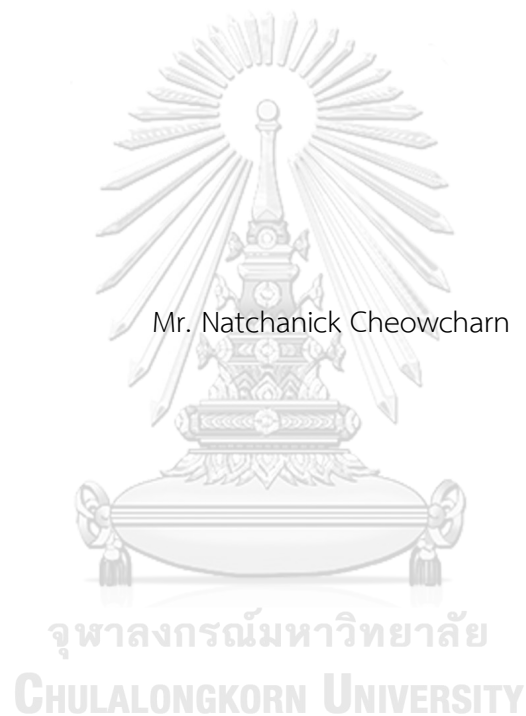


ความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน
ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปร
ส่งผ่าน



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาจิตวิทยา
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2564
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE HETEROSEXIST DISCRIMINATION AND JOB
SATISFACTION IN LGB EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLE OF WORKPLACE SEXUAL
IDENTITY MANAGEMENT STRATEGIES



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Arts in Psychology
FACULTY OF PSYCHOLOGY
Chulalongkorn University
Academic Year 2021
Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน
โดย	นายณัฏชนิกข์ เชี่ยวชาญ
สาขาวิชา	จิตวิทยา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	อาจารย์ ดร.วิทลีนี บวรอัศวกุล
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ วิวัฒน์นพันธุ์วงศ์

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะจิตวิทยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐสุดา เต๋อพันธ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประพิมพ์พา จรัสรัตนกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(อาจารย์ ดร.วิทลีนี บวรอัศวกุล)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาทิพย์ วิวัฒน์นพันธุ์วงศ์)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.มานิกา วิเศษสาธิต)

ณชนิกข์ เชี่ยวชาญ : ความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE HETEROSEXIST DISCRIMINATION AND JOB SATISFACTION IN LGB EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLE OF WORKPLACE SEXUAL IDENTITY MANAGEMENT STRATEGIES) อ.ที่ปรึกษาหลัก : อาจารย์ ดร.วิทสินี บวรอัศวกุล, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ผศ. ดร. จุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลส่งผ่านของกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยการเก็บข้อมูลจากพนักงาน 3 กลุ่ม คือ กลุ่มชายรักชาย (gay), พนักงานกลุ่มหญิงรักหญิง (lesbian) และพนักงานกลุ่มรักสองเพศ (bisexual) จำนวน 200 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ($b = -.31, p < .01$) และพบว่ากลยุทธ์การปกปิดและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจมีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศ ในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแบบบางส่วน (partial mediation) ($b_{CO} = -.08, p < .01$) ($b_{IO} = -.05, p < .01$) หมายความว่า ทั้งกลยุทธ์การปกปิดและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจไม่สามารถ ทำให้อิทธิพลระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนกลยุทธ์การข้ามผ่านและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจไม่มีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b_{PA} = -.02, p = .75$) ($b_{EO} = -.03, p = .70$) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานเป็นอย่างมากและกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานไม่สามารถมีอิทธิพลส่งผ่านอย่างสมบูรณ์ (fully mediation) ได้ ดังนั้นองค์การควรสนับสนุนให้เกิดการยอมรับและการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานด้วยการกำหนดนโยบายและมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกลดอคภัยกับพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงาน

สาขาวิชา จิตวิทยา
ปีการศึกษา 2564

ลายมือชื่อนิสิต
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก
ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม

6370033238 : MAJOR PSYCHOLOGY

KEYWORD: Workplace Heterosexist Discrimination, Job Satisfaction, Workplace Sexual Identity Management Strategy

Natchanick Cheowcharn : RELATIONSHIP BETWEEN WORKPLACE HETEROSEXIST DISCRIMINATION AND JOB SATISFACTION IN LGB EMPLOYEES: THE MEDIATING ROLE OF WORKPLACE SEXUAL IDENTITY MANAGEMENT STRATEGIES. Advisor: WITSINEE BOVORNUSVAKOOL, Ph.D. Co-advisor: Asst. Prof. JUTHATIP WIWATTANAPANTUWONG, Ph.D.

