นนั้นอาจมาจากลักษณะของงานที่ความต้องการลักษณะทางกายภาพของแรงงานที่แตกต่างกันในงานต่างๆ

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาแบบวิเคราะห์แยกแต่ละอาชีพและแต่ละอุตสาหกรรม หรือทำการศึกษาอาชีพและอุตสาหกรรมโดยเฉพาะอาชีพหรืออุตสาหกรรมเดียว รวมถึงการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาค่าจ้างของแรงงานในระบบเท่านั้น การศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษารอบคลุมถึงค่าจ้างของแรงงานนอกระบบด้วย เนื่องจากในความเป็นจริงมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดการเลือกปฏิบัติทางเพศกับแรงงานนอกระบบด้วยซึ่งอาจจะมีความรุนแรงมากกว่าที่พบจากแรงงานในระบบ ซึ่งการศึกษาของ ซึ่งสอดคล้องกับ Armache & Jalal (2012) ได้ศึกษาเรื่องการส่งเสริมความหลากหลายในสถานที่ทำงาน ประโยชน์และความท้าทาย ความหลากหลายในที่ทำงาน โลกยุคโลกาภิวัตน์ผู้คนจากวัฒนธรรมที่หลากหลายความเชื่อ และภูมิหลัง ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นมาก การจัดการความหลากหลายนำไปสู่องค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์และการแก้ไขปัญหาที่เผชิญอยู่ในยุคปัจจุบัน การนำลักษณะบุคคลจากหลายเชื้อชาติ และศาสนา ความรู้ทักษะร่วมกัน โดยรวมคนที่มีประสบการณ์ที่แตกต่างกันและภูมิหลัง ด้วยเหตุนี้การที่องค์กรใน

ภาครัฐต้องการบริหารความหลากหลายบุคลากรจากภูมิหลังที่หลากหลาย ซึ่งกลายเป็นความคิดสร้างสรรค์มากขึ้นและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร ความหลากหลายในสถานที่ทำงานได้กลายเป็นเรื่องที่สำคัญสำหรับการจัดการภายในองค์กร

ขณะเดียวกันยังมีการศึกษาเรื่องการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน โดยการศึกษาของ Brittany (2013) เรื่องเพศานแก้ว การรับรู้ภาวะผู้นำในการบริหาร ซึ่งคำว่า เพศานแก้ว เป็นคำเปรียบสำหรับตรวจสอบความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงภายในสถานที่ทำงาน ความต่างของภาวะผู้นำในการบริหาร การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ประเมินลักษณะความเป็นผู้นำที่เฉพาะเจาะจงและความสัมพันธ์กับเพศ นอกจากนี้ยังพบว่าบุคคลที่มีความเป็นผู้นำโดยเฉพาะเพศชายปรากฏจะมีการเลือกปฏิบัติต่อผู้หญิงที่ทำให้เกิดช่องว่างทางเพศและส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าของพวกเขาในระดับสูงสุดของตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งหญิงลำบากใจมีเจ้านายเพศเดียวกัน โดยผู้จัดการออนไลน์ (2551) การทำงานกับหัวหน้างานที่เป็นผู้หญิงเหมือนกัน สร้างปัญหาและความกดดันมากกว่าการมีหัวหน้างานเป็นผู้ชาย เดลิแมต์ - นอกจากนี้โอกาสได้เข้าอันดับต้น รายได้ และภาระในการเลี้ยงดูลูกแล้ว ปัญหาใหญ่เรื่องใหม่ที่ผู้หญิงยุคนี้ต้องเผชิญยังรวมถึงการมีเจ้านายเพศเดียวกัน นักวิจัยแคนาดา ระบุว่า ผู้หญิงที่ต้องขึ้นตรงต่อหัวหน้าที่เป็นหญิงเหมือนกันจะรู้สึกกดดัน ซึมเศร้า นอนไม่หลับ ปวดศีรษะ มากกว่าการมีหัวหน้าเป็นผู้ชาย จากการศึกษาพนักงาน 1,800 คนในสหรัฐฯ นักวิจัยแคนาดา โดยได้อธิบายว่า ปรากฏการณ์นี้อาจเกิดจาก “กลุ่มอาการราชินีผึ้ง” ซึ่งหมายถึงพฤติกรรมที่ผู้หญิงที่ประสบความสำเร็จมักไม่ชอบให้ตัวเองถูกรายล้อมด้วยคู่แข่งเพศเดียวกัน และนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยโทรอนโทยังชี้ว่า ผู้หญิงมากมายไม่ชอบมีเจ้านายเพศเดียวกัน เนื่องจากติดกับความคิดเดิมๆ ที่ว่าการเป็นผู้นำเป็นบทบาทของเพศชาย และเป็นเหตุผลที่ฮิลลารี ฮิลตัน ไม่ประสบความสำเร็จจากการลงสมัครเป็นตัวแทนพรรคเดโมแครตลงชิงชัยตำแหน่งประธานาธิบดีสหรัฐฯ รวมถึงการที่เซโกลิน รอยาล พ่ายแพ้การเลือกตั้งประธานาธิบดีฝรั่งเศส

ในการทดลอง นักวิจัยเปรียบเทียบระดับความเครียดและสุขภาพร่างกายของพนักงานในสามสถานการณ์ ได้แก่ การทำงานกับเจ้านายผู้ชาย การทำงานกับเจ้านายผู้หญิง และการทำงานกับเจ้านายทั้งผู้ชายและผู้หญิง ผลศึกษา พบว่า ผู้หญิงที่มีหัวหน้าเป็นผู้หญิงมีปัญหา มากกว่าผู้หญิงที่ทำงานกับหัวหน้างานผู้ชาย โดยมีอาการตึงเครียดทางจิตใจ (เช่น นอนหลับยาก ไม่มีสมาธิในการทำงาน ซึมเศร้า และกังวล) และอาการทางร่างกาย (เช่น ปวดศีรษะ ปวดหรือจุกเสียดท้อง ปวดหลังและคอ และอ่อนเพลีย) สำหรับผู้ชาย นักวิจัย พบว่า มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะ มีหัวหน้าเป็นผู้ชายหรือผู้หญิง อย่างไรก็ตาม ผู้ชายที่ทำงานกับเจ้านายทั้งผู้ชายและผู้หญิงมีปัญหาทางร่างกายและจิตใจน้อยกว่าผู้ชายที่ทำงานกับเจ้านายผู้ชายหรือผู้หญิงเพียงคน

เดียว ซึ่ง ดร. สก็อตต์ ชายแมน ผู้จัดทำผลการศึกษานี้ อธิบายว่า ความแตกต่างเหล่านี้อาจเกิดจากความคิดที่ว่า เป็นเรื่อง ปกติ มากกว่าที่ผู้ชายจะเป็นผู้นำและแสดงความเป็นผู้นำออก

ดังนั้น ผู้หญิงจึงอาจคาดไว้แล้วว่าเจ้านายผู้ชายจะต้องมีความก้าวร้าวและชอบสั่งการ และขณะเดียวกันกลับไม่คิดว่าพฤติกรรมแบบนี้จะออกมาจากเจ้านายผู้หญิง ซึ่งควรให้กำลังใจมากกว่า ผู้หญิงจึงผิดหวังเมื่อไม่ได้รับกำลังใจหรือการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพศเดียวกัน และคิดไปว่าผู้หญิงที่มีการจัดการแบบผู้ชาย สร้างปัญหาและมีแนวโน้มที่จะขัดแย้งแข่งขันมากกว่า อีกหนึ่งความเป็นไปได้คือ ผู้หญิงมีแนวโน้มทำงานที่หลากหลาย ซึ่งอาจทำให้ผลการศึกษาบิดเบือน โดยธรรมชาติของงานอาจมีอิทธิพลต่อความแตกต่างด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจ ตัวอย่างเช่น ผู้หญิงที่ทำงานกับนายผู้หญิงมักอยู่ในสายงานการดูแลสุขภาพ หรืองานที่มีทรัพยากร ทุนและคุณค่าต่ำ เช่น งานสังคมสงเคราะห์นั้น ทำให้เกิดความเครียดทั้งต่อตัวพนักงานและหัวหน้า ซึ่งอาจทำให้หัวหน้าพาลมาลงกับลูกน้องได้ นอกจากนี้ ยังมีงานวิจัยอีกชิ้นจากเยอรมนีที่ระบุว่า กลุ่มอาการราซินีซึ่งเป็นสาเหตุของการทะเลาะเบาะแว้งของผู้หญิงในที่ทำงาน การวิจัยดังกล่าว พบว่า ผู้หญิงที่มีตำแหน่งสูงๆ มีแนวโน้มมองลูกน้องเพศเดียวกันว่าทู่เทและเอาใจใส่กับงานน้อยกว่าพนักงานชาย เนื่องจากต้องการปกป้องผลประโยชน์ของตนเอง

สอดคล้องกับ เตือนตา มัจฉาชีพ (2554) ศึกษา การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิง ที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่าการรับรู้ภาวะผู้นำของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า โดยภาพรวมเพศของหัวหน้างานกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายและเพศหญิงมีภาวะของการเป็นผู้นำแตกต่างกัน ความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่มีเพศต่างกัน พบว่า โดยรวมกลุ่มตัวอย่าง ความพึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานที่เป็นเพศชายและเพศหญิง ต่างกัน และภาวะผู้นำของหัวหน้างานตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความ พึงพอใจต่อการบังคับบัญชาของหัวหน้างานไปในทิศทางเดียวกัน ในขณะที่ Timberlake (2005) ศึกษาความเกี่ยวข้องของทุนทางสังคมเพื่อการพัฒนาการจัดการในองค์กรมากขึ้น โดยเฉพาะความสำคัญของเพศในการสร้างทุนทางสังคมและการกระจายผลประโยชน์ของแนวทาง วิธีการ และการออกแบบ เพื่อสำรวจบทบาทของทุนทางสังคมในองค์กรและความสัมพันธ์กับเพศข้อมูล ถึงแม้ว่าตัวเลขของผู้หญิงในทำงานได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงครึ่งศตวรรษ และความก้าวหน้าที่ได้ทำในการทำงานที่เสมอภาคกับผู้ชาย แต่ยังมีสถิติเปิดเผยว่าผู้หญิงยังคงล้าหลังผู้ชายในความก้าวหน้าในอาชีพและในระดับของค่าตอบแทนที่ได้รับสถานะ ซึ่งผู้ชายมองว่าที่ผู้หญิงจะขัดขวางความพยายามของพวกเขาเพื่อให้บรรลุความก้าวหน้าในอาชีพและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากคนไม่สามารถเข้าถึงทุนทางสังคม

คุณค่าขององค์กรสินค้าและแหล่งที่มาของความรู้ แหล่งข้อมูล และเครือข่ายที่จำเป็นสำหรับการพัฒนาอาชีพและวุฒิภาวะใหม่ดังนั้นหญิงและชายที่มีความเท่าเทียมกันและอาจมีผลต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการขององค์กรภาครัฐและประชาชน และจากการการศึกษาของ Florian (2014) พบว่าความหลากหลายของอายุและบรรยากาศในที่ทำงาน ซึ่งระดับความหลากหลายของอายุในองค์กร ส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ขององค์กรรวมทั้งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของการจ้างงานและผลกระทบต่อทั้งเชิงบวก เชิงลบของความหลากหลายอายุ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงของอายุมีความสัมพันธ์กับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การคิดค้นนวัตกรรม วิธีการสื่อสาร การเลือกปฏิบัติ ความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ของความหลากหลายผลอายุที่จะกล่าวถึงซึ่งรวมถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติ กระบวนการทำงานเป็นทีม พฤติกรรมภาวะผู้นำ

โชคชัย ปรีชาหาญ (2540) ศึกษาเรื่องวิถีชีวิตของชายรักร่วมเพศ: ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก เพื่อศึกษา สถานภาพส่วนบุคคลของชายรักร่วมเพศ วิถีชีวิตของชายรักร่วมเพศ ลักษณะการร่วมตัวและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของชายรักร่วมเพศทัศนคติของชายรักร่วมเพศที่มีต่อตนเองและสังคม ผลการศึกษาพบว่า ชายรักร่วมเพศกลุ่มเปิดเผยมีการศึกษาน้อย ไม่มีอาชีพประจำที่แน่นอนรายได้ส่วนใหญ่มาจากการขายบริการทางเพศ ในขณะที่ชายรักร่วมเพศกลุ่มไม่เปิดเผยจะมีการศึกษาในระดับที่สูงกว่า มีอาชีพประจำมั่นคงและไม่ขายบริการทางเพศ ชายรักร่วมเพศจะมีความสัมพันธ์กับสมาชิกในกลุ่มอย่างใกล้ชิด มีการร่วมตัวกันเป็นกลุ่มส่วนชายรักร่วมเพศกลุ่มไม่เปิดเผยจะไปยังแหล่งพบปะเพื่อเซาะหาคนที่ตนสนใจและมีรสนิยมเหมือนกันเท่านั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นใด ชายรักร่วมเพศทั้ง 2 กลุ่ม มีความรู้สึกที่ตนผิดปกติกจากคนทั่วไป แม้สังคมจะมีทัศนคติต่อชายรักร่วมเพศดีขึ้นกว่าเดิมแต่คนในสังคมบางคนยังมีท่าทางรังเกียจและดูหมิ่นชายรักร่วมเพศจะมีความรู้สึกที่ดีต่อคนประเภทเดียวกัน (กะเทย - เกย์ หรือ เกย์ - เกย์) และมีความรู้สึกรังเกียจ ดูแคลน ชายรักร่วมเพศคนแต่ละประเภท (กะเทย-เกย์ หรือ เกย์ - กะเทย) สอดคล้องกับ รวมพล สายอรุณ (2540) ศึกษาเรื่องภาพลักษณ์เกย์ในสายตา นักศึกษา ผลการศึกษาพบว่าแบบภาพลักษณ์ภายนอกที่คิดว่าเป็นเกย์มากที่สุด คือเหมือนผู้ชายทั่วไปและกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่คิดว่าตนเองเป็นเกย์อาจแสดงออกในทุกรูปแบบ มีภาพลักษณ์เกย์ว่ามีเพศสัมพันธ์กับชายเท่านั้น แต่อาจมีหญิง บ้างเล็กน้อยจนถึงมีเฉพาะกับผู้หญิง อาจมีหญิงพ่อกับหรืออาจมีกับเฉพาะผู้ชาย ภาพลักษณ์ว่าเกย์มีอารมณ์แปรปรวนมากกว่าปกติ เป็นลักษณะที่พบว่ามีผู้เชื่อว่าเกย์เป็นมากที่สุด ระดับการศึกษา ความถี่ในการพูดกับเกย์ และภาพลักษณ์เกย์ของพ่อแม่ ครูและเพื่อน มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์เกย์ภายนอกของนักศึกษา ความงามคิดเรื่องบทบาททางเพศ การแบ่งงานในครอบครัวประเภทของ โรงเรียนที่จบ ความถี่ในการพูดกับเกย์ และภาพลักษณ์เกย์ของพ่อแม่ ครู และเพื่อน มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์เชิงเพศนามธรรมเกย์ของ

นักศึกษา มีเพียงภาพลักษณ์เกย์เชิงเพศสัมพันธ์ของเพื่อนสนิทเท่านั้นที่มีความสัมพันธ์กับภาพลักษณ์เกย์เชิงเพศสัมพันธ์ของนักศึกษา ภาพลักษณ์เกย์เชิงเพศสัมพันธ์ของนักศึกษา ภาพลักษณ์เกย์เชิงเพศสัมพันธ์ของนักศึกษามีความสัมพันธ์กับการยอมรับเกย์น้อยที่สุด อาชีพที่นักศึกษายอมรับให้เกย์เป็นไคมากที่สุดคือช่างเสริมสวย ส่วนอาชีพที่นักศึกษายอมรับให้เกย์เป็นไคน้อยที่สุดคือพระสงฆ์ นักศึกษายอมรับเกย์เป็นเพื่อนร่วมสถาบันไคมากที่สุด และยอมรับการที่เกย์จะมาเกี่ยวข้องอยู่กับ (แต่งงาน) กับญาติห่าง ๆ มากที่สุด

เตโช ชัยวุฒิ (2554) ทำการศึกษาประสบการณ์การเปิดเผยความโน้มเอียงทางเพศของชายรักชายต่อครอบครัว ผลการศึกษาพบว่าสิ่งที่โน้มนำไปสู่การตัดสินใจยอมรับและเปิดเผย อันได้แก่การยอมรับและชัดเจนในเพศวิถีของตน ความต้องการให้ครอบครัวรับรู้ความจริงและสถานการณ์นำไปสู่การตัดสินใจ ปฏิกริยาตอบสนองต่อการเป็นชายของครอบครัว ได้แก่สาเหตุและลักษณะการแสดงการไม่ยอมรับชายรักชาย สภาวะจิตใจการเปิดเผยความโน้มเอียงทางเพศ ได้แก่ความรู้สึกต่อการเปิดเผย ประกอบด้วย ความสุขใจที่ครอบครัวยอมรับ ความอึดอัดใจที่ครอบครัวไม่ยอมรับ ความเสียใจที่ไม่ยอมรับ ความน้อยใจที่ครอบครัวไม่ยอมรับ ความไม่พอใจที่ครอบครัวปฏิเสธและความรำคาญใจที่ครอบครัวปฏิเสธ การจัดการกับการไม่ยอมรับของครอบครัว ได้แก่ การคาดหวังให้ครอบครัวยอมรับ การหลีกเลี่ยงการไม่ยอมรับของครอบครัว การพยายามทำให้ครอบครัวยอมรับสนิมทางเพศ การปฏิบัติตนให้มีคุณค่าชดเชยความผิดหวังและการปรับความคิดเพื่ออยู่กับการไม่ยอมรับและการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ พรเทพ แพรขาว (2556) ศึกษาเรื่องการสำรวจระดับความสุขของ กระจเข เกย์ ผลการศึกษาพบว่า กระจเข เกย์ มีความสุขเท่ากับคนทั่วไป จะเห็นได้ว่ากระจเข เกย์มีความสุขที่ไม่แตกต่างจากคนทั่วไป และไม่ได้มีความสุขผิดกว่าคนอื่นในสังคม สะท้อนให้เห็นว่ากระจเข เกย์ มีวิถีชีวิตและสภาวะทางจิตใจไม่แตกต่างไปจากชายและหญิง แม้สภาพความจริงของสังคมดูคล้ายจะสร้างภาวะบีบคั้นอารมณ์ที่ก่อให้เกิดความรู้สึก กังวล เครียด และภาวะซึมเศร้า ที่มีผลต่อสุขภาพจิตได้

นริสา วงศ์พนารักษ์ และจิระภา ศิริวัฒนเมธานนท์ (2555) ศึกษาเรื่อง การรับรู้เพศวิถีรักเพศเดียวกันของวัยรุ่นชาย ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถีรักเพศเดียวกันซึ่งเป็น 3 กระบวนการต่อเนื่อง คือ การเกิดความรู้สึกแตกต่างจากคนอื่น เกิดการสงสัยและคิดว่าตนเองอาจเป็นชายรักเพศเดียวกัน และเกิดการยอมรับว่าตนเองเป็นชายรักเพศเดียวกัน เริ่มตั้งแต่วัยรุ่นตอนปลายจึงเปิดยอมรับและเปิดเผยตนเองกับบุคคลใกล้ชิดและเข้าสู่การเข้าหาสังคมรักเพศเดียวกัน และพฤติกรรมทางเพศของวัยรุ่นชายรักเพศเดียวกัน มีความสนใจและดึงดูดใจทางเพศกับเพศเดียวกันและคบหากันเป็นคู่รัก วัยรุ่นชายรักเพศเดียวกันบางคนมีเพศสัมพันธ์กับคู่ของตนเองโดยไม่ป้องกัน คือไม่ใช้ถุงยางอนามัย เพราะมีความไว้วางใจคู่ของตนเอง ซึ่งนับเป็น

พฤติกรรมเสี่ยงต่อการติดเชื้อเอชไอวีที่สำคัญของกลุ่มรักเพศเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปิยรัตน์ มาร์เต็ง (2546) ศึกษาแนวทางการให้การศึกษาเพื่อความเข้าใจในชีวิตของคนรักเพศเดียวกัน ผลการศึกษาพบว่า 1) คนรักเพศเดียวกันมีความสัมพันธ์ที่ห่างเหินกับครอบครัวในช่วงวัยเด็กและเริ่มตระหนักถึงความชอบเพศเดียวกันตั้งแต่ยังเด็ก 2) การเรียนรู้ของรักเพศเดียวกันเป็นการเรียนรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ตรงจากภายในกลุ่มคนรักเพศเดียวกัน กลุ่มเพื่อนคนรักเพศเดียวกันมีบทบาทมากในการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามคนรักเพศเดียวกันและผู้ที่เกี่ยวข้องคาดหวังว่าการศึกษาคควรเข้ามามีบทบาทในการเรียนรู้เรื่องของคนรักเพศเดียวกันมากขึ้น 3) แนวทางการให้การศึกษาเพื่อความเข้าใจในชีวิตของคนรักเพศเดียวกันนั้นควรให้การศึกษาหลายระดับของสังคมได้แก่ระดับครอบครัว ระดับโรงเรียน และระดับชุมชนด้วยวิธีการต่าง ๆ ส่วนการสอนในโรงเรียนนั้น ควรเน้นเป้าหมายเป็นเด็กวัยรุ่น โดยมีเนื้อหามุ่งทำความเข้าใจเกี่ยวกับคนรักเพศเดียวกันในฐานะที่เป็นคนกลุ่มหนึ่งที่อยู่ร่วมกันในสังคม ทั้งนี้เพื่อให้ยอมรับในความหลากหลายทางเพศในสังคม 4) ครอบครัวเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เด็กเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัวจะช่วยส่งเสริมให้เด็กเติบโตมามีบทบาททางเพศที่เหมาะสม ในขณะที่เด็กวัยเรียนก็มีความสนใจในการพัฒนาให้คนรู้จักและเข้าใจตนเองและผู้อื่น รวมทั้งเคารพสิทธิในความแตกต่างของเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมสังคมเดียวกัน

วารุณี ฟองจันทร์ และคณะ (2548) ศึกษาเรื่องการศึกษาอัตลักษณ์ทางเพศของเด็กวัยรุ่น ผลการศึกษาพบว่า เด็กวัยรุ่นไทยส่วนหนึ่ง ได้รับการพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่สมดุลที่อาจนำไปสู่พฤติกรรมทางเพศที่ไม่เหมาะสม และทวีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น โดยมีสาเหตุมาจากการเลี้ยงดูในครอบครัว อิทธิพลของสื่อ ค่านิยมทางเพศของเด็กวัยรุ่นที่แปรเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ ที่ตอกย้ำความไม่เสมอภาคทางเพศ การใช้เรื่อร้ายของผู้หญิงในการโฆษณาสินค้า ผู้หญิงถูกชักจูงให้มีทัศนคติว่าคุณค่าของตนอยู่ที่รูปร่างที่สวยงาม เซ็กซี่ ดึงดูดเพศตรงข้าม บุคลิกภาพที่เก๋ เท่ และการแต่งกายที่ทันสมัย ในขณะที่เด็กวัยรุ่นได้สร้างคุณค่าของชายให้เป็นใหญ่ในเรื่องประสบการณ์ทางเพศ ความเห็นแก่ตัว และการขาดความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเอง การนำความได้เปรียบทางสรีระร่างกายที่แข็งแรง บึกบึนไปใช้ในทางที่ก่อให้เกิดความรุนแรง นอกจากนี้ เด็กวัยรุ่นกลุ่มเพศที่สาม มีแนวโน้มที่จะรวมกลุ่มกัน และกล้าเปิดเผยวิถีทางเพศของตน รวมทั้งเรียกร้องให้สังคมยอมรับ ขณะเดียวกัน สังคมไทยก็ประสบกับปัญหาความอ่อนแอของสถาบันครอบครัว ที่ไม่ตระหนักและรู้เท่าทันต่อสภาพการณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะที่ไม่เพียงพอหรือไม่ถูกต้อง โดยเฉพาะในเรื่องเพศ ขาดองค์ความรู้และรูปแบบวิธีการในการป้องกัน แก่ใจ หรือจัดการกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสภาพปัญหา โดยเฉพาะมาตรการควบคุมสื่อ การจัดระเบียบสังคม การกำหนด

มาตรการและวิธีปฏิบัติของสถานศึกษา ขาดการสร้างเสริมให้บิดามารดา ผู้ปกครอง มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาอัตลักษณ์ทางเพศที่เหมาะสม รวมทั้ง ขาดการเตรียมความพร้อมให้ เด็กวัยรุ่น มีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจที่ถูกต้องในเรื่องอัตลักษณ์แห่งตนและเพศศึกษา

จินฉัตร กัส แสงมา (2520) ทำการวิเคราะห์วาทกรรมเรื่องเสรีภาพทางเพศ ในการตอบปัญหาทางเพศของสื่อมวลชนไทยผลการวิจัยปรากฏว่า ความหมายเรื่องเสรีภาพทางเพศ ของสื่อมวลชนไทยในประเด็นทั้งสองคือ การเป็นฝ่ายเริ่มต้นในการแสดงความสัมพันธ์ระหว่างเพศ และการสำส่อนทางเพศ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะคือ ลักษณะอนุรักษ์นิยม ลักษณะปฏิรูป และลักษณะ ก้าวหน้า ซึ่งการสร้างควมหมายดังกล่าวจะส่งผลต่อการสร้างอัตลักษณ์ และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้หญิงและผู้ชายในสังคมไทย กระบวนการสร้างวาทกรรมเรื่องเสรีภาพทางเพศ มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวาทกรรม อันได้แก่ ผู้นำตัวบท การคัดเลือกรูปแบบการสื่อสาร และกลุ่มเป้าหมายกับการปฏิบัติทางสังคมวัฒนธรรม โดยการผลิตวาทกรรมบางส่วนในการตอบ ปัญหาทางเพศ มีลักษณะวาทกรรมที่สอดคล้องกับวาทกรรมกระแสหลัก ได้แก่ วาทกรรมในระบบ สังคม-วัฒนธรรม วาทกรรมในระบบกฎหมาย และวาทกรรมในศาสนา ซึ่งสนับสนุนอุดมการณ์ คู่เดียว เมียเดียว ในขณะที่วาทกรรมบางส่วนมีลักษณะสอดคล้องกับวาทกรรมกระแสได้แก่ วาทกรรมของกลุ่มสตรีนิยม และวาทกรรมเรื่องเสรีภาพทางเพศที่ปรากฏในสื่อ จะมีเนื้อหา คล้ายคลึงกัน ยังคงมีเนื้อหาที่อนุรักษ์ มากกว่าลักษณะความก้าวหน้าในเรื่องเสรีภาพทางเพศ ลักษณะสังคมไทยที่ยึดเกณฑ์มาตรฐานซ้อน ในการประเมินพฤติกรรมระหว่างผู้หญิงและผู้ชาย แต่ จะมียุทธศาสตร์ที่แตกต่างจากสื่อที่มีความแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับการศึกษา จตุรวิทย์ ทองเมือง (2551) กลุ่มสนทนาออนไลน์เอกลักษณ์ทางเพศความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเครือข่าย สังคมออนไลน์ ผลการศึกษาพบว่า มีสามประการ ประการแรกกระบวนการสร้างชุมชนเสมือนจริง ของคนที่มีความหลากหลายทางเพศเริ่มขึ้นจากผู้ดูแลเว็บ โดยมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกใน ชุม ประการที่สอง คนที่มีความหลากหลายทางเพศนั้น นอกจากจะมีกระบวนการสร้างตนเองแล้ว และยังเชื่อมโยงตัวตนออนไลน์กับตัวตนที่แท้จริง กระบวนการดังกล่าวแสดงออกผ่านการสร้าง องค์ประกอบย่อยของตัวตนออนไลน์และการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในชุมชนเสมือนจริง ในขณะที่ การแสดงออกทางเพศวิถีในชุมชนเสมือนจริงมี 2 วิธี คือ การตั้งกระทู้เพื่อหาคนรักในกระดาน สนทนา และการตั้งกระทู้เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ขอคำปรึกษา และระบายความในใจประเด็นที่ เกี่ยวกับเพศสรีระ เพศสัมพันธ์ การเปิดเผยตัวตน ออกดีและการเลือกปฏิบัติทางเพศ ประการสุดท้าย ชุมชนเสมือนจริงและตัวตนออนไลน์ของคนที่มีความหลากหลายทางเพศมีพื้นที่กระดานข่าว สนทนา ระบบการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกและการแสดงออกของตัวตนออนไลน์ คล้ายกัน อย่างไรก็ตาม กลับต่างกันในด้านเป้าหมายและผู้สนับสนุนชุมชน เมื่อเปรียบเทียบเพศวิถี