The objective of this research was to explore the mediating role of workplace sexual identity management strategies in the relationship between workplace heterosexist discrimination and job satisfaction. This research uses a quantitative research methodology. The data was collected through an online test from 200 employees with gender diversity in three groups: gay men, lesbians, and bisexual employees. According to the mediation analysis results, workplace heterosexist discrimination was negatively related to job satisfaction ($b = -.31, p < .01$). However, the mediation analysis found Covering (CO) and the Implicitly Out (IO) strategies between workplace heterosexist discrimination and job satisfaction. ($b_{CO} = -.08, p < .01$); ($b_{IO} = -.05, p < .01$). This means that neither covering strategies nor implicitly out strategies significantly suppress the influence of workplace heterosexist discrimination and job satisfaction. The Passing (PA) strategy and the Explicitly Out (EO) strategy had no statistically significant transmission influence between workplace heterosexist discrimination and job satisfaction. ($b_{PA} = -.02, p = .75$); ($b_{EO} = -.03, p = .70$). The results of the research show that workplace heterosexist discrimination has a strong influence on job satisfaction, but workplace sexual identity management strategies cannot fully mediate between workplace heterosexist discrimination and job satisfaction. Therefore, organizations should pay more attention to workplace heterosexist discrimination by promoting the acceptance and reduction of workplace heterosexist discrimination by setting up policies and treating employees equally.

Field of Study: Psychology

Academic Year: 2021

Student's Signature

Advisor's Signature

Co-advisor's Signature

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วย ความกรุณาจากอาจารย์ ดร.วิทสินี บวรอัครกุลและผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑาทิพย์ วิวัฒนาพันธุ์วงศ์ เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษา ตลอดจนปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณอาจารย์ทั้งสองท่านเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประพิมพ์พา จรัสรัตนกุล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร. มานิกา วิเศษสาธิต กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ที่กรุณาให้เกียรติเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อีกทั้งยังให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อผู้วิจัยเป็นอย่างมาก

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะจิตวิทยาทุกท่านที่ประสิทธิประสาทวิชาความรู้อันเป็นประโยชน์ยิ่งแก่ผู้วิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่คณะจิตวิทยาที่คอยช่วยเหลือให้ข้อมูล อำนวยความสะดวกและประสานงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนสำเร็จเป็นวิทยานิพนธ์เล่มนี้

ขอขอบพระคุณพ่อแม่ แม่บุญธรรมและพี่ชายคนสนิทที่สนับสนุนข้าพเจ้าในการศึกษาครั้งนี้ รวมถึงขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นจิตวิทยาที่คอยเป็นแรงกำลังใจในวันที่อ่อนล้าให้กลับขึ้นมาต่อสู้อีกครั้ง

ขอขอบคุณตัวเองที่ไม่ว่าจะเจออุปสรรคอีกครั้งก็ยังไม่ยอมแพ้และพยายามอดทนจนวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วง



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ณชนิกข์ เชี่ยวชาญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....ค	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....ง	ง
กิตติกรรมประกาศ.....จ	จ
สารบัญ.....ฉ	ฉ
สารบัญตาราง.....ณ	ณ
สารบัญภาพ.....ญ	ญ
บทที่ 1 บทนำ..... 1	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... 1	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... 4	4
การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงาน..... 4	4
ความพึงพอใจในการทำงาน..... 7	7
กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน..... 9	9
กรอบแนวคิดการวิจัย..... 18	18
สมมติฐานการวิจัย..... 18	18
คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย..... 19	19
ขอบเขตในงานวิจัย..... 21	21
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย..... 21	21
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ..... 21	21
ประโยชน์ทางด้านวิชาการ..... 21	21
ประโยชน์ต่อองค์การ..... 22	22
บทที่ 2 วิธีดำเนินการวิจัย..... 23	23

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย	23
ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	24
การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด.....	29
การรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง.....	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	32
บทที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	33
สัญลักษณ์ทางสถิติ.....	33
สัญลักษณ์ตัวแปร.....	34
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา	34
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	37
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย	39
ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (mediation analysis).....	40
สรุปการวิเคราะห์โมเดลรวมทั้งหมด	46
บทที่ 4 อภิปรายผล.....	48
สมมติฐานที่ 1 การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน	48
สมมติฐานที่ 2 การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธการข้ามผ่านสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ.....	49
สมมติฐานที่ 3 การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธการปกปิดสูง ส่งผลทำให้ ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ	50
สมมติฐานที่ 4 การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธการเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจ สูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง	51
สมมติฐานที่ 5 การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธการเปิดเผยอย่างชัดเจนสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง.....	52

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป.....	55
ข้อจำกัดในการวิจัย.....	55
ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้.....	56
ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา.....	56
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	58
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	58
สมมติฐานในงานวิจัย.....	58
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.....	58
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.....	58
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.....	58
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.....	58
สมมติฐานการวิจัยที่ 5.....	58
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	58
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	59
ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
ผลการวิจัยรายสมมติฐาน.....	60
สมมติฐานการวิจัยที่ 1.....	60
สมมติฐานการวิจัยที่ 2.....	60
สมมติฐานการวิจัยที่ 3.....	61
สมมติฐานการวิจัยที่ 4.....	61
สมมติฐานการวิจัยที่ 5.....	61
สรุปการวิเคราะห์.....	61
บรรณานุกรม.....	63

ประวัติผู้เขียน71



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	สรุปผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัด	29
ตารางที่ 2	แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	35
ตารางที่ 3	อายุและประสบการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง.....	37
ตารางที่ 4	สรุปการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรในการวิจัย (n = 200).....	37
ตารางที่ 5	ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย (n = 200).....	39
ตารางที่ 6	ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน.....	41
ตารางที่ 7	ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	46
ตารางที่ 8	แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในมาตรวัดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน	55

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย	18
ภาพที่ 2 ภาพอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน	40



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสังคมการทำงานไม่ได้จำกัดไว้แค่เพศชายหรือเพศหญิงเท่านั้น แต่ยังประกอบไปด้วยกลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกลุ่มอื่น ๆ เช่น กลุ่มชายรักชาย (gay) กลุ่มหญิงรักหญิง (lesbian) กลุ่มรักสองเพศ (bisexual) และกลุ่มข้ามเพศ (transgender) ฯลฯ ซึ่งอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่เกิดขึ้นในสังคมการทำงานส่งผลทำให้หลาย ๆ องค์กรเริ่มให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มากขึ้น อย่างเช่น องค์กรเชลล์ องค์กรขนาดใหญ่ที่มีสาขาอยู่ทั่วโลกได้มีการกำหนดให้อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกลายเป็นนโยบายหลักขององค์กร แต่ก็ยังเป็นเพียงการเคลื่อนไหวในระดับองค์กรเท่านั้น (บริษัท เชลล์แห่งประเทศไทย จำกัด, ม.ป.ป.) ในขณะที่ประเทศไทยถูกมองว่าเป็นสวรรค์สำหรับบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะในสายตาของชาวต่างชาติที่มักมองเห็นว่ากลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทยสามารถแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศได้อย่างเสรีและมีอิสระในการใช้ชีวิต แต่ในความเป็นจริงแล้วในสังคมการทำงานของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายในประเทศไทยยังต้องเผชิญกับอคติ การเลือกปฏิบัติทางเพศและการถูกเอารัดเอาเปรียบจากสังคมของการทำงาน (บุษกร สุริยสาร, 2557) และจากการศึกษาของ สุรัชย์ ประกอบ (2560) พบว่ายังมีคนไทยบางกลุ่มที่ไม่ยอมรับในเรื่องของอัตลักษณ์ความหลากหลายทางเพศ (sexual diversity) โดยมีสาเหตุมาจากเจตคติด้านลบที่เชื่อว่ากลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแตกต่างไปจากบรรทัดฐานของสังคม ส่งผลทำให้กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องเผชิญกับการตีตรา อคติและการถูกเลือกปฏิบัติจากกลุ่มคนที่ไม่ยอมรับอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังต้องเผชิญกับการถูกกีดกันจากการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับและการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนในหลายเรื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นอย่างมาก (บุษกร สุริยสาร, 2557)