ไซเบอร์และประสบการณ์ชีวิตระหว่างกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศในเสมือนจริงทั้ง 3 แห่ง พบอคติและการเลือกปฏิบัติเชิงซ้อนกล่าวคือ ในสังคมรักต่างเพศ คนรักต่างเพศมีอคติและเลือกปฏิบัติต่อกันที่มีความหลากหลายทางเพศ ในขณะที่เดียวกันภายในสังคมความหลากหลายทางเพศ กลับเลือกปฏิบัติและมีการสร้างอคติทางเพศเกิดขึ้นภายในกลุ่มเดียวกันซ้อนทับลงไปอีกชั้นหนึ่ง

วรรษยา เทียนดี (2546) ศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้หญิงของข้าราชการตำรวจเพศชายในจังหวัดสมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่าพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จบการศึกษาสูงสุดในระดับ ปวช. หรือ ม.6 เป็นตำรวจชั้นประทวนซึ่งอยู่ฝ่ายปราบปรามมากที่สุด อายุราชการส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 6-10 ปี ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่า ชัยยศ ระยะเวลาทำงาน บทบาทหญิงชายในครอบครัว สภาพแวดล้อมที่ทำงาน ค่านิยมและวัฒนธรรมทางเพศ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศ ชัยยศ พบว่า ยิ่งชัยยศสูงตำแหน่งสูงจะมีแนวโน้มในการกระทำการคุกคามทางเพศมาก ทั้งนี้ตำรวจที่มีชัยยศหรือตำแหน่งสูงย่อมมีอำนาจ โอกาส และอิทธิพลที่จะกระทำการใดๆ มากกว่าตำรวจชั้นผู้น้อย ระยะเวลาทำงาน คือ กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานนานจะมีทัศนคติและพฤติกรรมการละเมิดทางเพศน้อยซึ่งในที่นี้ตำรวจส่วนใหญ่อยู่ชั้นประทวน มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และมีอายุราชการตั้งแต่ 6-10 ปี ดังนั้น ปัจจัยที่จะกระทำการล่วงละเมิดมีน้อย ตรงข้ามกับตำรวจที่มีอายุการทำงาน ไม่นานรวมถึงอยู่ในชั้นยศสูงมีแนวโน้มกระทำการล่วงละเมิดมากกว่า บทบาทหญิงชายในครอบครัว พบว่า ถ้าการแบ่งงานกันทำและการตัดสินใจร่วมกันระหว่างสามีภรรยา มีความเท่าเทียมกัน มีปฏิบัตีร่วมกันมาก พฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศจะน้อย สภาพแวดล้อมที่ทำงาน พบว่า การสร้างสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ไม่เหมาะสม จะมีแนวโน้มเกิดพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศในที่ทำงานได้ เช่น ห้องที่ปิดมิดชิดผู้อื่นไม่สามารถมองผ่านไปได้นอกจากนี้ยังพบอีกว่าสัดส่วนจำนวนเพศหญิงชายที่ไม่เท่ากัน ทำให้พฤติกรรมการละเมิดทางเพศแสดงออกได้ง่ายมากขึ้น ค่านิยมและวัฒนธรรมทางเพศ กล่าวคือ เพศชายที่มีค่านิยมและวัฒนธรรมทางเพศแบบใหม่ จะมีทัศนคติและพฤติกรรมการละเมิดทางเพศน้อย กล่าวคือ ไม่มีข้อแบ่งแยกว่าหญิงชายใครกระทำไม่ได้ ทุกคนสามารถทำสิ่งเดียวกันได้ไม่ผิด นอกจากนี้ ยังพบว่า พฤติกรรมทางการล่วงละเมิดทางเพศมีระดับแตกต่างกัน คือ การคุกคามทางวาจาจะพบมากกว่าการคุกคามทางกิริยาท่าทาง และการคุกคามโดยสัมผัสร่างกาย ทั้งนี้เนื่องด้วย พฤติกรรมทางวาจาเป็นวิธีการคุกคามที่ไม่รุนแรงมาก ผู้ถูกคุกคามสามารถหลีกเลี่ยงได้

บังอร เทพเทียนและคณะ (2551) ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมทางเพศและชีวิตครอบครัวของกลุ่มคนรักเพศเดียวกัน จากผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลเรื่องความคิดเรื่อง “ครอบครัว” ส่งผลกระทบต่อชีวิตของคนรักเพศเดียวกัน นับตั้งแต่การนิยามตนเอง เพราะถูกเลี้ยงดู



ในครอบครัวและสังคมของรักต่างเพศ ผนวกกับการประทับตรา และคำอธิบายเชิงลบที่มีคนรักเพศเดียวกันจึงเกิดความรู้สึกขัดแย้งทางจิตใจเมื่อพบว่าตนเองแตกต่างจากคนอื่น ทำให้ให้ต้องเก็บซ่อนความรู้สึกของตนเอง ต้องปกปิดพฤติกรรมของตนเองไม่ให้ผู้อื่นทราบ เมื่อในแง่นี้แล้วกระบวนการเรียนรู้ในอัตลักษณ์ของกลุ่มที่รักเพศเดียวกันจึงไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะว่าคุณคณาจะยอมรับตนเองได้ต้องผ่านความสับสน วิดกกังวลอันเกิดจากความขัดแย้งระหว่างความปรารถนาของตนกับสิ่งที่สังคมกำหนด ปรากฏการณ์ของคนรักเพศเดียวกันเป็นหนึ่งในประเด็นทางสังคมที่ถูกพิจารณาว่าเป็นปัญหาสังคม อาจจะทำให้เห็นถึงความต้องการที่จะดำเนินชีวิตตามที่ตนต้องการมากกว่าจะอยู่ภายใต้กรอบที่สังคมกำหนด และเป็นภาพสะท้อนอีกแง่มุมหนึ่งของวิถีชีวิตที่หลากหลายในสังคม

ตาราง 1 สรุปเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความหลากหลายทางเพศในต่างประเทศ

ชื่อ / ผู้แต่ง / ปี	เพศสภาพ	พฤติกรรมทางเพศ	สัมพันธ์ภาพ	การปรับตัวสังคมวัฒนธรรม	บทบาททางเพศ	ทัศนคติ	การยอมรับ	อัตลักษณ์	รสนิยมทางเพศ	ความเสมอภาค
<b>Jackson and Susan (1992)</b> ศึกษาเรื่อง ความหลากหลายในทำงาน: งาน ทรัพยากรบุคคล	✓			✓		✓				
<b>Sharon Timberlake (2005)</b> ศึกษาเรื่อง ทุนทางสังคมและเพศในสถานที่ ทำงาน		✓		✓			✓			
<b>Audrey and Erika (2010)</b> ศึกษาเรื่อง เพศและความหลากหลายในองค์กร: อดีตปัจจุบันและทิศทางในอนาคต					✓		✓			✓
<b>Armache and Jalal (2012)</b> ศึกษาเรื่อง การส่งเสริมความหลากหลายใน สถานที่ทำงาน ประโยชน์และความท้าทาย: ความ หลากหลายในที่ทำงาน			✓	✓	✓					

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อ / ผู้แต่ง / ปี	เพศสภาพ	พฤติกรรมทางเพศ	สัมพันธ์ภาพ	การปรับตัวสังคมวัฒนธรรม	บทบาททางเพศ	ทัศนคติ	การยอมรับ	อัตลักษณ์	รสนิยมทางเพศ	ความเสมอภาค
<b>Brittany (2013)</b> ศึกษาเรื่อง เพดานแก้ว: การรับรู้ภาวะผู้นำในการบริหาร							✓			✓
<b>Bukhari (2014)</b> ศึกษาเรื่อง ความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานและความก้าวหน้าในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน				✓	✓		✓			
<b>Bukhari (2014)</b> ศึกษาเรื่อง ความหลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานและความก้าวหน้าในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน				✓	✓		✓			
<b>Carolyn and James (2014)</b> ศึกษาเรื่อง วิธีการรวบรวมวัฒนธรรมที่หลากหลายและความหลากหลายในการบริหารจัดการสถานที่ทำงาน						✓	✓			✓
<b>Henley (2014)</b> ศึกษาเรื่อง อคติทางเพศในสถานที่ทำงาน						✓	✓			
<b>Rudra (2014)</b> ศึกษาเรื่อง ผู้นำองค์กร กับ เพดานแก้วและอคติทางเพศ							✓	✓		
<b>Meg and Michelle (2014)</b> ศึกษาเรื่อง ความหลากหลายและสภาพแวดล้อมในสังคมสถานที่ทำงาน: กรอบและนโยบายในการทำงาน	✓	✓	✓	✓						✓

ตาราง 1 (ต่อ)

ชื่อ / ผู้แต่ง / ปี	เพศสภาพ	พฤติกรรมทางเพศ	สัมพันธ์ภาพ	การปรับตัวสังคมวัฒนธรรม	บทบาททางเพศ	ทัศนคติ	การยอมรับ	อัตลักษณ์	รสนิยมทางเพศ	ความเสมอภาค
<b>Phillips (2014)</b> ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมและเพศวิถี				✓				✓		
<b>Salomon (2014)</b> ศึกษาเรื่อง ความหลากหลายของบุคลากร: เชื้อชาติและเพศความหลากหลายและความต่าง ในนิวยอร์คซิตี	✓		✓		✓					✓
<b>Sreedhari et al. (2014)</b> ศึกษาเรื่อง มุมมองการแต่งงานสำหรับผู้ชายที่ ทำงาน ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรมที่มีต่อ ผู้หญิง		✓			✓		✓			✓
<b>Stephan and Florian (2014)</b> ศึกษาเรื่อง ความหลากหลายของอายุและ บรรยากาศในที่ทำงาน				✓		✓				
<b>Angouri (2015)</b> ศึกษาเรื่อง อัตลักษณ์ทางเพศในสถานที่ทำงาน					✓	✓	✓			
<b>John and Sons (2015)</b> ศึกษาเรื่อง เพศและการทำงานภายในองค์กร					✓		✓			✓

ตาราง 2 สรุปเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความหลากหลายทางเพศ ในประเทศไทย

ชื่อ / ผู้แต่ง / ปี	เพศสภาพ	พฤติกรรมทางเพศ	สัมพันธภาพ	การปรับตัวสังคมวัฒนธรรม	บทบาททางเพศ	ทัศนคติ	การยอมรับ	อัตลักษณ์	รสนิยมทางเพศ	ความเสมอภาค
<b>จิณณ์นภัส แสงมา (2520)</b> ศึกษาเรื่อง วาทกรรมเรื่องเสรีภาพทางเพศในการ ตอบปัญหาทางเพศของสื่อมวลชนไทย		✓			✓			✓		
<b>โชคชัย ปรีชาหาญ (2540)</b> ศึกษาเรื่อง วิธีชีวิตของชายรักรัชาย: ศึกษาเฉพาะ กรณีเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก	✓			✓	✓					
<b>จุฬาลักษณ์ นิมไชนันท์ และ รสริน โอศานันต์กุล (2554)</b> ศึกษาเรื่อง การเลือกปฏิบัติทางเพศ ด้านค่าจ้างใน แต่ละภูมิภาคของตลาดแรงงานไทย		✓				✓				✓
<b>เตโช ชัยวุฒิ (2554)</b> ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการเปิดเผยความนิยม เชิงทางเพศของชายรักรัชายต่อครอบครัว	✓						✓	✓	✓	
<b>เดือนตา มัจฉาชีพ (2554)</b> ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของ หัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิง ที่มี ต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชา		✓			✓	✓				
<b>วารุณี ฟองจันทร์ และคณะ (2554)</b> ศึกษาเรื่อง อัตลักษณ์ทางเพศของเด็กวัยรุ่น		✓		✓				✓		
<b>ปาริชาติ สุขุม (2540)</b> ศึกษาเรื่อง ภาพลักษณ์เกย์ในสายตานักศึกษา	✓	✓			✓		✓			

## ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อ / ผู้แต่ง / ปี	เพศสภาพ	พฤติกรรมทางเพศ	สัมพันธ์ภาพ	การปรับตัวสังคมวัฒนธรรม	บทบาททางเพศ	ทัศนคติ	การยอมรับ	อัตลักษณ์	รสนิยมทางเพศ	ความเสมอภาค
<b>กาญจน์หทัย สัมภาษณ์ (2545)</b> ศึกษาเรื่องการยอมรับเกย์ในความคิดเห็นของนักเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดจันทบุรี					✓		✓			
<b>จารุพงศ์ สายะโสภณ (2546)</b> ศึกษาเรื่อง การยอมรับของอาจารย์ต่อนักศึกษาที่เป็นเกย์: กรณีศึกษาอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์						✓	✓			
<b>อมรวิรัช นาคทรพร (2546)</b> ศึกษาเรื่อง แนวทางการให้การศึกษาเพื่อความเข้าใจในวิถีชีวิตของคนเพศเดียวกัน			✓		✓		✓			
<b>จตุรวิทย์ ทองเมือง (2551)</b> ศึกษาเรื่อง กลุ่มสนทนาออนไลน์เอกลักษณ์ทางเพศความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเครือข่ายสังคมออนไลน์		✓	✓					✓		
<b>บั้งอร เทพ (2551)</b> ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมทางเพศและชีวิตครอบครัวของกลุ่มคนรักเพศเดียวกัน					✓		✓			
<b>จารุรินทร์ ปิตานูพงศ์ และอานนท์ วิทยานนท์ (2555)</b> ศึกษาเรื่อง แพทย์เพศที่สามในมุมมองของผู้ป่วยและญาติ	✓				✓	✓	✓			
<b>พรเทพ แพรขาว (2555)</b> ศึกษาเรื่องความสุขของกะเทยไทย	✓						✓			✓

ตาราง 2 (ต่อ)

ชื่อ / ผู้แต่ง / ปี	เพศสภาพ	พฤติกรรมทางเพศ	สัมพันธภาพ	การปรับตัวสังคมวัฒนธรรม	บทบาททางเพศ	ทัศนคติ	การยอมรับ	อัตลักษณ์	รสนิยมทางเพศ	ความเสมอภาค
ปาริฉัตร ผู้ดำ และชาติ ไตรจันทร์ (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ			✓		✓	✓				

## 2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence)

การศึกษา ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2557) ศึกษาเรื่องแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตัวแปรที่ทำการศึกษา ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความฉลาดทางวัฒนธรรม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการเดินทางไปต่างประเทศ การทำกิจกรรมกับเพื่อนต่างประเทศ กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 789 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 10 คน ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการศึกษา

วรวิทย์ เอี่ยมสำอาง (2557) ศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ในภาพรวมนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นในด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ตัวแปรที่ทำการศึกษา เพศ อายุ สถานภาพระดับการศึกษา พนักงานระดับ รายได้เฉลี่ย

ต่อเนื่อง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตัวอย่างที่ทำการศึกษานักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

บุญเรือน ภาณุทัต (2546) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพล ต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ของหัวหน้าหรือผู้ปวย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยใช้ แบบสอบถามความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหรือผู้ปวย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ของหัวหน้าหรือผู้ปวย โดยรวม อยู่ในระดับสูง และระดับความคิดเห็นในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ตัวแปรที่ทำการศึกษาคัดสรรที่มีอิทธิพล ต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้งจากข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 334 คน ใช้แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของพยาบาลวิชาชีพ แบบสอบถามความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง

จริยา บุญพารมณีย์ (2552) ศึกษาทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้สอบบัญชี: มุมมองของผู้ทำบัญชีและผู้สอบบัญชี ผลการวิจัยพบว่าระดับทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้สอบบัญชีโดยรวมในมุมมองของผู้ทำบัญชีนั้น มีระดับการประเมินทักษะดังกล่าวอยู่ในระดับมากได้ทำการศึกษาจากตัวแปรระดับทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในบริษัทจำนวน 417 บริษัท ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษารั้งนี้ ในขณะที่ รณภพ นพสุวรรณ (2555) จากงานวิจัยเรื่อง มุมมองของนักประชาสัมพันธ์ที่มีต่อเพศที่สามในงานประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นมุมมองของนักประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ เพศที่สาม ผ่านลักษณะคำที่ใช้เรียกในเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ข้อมูลส่วนใหญ่มองเพศที่สามตาม ลักษณะการแต่งกาย กิริยา การแสดงออก บุคลิกภาพ และรสนิยมทางเพศ นอกจากนี้ ยังมองว่า เพศที่สามมีหลายประเภทและนักประชาสัมพันธ์มีแนวโน้มในการยอมรับความแตกต่างทางเพศและความสามารถ ซึ่งแสดงให้เห็นผ่านคำเรียกที่ว่าความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้นักประชาสัมพันธ์ยังมองว่าเพศที่สามมีความโดดเด่นใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความโดดเด่นด้านบุคลิกภาพ การรู้จักกาลเทศะ มีเสน่ห์ ใส่ใจในรายละเอียด มีสีส้นและมีคุณค่าและมีความอดทนต่ออุปสรรค 2) มีความโดดเด่นด้านทักษะ ได้แก่ มีทักษะด้านการพูด มีทักษะด้านการเขียน และมีทักษะด้านการวางกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ และ 3) มีความโดดเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนว่านักประชาสัมพันธ์มีมุมมองเชิงบวก

งานวิจัยของชนพล อินประเสริฐกุล (2557) เรื่องการยอมรับต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้โดยสารและขีดความสามารถในการให้บริการของพนักงานบนเครื่องบิน ผลการวิจัยพบว่าขีดความสามารถในการให้บริการ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงาน ในกลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ชั้นหนึ่ง/ชั้นธุรกิจมีการยอมรับต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการต่างกัน ศึกษาจากตัวแปร เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน/ ประสบการณ์การทำงาน และไพบูลย์ อินทิสัตย์ (2544) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานบริการบนเครื่องบินของสายการบินไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน ที่มีอายุการทำงานมากมีพฤติกรรมการทำงานบริการดีกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยจากผลการวิจัยส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่าระยะเวลาการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสรุปพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา คือ เพศ ช่วงอายุระดับการศึกษาตำแหน่งงาน อายุงาน โดยทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มีสัญชาติไทย ในกรุงเทพมหานคร

ศิริภา รุ่งสว่าง (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อ เดือนที่แตกต่างกันส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาคือพนักงานออฟฟิศที่ทำงานในบริษัทเอกชนทั่วไปในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเป็นการเครื่องมือในการศึกษากมลชนก ชำนาญ (2556) ศึกษาการพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู พบว่าความสามารถของครูที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ตัวแปร อายุ มีความสามารถทางวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน โดยใช้แบบสอบถาม ทำการศึกษาจากตัวแปร ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู เพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 จำนวน 395 คน มัญชรี โชติรสฐิติ (2556) ศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทยในประเทศ พบว่าการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมายในด้านอายุของกลุ่มเป้าหมายทั้งชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกันมากนัก คือมีความสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้เหมือนกัน ใช้แบบสอบถามในการเป็นเครื่องมือในการศึกษาความสามารถการปรับตัว จากตัวแปร เพศ อายุ ระยะเวลาที่อยู่ จากกลุ่มตัวอย่างนักเรียนไทยที่ไปเรียนต่างประเทศ จุติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินทร์ (2558) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคม



เศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การวิจัยความคิดเห็นด้านบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพ ไม่แตกต่างกัน ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 330 คน ตัวแปรที่ทำการศึกษาได้แก่ เพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา

Capelletal (2008) ทำการศึกษาความสัมพันธ์ของความสามารถทางวัฒนธรรม จำนวน 3 อาชีพ ซึ่งได้แก่ นักกายภาพบำบัด พยาบาล และนักบำบัดโรค ผลการศึกษาพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ Cross (1998) ได้บรรยายระดับการตอบสนองของความแตกต่างทางวัฒนธรรม มีความต่อเนื่องเป็นไปตามโครงสร้างจาก ระดับต่ำสุดคือ การชอบทำลายวัฒนธรรม จนไปถึงขั้นสูงสุด คือความเชี่ยวชาญทางวัฒนธรรม สำหรับ

Schim et al. (2003) โดยได้ศึกษาความสามารถทางวัฒนธรรมของผู้ประกอบอาชีพทางการแพทย์ ตัวอย่างจำนวน 447 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม 4 ระดับประกอบด้วย องค์ประกอบ คือ ความรู้ทางวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรมและความตระหนักทางวัฒนธรรม และ โกเมศ สุพลภัก (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องภูมิหลังที่ส่งผลต่อการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ และงานวิจัยทั้ง 2 เรื่องดังกล่าวผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรภูมิหลังส่งผลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรมและการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ตาราง 3 สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถทางวัฒนธรรม

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย	ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2557)	ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความฉลาดทางวัฒนธรรม เพศ อายุ ประสบการณ์ในการเดินทางไปต่างประเทศการทำกิจกรรมกับเพื่อนต่างประเทศ	กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 789 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 10 คน	แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
รูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร	วรวงษ์ เอี่ยมสำอาง (2557)	เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา พนักงานระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	พนักงานระดับปฏิบัติการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม
ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้งขอหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง	บุญเรือน ภาณุทัต (2546)	ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง	พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 334 คน	แบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไป ของพยาบาล วิชาชีพ แบบสอบถาม ความสามารถ ในการจัดการ ความขัดแย้ง

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
ทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้สอบบัญชี: มุมมองของผู้ทำบัญชีและผู้สอบบัญชี	จริยา นุพพารัมณีย์ (2552)	ระดับทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่น เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะในการปฏิบัติงาน	ผู้ทำบัญชีที่ปฏิบัติงานในบริษัท จำนวน 471 บริษัท	แบบสอบถาม
มุมมองของนักประชาสัมพันธ์ที่มีต่อเพศที่สามในงานประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็น มุมมองของนักประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ เพศที่สาม	รณภพ นพสุวรรณ (2555)	มุมมองของนักประชาสัมพันธ์ที่มีต่อเพศที่สามในงานประชาสัมพันธ์	จำนวน 5 คน	แบบสัมภาษณ์
การเคารพต่อสาวประเภทสองโดยเปรียบเทียบกับการเกลียดกลัวคนข้ามเพศในทั่วโลก	เครือข่ายสาวประเภทสอง ในยุโรปได้จัดทำขึ้น ร่วมกับเครือข่ายเพื่อน กะเทยไทย (Thai Transgender Alliance) (2557)	วิเคราะห์ถึงสถานการณ์ทางด้าน สิทธิมนุษยชนของคนข้ามเพศ	กลุ่มคนข้ามเพศ จำนวน 202 คน จากทุกภูมิภาคทั่วประเทศไทย นักกิจกรรมและนักณรงค์เพื่อ สิทธิของกลุ่มคนข้ามเพศชาวไทย จำนวน 30 คน	
การยอมรับต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้โดยสารและขีดความสามารถในการให้บริการของพนักงานบนเครื่องบิน	ชนพล อินประเสริฐกุล (2557)	เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน/ประสบการณ์ การทำงาน	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ของบริษัท การบินไทย จำกัด จำนวน 374 คน	แบบสอบถาม

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงาน และ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรม การทำงานบริการบนสายการบินไทย มหาวิทยาลัยรามคำแหง	ไพบุลย์ อินทิสันห์ (2544)	ความแตกต่างทางเพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งงาน อายุงาน/	พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินที่มี สัญชาติไทยในกรุงเทพมหานคร	แบบสอบถาม
การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร	ศิริภา รุ่งสว่าง (2555)	ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	พนักงานออฟฟิศที่ทำงานใน บริษัทเอกชนทั่วไปในเขต กรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน	แบบสอบถาม
การพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับ ความสามารถทาง วัฒนธรรมของครู	กมลชนก ชำนาญ (2556)	ระดับความสามารถทางวัฒนธรรม ของครู เพศ อายุ ประสบการณ์ การทำงาน ระดับการศึกษา	ครูที่สอนในระดับชั้นมัธยมศึกษา ปีที่ 1-6 จำนวน 395 คน	แบบวัด ความสามารถ ทางวัฒนธรรม
การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทย ในประเทศ	มัญชรี โชติรสฐิติ (2556)	ความสามารถในการปรับตัว เพศ อายุ ระยะเวลาที่อยู่	นักเรียนไทยที่ไปเรียน ต่างประเทศ	แบบสอบถาม

ตาราง 3 (ต่อ)

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปร	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
ปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เกี่ยวกับความรู้ ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน (AEC)	จิตติธร ผิวทองงาม และ กนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ (2558)	มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	บุคลากรสำนักงานการตรวจเงิน แผ่นดิน จำนวน 330 คน	แบบสอบถาม
The Relationship between Cultural Competence and Ethnocentrism of Health Care Professionals	Capell et al. (2008)	ความสามารถทางวัฒนธรรม ภูมิหลัง เพศ อายุ อาชีพ สัญชาติ ประสบการณ์	นักกายภาพบำบัดพยาบาล และ นักบำบัดโรค	แบบสอบถาม
Development of a Cultural Competence Assessment Instrument	Schim et al. (2003)	ความสามารถทางวัฒนธรรม ภูมิหลัง เพศ อายุ อาชีพ	ผู้ประกอบอาชีพทางการแพทย์ จำนวน 447 คน	แบบสอบถาม

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work)

คะเนิงนิจ รุ่งเลิศ (2548) ได้ศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานและระดับความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบเครื่องจักร และแบบคล่องตัว เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและลักษณะขององค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ พนักงานบริษัทมินิแบ ประเทศไทยจำกัด และบริษัท 3M ประเทศไทย มีความเห็นว่า ตนเองมีระดับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก และองค์กรมีลักษณะที่มีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งการทำงาน จำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน/สถานที่ทำงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงาน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร สุกัญญา งามชมพู (2557) ศึกษาผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสายสนับสนุน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสามารถในการนำเสนอความคิด ด้านการสร้างนวัตกรรม และด้านการแก้ไขปัญหาตามสถานการณ์ได้ และพนักงานสายสนับสนุน ที่เป็นเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ด้านการสร้างนวัตกรรมแตกต่างกัน ภูวนาถ วิสุทธร (2557) ศึกษาการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 26 – 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และมีระดับเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท ด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสุชาดา พาณิชกระจำง (2559) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าความสามารถในการสร้างสรรค์ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดคล่องแคล่วและความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความคิดริเริ่มและความคิดยืดหยุ่น อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยภายในบุคคล ได้แก่ อายุและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายนอกบุคคล ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน ความท้าทายของงาน กามิทรัพย์ากรที่เพียงพอ การสนับสนุนจากองค์กร การสนับสนุนจากกลุ่มผู้ร่วม และความกดดันจากภาระงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความคิดสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต (2548) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดสร้างสรรค์รวมของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความละเอียดลอออยู่ในระดับสูง ความคิดคล่องตัวอยู่ในระดับปานกลาง ความคิดริเริ่มและความคิดยืดหยุ่นอยู่ในระดับต่ำ นิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่อยู่ต่างการศึกษา มีค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดสร้างสรรค์รวม ความคิดคล่องตัว ความคิดริเริ่ม และความคิดยืดหยุ่น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สายวิทยาศาสตร์ชีวภาพมีคะแนนความคิดสร้างสรรค์เฉลี่ยสูงกว่าสายมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสายวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี สายวิทยาศาสตร์ชีวภาพมีคะแนนความคิดคล่องตัวเฉลี่ยสูงกว่าสายมนุษยศาสตร์ สายสังคมศาสตร์ และสายวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี สายวิทยาศาสตร์ชีวภาพมีคะแนนความคิดยืดหยุ่นเฉลี่ยสูงกว่าสายมนุษยศาสตร์ สายสังคมศาสตร์ และสายวิทยาศาสตร์กายภาพและเทคโนโลยี

อโนชา รัชพรมงคล (2538) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศไม่แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แต่เมื่อพิจารณาส่วนย่อย พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับเพศ มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำ เพศชายมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการคิดสูงกว่ากลุ่มระดับการศึกษาต่ำ เพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศไม่แตกต่างกัน เมื่อคำนึงถึงความแตกต่างในเรื่อง ระดับการศึกษา และความพอใจในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายย่อย พบว่าปฏิสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำและมีความพอใจในการทำงานน้อย มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความคิดริเริ่มสูงกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงและมีความพึงพอใจในการทำงานมาก ข้าราชการที่มีลักษณะความเป็นผู้นำต่ำและมีประสบการณ์ในการทำงานสูง มีแนวโน้มความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความยืดหยุ่นในการคิดสูง และการศึกษาของ จุฑามาศ นาคนิยม (2554) ความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาถึงระดับและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดสร้างสรรค์อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าความคิดสร้างสรรค์ ด้านความคิดริเริ่มและความรวดเร็ว อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการปรับแต่งและความละเอียดลออ อยู่ในระดับสูง

ชลกร ตันประภัสร์ (2556) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานของกลุ่มโรงเรียนทั่วไปคือ ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร ส่วนกลุ่มโรงเรียนที่มีผลงานดีเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ให้ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร และบรรยากาศสภาพแวดล้อมของงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม สุกัลlicitา อนันตชนะสาร (2554) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลางและระดับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคอยู่ในระดับสูง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สายงาน ระดับการศึกษา เกรดเฉลี่ย อัตราเงินเดือน ลักษณะตำแหน่ง แตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าไม่แตกต่างกัน ความคิดสร้างสรรค์กับความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคของข้าราชการมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกระหว่างกันและความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคมีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์

จิตวดี เนียมสุวรรณ (2554) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์กับคุณลักษณะด้านสถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน พนักงานอายุต่างกัน มีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2557) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปกร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปกร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลโดยพิจารณาจำแนกตามคณะวิชา นักศึกษาคณะวิทยาการจัดการ มีค่าเฉลี่ยความคิดสร้างสรรค์สูงกว่าคณะสัตวศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตรและเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตามคุณสมบัติบุคคล พบว่า อายุ ชั้นปีและผลการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลไม่แตกต่างกัน ยกเว้นเพศ พบว่า นักศึกษาชายมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักศึกษาหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



สำหรับ นาฎวดี จำปาดี (2554) ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตน รูปแบบความคิดสร้างสรรค์และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ ช่วงอายุ ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมแตกต่างกัน ส่วนสถานะการทำงานอายุงานในสายงานปัจจุบัน และลักษณะสายงาน และความหลากหลายของลักษณะสายงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมไม่แตกต่างกัน นิรัช สุดสังข์ (2546) ศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษากาชาตศึกษาวิทยาลัยบูรพาวิทยวิทยา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง คณะแนวความคิดสร้างสรรค์ด้านความคิดยืดหยุ่นของนักศึกษาศาขาศึกษาวิทยาลัยบูรพาวิทยวิทยา สาขาวิชาสถาปัตยกรรมภายในและสาขาวิชาศิลปอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และความคิดสร้างสรรค์ทุกด้านระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกันและพบว่านักศึกษาที่มีระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่างกันมีคะแนนระดับความคิดสร้างสรรค์ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่พบปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพศกับระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักศึกษา ปัทมวิษณุ นาถึง (2556) ศึกษาความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจ ศึกษาข้าราชการตำรวจที่อบรมหลักสูตรสารวัตร ผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างระหว่างสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจกับความคิดสร้างสรรค์ พบว่า ขึ้นอยู่กับสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับสถานภาพส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถาบันตำรวจที่จบ สังกัดปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และประสบการณ์ในตำแหน่งปัจจุบันไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 สรุปเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
ระดับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานและระดับความคิดเห็นสร้างสรรค์ขององค์กร ที่มีวัฒนธรรมองค์กรแบบเครื่องจักร และแบบคล่องตัว	คะเนิงนิจ รุ่งเลิศ (2548)	ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน จำนวนครั้งในการเปลี่ยนงาน สถานที่ทำงาน	พนักงานบริษัท มินิแบ ประเทศไทยจำกัด และบริษัท 3M ประเทศไทย จำนวน 500 คน	แบบสอบถาม
ผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม	สุกัญญา งามชมพู (2557)	ความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ การทำงาน ตำแหน่งปัจจุบัน สังกัดในหน่วยงาน	พนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม จำนวน 322 คน	แบบสอบถาม
การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี	ภูวนาด วิธชากร (2557)	ด้านพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ระดับเงินเดือน	บุคลากรสายสนับสนุน การสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรีประจำปีงบประมาณ 2557 จำนวน 191 คน	แบบสอบถาม

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย	สุชาดา พานิชกระจ่าง (2557)	การรับรู้ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ในเขตภาคเหนือของประเทศไทย จำนวน 368 คน	แบบสอบถาม
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต (2548)	ระดับความคิดสร้างสรรค์รวมของนิสิตระดับศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพศ ระดับชั้นปี คณะที่สังกัด	นิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษาในปีการศึกษา 2548 จำนวน 288 คน	แบบทดสอบมาตรฐานและแบบสอบถาม
ความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	จุฑามาศ นาคนิยมและ ชัยชนะ นิ่มนวล (2554)	ระดับและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทยศาสตร์ เพศ อายุ คณะสังกัด โรงเรียนในระดับมัธยมศึกษา ระดับชั้นปีที่กำลังศึกษา ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเฉลี่ยล่าสุด งานอดิเรกที่ชอบหรือใช้เวลามากที่สุด การอ่านหนังสืออื่น นอกเหนือ หนังสือเรียนระดับการศึกษาสูงสุดของบิดาและมารดา	นิสิตแพทยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่กำลังศึกษาในชั้นปีที่ 1-5 ปีการศึกษา 2553 จำนวน 434 คน	แบบสอบถามทั่วไป แบบวัดความคิดสร้างสรรค์

ตาราง 4 (ต่อ)

ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษา ทหารอากาศ	อโนชา รัชพรมงคล (2538)	ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ภูมิหลัง เพศ ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา	ข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศศึกษา จำนวน 178 คน	แบบสอบถาม แบบทดสอบ
ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ชลกร ต้นประภัสร์ (2556)	ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหาร แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บรรยากาศสภาพแวดล้อมของงานวัฒนธรรม การเรียนรู้	โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 307 โรงเรียน โดยเก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างรวม 1,112 คน	แบบทดสอบ
ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการ โรงพยาบาลสงฆ์ ความคิดสร้างสรรค์	ศุภลักษณ์ อนันตชนะสาร (2554)	ระดับความคิดสร้างสรรค์เพศ อายุ สายงาน อายุงาน ระดับการศึกษาสูงสุด เกรดเฉลี่ย อัตราเงินเดือน ลักษณะตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน	ข้าราชการ โรงพยาบาลสงฆ์ จำนวน 156 คน	แบบประเมิน ความคิด สร้างสรรค์
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ศึกษา นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัย ศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี	เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน (2554)	ความคิดสร้างสรรค์ ศึกษา นักศึกษา ระดับปริญญาตรี เพศ อายุ คณะวิชา ผลการศึกษา	นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรีปีการศึกษา 2556 400 คน	แบบสำรวจ

ตาราง 4 (ต่อ)

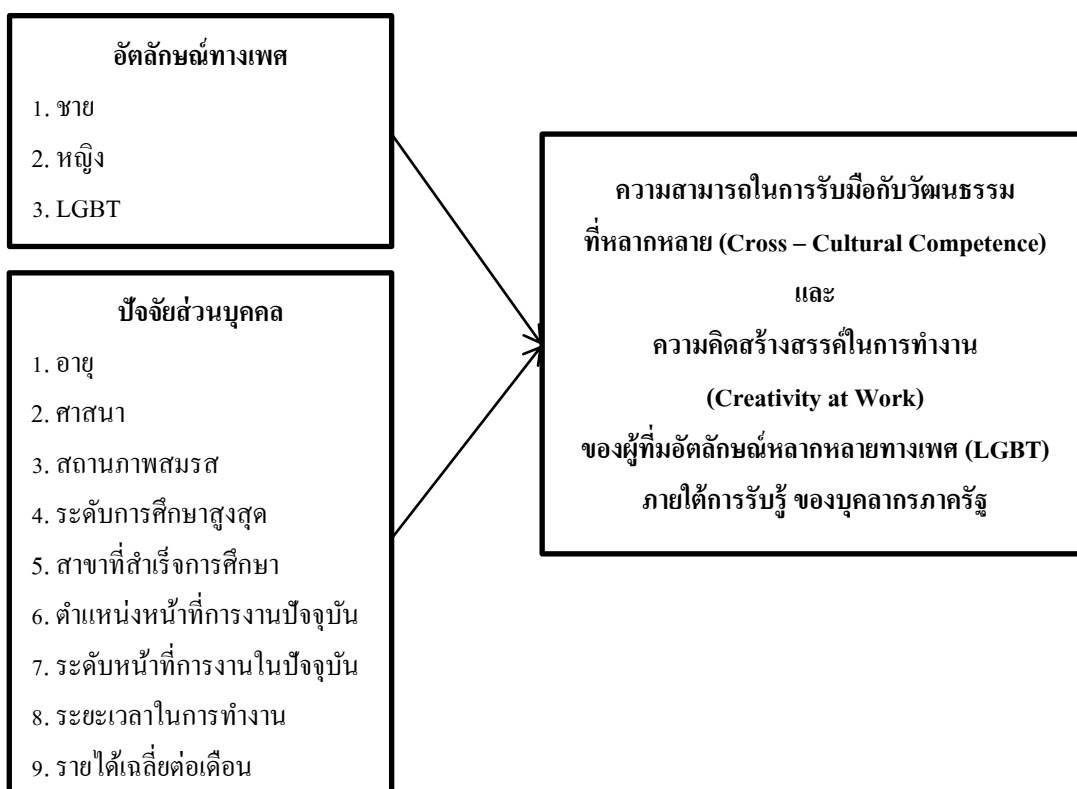
ชื่องานวิจัย	ผู้วิจัย	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	เครื่องมือ
การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบ ความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ต่อพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการปรึกษาและ พัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง	นาฎวดี จำปาดี (2554)	ระดับพฤติกรรมกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพศ ช่วงอายุ ระดับรายได้เฉลี่ย ระดับการศึกษา สถานการณ์ทำงาน อายุงานในสายงานปัจจุบัน ลักษณะสายงาน	บุคลากรระดับปฏิบัติการ ของบริษัทผู้ให้ออกแบบ และพัฒนาระบบด้าน คอมพิวเตอร์ จำนวน 188 คน	แบบสอบถาม แบบประเมิน ความสามารถ
รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพล ต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน	จิตวดี เนียมสุวรรณ (2554)	ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานธนาคารกรุงไทย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ลักษณะงาน จังหวัดที่ปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน	พนักงานธนาคารกรุงไทย 3 จังหวัด ได้แก่ ราชบุรี กาญจนบุรี และนครปฐม จำนวน 206 คน	แบบประเมิน ความคิด สร้างสรรค์
ระดับความสร้างสรรค์ของนักศึกษา ภาควิชา ครุศาสตร์สถาปัตยกรรม คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า เจ้าคุณทหารลาดกระบัง	นิรัช สุดสังข์ (2546)	ระดับความสร้างสรรค์ของนักศึกษา เพศ อายุ ชั้นปี สาขาที่ศึกษา	นักศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 199 คน	แบบวัด ความคิด สร้างสรรค์
ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการตำรวจ ศึกษาข้าราชการตำรวจที่อบรมหลักสูตร ตำรวจ	ปิ่นณวิษญ์ นาถึง (2556)	ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของ ข้าราชการตำรวจ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถาบัน ตำรวจที่จบ สังกัดปัจจุบัน ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ประสบการณ์ในตำแหน่ง ปัจจุบัน	ข้าราชการตำรวจระดับ รองสารวัตรจำนวน 480 คน	แบบประเมิน

จากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อให้เห็นรายละเอียดการเชื่อมโยงของตัวแปรที่เด่นชัดขึ้น โดยภายในกรอบแนวคิดจะประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ความสามารถในการรับมือวัฒนธรรมที่หลากหลาย และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องนั้นพบว่า

อ  
น  
ไ  
ค  
แ  
ก

อัตลักษณ์ทางเพศ ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ประสบการณ์ ศาสนา ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ระดับหน้าที่การงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยนำไปสู่การพัฒนากรอบแนวคิดรายละเอียดดังแผนภาพต่อไป

### กรอบแนวคิด



ภาพประกอบ 6 กรอบแนวคิด

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ 1. เพื่อให้คำจำกัดความการจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน 2. เพื่อศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายในบริบทการจัดการภาครัฐของประเทศไทย 3. เพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ระหว่างผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) กับผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยกำหนดหน่วยในการสุ่มตัวอย่าง คือ ระดับบุคลากรในภาครัฐในจังหวัดสงขลา ที่มีการศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีเป็นต้นไป โดยคัดเลือกจากบุคลากรภาครัฐ ที่ปฏิบัติหน้าที่ใน จังหวัดสงขลา โดยมีวิธีการคำนวณ คือ กลุ่มตัวอย่างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เนื่องจากอำเภอเมือง จังหวัดสงขลา เป็นอำเภอที่ประกอบด้วยหน่วยงานรัฐที่เหมาะสมแก่การเก็บข้อมูล คือประกอบด้วยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นครบทุกหน่วยงาน ได้แก่ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา เทศบาลนครสงขลา เทศบาลเมืองสงขลา เทศบาลตำบลเขารูปช้าง และองค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยอ ผู้วิจัยใช้จำนวนบุคลากรทั้งหมดใน 5 หน่วยงาน ซึ่งมีจำนวน 1,091 คน มากำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) โดยใช้วิธีของ Taro Yamane (อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2551) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

แทนค่าสูตร  $n = \frac{1,091}{1 + 1,091(0.05)^2}$   
= 293

เมื่อ  $n =$  ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$N =$  ขนาดประชากร

$e =$  ขนาดความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (0.05)

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ จำนวน 293 คน และการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) จากนั้นคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน โดยวิธีการเทียบสัดส่วน จำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างตามที่ต้องการ ดังตารางที่ 5

ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ชื่อหน่วยงาน	จำนวนบุคลากรในสังกัด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา	473	147
เทศบาลนครสงขลา	223	80
เทศบาลเมืองเขารูปช้าง	251	87
เทศบาลตำบลพะวง	86	43
องค์การบริหารส่วนตำบลเกาะยอ	58	36
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>1,091 คน</b>	<b>393 คน</b>

ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2558

จากประชากรและจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ตาราง 5 โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 293 คน เลือกโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) และได้ทำการเก็บเพิ่มเติมตามที่คณะกรรมการแนะนำโดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) จำนวน 100 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) รวมจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 393 คน



สำหรับการจัดทำแบบสอบถามจากคำแนะนำของคณะกรรมการให้ผู้วิจัยดำเนินการจัดทำแบบสอบถามจำนวน 400 ฉบับให้กับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ได้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างคืนมาจำนวน 380 ฉบับ คิดเป็นอัตราการตอบกลับ 97 %

## **แบบแผนการวิจัย**

เป็นการวิจัยที่ใช้แบบแผนการวิจัยโดยการผสมผสานข้อมูลระหว่างการวิจัยจากเอกสาร (Documentary Research) การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วนคือ

### **1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)**

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐและผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในจังหวัดสงขลา จำนวน 393 คน ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในจังหวัดสงขลา

### **2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data)**

การศึกษารวบรวมข้อมูลเชิงเอกสาร โดยผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวน จากเอกสารงานวิชาการ บทความ วารสาร เอกสารทางราชการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและความหลากหลายทางเพศ (LGBT)

## เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการสร้างข้อคำถามและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ โดยลักษณะของแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน (ประเภท) ระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (โดยประมาณ) โดยเป็นคำถามปลายเปิดในรูปแบบตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 สอบถามความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายในสังคม/องค์กร ความสามารถในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลาย และความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์แบ่งระดับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ

ตอนที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรบุคลากรภาครัฐของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐใน จังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความคิดริเริ่ม (Originality) ความคิดคล่องตัว (Fluency) ความคิดยืดหยุ่น (Flexibility) และความคิดละเอียด (Elaboration) ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์แบ่งระดับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ โดยใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Scal) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ให้	1 คะแนน	หมายถึง	น้อยที่สุด
ให้	2 คะแนน	หมายถึง	น้อย
ให้	3 คะแนน	หมายถึง	ปานกลาง
ให้	4 คะแนน	หมายถึง	มาก
ให้	5 คะแนน	หมายถึง	มากที่สุด

ในการวิเคราะห์ระดับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อัตรากาขั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนขั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการพัฒนารวมถึงการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามในแต่ละตอนจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อคำถามที่ได้จากการศึกษา มารวบรวมเพื่อเป็นข้อมูลในการสร้างร่างแบบสอบถาม

รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำชี้แจง ชื่อผู้วิจัย วัตถุประสงค์การตอบแบบสอบถาม ส่วนประกอบของแบบสอบถาม ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากการวิจัย การพิทักษ์สิทธิของประชากร และแนวทางการตอบคำถาม จำนวน 3 ตอน โดยแต่ละ ตอน มีข้อความแตกต่างกัน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่สำเร็จ การศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน (ประเภท) ระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (โดยประมาณ) โดยเป็นคำถามปลายเปิดในรูปแบบ ตรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence) ประกอบด้วย

#### ตาราง 6 ข้อคำถามความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

ข้อคำถาม	จำนวนข้อ
ด้านความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายใน สังคม/องค์กร	3
ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	4
ด้านความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	2
ด้านความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	3
ด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง หลากหลาย	4
ด้านความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	4
<b>รวม</b>	<b>20</b>

### ตอนที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ประกอบด้วย

#### ตาราง 7 ข้อคำถามความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ข้อคำถาม	จำนวนข้อ
ด้านความคิดริเริ่ม (Originality)	4
ด้านความคิดคล่องตัว (Fluency)	3
ด้านความคิดยืดหยุ่น (Flexibility)	3
ด้านความคิดละเอียด (Elaboration)	4
<b>รวม</b>	<b>14</b>

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นอื่น ๆ และข้อเสนอแนะ ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา โดยเป็นคำถามปลายเปิด

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ได้พัฒนาและสร้างขึ้น นำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของข้อคำถาม ภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบการพิมพ์ และขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

3. การตรวจสอบความตรง เป็นการตรวจสอบเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่าง โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ราย ทำการพิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามความครอบคลุมของข้อคำถาม และความถูกต้องทางภาษาในแต่ละข้อคำถาม ด้วยการให้คะแนนแก่ข้อคำถามแต่ละข้อ โดยใช้เกณฑ์ซึ่งประยุกต์จากข้อเสนอของ บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ์ (2553) ดังนี้

ตาราง 8 เกณฑ์คะแนนการตรวจสอบความตรง

คะแนน	ความหมาย
1	แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
0	ไม่แน่ใจว่า ข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
-1	แน่ใจว่า ข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

ดัดแปลงจาก: บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ (2553)

เมื่อผู้ทรงคุณวุฒิได้ให้คะแนนความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงนำผลการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละราย มาทำการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยใช้สูตรการคำนวณดังนี้ (บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ, 2553)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

ความหมายของสัญลักษณ์ในสูตรการคำนวณประกอบด้วย

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์งานวิจัย

$\sum R$  หมายถึง คะแนนรวมจากการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิ

$N$  หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ทั้งนี้ หากคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยตามสูตรดังกล่าวแล้ว พบว่า ข้อคำถามใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ .5 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามนั้น สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้ แต่ถ้าข้อคำถามใด มีค่าดัชนีความสอดคล้องน้อยกว่า .5 ผู้วิจัยจะปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามนั้น ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งเกณฑ์การตัดสินดังกล่าวมาจากข้อเสนอของ สุวิมล ติรกานันท์ (2551) ที่ได้เสนอว่า ข้อคำถามที่มีค่าความสอดคล้องระหว่างคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยต่ำกว่า .5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข

ผลการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัยของข้อคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 พบว่า ผ่านเกณฑ์การตัดสินที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ทุกข้อ โดยข้อคำถามแต่ละตอน มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย ตั้งแต่ .67 ถึง 1 นอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังได้มีความเห็นว่า ควรปรับแก้ถ้อยคำบางส่วนซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการปรับแก้แล้ว

การตรวจสอบความเที่ยงตรง เป็นการตรวจสอบความเที่ยงของข้อคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ด้วยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ สำหรับการคำนวณผลทางสถิติช่วยในการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ( $\alpha$ ) ตามแนวทางการพิจารณาของ Cronbach ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการหลังจากที่แบบสอบถามฉบับร่าง ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาแล้ว และดำเนินการควบคู่ไปกับการตรวจสอบความเป็นปรนัยทางภาษา ซึ่งมีกระบวนการตรวจสอบที่เริ่มจากการนำแบบสอบถามฉบับร่าง จำนวน 30 ฉบับไปทดลองใช้กับกลุ่มผู้ทดลองใช้ด้วยการให้กลุ่มผู้ทดลองใช้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้อ่านคำถามให้กลุ่มผู้ทดลองใช้ตอบ เพื่อตรวจสอบว่า กลุ่มผู้ทดลองใช้เข้าใจและตอบคำถามได้ทุกข้อหรือไม่ หากพบว่า มีข้อคำถามใดที่กลุ่มผู้ทดลองใช้ไม่เข้าใจหรือไม่สามารถตอบคำถามได้ ผู้วิจัยจะทำการปรับแก้ภายใต้คำแนะนำของกลุ่มผู้ทดลองใช้

นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) การคัดเลือกกลุ่มผู้ทดลองใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกไว้ว่าต้องเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีลักษณะใกล้เคียงเป็นหน่วยงานราชการหรือองค์กรภาครัฐในจังหวัดสงขลา มีความหลากหลายของกลุ่มประชากรซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ดังกล่าว คือ บุคลากรของ สำนักงานคณบดี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกกลุ่มบุคคลดังกล่าว เป็นกลุ่มผู้ทดลองใช้แบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด

ผลการตรวจสอบความเที่ยงแบบสอบถามฉบับร่างและฉบับใช้จริง พบว่า ทุกกลุ่มข้อคำถามมีค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ที่ผ่านเกณฑ์การตรวจสอบมีค่าระดับความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.952 ตามเอกสารแนบในท้ายภาคผนวก

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลคณะวิทยาการจัดการถึงผู้บังคับบัญชาหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองตามหน่วยงานที่กำหนดไว้
2. การรับแบบสอบถามคืน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการโทรศัพท์ติดต่อกับทางหน่วยงานและผู้ประสานงานเพื่อติดต่อถึงการส่งแบบสอบถามคืนกลับมาและเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเองด้วย
3. นำข้อมูลที่ได้ทั้งหมดไปวิเคราะห์ผล

## การวิเคราะห์ข้อมูลวิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Data) การทำแบบสอบถาม (Questionnaire) จากนั้นจึงนำมาเขียนสรุปและวิเคราะห์เนื้อหาการวิจัย ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม

ในส่วนการวิเคราะห์นี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนาเพื่ออธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่างและลักษณะของตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยด้วยวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Product and Service Solution Version 16.0)

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อศึกษาลักษณะของกลุ่มตัวอย่างโดยวิเคราะห์การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อให้คำจำกัดความการจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานจากการศึกษาเอกสารงานวิจัย บทความ ที่เกี่ยวข้อง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 และ 3 เพื่อศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายในบริบทการจัดการภาครัฐของประเทศไทย และเพื่อเปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานระหว่างผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) กับผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการดังนี้

วิเคราะห์ด้วยสถิติโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง 2 ตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA หรือ F - Test) และการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ Scheffe

ข้อคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ จะนำเสนอด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาสรุปเป็นประเด็นข้อเสนอแนะ



## การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

ผู้วิจัยได้ทำการชี้แจงให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการวิจัย การดำเนินการวิจัย และสิทธิของผู้ให้ข้อมูลก่อนการเก็บข้อมูล โดยข้อมูลทุกอย่างจากแบบสอบถามจะนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยนำเสนอตามวัตถุประสงค์การศึกษา ดังต่อไปนี้

#### คำจำกัดความการจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม การสืบค้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้เพื่อให้คำจำกัดความ การจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายและให้ความหมายคำดังกล่าวไว้ดังนี้

ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์ (2559) กล่าวว่าความหลากหลายมีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างสำหรับองค์กรเพราะความหลากหลายนำมาซึ่งความสามารถที่แตกต่าง ความคิดเห็นที่หลากหลาย จนกลายเป็นความคิดสร้างสรรค์ในการผลิตสินค้าและบริการที่มีความแตกต่างจากคู่แข่ง เกิดมูลค่าเพิ่มให้กับธุรกิจแต่ความหลากหลายในองค์กรต้องการการบริหารจัดการที่เหมาะสมอีกด้วย มิฉะนั้นความหลากหลายนี้อาจกลายเป็นความแตกแยก การจัดการความหลากหลาย (Workforce Diversity Management) ในองค์กรเป็นการตระหนักและการยอมรับถึงความแตกต่างของบุคลากร เพื่อจัดการบริหาร พัฒนาบุคลากรเหล่านี้ให้สามารถแสดงความสามารถหรือความเก่งส่วนบุคคล (Unique Talent) ออกมาเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และพิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว (2552) การบริหารความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรอาจจะต้องเป็นเรื่องที่ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและบริหารจัดการอย่างเหมาะสมด้วยเป้าหมายสำคัญ คือ การดึงเอาจุดแข็งของความหลากหลายของบุคลากรมาใช้ให้เป็นประโยชน์กับองค์กรให้มากที่สุด ความหลากหลายของบุคลากรในองค์กรหากได้มีการบริหารจัดการอย่างเหมาะสมก็จะนำมาซึ่งความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม ตลอดจนคุณภาพลักษณะที่ดีขององค์กรอันเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรสอดคล้อง