การเลือกปฏิบัติต่างเพศในสังคมของการทำงาน (workplace heterosexism) สามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ การเลือกปฏิบัติก่อนการรับเข้าทำงาน เช่น ใบประกาศรับสมัครที่ระบุเพศสภาพซึ่งส่งผลต่อการเข้าถึงงานและการปฏิเสธการรับบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้าทำงาน เป็นต้น และการเลือกปฏิบัติหลังจากที่ได้เริ่มงาน เช่น การถูกตีตราด้วยคำพูด ท่าทาง การถูกเลิกจ้าง การไม่ได้รับโอกาสเข้าฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่งงาน รวมถึงการเข้าถึงสิทธิประกันสังคม เพราะฉะนั้นการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานจึงกลายเป็นปัญหาสำคัญที่องค์กรควรให้ความสนใจ

และหาแนวทางป้องกันแก้ไขอย่างเร่งด่วน (บุษกร สุริยสาร, 2557) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ รัตน์วัฒน์ จันทร์อำนวยสุข และคณะ (2558) ที่กล่าวว่า การเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศในที่ทำงานยังมีให้เห็นอยู่มากและโดยส่วนใหญ่พบว่ากลุ่มคนเหล่านี้มักถูก มองข้ามทั้งจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานหรืออาจจะกล่าวได้ว่าถูกกีดกันตั้งแต่กระบวนการสรร หาคัดเลือกและกระบวนการว่าจ้าง ซึ่งบางองค์การโดยเฉพาะองค์การที่ยังยึดติดกับวัฒนธรรมองค์การ แบบเก่า ๆ มักจะเลือกปฏิเสธการรับกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเข้าทำงาน โดยเฉพาะ กลุ่มคนข้ามเพศ (transgender) ที่มีลักษณะเพศสรีระ (sex) ไม่ตรงกับเพศวิถี (sexuality) จึงมักจะ ถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศอย่างเห็นได้ชัดเจนมากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศกลุ่มอื่น ๆ เช่น การถูกแบ่งแยกและกีดกันจากอาชีพบางอาชีพ แม้ว่ากลุ่มคนข้ามเพศเหล่านี้ จะมีคุณสมบัติและความสามารถเพียงพอพร้อมก็ตาม ยิ่งไปกว่านั้นอาชีพที่ยอมรับกลุ่มคนข้ามเพศนั้น มีอยู่จำกัดเพียงไม่กี่อาชีพและเป็นอาชีพที่ได้รับผลตอบแทนค่อนข้างต่ำจึงทำให้กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ โดยเฉพาะกลุ่มคนข้ามเพศเลือกที่จะออกไปทำธุรกิจส่วนตัวซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของบุษกร สุริยสาร (2557) ที่พบว่า กลุ่มคนข้ามเพศมีโอกาสน้อยที่สุดที่จะได้งานทำเมื่อ เทียบกับกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกลุ่มอื่น ดังนั้น กลุ่มข้ามเพศจึงเลือกไปทำอาชีพอิสระ ที่ไม่ต้องเผชิญกับการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน

อัตลักษณ์ทางเพศเป็นสิ่งที่คนทั่วไปไม่สามารถรับรู้หรือมองเห็นได้ (Crocker & Major, 1989) ทำให้พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มอื่น เช่น กลุ่มชายรักชาย กลุ่มหญิงรัก หญิงและกลุ่มรักสองเพศที่ยังอยู่ในสังคมการทำงานต้องปรับตัวและสร้างกลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อใช้สำหรับการจัดการอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายของตน ยกเว้นกลุ่มข้ามเพศซึ่งเป็นกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์ทาง เพศที่มีการข้ามผ่านเพศกำเนิดจนไม่สามารถใช้กลยุทธ์การจัดการทางเพศเพื่อปกปิดอัตลักษณ์ทาง เพศได้อีก (Gagné & Tewksbury, 1998) ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อการเลือกใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อ จัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ อย่าง เช่น บรรยากาศในการทำงาน เพื่อนร่วมงานและนโยบายส่งเสริมอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงาน เป็นต้น จากการศึกษา ของ Button (2001) และ King et al. (2017) แสดงให้เห็นว่า ก่อนที่กลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศจะตัดสินใจเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน พนักงานเหล่านี้จะเริ่มใช้กลยุทธ์ การปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเป็นลำดับแรกเพื่อหยิ่งเชิง สรรวจบรรยากาศการยอมรับความ หลากหลายในองค์การก่อน หลังจากนั้นก็จะเริ่มใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ สำหรับการเปิดเผยอัตลักษณ์ ทางเพศในที่ทำงาน