กับ พสุ เดชะรินทร์ (2558) ความสามารถในการบริหารภายใต้ความแตกต่างและหลากหลาย หรือที่ฝรั่งเรียกว่า (Managing under Diversity) แต่ความแตกต่างและหลากหลายนั้น ไม่ใช่ความแตกต่างและหลากหลายของเชื้อชาติหรือผิวพรรณเหมือนในต่างประเทศ แต่เป็นความแตกต่างและหลากหลายของมุมมองและวิถีคิด แตกต่างจากความหลากหลายในความคิด รวมไปถึงบุคคลในหน่วยงานเดียวกัน อาจจะมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลาย แต่อาจจะมีพื้นฐานมาจากมุมมองและวิธีการในการคิดที่เหมือนกัน ซึ่งเป็นเรื่องปกติของการทำงานหรือการใช้ชีวิตทั่ว ๆ ไป ที่คนเรา จะมีความคิดที่แตกต่างและหลากหลายได้

ดังนั้น จากความหมายและคำอธิบายของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นต้องยอมรับว่าปัจจุบันในองค์กรจะมีความหลากหลายในเรื่องเพศเพียงอย่างเดียวนั้นรวมไปถึงความหลากหลายวิธีการคิดในการทำงานซึ่งแต่ละองค์กรมีความแตกต่างกันออกไปตามบริบทของแต่ละองค์กรทำให้เกิดความท้าทายสำหรับองค์กรในปัจจุบันที่จะต้องสามารถบริหารภายใต้ความหลากหลายให้ได้ และในบางครั้งก็ต้องยอมรับต่อความแตกต่างและหลากหลายนั้น และบางครั้งก็ต้องตัดสินใจให้เด็ดขาดว่าเพื่อประโยชน์ขององค์กรแล้วแต่สิ่งนี้ยังไม่ทำทนายในการบริหารทำการมีมุมมองและวิถีคิดที่แตกต่างกันออกไป ปัจจุบันคนในองค์กรจะมีความหลากหลายในหลักการและวิธีการคิดผู้บริหารองค์กรต้องตัดสินใจว่าเพื่อประโยชน์ขององค์กร

ผู้วิจัยจึงขอให้คำจำกัดความ การจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดการความหลากหลายขององค์กรที่เห็นความสำคัญ คุณค่าของความแตกต่างหลากหลายทางด้านเพศ ด้านความคิด ด้านวิธีการทำงาน โดยการดึงจุดแข็งจากลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและนำเอาความสามารถที่มีอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศออกมาใช้ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

## ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ผู้วิจัยได้นำเสนอต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิธีการแจกแจงความถี่ของข้อมูล (Frequency Distribution) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นในเรื่องของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence) และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และการหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบเรื่องของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ .05 หากพบผลความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะนำไปเมื่อพิจารณาความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความสะดวกในการเสนอผลของการวิเคราะห์ข้อมูล และเพื่อสื่อความหมายได้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์และความหมายไว้ ดังต่อไปนี้

<i>n</i>	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
<i>M</i>	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
<i>SD</i>	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
<i>F</i>	แทน	ค่าอัตราส่วนความแปรปรวน (ค่าสถิติ <i>F</i> )
<i>p</i>	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกลักษณะทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ $p < .05$
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ $p < .01$
***	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ $p < .001$

## ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

### ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด สาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน ระดับหน้าที่การงานปัจจุบัน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตาราง 9 ค่าความถี่และค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

(n = 380)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	n	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	96	25.3
หญิง	111	29.2
เพศที่สาม	173	45.5
<b>อายุ</b>		
อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	32.1
อายุ 31-40 ปี	146	38.4
อายุ 41-50 ปี	78	20.5
อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	8.9
<b>ศาสนา</b>		
พุทธ	316	83.2
อิสลาม	51	13.4
คริสต์	13	3.4
อื่นๆ	0	0.0

ตาราง 9 (ต่อ)

(n = 380)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	n	ร้อยละ
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	253	66.6
สมรส	91	23.9
หย่าร้าง	29	7.6
แยกกันอยู่	7	1.8
อื่นๆ	0	0.0
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาตรี	203	53.4
ปริญญาโท	162	42.6
ปริญญาเอก	15	3.9
<b>สาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด</b>		
สังคมศาสตร์(บริหารธุรกิจ/บัญชี/การเงิน/นิติศาสตร์/เศรษฐศาสตร์/ รัฐศาสตร์รัฐประศาสนศาสตร์/นิติศาสตร์)	135	35.5
ศิลปศาสตร์/มนุษยศาสตร์/อักษรศาสตร์	144	37.9
วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี/วิศวกรรมศาสตร์(วิศวกรรมศาสตร์/ วิศวกรรมไฟฟ้า/วิศวกรรมโยธา/วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)	35	9.2
วิทยาศาสตร์สุขภาพ/แพทยศาสตร์/เภสัชศาสตร์/พยาบาลศาสตร์ /ทันตแพทยศาสตร์/เทคนิคการแพทย์	38	10.0
เกษตรศาสตร์/วนศาสตร์	28	7.4
อื่นๆ	0	0.0
<b>ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน (ประเภท)</b>		
ประเภททั่วไป	133	35.0
ประเภทวิชาการ	78	20.5
ประเภทอำนวยการ	102	26.8
ประเภทบริหาร	67	17.6

ตาราง 9 (ต่อ)

(n = 380)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	n	ร้อยละ
<b>ระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน</b>		
ระดับปฏิบัติงาน	43	11.3
ระดับปฏิบัติการ	46	12.1
ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	3.7
ระดับชำนาญงาน	83	21.8
ระดับชำนาญการ	91	23.9
ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	6.8
ระดับอาวุโส	18	4.7
<b>ระยะเวลาในการทำงาน</b>		
ต่ำกว่า 10 ปี	240	63.2
11-20 ปี	112	29.5
20 ปี ขึ้นไป	28	7.4
<b>รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (โดยประมาณ)</b>		
15,000 – 20,000 บาท	135	35.5
20,001– 25,000 บาท	78	20.5
25,001– 30,000 บาท	79	20.8
30,001 บาท ขึ้นไป	88	23.2
<b>รวม</b>	<b>380</b>	<b>100.0</b>

จากตาราง 9 พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรภาครัฐ ในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศที่สาม จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 316 คน คิดเป็นร้อยละ 83.2 มีสถานภาพโสด จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 66.6

ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี จำนวน 203 คน คิดเป็นร้อยละ 53.4 จบสาขาศิลปศาสตร์/มนุษยศาสตร์/อักษรศาสตร์ จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 37.9 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานทั่วไป จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ระดับปฏิบัติงานชำนาญการ จำนวน 91 คน

คิดเป็นร้อยละ 23.9 มีอายุการทำงานส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 15,000 -20,000 จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence) ของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

( $n = 380$ )

ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย	$M$	$SD$	แปลผล
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายในสังคม/องค์กร	3.99	0.59	สูงมาก
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย	4.03	0.50	สูงมาก
ความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย	4.27	0.58	สูงมาก
ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	3.93	0.38	สูงมาก
ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลาย	4.05	0.48	สูงมาก
ความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	3.73	0.47	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>4.00</b>	<b>0.41</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ( $M = 4.00$ ,  $SD = .41$ ) และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้าน พบว่า ด้านความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $M = 4.27$ ,  $SD = 0.58$ ) รองลงมาคือด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง



หลากหลาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ( $M = 4.05$ ,  $SD = 0.48$ ) และด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ( $M = 4.03$ ,  $SD = 0.50$ ) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ( $M$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $SD$ ) เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการ

( $n = 380$ )

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	$M$	$SD$	แปลผล
ความคิดริเริ่ม	3.77	0.60	สูงมาก
ความคิดคล่องแคล่ว	3.96	0.41	สูงมาก
ความคิดยืดหยุ่น	4.10	0.65	สูงมาก
ความคิดละเอียด	4.05	0.47	สูงมาก
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.44</b>	<b>สูงมาก</b>

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก ( $M = 3.97$ ,  $SD = .44$ ) และเมื่อพิจารณาระดับความคิดเห็นรายด้านพบว่า ด้านความคิดยืดหยุ่นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ( $M = 4.10$ ) รองลงมาคือด้านความคิดละเอียด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ( $M = 4.05$ ) และด้านความคิดคล่องแคล่วมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก ( $M = 3.96$ ) ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence) ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)**

**ส่วนที่ 1 การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ตามปัจจัยส่วนบุคคล**

ผู้วิจัยได้ทำการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรเพศ อายุ ศาสนา สถานภาพ ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน ระดับของหน้าที่การงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ย ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ดังนี้

#### **1. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรเพศ**

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรเพศแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรเพศไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 18.94,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรเพศไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 12 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรเพศ

*n*=380

ตัวแปร	เพศ	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจใน ความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลาย ในสังคม/องค์กร	ชาย	96	3.97	0.32	3.547	.030
	หญิง	111	3.89	0.42		
	เพศที่สาม	173	4.07	0.76		
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นใน สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	ชาย	96	3.78	0.34	29.688	.000
	หญิง	111	3.96	0.38		
	เพศที่สาม	173	4.21	0.57		
ความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย	ชาย	96	4.13	0.38	6.208	.002
	หญิง	111	4.27	0.50		
	เพศที่สาม	173	4.35	0.69		
ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบ วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	ชาย	96	3.91	0.31	0.309	.735
	หญิง	111	3.95	0.29		
	เพศที่สาม	173	3.94	0.46		
ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้ง ทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลาย	ชาย	96	4.00	0.28	2.518	.083
	หญิง	111	4.00	0.43		
	เพศที่สาม	173	4.11	0.59		
ความสามารถในการแสดงออกทาง อัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	ชาย	96	3.43	0.47	30.313	.000
	หญิง	111	3.74	0.41		
	เพศที่สาม	173	3.88	0.42		
ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่ หลากหลายตามตัวแปรเพศแบบภาพรวม	ชาย	96	3.87	0.26	11.551	.000
	หญิง	111	3.97	0.32		
	เพศที่สาม	173	4.09	0.49		

จากตาราง 12 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่

มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence) ของกลุ่มเพศที่สามภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีเพศต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (LGBT) ในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายและมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในด้านความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ(LGBT) ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในด้านเรื่องความสามารถของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องด้านความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายในสังคม/องค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในด้านเรื่องความสามารถของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในด้านเรื่องความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ(LGBT) แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายระหว่างเพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 13 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรเพศ

n=380					
เพศ	n	M	SD	1	2
1. ชาย	96	3.87	0.26	-	-
2. หญิง	111	3.97	0.32	0.09	-
3. เพศที่สาม	173	4.09	0.49	0.22**	0.13*

\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < .001$

จากตาราง 13 พบว่า เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า เพศที่สามกับเพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายแตกต่างกัน โดยบุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศที่สามมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 4.09, SD = 0.49$ ) ในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศชาย ( $M = 3.87, SD = 0.26$ )

ในกรณีของความคิดเห็นระหว่างบุคลากรภาครัฐเพศหญิงกับเพศที่สาม พบว่า บุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศหญิงมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 3.97, SD = 0.32$ ) ในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศที่สาม ( $M = 4.09, SD = 0.49$ )

## 2. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรอายุ

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรอายุแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรอายุไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 2.377,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรอายุไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรอายุ

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	ช่วงอายุ	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจใน ความแตกต่างของวัฒนธรรมที่ หลากหลายในสังคม/องค์กร	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	3.93	0.75	1.618	.187
	อายุ 31 – 40 ปี	146	3.97	0.57		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	4.08	0.36		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	4.04	0.24		
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	4.05	0.45	2.398	.070
	อายุ 31 – 40 ปี	146	4.05	0.52		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	3.99	0.45		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	3.89	0.28		
ความสามารถในการสื่อสารภายใต้ สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	4.22	0.63	1.887	.136
	อายุ 31 – 40 ปี	146	4.23	0.61		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	4.35	0.46		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	4.36	0.35		
ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบ วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	3.90	0.45	2.629	.051
	อายุ 31 – 40 ปี	146	3.93	0.40		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	3.94	0.29		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	4.00	0.08		
ความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มี ความแตกต่างหลากหลาย	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	4.01	0.57	1.332	.266
	อายุ 31 – 40 ปี	146	4.03	0.50		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	4.11	0.34		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	4.11	0.25		
ความสามารถในการแสดงออกทาง อัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	3.81	0.44	6.115	.001
	อายุ 31 – 40 ปี	146	3.76	0.47		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	3.60	0.46		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	3.52	0.43		

ตาราง 14 (ต่อ)

n=380						
ตัวแปร	ช่วงอายุ	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการรับมือกับ	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	3.99	0.46	0.094	.963
วัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรอายุ	อายุ 31 – 40 ปี	146	3.99	0.33		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	4.01	0.32		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	3.99	0.19		

จากตาราง 14 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีอายุต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย เพียงด้านเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่น เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติไม่ว่าจะเป็นด้านความตระหนักรู้/ด้านความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในสังคม/ด้านองค์กรด้านความสามารถของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/ด้านองค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ด้านความสามารถของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ด้านความสามารถของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย และด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

### 3. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรศาสนา

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศตามตัวแปรศาสนา พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับ

วัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรศาสนาไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 2.377,  $p = .036$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรศาสนาไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 15 เปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรศาสนา

n=380						
ตัวแปร	ศาสนา	n	M	SD	F	p
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจใน ความแตกต่างของวัฒนธรรมที่ หลากหลายในสังคม/องค์กร	พุทธ	316	4.01	0.57	3.805	.033
	อิสลาม	51	3.79	0.64		
	คริสต์	13	4.15	0.37		
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	พุทธ	316	4.06	0.48	9.304	.001
	อิสลาม	51	3.73	0.53		
	คริสต์	13	4.13	0.31		
ความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	พุทธ	316	4.26	0.57	14.729	.000
	อิสลาม	51	4.10	0.60		
	คริสต์	13	4.65	0.24		
ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบ วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	พุทธ	316	3.94	0.53	6.254	.005
	อิสลาม	51	3.80	0.54		
	คริสต์	13	4.07	0.14		
ความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มี ความแตกต่างหลากหลาย	พุทธ	316	4.06	0.47	3.030	.061
	อิสลาม	51	3.93	0.54		
	คริสต์	13	4.17	0.21		
ความสามารถในการแสดงออกทาง อัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	พุทธ	316	3.75	0.44	3.550	.042
	อิสลาม	51	3.54	0.57		
	คริสต์	13	3.84	0.38		
ความสามารถในการรับมือกับ วัฒนธรรมที่หลากหลายตัวแปรศาสนา แบบภาพรวม	พุทธ	316	4.02	0.39	8.084	.001
	อิสลาม	51	3.83	0.48		
	คริสต์	13	4.17	0.18		



จากตาราง 15 พบว่า การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาต่างกัันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาต่างกัันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในด้านการสื่อสารของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย และระดับการรับรู้ความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย แตกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายแตกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคม/องค์กร และความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่แตกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อการรับรู้หรือความคิดเห็นของผู้ที่นับถือศาสนาต่างกัันเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความแตกต่างกัันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 16 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรศาสนา

<i>n</i> =380					
ศาสนา	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2
1. ศาสนาพุทธ	316	4.02	0.39	-	-
2. ศาสนาอิสลาม	51	3.83	0.48	0.19*	-
3. ศาสนาคริสต์	13	4.17	0.18	0.15*	0.34**

\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < .001$

จากตาราง 16 พบว่า มีอยู่ 3 คู่ ที่มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย คู่ที่ 1 คือบุคลากรภาครัฐนับถือศาสนาพุทธมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 4.02, SD = 0.39$ ) เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาอิสลาม ( $M = 3.83, SD = 0.48$ ) คู่ที่ 2 คือบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาคริสต์มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 4.17, SD = 0.18$ ) เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สูงกว่าบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาพุทธ ( $M = 4.07, SD = 0.39$ ) และคู่ที่ 3 คือกุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาคริสต์ ( $M = 4.17, SD = 0.18$ ) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาอิสลาม ( $M = 3.83, SD = 0.48$ )

#### 4. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรสถานภาพ

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรสถานภาพแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรสถานภาพไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 3.376,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์

ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรสถานภาพไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตาราง 17** เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรสถานภาพสมรส

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	สถานภาพสมรส	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจใน ความแตกต่างของวัฒนธรรมที่ หลากหลายในสังคม/องค์กร	โสด	253	3.95	0.69	1.410	.262
	สมรส	91	4.03	0.21		
	หย่าร้าง	29	4.06	0.25		
	แยกกันอยู่	7	4.23	0.53		
ความสามารถในการทำงานร่วมกับ ผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรม แตกต่างหลากหลาย	โสด	253	4.08	0.56	5.568	.004
	สมรส	91	3.89	0.29		
	หย่าร้าง	29	3.92	0.27		
	แยกกันอยู่	7	4.17	0.51		
ความสามารถในการสื่อสารภายใต้ สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	โสด	253	4.21	0.64	2.175	.114
	สมรส	91	4.30	0.40		
	หย่าร้าง	29	4.34	0.53		
	แยกกันอยู่	7	4.57	0.34		
ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบ วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	โสด	253	3.90	0.45	4.233	.014
	สมรส	91	3.97	0.18		
	หย่าร้าง	29	4.02	0.08		
	แยกกันอยู่	7	4.00	0.19		
ความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มี ความแตกต่างหลากหลาย	โสด	253	4.01	0.56	1.921	.151
	สมรส	91	4.10	0.211		
	หย่าร้าง	29	4.12	0.25		
	แยกกันอยู่	7	4.50	0.45		

ตาราง 17 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	สถานภาพสมรส	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการแสดงออกทาง อัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	โสด	253	3.78	0.48	9.313	.000
	สมรส	91	3.57	0.40		
	หย่าร้าง	29	3.62	0.47		
	แยกกันอยู่	7	3.89	0.13		
ความสามารถในการรับมือกับ วัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปร สถานภาพแบบภาพรวม	โสด	253	4.00	0.47	1.037	.392
	สมรส	91	3.98	0.47		
	หย่าร้าง	29	4.01	0.20		
	แยกกันอยู่	7	4.18	0.33		

จากตาราง 17 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว บุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีระดับความหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) เพียงด้านเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ส่วนด้านอื่น เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะเป็นระดับความหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในสังคม/องค์กร ระดับความหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับความหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับความหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรม

ที่แตกต่างหลากหลาย และระดับความหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

### 5. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับการศึกษา

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรระดับการศึกษาไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 2.377,  $p = .065$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของระดับความหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับการศึกษาไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรระดับการศึกษา

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	ระดับการศึกษา	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจใน	ปริญญาตรี	203	3.98	0.61		
ความแตกต่างของวัฒนธรรมที่	ปริญญาโท	162	4.00	0.57	0.076	.927
หลากหลายในสังคม/องค์กร	ปริญญาเอก	15	4.00	0.00		
ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	ปริญญาตรี	203	4.07	0.51		
ในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง	ปริญญาโท	162	3.98	0.49	2.889	.167
หลากหลาย	ปริญญาเอก	15	3.81	0.29		
ความสามารถในการสื่อสารภายใต้	ปริญญาตรี	203	4.23	0.60		
สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง	ปริญญาโท	162	4.29	0.55	0.847	.430
หลากหลาย	ปริญญาเอก	15	4.40	0.28		
ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบ	ปริญญาตรี	203	3.92	0.37		
วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	ปริญญาโท	162	3.93	0.40	0.236	.790
	ปริญญาเอก	15	4.00	0.00		

ตาราง 18 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ระดับการศึกษา	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการจัดการกับ	ปริญญาตรี	203	4.03	0.52		
ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มี	ปริญญาโท	162	4.05	0.43	0.946	.388
ความแตกต่างหลากหลาย	ปริญญาเอก	15	4.21	0.28		
ความสามารถในการแสดงออกทาง	ปริญญาตรี	203	3.81	0.44		
อัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง	ปริญญาโท	162	3.63	0.48	6.812	.001
หลากหลาย	ปริญญาเอก	15	3.61	0.42		
ความสามารถในการรับมือกับ	ปริญญาตรี	203	4.01	0.41		
วัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปร	ปริญญาโท	162	3.98	0.41	0.211	.810
ระดับการศึกษา	ปริญญาเอก	15	4.00	0.16		

จากตาราง 18 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นหรือความคิดเห็น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรของรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่อง ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ไม่แตกต่างกัน เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย เพียงด้านเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่น เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวไม่ว่าจะเป็นด้านความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในสังคม/องค์กร ระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยว ระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง

เพศ (LGBT) ในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย และมีระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

#### 6. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษา

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษาแล้ว พบว่าความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษาไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 4.375,  $p = .067$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษาไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 19 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษา

<i>n=380</i>						
ตัวแปร	สาขาที่สำเร็จการศึกษา	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจใน ความแตกต่างของวัฒนธรรมที่ หลากหลายในสังคม/องค์กร	สังคมศาสตร์	135	4.01	0.71	0.703	.591
	ศิลปศาสตร์	144	3.96	0.52		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	3.88	0.58		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.07	0.43		
ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่ มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	สังคมศาสตร์	135	4.01	0.55	1.713	.146
	ศิลปศาสตร์	144	4.01	0.45		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	3.95	0.54		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.22	0.47		
	เกษตรศาสตร์	28	4.00	0.41		

ตาราง 19 (ต่อ)

n=380						
ตัวแปร	สาขาที่สำเร็จการศึกษา	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการสื่อสาร ภายใต้สังคม/องค์กรที่มี วัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย	สังคมศาสตร์	135	4.30		1.923	.106
	ศิลปศาสตร์	144	4.20			
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	4.14			
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.42			
	เกษตรศาสตร์	28	4.39			
ความสามารถในการเรียนรู้ รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	สังคมศาสตร์	135	3.90	0.43	0.806	.552
	ศิลปศาสตร์	144	3.94	0.33		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	3.90	0.38		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.10	0.42		
	เกษตรศาสตร์	28	3.94	0.28		
ความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มี ความแตกต่างหลากหลาย	สังคมศาสตร์	135	4.05	0.53	0.054	.995
	ศิลปศาสตร์	144	4.04	0.45		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	4.05	0.50		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.02	0.48		
	เกษตรศาสตร์	28	4.08	0.23		
ความสามารถในการแสดงออก ทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรม ที่แตกต่างหลากหลาย	สังคมศาสตร์	135	3.77	0.42	2.973	.019
	ศิลปศาสตร์	144	3.71	0.48		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	3.55	0.49		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	3.87	0.47		
	เกษตรศาสตร์	28	3.61	0.45		
ความสามารถในการรับมือกับ วัฒนธรรมที่หลากหลายตัวแปร สาขาที่สำเร็จการศึกษาแบบ ภาพรวม	สังคมศาสตร์	135	4.00	0.44	1.120	.347
	ศิลปศาสตร์	144	3.98	0.38		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	3.91	0.45		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.10	0.38		
	เกษตรศาสตร์	28	4.01	0.25		



จากตาราง 19 การวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาที่สำเร็จต่างกัน มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว เป็นความแตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบ ว่าบุคลากรภาครัฐที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) เพียงด้านเดียวที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่น เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่ว่าจะมึระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในสังคม/องค์กร ด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย มีระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายมีระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายและมีระดับการรับรู้และความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

#### 7. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน (ประเภท)

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงานแล้ว พบว่าความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงานไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 3.376,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีที่มีความแปรปรวนของของระดับการรับรู้

หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับการศึกษาไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท)

n=380						
ตัวแปร	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	n	M	SD	F	p
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจ ในความแตกต่างของ วัฒนธรรมที่หลากหลายใน สังคม/องค์กร	ทั่วไป	133	3.88	0.73	12.550	.000
	วิชาการ	78	4.10	0.51		
	อำนวยการ	102	3.86	0.40		
	บริหาร	67	4.24	0.44		
ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่ มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	ทั่วไป	133	4.00	0.56	6.429	.000
	วิชาการ	78	3.98	0.48		
	อำนวยการ	102	3.95	0.45		
	บริหาร	67	4.22	0.40		
ความสามารถในการสื่อสาร ภายใต้สังคม/องค์กรที่มี วัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย	ทั่วไป	133	4.15	0.67	10.921	.000
	วิชาการ	78	4.37	0.46		
	อำนวยการ	102	4.17	0.54		
	บริหาร	67	4.52	0.41		
ความสามารถในการเรียนรู้ รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	ทั่วไป	133	3.87	0.49	9.519	.000
	วิชาการ	78	3.98	0.24		
	อำนวยการ	102	3.87	0.36		
	บริหาร	67	4.07	0.21		
ความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มี ความแตกต่างหลากหลาย	ทั่วไป	133	3.96	0.56	13.100	.000
	วิชาการ	78	4.14	0.35		
	อำนวยการ	102	3.94	0.45		
	บริหาร	67	4.28	0.35		

ตาราง 20 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการ	ทั่วไป	133	3.72	0.53	3.246	.023
แสดงออกทางอัตลักษณ์	วิชาการ	78	3.66	0.45		
ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง	อำนาจการ	102	3.70	0.44		
หลากหลาย	บริหาร	67	3.84	0.33		
ความสามารถในการรับมือกับ	ทั่วไป	133	3.95	0.48	13.542	.000
วัฒนธรรมที่หลากหลายตาม	วิชาการ	78	4.04	0.35		
ตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน	อำนาจการ	102	3.92	0.36		
แบบภาพรวม	บริหาร	67	4.20	0.27		

จากตาราง 20 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท) ต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับระดับ .05

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น เป็นความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ไม่ว่าจะป็นระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในสังคม/องค์กร ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

(LGBT) ในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลาย

เมื่อระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตำแหน่งหน้าที่การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตาราง 21** เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่  
หลากหลาย ตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท)

n=380

ตำแหน่งหน้าที่การงาน	n	M	SD	1	2	3
1. ประเภททั่วไป	133	3.95	0.48	-	-	-
2. ประเภทวิชาการ	78	4.04	0.35	0.11	-	-
3. ประเภทอำนวยการ	102	3.92	0.36	0.01	0.12	-
4. ประเภทบริหาร	67	4.20	0.27	0.27**	0.16*	0.28**

\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < .001$

จากตาราง 21 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรภาครัฐตามตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท) มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 มีอยู่ 3 คู่

โดยอธิบายได้ดังนี้ คู่ที่ 1 คือ บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทบริหาร มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 4.02$ ,  $SD = 0.27$ ) เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่า การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานประเภททั่วไป ( $M = 3.95$ ,  $SD = 0.48$ ) คู่ที่ 2 บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทบริหาร มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 4.02$ ,  $SD = 0.27$ ) เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทวิชาการ ( $M = 3.95$ ,  $SD = 0.48$ ) และ คู่ที่ 3 บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทบริหาร มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น

( $M = 4.02$ ,  $SD = 0.27$ ) เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทอำนวยการ ( $M = 3.92$ ,  $SD = 0.36$ )

#### 8. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบันแล้ว พบว่าความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบันไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 8.371,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบันไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตาราง 22** เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน

$n=380$						
ตัวแปร	ระดับหน้าที่การงาน	$n$	$M$	$SD$	$F$	$p$
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจ ในความแตกต่างของ วัฒนธรรมที่หลากหลายใน สังคม/องค์กร	ปฏิบัติงาน	43	4.04	0.52		
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.29	0.47		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.35	0.49		
	ชำนาญงาน	83	3.58	0.66		
	ชำนาญการ	91	4.00	0.64	-	-
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.11	0.32		
	อาวุโส	18	4.00	0.00		
	ชำนาญการพิเศษ	44	4.10	0.37		
เชี่ยวชาญ	15	4.00	0.00			

ตาราง 22 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ระดับหน้าที่การงาน	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กร ที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	ปฏิบัติงาน	43	4.06	0.42	5.986	.000
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.34	0.48		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.30	0.36		
	ชำนาญงาน	83	3.88	0.54		
	ชำนาญการ	91	3.95	0.55		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.02	0.38		
	อาวุโส	18	3.87	0.34		
	ชำนาญการพิเศษ	44	4.10	0.42		
	เชี่ยวชาญ	15	3.81	0.25		
ความสามารถในการสื่อสาร ภายใต้สังคม/องค์กรที่มี วัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	ปฏิบัติงาน	43	4.24	0.54	6.579	.000
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.59	0.44		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.53	0.36		
	ชำนาญงาน	83	3.95	0.69		
	ชำนาญการ	91	4.23	0.61		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.44	0.38		
	อาวุโส	18	4.38	0.32		
	ชำนาญการพิเศษ	44	4.39	0.38		
	เชี่ยวชาญ	15	4.23	0.25		

ตาราง 22 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ระดับหน้าที่การงาน	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการเรียนรู้ รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	ปฏิบัติงาน	43	3.93	0.32		
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.02	0.37		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.14	0.17		
	ชำนาญงาน	83	3.76	0.55		
	ชำนาญการ	91	3.93	0.40	-	-
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	3.98	0.14		
	อาวุโส	18	4.01	0.07		
	ชำนาญการพิเศษ	44	4.00	0.10		
	เชี่ยวชาญ	15	4.00	0.00		
	ความสามารถในการจัดการ กับความขัดแย้งทาง วัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง หลากหลาย	ปฏิบัติงาน	43	4.03	0.50	
ระดับปฏิบัติการ		46	4.34	0.43		
ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น		14	4.32	0.42		
ชำนาญงาน		83	3.74	0.55		
ชำนาญการ		91	4.02	0.45	7.573	.000
ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง		26	4.25	0.33		
อาวุโส		18	4.11	0.24		
ชำนาญการพิเศษ		44	4.15	0.29		
เชี่ยวชาญ	15	4.11	0.15			

ตาราง 22 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ระดับหน้าที่การงาน	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการ แสดงออกทางอัตลักษณ์ ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	ปฏิบัติงาน	43	3.77	0.45	5.291	.000
	ระดับปฏิบัติงาน	46	3.88	0.37		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	3.96	0.16		
	ชำนาญงาน	83	3.73	0.54		
	ชำนาญการ	91	3.74	0.47		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	3.57	0.46		
	อาวุโส	18	3.65	0.39		
	ชำนาญการพิเศษ	44	3.614	0.43		
	เชี่ยวชาญ	15	3.46	0.39		
ความสามารถในการรับมือ กับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ตามตัวแปรระดับหน้าที่ การงานแบบภาพรวม	ปฏิบัติงาน	43	4.01	0.36	7.606	.000
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.25	0.34		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.27	0.26		
	ชำนาญงาน	83	3.77	0.46		
	ชำนาญการ	91	3.98	0.45		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.06	0.26		
	อาวุโส	18	4.00	0.18		
	ชำนาญการพิเศษ	44	4.07	0.26		
	เชี่ยวชาญ	15	3.93	0.13		

จากตาราง 22 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับหน้าที่การงานต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001



เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับหน้าที่การงานแตกต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการสื่อสารภายในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายในวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับหน้าที่การงาน พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรระดับหน้าที่การงานไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 8.371,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน

*n*=380

ระดับหน้าที่การงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ปฏิบัติงาน	43	4.01	0.36	-	-	-	-	-	-	-	-
2. ระดับปฏิบัติการ	46	4.25	0.34	0.23	-	-	-	-	-	-	-
3. ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.27	0.26	0.25	0.02	-	-	-	-	-	-
4. ชำนาญงาน	83	3.77	0.46	0.24	0.47***	0.49***	-	-	-	-	-
5. ชำนาญการ	91	3.98	0.45	0.03	0.27**	0.29	0.21	-	-	-	-
6. ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.06	0.26	0.05	0.18	0.20	0.29**	0.08	-	-	-
7. อาวุโส	18	4.00	0.18	0.01	0.24*	0.26	0.23*	0.02	0.06	-	-
8. ชำนาญการพิเศษ	44	4.07	0.26	0.06	0.18	0.20	0.29***	0.09	0.01	0.06	-
9. เชี่ยวชาญ	15	3.93	0.13	0.08	0.31**	0.33*	0.16	0.05	0.13	0.07	0.13

\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$



ภาครัฐที่มีระดับชำนาญงาน ( $M = 3.77, SD = 0.46$ ) คู่ที่ 8 คือ บุคลากรของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับปฏิบัติการ ( $M = 4.25, SD = 0.34$ ) มีการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่า การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐที่มีระดับเชี่ยวชาญ ( $M = 3.93, SD = 0.13$ ) คู่ที่ 9 คือ บุคลากรของรัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานระดับเชี่ยวชาญ ( $M = 3.93, SD = 0.13$ ) มีการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่า การรับรู้หรือความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐที่มีระดับชำนาญงาน ( $M = 3.77, SD = 0.46$ )

#### 9. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระยะเวลาการทำงาน

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระยะเวลาการทำงานแล้ว พบว่าความแปรปรวนระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรระยะเวลาการทำงานไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 2.377,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรระยะเวลาการทำงานไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตาราง 24 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรระยะเวลาการทำงาน

$n=380$						
ตัวแปร	ระยะเวลาการทำงาน	$n$	$M$	$SD$	$F$	$p$
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจใน	ต่ำกว่า 10 ปี	240	3.94	0.68		
ความแตกต่างของวัฒนธรรมที่	11 – 20 ปี	112	4.07	0.34	3.476	.035
หลากหลายในสังคม/องค์กร	20 ปีขึ้นไป	28	4.09	0.32		
ความสามารถในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	240	4.02	0.55		
ร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มี	11 – 20 ปี	112	4.06	0.40	2.035	.137
วัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย	20 ปีขึ้นไป	28	3.91	0.33		

ตาราง 24 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ระยะเวลาการทำงาน	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการสื่อสารภายใต้ สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรม แตกต่างหลากหลาย	ต่ำกว่า 10 ปี	240	4.20	0.64	5.687	.005
	11 – 20 ปี	112	4.39	0.39		
	20 ปีขึ้นไป	28	4.33	0.43		
ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบ วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	ต่ำกว่า 10 ปี	240	3.90	0.46	4.827	.010
	11 – 20 ปี	112	3.98	0.16		
	20 ปีขึ้นไป	28	4.01	0.11		
ความสามารถในการจัดการกับ ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มี ความแตกต่างหลากหลาย	ต่ำกว่า 10 ปี	240	4.00	0.56	4.249	.018
	11 – 20 ปี	112	4.13	0.25		
	20 ปีขึ้นไป	28	4.12	0.31		
ความสามารถในการแสดงออก ทางอัต-ลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่ แตกต่างหลากหลาย	ต่ำกว่า 10 ปี	240	3.77	0.49	3.631	.031
	11 – 20 ปี	112	3.67	0.39		
	20 ปีขึ้นไป	28	3.55	0.48		
ความสามารถในการรับมือกับ วัฒนธรรมที่หลากหลายตาม ตัวแปรระยะเวลาการทำงานแบบ ภาพรวม	ต่ำกว่า 10 ปี	240	3.97	<b>0.47</b>	<b>2.241</b>	<b>.113</b>
	11 – 20 ปี	112	4.05	<b>0.23</b>		
	20 ปีขึ้นไป	28	4.00	<b>0.24</b>		

จากตาราง 24 พบว่า การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ไม่ต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถในการความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ(LGBT) ในสังคม/องค์กร ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของ

บุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

#### 10. ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลยตามตัวแปรรายได้เฉลี่ย

##### ต่อเดือน

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลยตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลยของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 3.376,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลยตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 25 เปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจ ในความแตกต่างของ วัฒนธรรมที่หลากหลายใน สังคม/องค์กร	15,000 - 20,000	135	3.86	0.73	3.775	.012
	20,001 - 25,000	78	4.06	0.46		
	25,001 - 30,000	79	4.00	0.61		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.10	0.58		
ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้อื่นในสังคม/ องค์กรที่มีวัฒนธรรม แตกต่างหลากหลาย	15,000 - 20,000	135	4.03	0.55	0.870	.457
	20,001 - 25,000	78	4.08	0.45		
	25,001 - 30,000	79	3.99	0.54		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	3.98	0.40		
ความสามารถในการสื่อสาร ภายใต้สังคม/องค์กรที่มี วัฒนธรรมแตกต่าง หลากหลาย	15,000 - 20,000	135	4.13	0.68	4.997	.002
	20,001 - 25,000	78	4.40	0.44		
	25,001 - 30,000	79	4.25	0.62		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.36	0.36		
ความสามารถในการเรียนรู้ รูปแบบวัฒนธรรมที่ แตกต่างหลากหลาย	15,000 - 20,000	135	3.86	0.49	4.527	.004
	20,001 - 25,000	78	4.01	0.22		
	25,001 - 30,000	79	3.89	0.45		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.00	0.11		
ความสามารถในการจัดการ กับความขัดแย้งทาง วัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง หลากหลาย	15,000 - 20,000	135	3.95	0.59	8.828	.000
	20,001 - 25,000	78	4.19	0.36		
	25,001 - 30,000	79	3.94	0.45		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.16	0.30		
ความสามารถในการ แสดงออกทางอัตลักษณ์ ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง หลากหลาย	15,000 - 20,000	135	3.75	0.49	10.737	.000
	20,001 - 25,000	78	3.90	0.33		
	25,001 - 30,000	79	3.68	0.51		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	3.57	0.42		

ตาราง 25 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	n	M	SD	F	p
ความสามารถในการรับมือ	15,000 - 20,000	135	3.93	0.48	4.073	.008
กับวัฒนธรรมที่หลากหลาย	20,001 - 25,000	78	4.11	0.31		
ตามตัวแปรรายได้เฉลี่ย	25,001 - 30,000	79	3.96	0.45		
ต่อเดือน (บาท)	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.03	0.25		
แบบภาพรวม						

จากตาราง 25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายในสังคม/องค์กรของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายในองค์กรของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนด้านอื่น เป็นความแตกต่างที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับด้าน



ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT)

เมื่อระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนในปัจจุบันมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตาราง 26** เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)

n=380

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	n	M	SD	1	2	3
1. 15,000 - 20,000	135	3.93	0.48	-	-	-
2. 20,001 - 25,000	78	4.11	0.31	0.18	-	-
3. 25,001 - 30,000	79	3.96	0.45	0.03	0.15*	-
4. 30,001 บาทขึ้นไป	88	4.03	0.25	0.10	0.08	0.07

\*  $p < .01$

จากตาราง 26 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรของรัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) โดยบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 4.11$ ,  $SD = 0.13$ ) ในเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 30,000 บาท ( $M = 3.96$ ,  $SD = 0.45$ )

ตาราง 27 สรุปวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคล แบบภาพรวม

n=380

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig	ผลการศึกษา
เพศ	11.551	.000**	แตกต่างกัน
อายุ	0.094	.963	ไม่แตกต่างกัน
ศาสนา	8.084	.000***	แตกต่างกัน
สถานภาพสมรส	1.037	.392	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	0.211	.810	ไม่แตกต่างกัน
สาขาที่สำเร็จการศึกษา	1.120	.347	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	13.542	.000*	แตกต่างกัน
ระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน	7.606	.000***	แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการทำงาน	2.241	.113	ไม่แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	4.073	.008***	แตกต่างกัน

\* p < .05 \*\* p < .01, \*\*\* p < .001

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคล อธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ศาสนา กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีศาสนาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตำแหน่งหน้าที่การงาน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับหน้าที่การงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานปัจจุบันต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สาขาที่สำเร็จการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน ต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

### ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics)

#### 1. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรเพศ

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรเพศแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรเพศไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 11.57,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีที่มีความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตาม ตัวแปรเพศไม่เท่ากันซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 28 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรเพศ

n=380

ตัวแปร	เพศ	n	M	SD	F	p
ความคิดริเริ่ม	ชาย	96	3.44	0.62	27.171	.000
	หญิง	111	3.73	0.55		
	เพศที่สาม	173	3.98	0.51		
ความคิดคล่องแคล่ว	ชาย	96	3.95	0.29	0.583	.559
	หญิง	111	3.92	0.36		
	เพศที่สาม	173	3.98	0.48		
ความคิดยืดหยุ่น	ชาย	96	3.99	0.45	11.955	.000
	หญิง	111	3.91	0.53		
	เพศที่สาม	173	4.27	0.75		
ความคิดละเอียด	ชาย	96	4.04	0.28	1.838	.161
	หญิง	111	3.98	0.45		
	เพศที่สาม	173	4.09	0.55		
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ชาย	96	3.85	0.30	11.124	.000
	หญิง	111	3.89	0.38		
	เพศที่สาม	173	4.08	0.51		

จากตาราง 28 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีเพศ (LGBT) ต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ซึ่งความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.001 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่าความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ของกลุ่มเพศที่สาม ภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (LGBT) ต่างกันแตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศชาย เพศหญิง และเพศที่สาม มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดริเริ่ม และมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น

เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดยืดหยุ่น แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยที่ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดคล่องแคล่ว และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดละเอียดแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) บุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศชาย บุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศหญิง และบุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศที่สาม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 29 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรเพศ

<i>n</i> =380						
เพศ	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	
1. เพศชาย	96	3.85	0.30	-	-	
2. เพศหญิง	111	3.89	0.38	0.03	-	
3. เพศที่สาม	173	4.08	0.51	0.23*	0.19*	

\*  $p < .001$

จากตาราง 29 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ พบว่า มีอยู่ 2 คู่ เพศที่สามกับเพศชายมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยคู่ที่ 1 คือ บุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศที่สามมีระดับความคิดเห็น ( $M = 4.08, SD = 0.51$ ) เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐเป็นเพศชาย ( $M = 3.85, SD = 0.30$ )

ในกรณีของความคิดเห็นระหว่างบุคลากรภาครัฐเพศหญิงกับเพศที่สาม พบว่า คือ บุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศที่สามมีระดับความคิดเห็น ( $M = 4.08, SD = 0.51$ ) เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าความคิดเห็นของบุคลากรภาครัฐเป็นเพศหญิง ( $M = 3.89, SD = 0.38$ )

## 2. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรอายุ

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานวัฒนธรรมที่หลากหลายตามตัวแปรอายุแล้ว พบว่า ของระดับการรับรู้หรือความเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรอายุไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 11.12,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีที่มีความแปรปรวนของความเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรอายุไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 30 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรอายุ

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	ช่วงอายุ	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความคิดริเริ่ม	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	3.81	0.55	2.147	.098
	อายุ 31 – 40 ปี	146	3.82	0.63		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	3.71	0.53		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	3.54	0.66		
ความคิดคล่องแคล่ว	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	3.90	0.48	2.312	.077
	อายุ 31 – 40 ปี	146	3.96	0.44		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	4.01	0.24		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	4.01	0.11		
ความคิดยืดหยุ่น	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	4.10	0.73	0.297	.827
	อายุ 31 – 40 ปี	146	4.07	0.70		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	4.14	0.46		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	4.09	0.29		
ความคิดละเอียด	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	4.01	0.77	2.882	.041
	อายุ 31 – 40 ปี	146	4.02	0.58		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	4.14	0.27		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	4.10	0.20		

ตาราง 30 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ช่วงอายุ	n	M	SD	F	p
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตามตัวแปรอายุแบบภาพรวม	อายุต่ำกว่า 30 ปี	122	3.95	0.48	0.512	.674
	อายุ 31 – 40 ปี	146	3.97	0.50		
	อายุ 41 – 50 ปี	78	4.00	0.30		
	อายุ 50 ปี ขึ้นไป	34	3.94	0.24		

จากตาราง 30 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีช่วงอายุต่างกัน มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นในเรื่องความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดริเริ่ม ด้านความคิดคล่องแคล่ว ด้านความคิดยืดหยุ่น และด้านความคิดละเอียดมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรศาสนา

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรศาสนาแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรศาสนาไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 1071,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีที่มีความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรศาสนาไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 31 เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรศาสนา

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	ศาสนา	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความคิดริเริ่ม	ศาสนาพุทธ	316	3.79	0.58	3.493	.031
	ศาสนาอิสลาม	51	3.59	0.68		
	ศาสนาคริสต์	13	4.01	0.42		
ความคล่องแคล่ว	ศาสนาพุทธ	316	3.97	0.39	4.880	.008
	ศาสนาอิสลาม	51	3.81	0.50		
	ศาสนาคริสต์	13	4.15	0.17		
ความคิดยืดหยุ่น	ศาสนาพุทธ	316	4.12	0.63	8.189	.000
	ศาสนาอิสลาม	51	3.82	0.66		
	ศาสนาคริสต์	13	4.53	0.51		
ความคิดละเอียด	ศาสนาพุทธ	316	4.06	0.45	4.278	.015
	ศาสนาอิสลาม	51	3.92	0.55		
	ศาสนาคริสต์	13	4.32	0.27		
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรศาสนาแบบภาพรวม	ศาสนาพุทธ	316	3.98	0.42	7.495	.001
	ศาสนาอิสลาม	51	3.79	0.52		
	ศาสนาคริสต์	13	4.25	0.25		

จากตาราง 31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาต่างกัันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ต่างกัน ซึ่งความแตกต่างดังกล่าว เป็นความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาแตกต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดริเริ่ม และด้านความคิดละเอียด มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ระดับการรับรู้



หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านคิดคล่องแคล่ว มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความคิดยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ระหว่างบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตาราง 32** เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามตัวแปรศาสนา

*n*=380

ศาสนา	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2
1. ศาสนาพุทธ	316	3.98	0.42	-	-
2. ศาสนาอิสลาม	51	3.79	0.52	0.19*	-
3. ศาสนาคริสต์	13	4.25	0.25	0.27	0.47**

\*  $p < .01$ , \*\*  $p < .001$

จากตาราง 32 พบว่า มีอยู่ 2 คู่ ที่มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดย คู่ที่ 1 คือบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาพุทธมีระดับความคิดเห็น ( $M = 3.98$ ,  $SD = 0.42$ ) เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าระดับการรับรู้หรือความเห็นบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาอิสลาม ( $M = 3.79$ ,  $SD = 0.52$ ) และคู่ที่ 2 คือบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาคริสต์มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าระดับการรับรู้หรือความเห็นบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาอิสลาม ( $M = 3.79$ ,  $SD = 0.52$ )

#### 4. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสถานภาพ

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสถานภาพแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของรับการรับรู้หรือความเห็นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสถานภาพไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 16.31,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวในกรณีที่มีความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสถานภาพไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 33 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสถานภาพสมรส

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	สถานภาพสมรส	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความคิดริเริ่ม	โสด	253	3.84	0.59	4.317	.014
	สมรส	91	3.60	0.56		
	หย่าร้าง	29	3.63	0.65		
	แยกกันอยู่	7	3.96	0.46		
ความคิดคล่องแคล่ว	โสด	253	3.93	0.48	2.147	.117
	สมรส	91	4.01	0.13		
	หย่าร้าง	29	4.02	0.12		
	แยกกันอยู่	7	4.00	0.19		
ความคิดยืดหยุ่น	โสด	253	4.08	0.75	1.605	.212
	สมรส	91	4.08	0.28		
	หย่าร้าง	29	4.17	0.36		
	แยกกันอยู่	7	4.42	0.46		
ความคิดละเอียด	โสด	253	4.01	0.55	2.665	.067
	สมรส	91	4.13	0.23		
	หย่าร้าง	29	4.11	0.20		
	แยกกันอยู่	7	4.14	0.19		

ตาราง 33 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	สถานภาพสมรส	n	M	SD	F	p
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตามตัวแปรสถานภาพแบบภาพรวม	โสด	253	3.96	0.51	0.993	.411
	สมรส	91	3.96	0.22		
	หย่าร้าง	29	3.98	0.27		
	แยกกันอยู่	7	4.13	0.25		

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่สถานภาพสมรสต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ไม่ต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านคิดคล่องแคล่ว ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ความคิดยืดหยุ่น และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

##### 5. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับการศึกษา

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับการศึกษาแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับการศึกษาไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 2.36,  $p = .095$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับการศึกษาไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับการศึกษา

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	ระดับการศึกษา	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความคิดริเริ่ม	ปริญญาตรี	230	3.84	0.53	5.507	.004
	ปริญญาโท	162	3.72	0.65		
	ปริญญาเอก	15	3.36	0.61		
ความคิดคล่องแคล่ว	ปริญญาตรี	230	3.92	0.43	1.498	.225
	ปริญญาโท	162	3.99	0.39		
	ปริญญาเอก	15	4.02	0.86		
ความคิดยืดหยุ่น	ปริญญาตรี	230	4.10	0.71	0.264	.768
	ปริญญาโท	162	4.08	0.56		
	ปริญญาเอก	15	4.20	0.41		
ความคิดละเอียด	ปริญญาตรี	230	4.01	0.50	1.810	.168
	ปริญญาโท	162	4.08	0.43		
	ปริญญาเอก	15	4.20	0.21		
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ปริญญาตรี	230	3.97	<b>0.47</b>	<b>0.23</b>	<b>.978</b>
ตามตัวแปรระดับการศึกษาแบบ	ปริญญาโท	162	3.97	<b>0.41</b>		
ภาพรวม	ปริญญาเอก	15	3.94	<b>0.28</b>		

จากตาราง 34 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรของรัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้านความคิดริเริ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้านคิดคล่องแคล่ว ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความคิด

ยืดหยุ่น และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความคิดละเอียดไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 6. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษา

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษาแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของระดับการเรียนรู้หรือความเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษาไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 2.21,  $p = .067$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับการศึกษาไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 35 เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรสาขาที่สำเร็จการศึกษา

n=380						
ตัวแปร	สาขาที่สำเร็จการศึกษา	n	M	SD	F	p
ความคิดริเริ่ม	สังคมศาสตร์	135	3.85	0.58	2.076	.083
	ศิลปศาสตร์	144	3.73	0.58		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	3.62	0.63		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	3.88	0.57		
	เกษตรศาสตร์	28	3.64	0.65		
ความคิดคล่องแคล่ว	สังคมศาสตร์	135	3.96	0.44	1.882	.113
	ศิลปศาสตร์	144	3.90	0.39		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	3.94	0.47		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.08	0.38		
	เกษตรศาสตร์	28	4.07	0.11		
ความคิดยืดหยุ่น	สังคมศาสตร์	135	4.15	0.74	0.692	.598
	ศิลปศาสตร์	144	4.03	0.59		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	4.11	0.68		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.12	0.61		
	เกษตรศาสตร์	28	4.14	0.35		

ตาราง 35 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	สาขาที่สำเร็จการศึกษา	n	M	SD	F	p
ความคิดละเอียด	สังคมศาสตร์	135	4.07	0.48	0.781	.538
	ศิลปศาสตร์	144	4.02	0.49		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	135	4.00	0.47		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	144	4.03	0.50		
	เกษตรศาสตร์	35	4.16	0.19		
ความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานตัวแปรสาขาที่สำเร็จ การศึกษาแบบภาพรวม	สังคมศาสตร์	135	4.01	0.48	1.054	.379
	ศิลปศาสตร์	144	3.92	0.42		
	วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี	35	3.91	0.51		
	วิทยาศาสตร์สุขภาพ	38	4.03	0.40		
	เกษตรศาสตร์	28	4.00	0.26		

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาที่สำเร็จต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้านความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านคิดคล่องแคล่ว ความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานความคิดยืดหยุ่น และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความคิดละเอียด มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

#### 7. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท)

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน แล้ว พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงานไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 8.44,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงานไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 36 เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท)

<i>n</i> =380						
ตัวแปร	ตำแหน่งหน้าที่การงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความคิดริเริ่ม	ทั่วไป	133	3.74	0.61	6.332	.000
	วิชาการ	78	3.70	0.68		
	อำนวยการ	102	3.73	0.58		
	บริหาร	67	3.99	0.40		
ความคิดคล่องแคล่ว	ทั่วไป	133	3.88	0.51	5.170	.002
	วิชาการ	78	4.03	0.31		
	อำนวยการ	102	3.93	0.41		
	บริหาร	67	4.05	0.17		
ความคิดยืดหยุ่น	ทั่วไป	133	3.99	0.79	10.651	.000
	วิชาการ	78	4.23	0.51		
	อำนวยการ	102	3.96	0.53		
	บริหาร	67	4.35	0.48		
ความคิดละเอียด	ทั่วไป	133	3.91	0.58	17.723	.000
	วิชาการ	78	4.16	0.35		
	อำนวยการ	102	3.99	0.43		
	บริหาร	67	4.27	0.22		
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่ การงาน (ประเภท)	ทั่วไป	133	3.88	0.54	13.589	.000
	วิชาการ	78	4.03	0.39		
	อำนวยการ	102	3.90	0.38		
	บริหาร	67	4.16	0.25		
แบบภาพรวม						

จากตาราง 36 การวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท) ต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความคิดยืดหยุ่น และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความคิดละเอียด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านคิดคล่องแคล่ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ระหว่างบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่าง รายคู่ จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 37 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรตำแหน่งหน้าที่การงาน (ประเภท)

n=380						
เพศ	n	M	SD	1	2	3
1. ประเภททั่วไป	133	3.88	0.54	-	-	-
2. ประเภทวิชาการ	78	4.03	0.39	0.15	-	-
3. ประเภทอำนวยการ	102	3.90	0.38	0.02	0.13	-
4. ประเภทบริหาร	67	4.16	0.25	0.28*	0.13	0.27*

\*  $p < .001$

จากตาราง 37 พบว่า มีอยู่ 2 คู่ ที่มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยคู่ที่ 1 คือ บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทบริหาร มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 4.16, SD = 0.25$ ) เกี่ยวกับความคิด



สร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าบุคลากรภาครัฐตำแหน่งหน้าที่การงานประเภททั่วไป ( $M = 3.88, SD = 0.54$ ) และคู่ที่ 2 คือบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานประเภทบริหารมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็น ( $M = 4.16, SD = 0.25$ ) เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานสูงกว่าบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานประเภทอำนวยการ ( $M = 3.90, SD = 0.38$ )

#### 8. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบันแล้ว พบว่าความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบันไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 5.67,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบันไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 38 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน

$n=380$						
ตัวแปร	ระดับหน้าที่การงาน	$n$	$M$	$SD$	$F$	$p$
ความคิดริเริ่ม	ปฏิบัติงาน	43	3.82	0.58	6.182	.000
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.00	0.52		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.07	0.33		
	ชำนาญงาน	83	3.69	0.57		
	ชำนาญการ	91	3.76	0.66		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	3.89	0.51		
	อาวุโส	18	3.72	0.64		
	ชำนาญการพิเศษ	44	3.74	0.51		
	เชี่ยวชาญ	15	3.08	0.49		

ตาราง 38 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ระดับหน้าที่การงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความคิดคล้องแคล้ว	ปฏิบัติงาน	43	3.96	0.32		
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.07	0.31		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.14	0.17		
	ชำนาญงาน	83	3.77	0.59		
	ชำนาญการ	91	3.94	0.46	-	-
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.03	0.10		
	อาวุโส	18	4.03	0.10		
	ชำนาญการพิเศษ	44	4.05	0.15		
	เชี่ยวชาญ	15	4.00	0.00		
	ความยืดหยุ่น	ปฏิบัติงาน	43	4.07	0.67	
ระดับปฏิบัติการ		46	4.56	0.54		
ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น		14	4.50	0.51		
ชำนาญงาน		83	3.67	0.76		
ชำนาญการ		91	4.09	0.58	8.456	.000
ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง		26	4.23	0.42		
อาวุโส		18	4.09	0.27		
ชำนาญการพิเศษ		44	4.24	0.43		
เชี่ยวชาญ		15	4.06	0.25		

ตาราง 38 (ต่อ)

n=380

ตัวแปร	ระดับหน้าที่การงาน	n	M	SD	F	p
ความคิดละเอียด	ปฏิบัติงาน	43	4.01	0.42	7.603	.000
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.27	0.28		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.35	0.21		
	ชำนาญงาน	83	3.77	0.64		
	ชำนาญการ	91	4.02	0.50		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.16	0.18		
	อาวุโส	18	4.18	0.18		
	ชำนาญการพิเศษ	44	4.10	0.22		
	เชี่ยวชาญ	15	4.05	0.15		
ความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงานตัวแปรระดับของ หน้าที่การงานในปัจจุบัน แบบภาพรวม	ปฏิบัติงาน	43	3.97	0.48	8.964	.000
	ระดับปฏิบัติการ	46	4.23	0.36		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.26	0.25		
	ชำนาญงาน	83	3.73	0.55		
	ชำนาญการ	91	3.95	0.46		
	ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.08	0.24		
	อาวุโส	18	4.00	0.23		
	ชำนาญการพิเศษ	44	4.05	0.27		
	เชี่ยวชาญ	15	3.81	0.17		

จากตาราง 38 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการเรียนรู้หรือความคิดเห็นโดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับหน้าที่การงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับหน้าที่การงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดริเริ่ม ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของ

บุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านคิดคล่องแคล่ว และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้านความคิดละเอียด มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

เมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ระหว่างบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่ การงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างรายคู่จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 39 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน

*n*=380

ระดับหน้าที่การงาน	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8
1. ปฏิบัติงาน	43	3.97	0.48	-	-	-	-	-	-	-	-
2. ระดับปฏิบัติการ	46	4.23	0.36	0.26	-	-	-	-	-	-	-
3. ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น	14	4.26	0.25	0.30	0.04	-	-	-	-	-	-
4. ชำนาญงาน	83	3.73	0.55	0.24	0.50***	0.54**	-	-	-	-	-
5. ชำนาญการ	91	3.95	0.46	0.01	0.27**	0.31*	0.23	-	-	-	-
6. ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง	26	4.08	0.24	0.11	0.15	0.19	0.35***	0.12	-	-	-
7. อาวุโส	18	4.00	0.23	0.04	0.22	0.26	0.28*	0.05	0.07	-	-
8. ชำนาญการพิเศษ	44	4.05	0.27	0.08	0.17	0.21	0.33***	0.10	0.02	0.05	-
9. เชี่ยวชาญ	15	3.81	0.17	0.09	0.42**	0.46***	0.08	0.15	0.27**	0.20	0.24**

\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$



คู่มือ 8 คือ กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานระดับปฏิบัติการ ( $M = 4.23, SD = 0.36$ ) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แยกสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานระดับเชี่ยวชาญ ( $M = 3.81, SD = 0.17$ )

คู่มือ 9 คือ บุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานระดับผู้บริหาร/บริหารระดับสูง ( $M = 4.26, SD = 0.25$ ) มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานระดับเชี่ยวชาญ ( $M = 3.81, SD = 0.17$ )

คู่มือ 10 คือ บุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานระดับผู้บริหาร/บริหารระดับสูง ( $M = 4.08, SD = 0.24$ ) มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานระดับเชี่ยวชาญ ( $M = 3.81, SD = 0.17$ )

คู่มือ 11 คือ บุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานระดับชำนาญการพิเศษ ( $M = 4.05, SD = 0.27$ ) มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานระดับเชี่ยวชาญ ( $M = 3.81, SD = 0.17$ )

#### 9. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระยะเวลาการทำงาน

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระยะเวลาการทำงานแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระยะเวลาการทำงานไม่เท่ากันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 23.46,  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระยะเวลาการทำงานไม่เท่ากันซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 40 เปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรระยะเวลาการทำงาน

n=380

ตัวแปร	ระยะเวลาการทำงาน	n	M	SD	F	p
ความคิดริเริ่ม	ต่ำกว่า 10 ปี	240	3.80	0.61	2.045	.137
	11 – 20 ปี	112	3.77	0.54		
	20 ปีขึ้นไป	28	3.53	0.65		
ความคิดคล่องแคล่ว	ต่ำกว่า 10 ปี	240	3.91	0.49	5.506	.005
	11 – 20 ปี	112	4.02	0.16		
	20 ปีขึ้นไป	28	4.04	0.14		
ความคิดยืดหยุ่น	ต่ำกว่า 10 ปี	240	4.05	0.75	1.965	.146
	11 – 20 ปี	112	4.15	0.39		
	20 ปีขึ้นไป	28	4.21	0.39		
ความคิดละเอียด	ต่ำกว่า 10 ปี	240	4.00	0.55	4.452	.014
	11 – 20 ปี	112	4.12	0.25		
	20 ปีขึ้นไป	28	4.13	0.40		
ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ต่ำกว่า 10 ปี	240	3.94	0.52	1.773	.176
ตัวแปรระยะเวลาการทำงานแบบ	11 – 20 ปี	112	4.02	0.25		
ภาพรวม	20 ปีขึ้นไป	28	3.98	0.29		

จากตาราง 40 เมื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มี ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ไม่แตกต่างกัน

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมี ระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านคิดคล่องแคล่ว และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดละเอียด มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดริเริ่มความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลาย



ทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีความสำคัญทางสถิติ

#### 10. ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรรายได้ต่อเดือน

เมื่อทดสอบความเป็นเอกพันธ์ของความแปรปรวนเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรรายได้ต่อเดือนแล้ว พบว่า ความแปรปรวนของความความคิดสร้างในการทำงานตามตัวแปรรายได้ต่อเดือนไม่เท่ากัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (Levene = 11.92  $p = .000$ ) จึงทำให้ต้องทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ในกรณีที่มีความแปรปรวนของความความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรรายได้ต่อเดือนไม่เท่ากัน ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

**ตาราง 41** เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<i>n=380</i>						
ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ความคิดริเริ่ม	15,000 - 20,000	135	3.77	0.58	2.156	.095
	20,001 - 25,000	78	3.85	0.57		
	25,001 - 30,000	79	3.84	0.63		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	3.64	0.60		
ความคิดคล่องแคล่ว	15,000 - 20,000	135	3.84	0.49	7.951	.000
	20,001 - 25,000	78	4.07	0.28		
	25,001 - 30,000	79	3.94	0.48		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.04	0.13		
ความคิดยืดหยุ่น	15,000 - 20,000	135	4.01	0.81	3.336	.020
	20,001 - 25,000	78	4.23	0.48		
	25,001 - 30,000	79	4.01	0.66		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.18	0.38		
ความคิดละเอียด	15,000 - 20,000	135	3.92	0.57	8.405	.000
	20,001 - 25,000	78	4.18	0.36		
	25,001 - 30,000	79	4.00	0.52		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.16	0.20		

ตาราง 41 (ต่อ)

n=380						
ตัวแปร	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	n	M	SD	F	p
ความคิดสร้างสรรค์ในการ ทำงาน ในภาพรวม	15,000 - 20,000	135	3.89	0.54	3.865	.010
	20,001 - 25,000	78	4.08	0.34		
	25,001 - 30,000	79	3.95	0.47		
	30,001 บาทขึ้นไป	88	4.00	0.26		

จากตาราง 41 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีระดับการรับรู้หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านคิดคลองแคลว และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดละเอียด มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ในขณะที่ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดยืดหยุ่น มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ด้านความคิดริเริ่มที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เมื่อระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ระหว่างบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงทำให้ต้องทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่จนได้ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 42 เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานตามตัวแปร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

<i>n</i> =380						
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (บาท)	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3
1. 15,000 - 20,000	135	3.89	0.54	-	-	-
2. 20,001 - 25,000	78	4.08	0.34	0.20*	-	-
3. 25,001 - 30,000	79	3.95	0.47	0.06	0.14	-
4. 30,001 บาทขึ้นไป	88	4.00	0.26	0.12	0.08	0.06

\*  $p < .01$

จากตาราง 42 พบว่า มีอยู่ 1 กลุ่มที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท ( $M = 4.08$ ,  $SD = 0.34$ ) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) สูงกว่าจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 ( $M = 3.89$ ,  $SD = 0.54$ )

ตาราง 43 สรุปวิเคราะห์ที่เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคล แบบภาพรวม

n=380

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig	ผลการศึกษา
เพศ	11.12	.000***	แตกต่างกัน
อายุ	0.51	.674	ไม่แตกต่างกัน
ศาสนา	7.49	.001***	แตกต่างกัน
สถานภาพ	0.99	.411	ไม่แตกต่างกัน
ระดับการศึกษา	0.02	.978	ไม่แตกต่างกัน
สาขาที่สำเร็จการศึกษา	1.05	.379	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	7.87	.000***	แตกต่างกัน
ระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน	7.35	.000***	แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการทำงาน	1.77	.176	ไม่แตกต่างกัน
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	3.86	.010**	แตกต่างกัน

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

จากตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามปัจจัยส่วนบุคคล อธิบายรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

เพศ ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ศาสนา กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีศาสนาต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบันต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

หน้าที่การงานปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานปัจจุบันต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ(LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐ ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูง สำเร็จการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีการรับรู้เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลา ผู้วิจัยขออธิบายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อให้คำจำกัดความการจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม การสืบค้นเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในครั้งนี้สำหรับให้คำจำกัดความการจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน

ผู้วิจัยจึงขอให้คำจำกัดความ การจัดการความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน หมายถึง ความสามารถในการจัดการความหลากหลายขององค์กรที่เห็นความสำคัญ คุณค่าของความแตกต่างหลากหลายทางด้านเพศ ด้านความคิด ด้านวิธีการทำงาน โดยการดึงจุดแข็งจากลักษณะเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานหรือกลุ่มผู้ปฏิบัติงานและนำเอาความสามารถที่มีอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศออกมาใช้ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 2** เพื่อศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายในบริบทการจัดการภาครัฐของประเทศไทย

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับสูงมาก



ความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แตกต่างกันไปแตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้ตอบโจทย์สมมุติฐานการวิจัยได้ดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1 สมมุติฐานเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย**

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่าความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย (Cross – Cultural Competence) ของกลุ่มเพศที่สาม ภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ ๆ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม

นอกจากนี้ ผลการวิจัยที่พบว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับผู้มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ โกลเมส สุพลภัค (2555) ที่พบว่าตัวแปรภูมิหลังส่งผลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรมและการจัดการความหลากหลายทางวัฒนธรรม

**สมมุติฐานที่ 2 สมมุติฐานเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน**

ผลการวิจัย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ ๆ แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ว่าความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ของกลุ่มเพศที่สามภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ ๆ แตกต่างกันอย่างน้อย 1 กลุ่ม

นอกจากนี้ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ภายใต้การรับรู้ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ ๆ แตกต่างกันไป สอดคล้องกับ เกลิมชัย กิตศักดิ์นาวิน (2555) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์นักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยศิลปกร วิทยาเขตสารสนเทศเพชรบุรี ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล โดยพิจารณาจำแนกตามคุณสมบัติส่วนบุคคล ตัวแปรเพศ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาชายมีความคิดสร้างสรรค์สูงกว่านักศึกษาหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



อย่างไรก็ตาม ศุภลักษณ์ อนันตธนสาร (2554) ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ ความคิดสร้างสรรค์จำแนกตามด้านเพศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการเพศชายและเพศหญิงมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน และนิรัช สุดสังข์ (2546) ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษา ภาควิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ผลการวิจัยพบว่าเพศกับคะแนนความคิดสร้างสรรค์ทุกด้านระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลการวิจัย ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ระหว่างผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป ผลการวิจัยพบว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาจากศาสนา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาต่างกั้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกั้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาจากระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีหน้าที่การงานในปัจจุบันต่างกั้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน แต่หากพิจารณาจากรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกั้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน

ในขณะที่บุคลากรภาครัฐที่มีช่วงอายุต่างกั้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน แต่หากพิจารณาจากสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพต่างกั้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน พิจารณาจากระดับการศึกษา ผลการพบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกั้มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน พิจารณาจากสาขาที่สำเร็จการศึกษา พบว่าบุคลากรภาครัฐที่มีมีสาขาที่สำเร็จการศึกษาต่างกั้มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาจาก

ระยะเวลาการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคม/องค์กร ระดับความคิดเห็นความด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย ระดับความคิดเห็นความสามารถในการสื่อสารของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลายด้านความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่แตกต่างหลากหลาย ด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ด้านความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับผลการศึกษา สุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2557) ศึกษาเรื่องแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่านักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นในด้านความสามารถในการสื่อสารของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายใต้สังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุดสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรพงษ์ เอี่ยมสำอาง (2557) ศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ในภาพรวมนั้นมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ระดับความคิดเห็นในด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมากสอดคล้อง

กับผลการวิจัย บุญเรือน ภาณุทัต (2546) ศึกษาปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพล ต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง โดยใช้ แบบสอบถามความสามารถในการจัดการความขัดแย้งของหัวหน้าหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า ความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยรวม อยู่ใน ระดับสูง และระดับความคิดเห็นในด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของบุคลากร ภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จริยา บุญพารมณีย์ (2552) ศึกษาทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้สอบบัญชี : มุมมองของผู้ทำบัญชีและผู้สอบบัญชี ผลการวิจัยพบว่าระดับทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้สอบบัญชี โดยรวมในมุมมองของผู้ทำบัญชานั้น มีระดับการประเมินทักษะดังกล่าวอยู่ในระดับมาก

สำหรับผลการเปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย ระหว่างผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ จำแนกตาม ข้อมูลทั่วไปที่มีความแตกต่าง

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรภาครัฐที่มีเพศต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศแตกต่างกัน สอดคล้องกับ รณภพ นพสุวรรณ (2555) จากงานวิจัยเรื่อง มุมมองของนัก ประชาสัมพันธ์ที่มีต่อเพศที่สามในงานประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นมุมมองของนัก ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับ เพศที่สาม ผ่านลักษณะคำที่ใช้เรียกในเชิงบวก ผลการวิจัย พบว่า ผู้ให้ ข้อมูลส่วนใหญ่มองเพศที่สามตาม ลักษณะการแต่งกาย กิริยา การแสดงออก บุคลิกภาพ และ รสนิยมทางเพศ นอกจากนี้ ยังมองว่า เพศที่สามมีหลายประเภทและนักประชาสัมพันธ์มีแนวโน้ม ในการยอมรับความแตกต่างทางเพศและความสามารถ ซึ่งแสดงให้เห็นผ่านคำเรียกที่ว่า ความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ นักประชาสัมพันธ์ยังมองว่าเพศที่สามมีความโดดเด่นใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความโดดเด่นด้านบุคลิกภาพ การรู้จักกาลเทศะ มีเสน่ห์ ใส่ใจในรายละเอียด มีสีสันและมีคุณค่าและมีความอดทนต่ออุปสรรค 2) มีความโดดเด่นด้านทักษะ ได้แก่ มีทักษะ ด้านการพูด มีทักษะด้านการเขียน และมีทักษะด้านการวางกลยุทธ์การประชาสัมพันธ์ และ 3) มีความโดดเด่นด้านความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน โดยผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจน ว่านักประชาสัมพันธ์มีมุมมองเชิงบวก

บุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถ ในการรับมือกับกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัย เรื่อง การเคารพต่อคนข้ามเพศโดยเปรียบเทียบกับกรณีศึกษา

คนข้ามเพศในทั่วโลก การศึกษาในครั้งนี้จัดทำขึ้นในปี 2557 สถานการณ์คนข้ามเพศและผู้มีความหลากหลายทางเพศซึ่งนับถือศาสนาคริสต์ในประเทศที่นับถือศาสนาคริสต์ เป็นหลักนั้นมีความแตกต่างกัน ในตองกา คนข้ามเพศและผู้มีความหลากหลายทางเพศนับถือศาสนาคริสต์ ระบุว่าสามารถเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ ในสถาบันศาสนาได้ตลอดเวลา การนับถือศาสนาแตกต่างกันแตกต่างกับไปตามแต่ละประเทศแสดงให้เห็นว่าการยอมรับข้ามเพศและผู้มีความหลากหลายทางเพศในทางศาสนาไม่อาจจำกัดอยู่ที่ความแตกต่างทางศาสนา แต่จำเป็นต้องเชื่อมโยงกับบริบททางสังคมและวัฒนธรรม

บุคลากรภาครัฐที่มีระดับหน้าที่การงานและตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน เพราะความสามารถในการตระหนักรู้หรือเข้าใจ ถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติ รสนิยม ความเชื่อหรือแบบปฏิบัติของบุคคลอื่นๆ ในสังคมหรือองค์กรที่สั่งสมมาจากการปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลาอันยาวนาน สอดคล้องกับ ธนพล อินประเสริฐกุล (2557) งานวิจัยเรื่องการยอมรับต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้โดยสารและขีดความสามารถในการให้บริการของพนักงานบนเครื่องบินผลการวิจัยพบว่า ขีดความสามารถในการให้บริการมีความสัมพันธ์กับการยอมรับต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยปัจจัยส่วนบุคคลในด้านตำแหน่งงาน ในกลุ่มพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชั้นหนึ่ง/ชั้นธุรกิจมีการยอมรับต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้ใช้บริการต่างกัน

บุคลากรภาครัฐที่ระยะเวลาในการทำงานต่างกันต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของรัฐที่มีระยะเวลาในการทำงาน 11 – 20 ปี ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายมากที่สุด อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการทำงานเกิดการเรียนรู้มีการสั่งสมประสบการณ์การทำงานซึ่งสอดคล้องกับ ไพบุลย์ อินทิสันห์ (2544) ได้ศึกษาพฤติกรรมการทำงานบริการบนเครื่องบินของสายการบินไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงานมากมีพฤติกรรมการทำงานบริการดีกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อยจากผลการวิจัยส่วนใหญ่จะเห็นได้ว่าระยะเวลาการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานสรุปพนักงานที่มีอายุงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย

รายได้ต่อเดือนของบุคลากรภาครัฐต่างกันต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกัน บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 – 25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่

มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มากที่สุดมีความคิดเห็นแตกต่าง เนื่องจากรายได้เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการใช้ชีวิตและความต้องการ เกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และพฤติกรรมของคน ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้าน คุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านค่าใช้จ่าย จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิราภา รุ่งสว่าง (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรเอกชนในกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลด้านอาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ในขณะที่ผลการเปรียบเทียบความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายระหว่างผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไปที่ไม่มีความแตกต่าง

บุคลากรภาครัฐที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ กมลชนก ชำนาญ (2556) ศึกษาการพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู พบว่าความสามารถของครูที่มีภูมิหลังแตกต่างกัน ตัวแปร อายุ มีความสามารถทางวัฒนธรรมไม่แตกต่างกัน บุคลากรภาครัฐที่ และมัณฑิรา โชติรสสุติ (2556) ศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทยในประเทศ พบว่าการศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มเป้าหมาย ในด้านอายุของกลุ่มเป้าหมายทั้งชายและหญิง ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก คือสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้เหมือนกัน

ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายมากที่สุด เนื่องจากการกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรภาครัฐส่วนใหญ่ จะต้องเป็นผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีประกอบกับในแต่ละหน่วยงานมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นทำให้มีพื้นฐานการศึกษาใกล้เคียงกันจึงทำให้ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายซึ่งสอดคล้องกับฐิติธร ผิวทองงาม และกนกศักดิ์ สุขวัฒนาสินธุ์ (2558, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินเกี่ยวกับความรู้ทางด้านบัญชีเพื่อก้าวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) การวิจัยความคิดเห็นด้านบุคคล ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเพิ่มศักยภาพไม่แตกต่างกัน

สาขาที่สำเร็จการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของรัฐที่สำเร็จการศึกษาจากสาขาแพทยศาสตร์มีความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายมากที่สุด ซึ่งสาขาที่สำเร็จการศึกษาโดยเฉพาะสาขาแพทยศาสตร์ส่งผลต่อความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายมากที่สุด อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันสาขาแพทยศาสตร์ต้องใช้ความสามารถ ทักษะ ภาษา ในการให้บริการทางการแพทย์ให้กับผู้มาขอรับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จารุรินทร์ ปีตานุพงศ์ และอานนท์ วิทยานนท์ (2555) ได้ศึกษาทัศนคติของผู้ป่วยและญาติที่มีต่อเพศที่สาม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ป่วยและญาติส่วนใหญ่มีความคิด ความรู้สึก และแสดงออกทางพฤติกรรมเชิงบวกต่อแพทย์เพศที่สาม ยกเว้นในกลุ่มผู้ป่วยและญาติเพศชาย สูงอายุ ระดับการศึกษาน้อย และนับถือศาสนาอิสลาม จะมีทัศนคติเชิงลบมากกว่ากลุ่มผู้ป่วยและญาติที่เป็นเพศหญิง กลุ่มอายุอื่น มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าและนับถือศาสนาอื่นและเปรียบเทียบทัศนคติระหว่างผู้ป่วยและญาติแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

จากการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า

1. ชายหญิงมิได้มีอคติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (พิจารณาจากระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก)ชี้ให้เห็นว่าปัจจุบันชายหญิงมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในระดับหนึ่ง

2. เพศที่สามดูเหมือนจะให้ค่าความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเดียวกะตนในระดับสูงกว่า ลักษณะเช่นนี้อาจชี้ให้เห็นว่าเพศที่สามมีแนวโน้มที่จะให้คุณค่าหรือมองความสามารถของกลุ่มตนสูงเกินไปหรือสูงเกินบุคคลเพศอื่นซึ่งผู้วิจัยมองว่าสงนี้หรือความรู้สึกเช่นอาจเป็น อคติรูปแบบหนึ่ง ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นอคติเชิงบวกที่บุคคล บุคคลหนึ่งให้คุณค่าตัวเองมองว่าตัวเองสูงเด่นกว่าคนเพศอื่น ผู้วิจัยได้ให้นิยามปรากฏการณ์นี้ว่า “อคติเชิงบวกด้านความสามารถของกลุ่มเพศที่สาม” หรือ Positive Bias Toward LGBT’s Ability: (PBTLA)

ผู้วิจัยมองว่าด้วยอคตินี้เองทำให้ผลการวิจัยปรากฏออกมาว่าเพศที่ต่างกันรับรู้หรือมองความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเพราะ “อคติเชิงบวกด้านความสามารถของกลุ่มเพศที่สาม” ทำให้บุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศที่สามให้ค่าหรือให้คะแนนระดับความคิดเห็นในแบบสอบถามสูงกว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นเพศชายมากกว่าเป็นหญิง

หากมองในมุมมองของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากประเด็นเรื่องความสามารถตรงนี้องค์กรควรมองว่ากลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นบุคคลที่มีความสามารถในการทำงานต้องมีการส่งเสริมการจ้างงานและมีนโยบายที่ชัดเจนสำหรับบุคคลสำหรับตำแหน่งงานบางตำแหน่ง เช่น ตำแหน่งประชาสัมพันธ์หากมองเรื่องของความสามารถของบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศก็มีความเหมาะสมเพราะความสามารถทางด้านภาษา บุคลิก ท่าทาง วิธีการเจรจา สิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็นทักษะสำหรับการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานสำหรับเจ้าหน้าที่ฝึกอบรมทักษะเรื่องของความสามารถในการอธิบายมีความสำคัญเป็นอย่างมาก จากตัวอย่างดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่ากลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถทำงานได้ทั้งงานราชการและเอกชน งานประจำและงานอิสระ ขึ้นอยู่กับความชื่นชอบและความสามารถส่วนตัว แต่ถ้าต้องการจะทำงานราชการ คนกลุ่มนี้จะต้องยอมรับตัวเองแต่แรกว่าต้องทำตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดเพราะจากผลการศึกษาคั้งนี้จะเห็นได้ว่าในหน่วยงานราชการเปิดกว้างยอมรับความสามารถของกลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมิใช่เพียงแต่มองว่าเป็นเพศอะไรหรือการใช้ความเป็นอัตลักษณ์ในการตัดสินใจ หากแต่มองเรื่องความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเป็นองค์ประกอบในการตัดสินใจ ดังนั้นในมุมมองของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีความสำคัญมากในการพัฒนาองค์กรและการพัฒนางานอันจะนำไปสู่ความสามารถในการแข่งขันในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะการนำองค์กรเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ซึ่งเป็นสังคมที่มีความหลากหลายมากความสามารถจึงเป็นสิ่งสำคัญมากสำหรับการรับมือการเปลี่ยนแปลง

จากผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ด้านความคิดยืดหยุ่นอยู่ในระดับสูงที่สุด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ด้านความคิดละเอียด และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ด้านความคิดคล่องแคล่วอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คะเน็งนิจ รุ่งเลิศ (2548) ศึกษาเรื่องระดับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานและระดับความคิดเห็นสร้างสรรค์ขององค์กร ที่มีวัฒนธรรมองค์การแบบเครื่องจักรและแบบคล่องตัว ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและลักษณะขององค์กรที่มีความคิดสร้างสรรค์ พนักงานบริษัทมินิแบ ประเทศไทยจำกัด และบริษัท 3M ประเทศไทย มีระดับความคิดเห็นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานอยู่ในระดับมาก อีกทั้งสอดคล้องกับสุกัญญา

งามชมพู (2557) ศึกษาเรื่องผลกระทบของประสิทธิภาพการวางแผนปฏิบัติงานที่มีต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและการศึกษาของ ภูวนาถ วิสุทธารกร (2557) การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างผลปฏิบัติการเชิงนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี พบว่าด้านความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในด้านความคิดยืดหยุ่นมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงที่สุด ซึ่งมีความแตกต่างกับ สุชาดา พานิชกระจำง และคณะ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการวิจัย พบว่า ความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับความคิดเห็นความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความคิดคล่องแคล่วและความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานด้านความคิดริเริ่มและด้านความคิดยืดหยุ่นอยู่ในระดับปานกลาง และ ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต (2548) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าความคิดริเริ่มและความคิดยืดหยุ่นอยู่ในระดับต่ำด้านความคิดละเอียดมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ ปัญจมะวัต (2548) ผลการวิจัยพบว่าความคิดละเอียดลอออยู่ในระดับสูง และความคิดคล่องตัวอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับผลการเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานระหว่างผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศแบบชายจริงหญิงแท้ จำแนกตามข้อมูลทั่วไป

บุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศที่สามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐเป็นเพศชาย และบุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศที่สามมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่เป็นเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ จุฑามาศ นาคนิยม, ชัยชนะ นิ่มนวล (2554) ศึกษาเรื่อง ความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตแพทย์ คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยเรื่องเพศมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ อโนชา รัชพรมงคล (2538) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรระดับการศึกษากับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษาโรงเรียนจำอากาศไม่แตกต่างกัน



บุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ บุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาอิสลามมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาพุทธอย่างมีนัยสำคัญ และบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาคริสต์มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานแตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรภาครัฐที่นับถือศาสนาอิสลามอย่างมีนัยสำคัญ บุคลากรภาครัฐที่มีตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นเพราะมีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย มีการมองภาพรวมของการทำงานได้ชัดเจน รวมทั้งเห็นถึงวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ สอดคล้องกับ ชลกร ตันประภัสร์ (2556) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่าสำหรับกลุ่มโรงเรียนทั่วไป ความคิดสร้างสรรค์ของผู้บริหารมีส่วนส่งผลทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการดำเนินงานและสร้างสรรค์นวัตกรรมมากขึ้น

บุคลากรภาครัฐที่มีระดับหน้าที่การงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอาจเป็นเพราะระยะเวลาการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงการสั่งสมความรู้ในการทำงานซึ่งไม่สอดคล้องกับ สุภลักษณ์ อนันตธนะสาร (2554) ศึกษาเรื่องความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ ความคิดสร้างสรรค์ จำแนกตามระดับตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการโรงพยาบาลสงฆ์ กลุ่มระดับตำแหน่งประกอบด้วย ระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ ชำนาญการพิเศษ ชำนาญการอาวุโส ชำนาญงานปฏิบัติการ มีระดับความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

บุคลากรภาครัฐที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อาจเป็นเพราะว่ามีประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่มากกว่า มีการและอายุมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์โดยจะเห็น ได้จากการศึกษาของ อมราภูล อิน โอลานนท์ (2552) ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างในช่วงอายุระหว่าง 41 - 60 ปี มี คะแนนความคิดสร้างสรรค์ต่ำกว่าช่วงอายุระหว่าง 15 - 25 ปี และ 26 - 40 ปี ทั้งๆ ที่อายุสูงกว่า มีประสบการณ์มากกว่า ควรมีความคิดสร้างสรรค์ในเชิงแก้ปัญหาสูงกว่า แต่ไม่สอดคล้องกับ สุชาติดา พานิชกระจำง และคณะ (2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยในส่วนบุคคล ได้แก่ อายุและประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสามารถในการสร้างสรรค์ของพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

บุคลากรภาครัฐที่มีสถานภาพต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับจิตวัตติ เนียมสุวรรณ (2554) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชนกับคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีการรับรูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายใน และความคิดสร้างสรรค์ ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรภาครัฐที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งสอดคล้องกับ อโนชา รัชพรมงคล (2538) ศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรระดับการศึกษากับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษา โรงเรียนจำอากาศไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของ นิรมล พิมน้ำเย็น ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเห็นคุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในการทำงานกับการผลิตความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการผลิตความคิดสร้างสรรค์ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน

บุคลากรภาครัฐที่สำเร็จการศึกษาต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งมีความเห็นต่างกับการศึกษาของ ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ สายวิทยาศาสตร์ ชีวภาพมีคะแนนความคิดสร้างสรรค์รวมเฉลี่ยสูงกว่าสายมนุษยศาสตร์ สายสังคมศาสตร์ และสายวิทยาศาสตร์กายภาพ และเทคโนโลยี สายวิทยาศาสตร์ ชีวภาพมีคะแนนความคิดสร้างสรรค์เฉลี่ยสูงกว่าสายมนุษยศาสตร์ สายสังคมศาสตร์ และสายวิทยาศาสตร์กายภาพและ เทคโนโลยี แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบุคลิกภาพ คือ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิด สร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญา บัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และผลการศึกษาที่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวัน (2554) เก็บข้อมูลจากนักศึกษาปริญญาโท คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปกร ประกอบด้วย นักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน (MPPM) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขา การประกอบการ (MBA) และรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (MPA) ได้ศึกษาเปรียบเทียบความคิด

สร้างสรรค์หลักสูตรวิชา ผลการการวิจัยพบว่า นักศึกษาหลักสูตรวิชาแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน

บุคลากรภาครัฐที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับ นาฎวดี จำปาดี (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอายุงานในสายงานปัจจุบันที่แตกต่างกันจะทำให้ระดับความคิดสร้างสรรค์ ในการสร้างนวัตกรรมไม่แตกต่างกัน

บุคลากรภาครัฐที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเป็นเพราะรายได้ไม่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับจิตวดี นิยมสุวรรณ (2554) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด มหาชน ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้ชี้ให้เห็นว่า

1. ชายหญิงมีการยอมรับความสามารถในการทำงานเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (พิจารณาจากระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก)
2. ชายหญิงมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมี ความสามารถในด้านการทำงานของบุคลากรที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หรือที่เรียกว่า กลุ่ม LGBT ในสายตาของบุคลากรทั่วไปนั้นอยู่ในระดับสูง ไม่ได้ด้อยไปกว่าผู้ที่เป็นชายจริงหญิงแท้ สิ่งนี้ในทางหนึ่งสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรภาครัฐในจังหวัดสงขลามีการยอมรับเรื่องความหลากหลายในที่ทำงานสูง ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ดีต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจากทุกคนมีแนวโน้มที่จะ ได้รับการปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ที่เท่าเทียมกันและเปิด โอกาสให้มีการแสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่ในความเป็นตัวคนที่แท้จริงทำให้เกิดการยอมรับของบุคลากรที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในรูปแบบต่าง ๆ โดยปราศจากอคติเชิงลบอย่างเสมอภาคกัน

สำหรับในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากประเด็นเรื่องความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity at Work) ผู้วิจัยมองว่าความคิดสร้างสรรค์คือ ทูมนมนุษย์ (Human Capital) จึงหมายถึงทุนของทรัพยากรมนุษย์ อันประกอบไปด้วย ทักษะที่สะสมมาความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สิน ส่วนบุคคล

อื่นที่จับต้องไม่ได้ อาทิ สัมพันธภาพส่วนบุคคลในสังคม การได้รับการยอมรับในแวดวง ที่จะทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ตนเององค์กรและสังคมได้ นั้นหมายถึงความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วย องค์กรไม่ต้องมีการลงทุนในเรื่องของนี้เลยเพราะความคิดสร้างสรรค์มีอยู่ในความคิดของแต่ละบุคคลหากแต่เป็นหน้าที่ของผู้บริหาร และหัวหน้าองค์กรจะต้องเป็นผู้นำศักยภาพเพราะความสามารถในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์ของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นมีความโดดเด่นพอสมควร การบริหาร HR กับเรื่อง LGBT ถือเป็นเพียงส่วนหนึ่งของเรื่อง Diversity โดยคำว่า Diversity หมายถึง “การให้การยอมรับและเห็นถึงคุณค่าของความแตกต่างของบุคคลแต่ละคน ซึ่งได้แก่ความแตกต่างของเชื้อชาติเผ่าพันธุ์ เพศรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม อายุ สภาพความพร้อมทางกายภาพของร่างกาย ศาสนา ความเชื่อต่างๆ เช่น ความเชื่อทางการเมือง ความจริงเราใช้คำว่า Diversity Management มีความหมายครอบคลุมเพียงพอว่าองค์กร มีนโยบายบริหารบุคลากรโดยไม่กีดกันจำกัดบุคลากรที่มีความหลากหลาย ใครก็ได้ถ้ามีความสามารถก็จะได้ทำงานกับองค์กรนั้นๆ โดยจะมีความก้าวหน้าในงานและได้รับการดูแลเหมือนกับพนักงานคนอื่นๆทุกคน สิ่งที่เราให้ความสำคัญกระบวนการสรรหาคัดเลือกพนักงานที่มีความสามารถขององค์กร โดยจะพิจารณาองศาพร้อมจำนวนพนักงานทั้งหมดที่มีความหลากหลายมากน้อยเพียงใด มีนโยบายและมาตรฐานในการสรรหาบุคลากรและส่งเสริมดึงดูดให้บุคลากรที่มีความหลากหลายอยากมาทำงานและการพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันมีกิจกรรมการ ให้การอบรมบุคลากรให้สามารถการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีความหลากหลายหรือมีพี่เลี้ยงดูแลให้คำแนะนำพนักงานที่มีความหลากหลายให้สามารถปรับตัวทำงานกับองค์กรร่วมกับผู้อื่น บุคลากรทุกคนได้รับความยุติธรรมเท่าเทียม

สำหรับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบาย Thailand 4.0 ด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรม แบบสมัยใหม่ เน้นเรื่อง การบริหารจัดการและการนำเทคโนโลยีมาใช้ ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนางานและองค์กรรวมไปถึงจะต้องปรับองค์กรอย่างไรให้เหมาะสมกับยุคใหม่นอกจากนี้การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความเข้าใจความหลากหลายที่เกิดขึ้นในองค์กร โดยเฉพาะความหลากหลายในความคิดสร้างสรรค์ของแต่ละบุคคล กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มหนึ่งที่มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หากแต่ต้องมีวิธีการนำความคิดสร้างสรรค์อันเป็นต้นทุนขององค์กรที่ไม่ต้องลงทุนสร้างมาใช้ในการพัฒนาองค์กรรวมถึงการรู้จักใช้เทคโนโลยีวิธีการทำงานอย่างสร้างสรรค์เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนประเทศไทยแลนด์ 4.0 อันจะทำให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสามารถนำผลของงานวิจัยเรื่องนี้ไปกำหนดนโยบายในการบริหารงานบุคคลในทุกหน่วยงาน

1.2 หน่วยงานสามารถสามารถนำงานวิจัยชิ้นนี้ไปใช้เป็นทางสำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติตนกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

1.3 หัวหน้างาน ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำงานวิจัยชิ้นนี้ไปศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการความหลากหลายในหน่วยงาน

### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ประโยชน์

2.1 นักวิชาการหรือผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการสร้างองค์ความรู้ใหม่

2.2 ผู้บริหาร หัวหน้างาน ในหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชนสามารถนำข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยชิ้นนี้ไปกำหนดเป็นกิจกรรม/โครงการในการสร้างความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน

2.3 สามารถนำข้อมูลไปใช้ในงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารงานบุคคลเป็นแนวทางในการจัดการความหลากหลายในองค์กร

2.4 งานบริหารงานบุคคลสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดคุณสมบัติการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งต่าง ๆ

### 3. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาในเชิงเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงานภาคเอกชนกับหน่วยงานภาครัฐ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบริบทโครงสร้าง มีกลุ่มประชากร และมีการบริหารงานที่มีรูปแบบที่แตกต่างกัน

3.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาวิธีการบริหารงานของผู้นำที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

3.3 การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานเอกชน

### 3.4 การศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาความสามารถด้านอื่นของผู้ที่มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

## บรรณานุกรม

### ภาษาไทย

- กมลชนก ชำนาญ. (2556). *การพัฒนาแบบวัดและการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางวัฒนธรรมของครู*. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- กรรณิการ์ สุสม. (2553). *การศึกษาความคิดสร้างสรรค์และความสามารถในการสังเกตของเด็ก*. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2558, จาก [http://nidapoll.nida.ac.th/multimedia/Myfiles/Poll%202556/45-/FullText\\_NIDAPoll\\_45-2556.pdf](http://nidapoll.nida.ac.th/multimedia/Myfiles/Poll%202556/45-/FullText_NIDAPoll_45-2556.pdf).
- กรองกาญจน์ ชนะเสริชัย (2543). *การรับรู้และทัศนคติของกลุ่มรักต่างเพศและกลุ่มรักร่วมเพศที่มีต่อโฆษณารักร่วมเพศในสื่อสิ่งพิมพ์และพฤติกรรมรักร่วมเพศสังคมไทย*. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). *เพศวิถีที่กำลังเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย*. วารสารประชากรและสังคม 2554 นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). *เพศวิถีที่กำลังเปลี่ยนแปลงในสังคมไทย*. วารสารประชากรและสังคม 2554 นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กฤตยา อาชวนิจกุล, วิทิต มันทาภรณ์. (2557). *ความคิดเห็นเสนอในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการงานวิจัย PRIDE ประเทศไทย*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพฯ. 4 มิถุนายน พ.ศ. 2557.
- กฤตยา อาชวนิจกุล. (2554). *เพศวิถีที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในสังคมไทย*. ในวารสารประชากรและสังคม. (หน้า 43-65). นครปฐม : สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม.
- กฤษมันต์ วัฒนานรงค์. (2557). *การเรียนการสอนบนความหลากหลายท่ามกลางความขัดแย้ง ตอนที่ 1 ตอนที่ 2 ตอนที่ 3 ลูกศิษย์กับครูและการประท้วงเชิงสัญลักษณ์*. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 เมษายน 2558. จาก <http://www.thairath.co.th/content/399001>.
- กาญจนา แก้วเทพ, พิศรา แซ่ก้วย. (2547). *เพศวิถี วันวาน วันนี้ และวันพรุ่งนี้ ที่จะไม่เหมือนเดิม*. เชียงใหม่ : ศูนย์สตรีศึกษา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.
- การุณย์ลักษณ์ พหลโยธิน. (2554). *โครงการศึกษารวบรวมข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพทางเพศกับการเมือง*. สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://kpi-offscan.kpi.ac.th/multim/kpiebook/b12080.pdf>.

- โกสุม โอมพรนุวัฒน์. (2551). คนข้ามเพศในประเทศไทย : การยอมรับหรือการกีดกัน. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2558, จาก [http://www.transgenderasia.org/paper\\_transpeople\\_in\\_thailand\\_thai.htm](http://www.transgenderasia.org/paper_transpeople_in_thailand_thai.htm).
- จักรพันธ์ จตุพรพันธ์. (2554). บุคลิกภาพและความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จตุรวิทย์ ทองเมือง. (2551). ชีวิตของคนที่มีความหลากหลายทางเพศในชุมชนเสมือนจริง. มานุษยวิทยามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- จริยา บุพพารัมณีย์. (2552). ทักษะส่วนบุคคลที่ใช้ในการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้สอบบัญชี : มุมมองของผู้ทำบัญชีและผู้สอบบัญชี วิทยานิพนธ์ (บธ.ม.) บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2552
- เครือข่ายเพื่อนกะเทยไทย. (2557). เอกสาร โครงการวิจัย “การเคารพต่อสาวประเภทสองโดยเปรียบเทียบกับกรณีกีดกันคนข้ามเพศทั่วโลก” ศูนย์ศึกษานโยบาย สาธารณสุขสวัสดิการและสังคม ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- จันทร์จิรา บุญประเสริฐ. (2554). ชีวิตที่ถูกละเมิด : เรื่องเล่ากะเทย ทอม ดี หญิงรักหญิง ชายรักชาย และกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิธีรนาถ กาญจนอักษร, สมาคมฟ้าสีรุ้งแห่งประเทศไทย, กองทุนโลก GFATM.
- จารุพงศ์ สายะโสภณ. (2546). การยอมรับของอาจารย์ต่อนักศึกษาที่เป็นเกย์ : กรณีอาจารย์ในสถาบันราชภัฏกลุ่มรัตนโกสินทร์. สถาบันราชภัฏจันทร์เกษม. กรุงเทพมหานคร.
- จารุรินทร์ ปิตานุพงศ์, อานนท์ วิทยานนท์. (2555). แพทย์เพศที่สามในมุมมองของผู้ป่วยและญาติ. สงขลานครินทร์เวชสาร. 30 (5), 265 - 275.
- ฉัตรนภัส แสงมา. (2520). การวิเคราะห์วาทกรรมเรื่องเสรีภาพทางเพศ ในการตอบปัญหาทางเพศของสื่อมวลชนไทย. วิทยานิพนธ์, นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตติมา ภาณุเดชะ. (2549). แนวทางเสนอข่าวเรื่องเพศ. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสร้างความเข้าใจเรื่องสุขภาพผู้หญิง (สคส.).
- จิระจิตต์ บุญนาค. (2543). การกำหนดค่าตอบแทนความสามารถ. กรุงเทพมหานคร.
- จุฑามาศ นาคนิม. (2554). จุฬาลงกรณ์เวชสาร. ปีที่ 55 ฉบับที่ 6 (พ.ย. - ธ.ค. 54) : 649 – 663
- จุฬาลักษณ์ นิ่มไชยนันท์ และรสริน โอสถานันต์กุล. (2556). การเลือกปฏิบัติทางด้านค่าจ้างระหว่างเพศในระดับภูมิภาคของตลาดแรงงานไทย. วารสารเศรษฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 17 (1) 43 - 71.



- จำเนียร โชติช่วง. จิตวิทยาการรับรู้และการเรียนรู้. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2519.
- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความคิด สร้างสรรค์ของบุคคล เชาวิน์ อารมณ์ (EQ และเชาวิน์ทางจิต (SQ)*. วารสารหาดใหญ่วิชาการ. 9 (1) : 75 - 82.
- ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. (2551). *เพศวิถี : นิยามความหมายและพัฒนาการกรอบแนวคิด*. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2558, จาก <http://www.teenpath.net/data/event/40003/Teen01/content-001.html>.
- ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์. (2551). *เพศวิถีที่ถูกมองข้ามในสังคมไทย*. เอกสารประกอบการประชุมประจำปีเพศวิถีศึกษาในสังคมไทย ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร.
- โชคชัย ปรีชาหาญ. (2540). *วิถีของชายรักร่วมเพศ : ศึกษาเฉพาะกรณี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก*. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- จิตวดี เนียมสุวรรณ (2551) *ชื่อวิทยานิพนธ์รูปแบบภาวะผู้นำ แรงจูงใจภายในที่มีอิทธิพลต่อความคิดสร้างสรรค์ ของ พนักงานกรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัดมหาชน* ปริญญาโท สาขาวิชาการประกอบการ.
- ดวงฤทัย พงศ์ไพฑูรย์. (2554). *การเปิดรับข่าวสาร ความรู้ และทัศนคติเกี่ยวกับเพศศึกษาของวัยรุ่น ในเขตกรุงเทพมหานคร*. คณะนิเทศศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- ดิลก ถือกกล้า. (2554). *บทบาทของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์กับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน*. ใน HR Borderless, People Magazine (วารสารคน), โดยสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย (PMAT: Personal Management Association of Thailand), (1/2554), 32 - 37.
- เดโช ชัยวุฒิ. (2554). *ประสบการณ์การเปิดเผยความโน้มเอียงทางเพศของชายรักร่วมเพศต่อครอบครัว*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- เดือนตา มัจฉาชีพ. (2554). *การเปรียบเทียบการบังคับบัญชาของหัวหน้างานเพศชายและหัวหน้างานเพศหญิงที่มีต่อการรับรู้ภาวะผู้นำและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชา*. บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ทิพวัลย์ ปัญจมะวัต. (2548). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาบัณฑิต* จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชนพล อินประเสริฐกุล. (2557). *การยอมรับต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้โดยสารและขีดความสามารถในการให้บริการของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ชเนศว์ กาญจธีรานนท์. (2557). *เพศทางเลือก กลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ*. สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2558, จาก <http://juneyeetinkkw2.blogspot.com/>.
- นางพางา ปิ่นทองพันธุ์. (2542). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ ภาวะผู้นำ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.
- นภคณ จินดาธรรม. (2553). *Cross culture diversity : วัฒนธรรมปัจเจกบุคคลบนพื้นฐานของความต่าง*. วารสารการเงินการคลัง. 22 (64), 144 - 122.
- นาฏวดี จำปาดี. (2554). *การรับรู้ความสามารถของตนเอง รูปแบบความคิดสร้างสรรค์ และปัจจัยส่วนบุคคลที่มี ต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม : กรณีศึกษา บริษัทผู้ให้บริการคำปรึกษาและพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ) จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตรมหาวิทาลัยธรรมศาสตร์*.
- นริสา วงศ์พนารักษ์, จิรภา ศิริวัฒนเมธานนท์. (2555). *การรับรู้เพศวิถีรักเพศเดียวกันของวัยรุ่น*. วารสารการพยาบาลและการดูแลสุขภาพ. 30 (3), 42 – 49.
- นฤพนธ์ ค้วงวิเศษ. (2553). *Socialism กับความเท่าเทียมทางสังคม ข้อสังเกตเพื่อสิทธิของชาวกี๋ย*. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม 2558, จาก <http://www.sac.or.th/main/uploads/article/Socialism.pdf>.
- นฤพนธ์ ค้วงวิเศษ. (2555). *พื้นที่ทางวัฒนธรรมของ “คนข้ามเพศ” และ “คนรักเพศเดียวกัน” ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้*. สืบค้นเมื่อ 24 มกราคม, จาก [http://www.sac.or.th/main/content\\_etail.php?content\\_id=227](http://www.sac.or.th/main/content_etail.php?content_id=227).
- นฤพนธ์ ค้วงวิเศษ. (2556). *พื้นที่ของเพศนอกรอบในสังคมไทยในมิติการเมืองและวัฒนธรรม*. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2558, จาก [http://www.sac.or.th/main/content\\_detail.php?content\\_id=733](http://www.sac.or.th/main/content_detail.php?content_id=733).
- นิภาพรรณ เจนสันติกุล, ไชยณัฐ คำดี. 2556. *ความหลากหลายและความท้าทายในการจัดการทรัพยากรมนุษย์*. วารสารดำรงราชานุภาพ, 13, 47 (เมษายน - มิถุนายน 2556), 19-25.

- นิรัช สูดสังข์. (2546). การศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี ภาควิชา  
ครุศาสตร์สถาปัตยกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอม  
เกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กรุงเทพฯ : ภาควิชาครุศาสตร์สถาปัตยกรรม สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- บงอร เทพเทียน. (2551). *วัฒนธรรมทางเพศและชีวิตครอบครัวของกลุ่มคนรักเพศเดียวกัน*.  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพมหานคร.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. (2553). เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย (พิมพ์  
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ศรีอนันต์การพิมพ์.
- บุญเรือน ภาณุทัต. (2546). ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพล ต่อความสามารถในการจัดการความขัดแย้ง  
ของหัวหน้าหอ ผู้ป่วย โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคกลาง. กรุงเทพมหานคร :  
ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ไทย.
- บุษกร สุริยสาร. (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย. โครงการส่งเสริมสิทธิความ  
หลากหลายและประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาชนลาว : พิมพ์ที่  
ประเทศไทยปฐมวัยที่ได้รับการเล่นสรรค์สร้าง. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามลดา.*
- ปาริฉัตร คู่คำ, ชาลี ไตรจันทร์. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรี  
ในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. วารสารนักบริหาร มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพ. 3 (33), 25 – 32.*
- ปิ่นแก้ว เหลืองอร่ามศรี. (2541). *อัตลักษณ์ ชาติพันธุ์ และความเป็นชายขอบ. ในวาทกรรมอัต  
ลักษณ์. กรุงเทพฯ : โอ.เอส.พรีนติ้งเฮ้าส์.*
- ปิยรัตน์ มาร์เต็ง. (2546). *แนวทางการให้การศึกษาเพื่อความเข้าใจในวิถีชีวิตของคนรักเพศ  
เดียวกัน. คณะครุศาสตร์. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.*
- ปรมะ สตะเวทิน. (2540). *หลักนิเทศศาสตร์. จำรัสการพิมพ์ : กรุงเทพฯ.*
- พกาวรรณ จันทร์เพิ่ม. (2554). *การปรับตัวท่ามกลางวัฒนธรรมที่หลากหลาย. สืบค้นเมื่อ 23  
มีนาคม 2558, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/545920>.*
- ผู้จัดการรายวัน. (2551). *ชีหึงง่าปากใจมีเจ้านายเพศเดียวกัน. สืบค้นเมื่อ 19 กุมภาพันธ์ 2558 , จาก  
<http://www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9510000115709>.*
- พรเทพ แพรขาว. (2556). *ความเครียดและภาวะซึมเศร้าของเกย์ กะเทยไทย. วารสารพยาบาล  
ศาสตร์และสุขภาพ. 36 (2), 95 – 104.*
- พรเทพ แพรขาว. (2556). *ความสุขของกะเทย เกย์ไทย วารสารพยาบาลศาสตร์และสุขภาพ. 31 (1),  
142 – 149.*

- พิภพ อุดร.(2557). *บริหารคน เพื่อชนกการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลก*. เอกสารสรุปถอดบทเรียนจากการประชุมวิชาการ HA National Forum ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร.
- พีรดา ภูมิสวัสดิ์. (มปป). *LGBT สิทธิมนุษยชน และการดำเนินงานด้านสตรีและครอบครัว*. สืบค้นเมื่อวันที่ 14 มกราคม พ.ศ. 2558 จาก <http://www.gender.go.th/article/Data/1266811565>. Pd.
- เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์. (2554). *การเรียนรู้ลักษณะการจัด : การจัดการข้ามวัฒนธรรม*. กรุงเทพฯ : ดวงกมลพับลิชชิ่ง.
- ไพบุลย์ อินทิสันห์. (2544). *ความฉลาดทางอารมณ์ ค่านิยมในการทำงานและลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานบริการบนสายการบินไทย* กรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรภรณ์ จิ่งเลิศศิริ. (2557). *สังคมไทยยอมรับความหลากหลายทางเพศจริงหรือ?. ประชากรและการพัฒนา*. 2557 (1), 1 - 12.
- ภาณุวัฒน์ ปรีชญานุต. (2556). *ASEAN Gay Rights บทบาททรูทหรือรับ*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม, จาก [http://www.baanjomyut.com/library\\_2/asean\\_community/50.html](http://www.baanjomyut.com/library_2/asean_community/50.html).
- มัญชรี โชติรสฐิติ. 2556. *การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนไทยในต่างประเทศ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการสื่อสารประยุกต์.สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*.
- เย็นจิตร ถิ่นขาม. (2553). *วัฒนธรรมกับการเปลี่ยนแปลง:ความหลากหลายบนความหลากหลาย*. สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2558, จาก [www.gotoknow.org/posts/358168](http://www.gotoknow.org/posts/358168).
- รวมพล สายอรุณ. (2540). *ภาพลักษณ์เกย์ในสายตานักศึกษา*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- รัชชานนท์ ลิวสุธร. (2557). *บุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศ*. สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2558, จาก <https://www.l3nr.org/posts/535924>.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2539*. กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์. หน้า 463.
- รุจิรัตน์ กำมะหยี่. (2552). *การปรับตัวทางวัฒนธรรมของนักศึกษามหาวิทยาลัยจากสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในกรุงเทพมหานคร*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- วรรษยา เทียนดี. (2546). *การศึกษาทัศนคติและพฤติกรรมการล่วงละเมิดทางเพศต่อผู้หญิงของข้าราชการตำรวจชายไทย ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ*. มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.

- วารุณี ฟองแก้ว. (2548). *การศึกษาอัตลักษณ์ทางเพศของเด็กวัยรุ่น. เชียงใหม่ : โครงการพัฒนาเยาวชนครอบครัว และชุมชน. คณะพยาบาลศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- วิเชียร วิทย์อุคม. (2554). *การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนรัช การพิมพ์ จำกัด.*
- วิทยากร เชียงกุล. (2550). *ความหลากหลาย (Diversity) กับเศรษฐกิจสังคม อนาคตเศรษฐกิจโลก และทางออกของไทย. กรุงเทพฯ : บ้านพระอาทิตย์.*
- วิภาดา เอี่ยมมคง. (2553). *ผลสะท้อนของขบวนการเคลื่อนไหวทางสังคมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย. คณะรัฐศาสตร์. จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร.*
- วิลาสินี พิพิธกุล. *โครงการวิจัย เพศและการสื่อสารในสังคมไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการสภาวิจัยแห่งชาติ, 2546.*
- วลีรัตน์ ใจสูงเนิน. “การรับรู้และการใช้บริการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าของประชาชน: กรณีศึกษาอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จังหวัดสมุทรปราการ.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย สาขาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2551.
- วรวงษ์ เอี่ยมสำอางค์. (2557). *การศึกษารูปแบบการติดต่อสื่อสาร ภายในและภายนอกองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขต กรุงเทพมหานคร การ ค้นคว้าอิสระ (บธ.ม.) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2557.*
- ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2559). *แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมภ์ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำ เดือนมกราคม - มิถุนายน 2559.*
- ศุภลัดดา อนันตชนะสาร. *วิทยานิพนธ์ความคิดสร้างสรรค์ของข้าราชการโรงพยาบาล ระดับปริญญาโทสาขาวิชา/ภาควิชาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- สมภพ เรืองตระกูล. (2551). *คำรจิตเวชเด็กและวัยรุ่น. กรุงเทพฯ : เรือนแก้วการพิมพ์.*
- สิริพันธ์ วดีศิริศักดิ์. (2555). *แนวทางในการพัฒนาความงามฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจชั้นนำของประเทศไทย. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. กรุงเทพมหานคร.*

- สุชาติ เมฆรุ่งเรืองกุล. (มปป). *25 คำนิยามศัพท์ที่เกี่ยวกับเรื่องความเสมอภาคระหว่างเพศ*. สืบค้นเมื่อ 23 มกราคม 2558. จาก <http://www.lrct.go.th/th/wp-tent/uploads/2012/08/25-9D.pdf>.
- สุวิมล ศิริกานันท์. (2551). การสร้างเครื่องมือวัดตัวแปรในการวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมนา บุญหลาย. “การรับรู้ของพยาบาลในความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลศิริราช.” สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2550.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). *19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ*. กรุงเทพฯ. ภาคพิมพ์.
- อดิศา เหล่ารักวงษ์. (2556). *เท่าเทียมทางเพศ ช่องว่างที่ยังห่างในสังคมไทย*. สืบค้นเมื่อ 20 มกราคม 2558, จาก [http://www.ictsilpakorn.com/ictmedia/detail.php?news\\_id=131#.V2\\_DJfmLTIU](http://www.ictsilpakorn.com/ictmedia/detail.php?news_id=131#.V2_DJfmLTIU).
- อนันต์ อนันตกุล. (2540). *วิธีคิดของอนันต์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดอกหญ้า.
- อภิรัฐ ตั้งกระจ่าง. (2543). *ธุรกิจระหว่างประเทศ*. กรุงเทพฯ : ธนรัชการพิมพ์.
- อัจฉรา ชัยเจริญ. (มปป). *AEC กับการพัฒนาองค์กร*. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2558, จาก <http://www.spgsia.com/documents/AEC%20development%20by%20Atchara%20Juichareern,%20Ph.D.pdf>.
- อรุณชาติ วงศ์ทับทิม. “การรับรู้ของสมาชิกเกี่ยวกับการดำเนินงานของกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง: ศึกษากรณีอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม.” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2547.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). *Competency dictionary*. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารี พันธุ์มณี. (2540). *ความคิดสร้างสรรค์กับการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ. ต้นอ้อแกรมมี.
- อุทัย คุลเกษม. (2551). *ความแตกต่างทางวัฒนธรรม : ผลกระทบและข้อคิดในการจัดการข้ามวัฒนธรรม*. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้ปีที่ 1. 2551(ฉบับที่ 1), หน้า 1-4.
- อโนชา รัชพรมงคล. (2538). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของข้าราชการกองการศึกษาโรงเรียนจ่าอากาศ กรมยุทธศึกษาทหารอากาศ*. ปริญญาโท สาขา วท.ม. (พฤกษศาสตร์). สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์.
- อมรากุล อินโชนานนท์. (2552). *การพัฒนาแบบประเมินความคิดสร้างสรรค์*. วารสารจิตวิทยาคลินิก,

## ภาษาต่างประเทศ

- Angouri, J. (2015). *The International Encyclopedia of Human Sexuality Sexual identities in the workplace.*
- Armache, J. (2012). Diversity in the Workplace : Benefits and Challenges. *Source: Journal of International Diversity. 1, 59 - 75.*
- Boehm, S. A., Kunze, F. (2015). *Age Diversity and Age Climate in the Workplace. Aging Workers and the Employee-Employer Relationship Part I pp 33 - 55.*
- Bond, M. A., & Haynes, M. C. (2014). *Workplace Diversity : A Social – Ecological Framework and Policy Implications practice series.* New York, NY, US : Guilford Press.
- Bono, & Welsh. (1982). What can managers do for creativity? Brokering creativity in the creative industries. *International journal of cultural policy, 8 (1), 49 - 64.*
- Bono. (1982). What can managers do for creativity Brokering creativity in the creative industries. *International journal of cultural policy, 8 (1), 49 - 64.*
- Brownlee, & lee. (2015). Transforming Leaders through Cultural Intelligence. *Global Journal of Business Research, 9 (2), 23.*
- Bukhari. (2014). *Workplace Gender Diversity & Inclusive Growth in Public & Private Organizations.* Indian Journal of Industrial Relations. Volume (six) 108 9 (8), Page.
- Deardorff, D. K. (2006). Identification and assessment of intercultural competence as a student outcome of internationalization. *Journal of studies in international education, 10 (3), 241-266.*
- Desai, D., Dolly, S. C. & Brief, A. P. (2014). *The Implications of Marriage Structure for Men's Workplace Attitudes, Beliefs, and Behaviors toward Women.*
- Galloway, B. J. (2013). *The Glass Ceiling: Examining Leadership Perceptions within the Domain of Athletic Administration.* Open Access Senior Honors Thesis, Communication, Media and Theatre Arts at Eastern Michigan University.

- Galloway, B. J. (2013). *The Glass Ceiling: Examining Leadership Perceptions within the Domain of Athletic Administration*. Open Access Senior Honors Thesis, Communication, Media and Theatre Arts Eastern Michigan University.
- Garrison, K. C., & Magoon, R. (1972). *Educational Psychology*. Columbus: Charles E. Meril Publishing.
- Griswald. (1966). Creative and analytic thinkers differ in their use of attentional resources. *Personality and Individual Differences*, 34(7), 1141-1152.
- Guajardo, S. A. (2014). *Workforce Diversity: Ethnicity and Gender Diversity and Disparity in the New York City Police Department*. 93-115.
- Guilford. (1959). *A factor-analytic study across the domains of reasoning, creativity, and evaluation Psychological Monographs: General and Applied*, 73(9).
- Henley, D. (2014). *Gender Bias in the Workplace*. Open Access Senior Honors Thesis Psychology, niversity of Illinois at Chicago.
- Hurlock. (2009). Explaining the Creative Mind. *International Journal of Research & Review*,
- Jackson, P. A. (1997). Kathoey gay man: The historical emergence of gay male identity in Thailand. *Sites of desire, economies of pleasure: Sexualities in Asia and the Pacific*, 166-190.
- Jackson, Susan. (1992). *Diversity in the workplace : Human resources initiatives. The professional*. Jason & Lane, (2014). *Diversity and Human Rights Consortium : What is Cultural Competency?*. Community College.
- Kell, & Thomas, K. J. (1998). *Clinical & nursing staff development (current competence, future focus)*. (2nd ed.) New York : Lippincott.
- Kooinan. (1993). Co-governance within networks and the non-profit-for-profit divide: A cross - cultural perspective on the evolution of domiciliary elderly care. *Public Management Review*, 8 (4), 551 - 566.
- Mackinnon. (1960). THINKING AND CREATIVITY. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 91 (1), 108 - 127.
- Matlin. (1992). Creativity and breadth of attention. *Creativity Research Journal*, 10 (4), 303 - 315.



- Meretoja, R., & Leino - Kilpi, H. (2001). Instrument of evaluating nurse competence. *Journal of Nursing Administration*, 31 (718), 346 - 352.
- Murrell, A. J., James, E. H. (2001). Gender and Diversity in Organizations: Past, *Present, and Future Directions*. 45 (5 - 6), 243 - 257.
- Prasad, P. (2006). *Perspective on Gender and Workplace Diversity*. Handbook of Workplace Diversity/Alison M. Konrad, 551.
- Phillips, S., Jr. (2014). *The International Encyclopedia of Human Sexuality Culture and sexuality*. Ltd. All rights reserved.
- Pratt-Johnson, Y. (2006). *Communicating cross - culturally: What teachers should know*. New York, The Internet TESL Journal.
- Qin. (2012). *Purchase intention for luxury brands: A cross cultural comparison*. Journal of Business Research, 65 (10), 1443 - 1451.
- Roekel. (2001). Experience with solar home systems in developing countries: a review. *Progress in Photovoltaics*, 9 (6), 455 - 474.
- Selmeski, B. R. (2007). *Military cross - cultural competence : Core concepts and individual development* Final Report prepared under US Air Force Culture and Language Center Contractor, Report 2007-01.
- Snyder, K. (2006). *The G quotient: Why gay executives are excelling as leaders and what every manager needs to know*, 360.
- Sundin, E. (2006). *From Managing Equality to Managing Diversity: a Critical Scandinavian*.
- Timberlake, S. (2005). Social capital and gender in the workplace, *Journal of Management Development*, 24 (1), 34 – 44.
- Uttayarath, S. (2014). *Effect of Micro Ridges on Orientation of Cultured Cell*. In Proc. 18<sup>th</sup> World Multi - onference on Systemics Cybernetics and Informatics.
- Woods, S. (2011). *Thinking about LGBT diversity in the workplace*. Electronic version. Buffalo, NY : Henderson Woods, Cornell University.
- Youssef-Morgan, C. M., & Hardy, J. (2014). *A Positive Approach to Multiculturalism and Diversity Management in the Workplace*. Perspectives on the Intersection of Multiculturalism and Positive Psychology Cross-Cultural Advancements in Positive Psychology, 219-233.

**ภาคผนวก**

**ภาคผนวก ก**  
**แบบสอบถาม**

ชุดที่.....



## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์  
ในการทำงานของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ตามการรับรู้ของบุคลากรภาครัฐใน  
จังหวัดสงขลา

## คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในจังหวัดสงขลา ข้อมูลในแบบสอบถามมิได้มีผลเสียหรือก่อให้เกิดความเสียหายในตัวตนแต่อย่างใด ข้อมูลส่วนบุคคลผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับจะไม่เปิดเผยแก่สาธารณะ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

ตอนที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

## ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนด

## 1. เพศ

เพศชาย       เพศหญิง       เพศทางเลือกระบุ.....

## 2. อายุ.....ปี

## 3. ศาสนา

พุทธ       อิสลาม       คริสต์       อื่นๆ (ระบุ).....

## 4. สถานภาพ

โสด       สมรส       หย่าร้าง       แยกกันอยู่       อื่นๆ (ระบุ).....

## 5. ระดับการศึกษาสูงสุด

- ปริญญาตรี    ปริญญาโท    ปริญญาเอก

## 6. สาขาที่สำเร็จการศึกษาสูงสุด

- สังคมศาสตร์( บริหารธุรกิจ/บัญชี/การเงิน/นิติศาสตร์ / เศรษฐศาสตร์/  
รัฐศาสตร์/รัฐประศาสนศาสตร์/นิติศาสตร์)
- ศิลปศาสตร์/มนุษยศาสตร์/อักษรศาสตร์
- วิทยาศาสตร์เทคโนโลยี/วิศวกรรมศาสตร์( วิศวกรรมศาสตร์/วิศวกรรมไฟฟ้า/  
วิศวกรรมโยธา/วิศวกรรมคอมพิวเตอร์)
- วิทยาศาสตร์สุขภาพ/แพทยศาสตร์ /เภสัชศาสตร์/พยาบาลศาสตร์/ทันตแพทยศาสตร์/  
เทคนิคการแพทย์
- เกษตรศาสตร์/วนศาสตร์
- อื่นๆ (ระบุ).....

## 7. ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน (ประเภท )

- ทั่วไป    วิชาการ
- อำนวยการ    บริหาร

## 8. ระดับของหน้าที่การงานในปัจจุบัน

- ระดับปฏิบัติงาน    ระดับปฏิบัติการ    ผู้บริหาร/บริหารระดับต้น
- ระดับชำนาญงาน    ระดับชำนาญการ    ผู้บริหาร/บริหารระดับสูง
- ระดับอาวุโส    ระดับชำนาญการพิเศษ
- ระดับเชี่ยวชาญ

## 9. ระยะเวลาในการทำงาน.....ปี

## 10. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (โดยประมาณ)

- 15,000 – 20,000 บาท    20,001– 25,000 บาท
- 25,001– 30,000 บาท    30,001บาทขึ้นไป

**ตอนที่ 2** ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านและข้อมูลของท่านมากที่สุด

**นิยามศัพท์เฉพาะ** ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคมหรือสถานที่ทำงาน ที่มีความแตกต่างหลากหลายทางด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม ศาสนา เพศ อายุ และความแตกต่างด้านอื่นๆ รวมไปถึงสามารถยอมรับความแตกต่างหลากหลาย ในวิถีชีวิต ความคิด พฤติกรรม ค่านิยม รสนิยมแบบปฏิบัติ และความเชื่อที่มีอยู่ภายในสังคม หรือหน่วยงานที่ตนทำงานอยู่

**คำชี้แจง :** ให้ท่านระบุความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความสามารถของกลุ่มบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) (ตุ๊ด กระเทย ทอม ดี เกย์ เลสเบียน ไบเซ็กชวล) ในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้ (หากท่านไม่เคยมีเพื่อนร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นบุคคลเหล่านี้มาก่อน ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นในภาพรวมหรือความคิดเห็นของท่านในลักษณะทั่วไป)

ระดับคะแนน	1	หมายถึง	มีความสามารถในด้านนั้นๆ ระดับน้อยที่สุด
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	มีความสามารถในด้านนั้นๆ ระดับน้อย
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	มีความสามารถในด้านนั้นๆ ระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	มีความสามารถในด้านนั้นๆ ระดับมาก
ระดับคะแนน	5	หมายถึง	มีความสามารถในด้านนั้นๆ ระดับมากที่สุด

ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ความตระหนักรู้/ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายในสังคม/องค์กร					
11. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการตระหนักรู้หรือเข้าใจ ถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติ รสนิยม ความเชื่อหรือแบบปฏิบัติของบุคคลอื่นๆ ในสังคมหรือองค์กร มากน้อยเพียงใด					

ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลาย	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
12. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มีอัต ลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการ ยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม วิถี ปฏิบัติ รสนิยม ความเชื่อหรือแบบปฏิบัติของ บุคคลอื่นๆ ในสังคมหรือองค์กร มากน้อย เพียงใด					
13. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มีอัต ลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นผู้ที่ให้ความเคารพ ต่อความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติ รสนิยม ความเชื่อหรือแบบปฏิบัติของบุคคล อื่นๆในสังคมหรือองค์กร มากน้อยเพียงใด					
<b>ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย</b>					
14. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มีอัต ลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น มากน้อยเพียงใด					
15. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มีอัต ลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ แสดงบทบาท เป็นผู้นำของทีม/ผู้นำแผนก/ผู้นำ ส่วนงาน มากน้อยเพียงใด					
16. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มีอัต ลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ แสดงบทบาทเป็นผู้ตาม หรือสมาชิกในทีมใน แผนกงาน/ในส่วนงาน มากน้อยเพียงใด					

ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลาย	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
17. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มีอัตร ลักษณะที่หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ ปรับตัว ปรับความคิด ปรับทัศนคติให้เข้ากับ สมาชิกคนอื่นๆในทีม มากน้อยเพียงใด					
<b>ความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/องค์กร ที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย</b>					
18. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มี อัตรลักษณะที่หลากหลายทางเพศมีความสามารถใน การสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เกิดความเข้าใจที่ดี หรือเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีมากน้อย เพียงใด					
19. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มีอัตร ลักษณะที่หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ พูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม/ยอมรับ /การ แสดงท่าทีต่อประเด็นต่างๆ ในการทำงานได้ อย่างเหมาะสม มากน้อยเพียงใด					
<b>ความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่ แตกต่างหลากหลาย</b>					
20. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มี อัตร ลักษณะ หลากหลาย ทาง เพศ มี ความสามารถในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง มากน้อยเพียงใด					
21. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มีอัตร ลักษณะที่หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ สังเกต สอบถาม มากน้อยเพียงใด					



ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม ที่หลากหลาย	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย ที่สุด (1)	น้อย (2)	ปาน กลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
22. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มี อิทธิพลหลายทางเพศมีความสามารถ ในการสำรวจค้นหาความรู้ในการทำงานภายใต้ วัฒนธรรมที่แตกต่าง มากน้อยเพียงใด					
<b>ความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทาง วัฒนธรรมที่มีความแตกต่างหลากหลาย</b>					
23. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มี อิทธิพลหลายทางเพศ มีความสามารถ ในการจัดการกับความขัดแย้งภายใต้วัฒนธรรม ที่มีความแตกต่าง มากน้อยเพียงใด					
24. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่าผู้ที่มี อิทธิพลหลายทางเพศ มีความสามารถ ในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เมื่อเกิดข้อ พิพาทหรือความคิดเห็นไม่ตรงกันในที่ทำงาน มากน้อยเพียงใด					
25. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอิทธิพลหลายทางเพศมี ความสามารถในการสนทนาเพื่อสร้างความ ปรองดองกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน มากน้อยเพียงใด					
26. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอิทธิพลหลายทางเพศมี ความสามารถในการเปิดใจยอมรับซึ่งกันและ กันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ มากน้อยเพียงใด					

ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรม	ระดับความคิดเห็น
----------------------------------	------------------

ที่หลากหลาย	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
ความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย					
27. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ของตนอย่างเหมาะสมภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลายในองค์กร มากน้อยเพียงใด					
28. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการพูดแสดงความคิดเห็นของตนในที่ทำงานและการประชุมได้อย่างเหมาะสม มากน้อยเพียงใด					
29. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการแต่งกาย ทำทางการเงิน การพูด กิจกรรมรยาท อริยาบถต่างๆ ในการเข้าสมาคมได้อย่างเหมาะสม มากน้อยเพียงใด					
30. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์ ในที่ทำงานและต่อผู้ที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม มากน้อยเพียงใด					

### ตอนที่ 3 ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

**คำชี้แจง** โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านและข้อมูลของท่านมากที่สุด

**นิยามศัพท์เฉพาะ** ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่นำเอาความคิดของตนเองมาพัฒนา ดัดแปลง แก้ไขและสร้างนวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ใหม่ ค้นหาเทคนิควิธีการ หรือแนวทางการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อยที่สุด (1)	น้อย (2)	ปานกลาง (3)	มาก (4)	มากที่สุด (5)
<b>ความคิดริเริ่ม</b>					
31. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร/หน่วยงาน มากน้อยเพียงใด					
32. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาขั้นตอนการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร/หน่วยงาน มากน้อยเพียงใด					
33. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการนำความรู้ที่สั่งสมมาดัดแปลง แก้ไข พัฒนาหาทางทำให้เกิดผลงานใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร/หน่วยงานมากน้อยเพียงใด					

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย	น้อย	ปานกลาง	มาก	มาก

	ที่สุด (1)	(2)	(3)	(4)	ที่สุด (5)
34. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ <b>ดัดแปลงวัสดุ อุปกรณ์</b> ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้ <b>มากน้อยเพียงใด</b>					
<b>ความคิดต้องแล้ว</b>					
35. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถ <b>ใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว/หรือเรียนรู้งานได้รวดเร็ว</b> มากน้อยเพียงใด					
36. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ <b>คิดแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว</b> มากน้อยเพียงใด					
37. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการ <b>สังเกตสิ่งที่ผิดปกติ</b> ในการทำงาน เช่น พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของสมาชิกในองค์กร หรือความผิดปกติในกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว มากน้อยเพียงใด					

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มากที่สุด

	ที่สุด (1)	(2)	กลาง (3)	(4)	(5)
<b>ความคิดยืดหยุ่น</b>					
38. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการคิดยืดหยุ่นได้หลายทิศทางหรือสามารถพลิกแพลงแก้ไขปัญหาในการทำงานได้เป็นอย่างดี มากน้อยเพียงใด					
40. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการเข้าใจ ผ่อนปรนได้อย่างมีเหตุผล เช่น เมื่อให้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ให้ทำงานนอกเวลาในบางครั้งที่มีงานด่วน ก็ยินดีหรือเต็มใจไปปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มากน้อยเพียงใด					
<b>ความคิดละเอียด</b>					
41. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการคิดไตร่ตรอง วิเคราะห์ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ดี มากน้อยเพียงใด					
42. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการคิดอย่างรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน เลือกใช้ข้อมูลที่ต้องการในการทำงาน มากน้อยเพียงใด					

ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	น้อย	น้อย	ปาน	มาก	มากที่สุด

	ที่สุด (1)	(2)	กลาง (3)	(4)	(5)
43. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความประณีตในการทำงาน มากน้อยเพียงใด					
44. ในความคิดเห็นของท่าน ท่านมองว่า ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการวางแผน ทบทวน ขั้นตอนการทำงานได้ อย่างเป็นระบบเพื่อลดความผิดพลาดในการทำงาน ได้อย่างถูกต้อง มากน้อยเพียงใด					

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามนี้

ภาคผนวก ข  
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

### ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำเสนอความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาโดยเสนอค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) แยกเป็นรายข้อของแบบสอบถามแต่ละฉบับ และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค โดยรวมของแบบสอบถามแต่ละฉบับ ซึ่งค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามแต่ละฉบับ มีดังนี้

ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามวัดความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลายและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากรภาครัฐที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGBT) ในจังหวัดสงขลา

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation
<b>ความสามารถในการรับมือกับวัฒนธรรมที่หลากหลาย :</b>	
<b>ด้านความตระหนักรู้/ ความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมที่หลากหลายในสังคม/องค์กร</b>	
1. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการตระหนักรู้หรือเข้าใจถึงความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติ ทัศนคติ ความเชื่อหรือแบบปฏิบัติของบุคคลอื่นๆ ในสังคมหรือองค์กร	0.608
2. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการยอมรับความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติ ทัศนคติ ความเชื่อหรือแบบปฏิบัติของบุคคลอื่นๆ ในสังคมหรือองค์กร	0.696
3. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นผู้ที่ให้ความเคารพ ต่อความแตกต่างทางด้านวัฒนธรรม วิถีปฏิบัติ ทัศนคติ ความเชื่อหรือแบบปฏิบัติของบุคคลอื่นๆ ในสังคมหรือองค์กร	0.586
<b>ด้านความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นในสังคม/องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่างหลากหลาย</b>	
4. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถการทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.563
5. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการแสดงบทบาทเป็นผู้นำของทีม/ผู้นำแผนก/ผู้นำส่วนงาน	0.362



ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation
6. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการแสดงบทบาทเป็นผู้ตาม หรือสมาชิกในทีมในแผนกงาน/ในส่วนงาน	0.587
7. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการปรับตัวปรับความคิด ปรับทัศนคติ ให้เข้ากับสมาชิกคนอื่นๆในทีม	0.768
<b>ด้านความสามารถในการสื่อสารภายใต้สังคม/ องค์กรที่มีวัฒนธรรมแตกต่าง</b>	
<b>หลากหลาย</b>	
8. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการสื่อสารกับบุคคลอื่นให้เกิดความเข้าใจที่ดีหรือเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	0.681
9. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการพูดโน้มน้าวให้ผู้อื่นคล้อยตาม/ยอมรับ /การแสดงท่าทีต่อประเด็นต่างๆ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม	0.707
<b>ด้านความสามารถในการเรียนรู้รูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย</b>	
10. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง	0.729
11. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการสังเกต สอบถาม	0.465
12. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการสำรวจค้นหาความรู้ในการทำงานภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง	0.433
<b>ด้านความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งทางวัฒนธรรม ที่มีความแตกต่างหลากหลาย</b>	
13. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการจัดการกับความขัดแย้งภายใต้วัฒนธรรมที่มีความแตกต่าง	0.718
14. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการไกล่เกลี่ย ประนีประนอม เมื่อเกิดข้อพิพาทหรือความคิดเห็นไม่ตรงกันในที่ทำงาน	0.689
15. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสามารถในการสนทนาเพื่อสร้างความปรองดองกับเพื่อนร่วมงานในที่ทำงาน	0.612
16. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการเปิดใจยอมรับซึ่งกันและกันกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	0.776

ข้อความ	Corrected Item- Total Correlation
<b>ด้านความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย</b>	
17. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการแสดงออกทางอัตลักษณ์ของตนเองอย่างเหมาะสม ภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่างหลากหลาย	0.801
18. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการพูดแสดงความคิดเห็นของตนในที่ทำงานและในการประชุมได้อย่างเหมาะสม	0.561
19. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการแต่งกาย ทำทาง การเดิน การพูด กิริยามารยาท อิริยาบถต่างๆ ในการเข้าสมาคมได้อย่างเหมาะสม	0.720
20. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการแสดงออกทางอารมณ์ ในที่ทำงานและต่อผู้ที่ต้องติดต่อเกี่ยวข้องอย่างเหมาะสม	0.569
<b>ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน :</b>	
<b>ด้านความคิดริเริ่ม</b>	
21. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับองค์กร/หน่วยงาน	0.451
22. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรม ที่สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาขั้นตอนการทำงาน ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร/หน่วยงาน	0.518
23. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการนำความรู้ที่สั่งสมมาคิดแปลง แก้ไข พัฒนา หาทางทำให้เกิดผลงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร/หน่วยงาน	0.399
24. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการ ดัดแปลงวัสดุ อุปกรณ์ ต่างๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานได้	0.433

ข้อความ	Corrected Item- Total Correlation
<b>ด้านความคิดคล่องแคล่ว</b>	
25. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถใช้ความคิดได้อย่างคล่องแคล่ว/หรือเรียนรู้งานได้รวดเร็ว	0.380
26. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการคิดแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว	0.546
27. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการสังเกตสิ่งที่ผิดปกติ ในการทำงาน เช่น พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปของสมาชิกในองค์กร หรือ ความผิดปกติในกระบวนการ/ขั้นตอนการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว	0.614
<b>ด้านความคิดยืดหยุ่น</b>	
28. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการคิดยืดหยุ่นได้หลายทิศทาง หรือสามารถพลิกแพลงแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างดี	0.709
29. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความอะลุ่มอล่วย ในกฎระเบียบข้อบังคับ ในการทำงาน	0.829
30. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการเข้าใจเพื่อนปรนได้อย่างมีเหตุผล เช่น เมื่อให้ปฏิบัติงานที่นอกเหนือความรับผิดชอบ ให้ทำงานนอกเวลาในบางครั้งที่มิงานด่วน ก็ยินดีหรือเต็มใจปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	0.772
<b>ด้านความคิดละเอียด</b>	
31. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการ คิดไตร่ตรอง วิเคราะห์ ในการแก้ไขปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในที่ทำงานได้ดี	0.709
32. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความสามารถในการคิดอย่างรอบคอบ ละเอียดถี่ถ้วน เลือกใช้ข้อมูลที่ถูกต้องในการทำงาน	0.513
33. ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มีความประณีตในการทำงาน	0.682

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายสุรชัย ประกอบ

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5610521574

## วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา	2551

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

## การนำเสนอผลงานต่อที่ประชุมวิชาการ

เข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติด้านการบริหารจัดการ ครั้งที่ 9 คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่