จากการศึกษาของ Griffin (1992) รายงานว่า แต่ละกลยุทธ์ที่กลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลือกใช้ขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น บรรยากาศในสังคมการทำงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cheung and Chan (2021) ที่รายงานว่า การเลือกใช้กลยุทธ์ในการจัดการอัตลักษณ์ทางเพศนั้นมีทั้งปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อม บรรยากาศภายในองค์การว่ามีระดับการยอมรับอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากน้อยเพียงใด ส่วนปัจจัยภายใน คือ ความพึงพอใจและความมั่นใจในตัวเอง ในการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย ดังนั้นพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแต่ละคนจึงมีการเลือกใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันออกไปและเมื่ออยู่ในบรรยากาศการทำงานที่ยอมรับและสนับสนุนอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะเปิดเผยอัตลักษณ์ของตนเองในที่ทำงานซึ่งทำให้พนักงานกลุ่มนี้มีความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามเมื่อต้องตกอยู่ในองค์การที่ไม่ยอมรับอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานก็จะส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกลุ่มนี้ลดลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Cooper and Dewe (2008) ที่พบว่าบรรยากาศภายในองค์การที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็ม ประสิทธิภาพเนื่องจากพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำและพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงาน ในทางตรงกันข้ามหากพนักงานถูกคุกคามหรือถูกเลือกปฏิบัติจากองค์กร เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานจะส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ลดลง (Jackson & Andrews, 2000; Powers, 2014; Waldo, 1999)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทยยังมีจำนวนน้อยมาก เมื่อเทียบกับการศึกษาในต่างประเทศ เนื่องจากในปัจจุบันกฎหมายของประเทศไทยยังไม่มีการรับรองวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจน ไม่ว่าจะในรัฐธรรมนูญหรือพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ยิ่งไปกว่านั้นรัฐบาลไทยก็ยังไม่ได้ให้สัตยาบันอนุสัญญาว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) ค.ศ. 1958 (ฉบับที่ 111) ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศซึ่งรับรองหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานสำหรับบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (บุษกร สุริยสาร, 2557) และปัจจุบันกลุ่มคนที่มีความหลากหลายในประเทศไทยเริ่มรวมตัวเพื่อเรียกร้องสิทธิและความเท่าเทียมในสังคมเห็นได้จากการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานในกลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้ง 4 รูปแบบ ประกอบด้วย กลยุทธ์การข้าม

ผ่าน (passing), กลยุทธ์การปกปิด (covering), กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out) และกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างตั้งใจ (explicitly out) เป็นตัวแปรส่งผ่าน

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐาน การวิจัยรวมถึงนิยามองค์ประกอบของแต่ละตัวแปรการวัดและการประเมินผลโดยมีรายละเอียด ดังนี้

การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน

(Workplace Heterosexist Discrimination)

Croteau (1996) กล่าวว่ากลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศสหรัฐอเมริกาถูกเลือกปฏิบัติ (discrimination) จากที่ทำงานในเรื่องของเพศภาวะสูงถึง 25% - 66% ทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดลงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rounds and Hesketh (1994) ที่พบว่า การคุกคามทางเพศในที่ทำงาน (workplace discrimination) ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และจากการศึกษาของ Ragins and Cornwell (2001) พบว่า 37% ของพนักงานที่เป็นเกย์และเลสเบียนในประเทศสหรัฐอเมริกาถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน Fassinger and Arseneau (2007) กล่าวว่า การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกลายเป็นตราบาปที่ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดลง

ทฤษฎีตราบาป (stigma theory) ของ Goffman (1963) มักจะถูกใช้เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (workplace heterosexism) ทฤษฎีนี้เสนอว่า คุณลักษณะเกี่ยวกับปัจเจกบุคคลจะถูกลดคุณค่าในบริบททางสังคมหรือวัฒนธรรมบางอย่าง Major et al. (1998) ซึ่ง Goffman (1963) อธิบายว่า ตราบาปหรือการตีตรามีสาเหตุมาจากคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลนั้นเสื่อมเสียชื่อเสียงหรือสูญเสียความน่าเชื่อถือในสังคมสามารถแบ่งได้ 3 คุณลักษณะ ได้แก่ 1) ความผิดปกติของร่างกาย เช่น ความพิการ 2) ลักษณะเฉพาะบางประการ เช่น สีผิว อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ 3) ลักษณะที่น่าตำหนิ เช่น การกระทำผิดกฎหมาย การเจ็บป่วยทางจิต ซึ่งสามารถนำไปสู่การเหมารวม (stereotyping) และการเลือกปฏิบัติ (discrimination) กล่าวคือ ชนกลุ่มน้อยทางเพศหรือบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอาจไม่ถูกตีตราในบริบททางสังคมทั่วไป แต่อาจจะถูกตีตราในอีกบริบทสังคมหนึ่งทั้งนี้ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานและความเชื่อที่ใช้ร่วมกันในบริบทสังคมนั้น ๆ อัตลักษณ์ทางเพศถือเป็นตราบาปที่มองไม่เห็นสามารถปกปิดหรือจัดการได้ มีเพียงแค่เจ้าตัวเท่านั้นที่รับรู้ความจริงเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศของตน (Major et al., 1998)

มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอความหมายของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (workplace heterosexism discrimination) โดยมีรายละเอียดดังนี้

Herek (1990) กล่าวว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศ หมายถึง ระบบอุดมการณ์ที่ปฏิเสธ ลบล้าง และตีตรารูปแบบพฤติกรรม อัตลักษณ์ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพศเดียวกันที่เกิดขึ้นในสังคมและต่อมา Herek et al. (1991) ได้อธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวความคิดเรื่อง การเลือกปฏิบัติต่างเพศ ในที่ทำงานว่าหมายถึงประสบการณ์ที่กลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงานถูกสังคมในที่ทำงานเพิกเฉย ละเลยและลดคุณค่าของพวกเขา สาเหตุมาจากการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของ Sears (1997) ที่กล่าวว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศคือ การรวมทัศนคติ อคติ และพฤติกรรมเลือกปฏิบัติที่มีต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและความเชื่อว่าความสัมพันธ์ต่างเพศ (ชายกับหญิง) เป็นรูปแบบความสัมพันธ์ที่ถูกต้อง ซึ่งมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดชาตินิยมหรือพวกลัทธิคลั่งชาติ (Jung & Smith, 1993) ในขณะที่ Meyer (1995) กล่าวว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศ หมายถึง เหตุการณ์ที่กลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกเลือกปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน

จากการทบทวนนิยามและความหมายของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน ผู้วิจัยขออนุญาตว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่ทำงาน ผ่านการกระทำ พฤติกรรมและคำพูดที่ส่งผลต่อทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Waldo (1999) ได้แบ่งประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงานไว้ 2 รูปแบบ โดยใช้การแสดงออกของอัตลักษณ์ทางเพศเป็นเกณฑ์กำหนด

1. การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศโดยตรง (direct heterosexism) มักเกิดขึ้นจากการเปิดเผยหรือแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศอย่างตรงไปตรงมาในที่ทำงาน ตัวอย่างของการเลือกปฏิบัติต่างเพศโดยตรงจะเริ่มจากการถูกคุกคามด้วยคำพูดในทางลบไปจนถึงการทำร้ายร่างกาย
2. การถูกเลือกปฏิบัติทางเพศโดยอ้อม (indirect heterosexism) เกิดขึ้นเมื่อกลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่เปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศหรือใช้กลยุทธ์ในการจัดการทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพจนทำให้เพื่อนร่วมงานหรือคนอื่น ๆ ในที่ทำงานไม่รับรู้ถึงอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริง ตัวอย่างของการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศโดยอ้อมจึงมักเกิดขึ้นจากความสงสัยของเพื่อนร่วมงานซึ่งแสดงออกมาในรูปแบบการคุกคามทางเพศด้วยคำพูดหรือคำถาม

นอกจากนี้ บุซกร สุริยสาร (2557) รายงานว่า จากการสำรวจของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ที่สำรวจประสบการณ์การถูกตีตราและการเลือกปฏิบัติของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทย ในช่วงปี พ.ศ. 2561-2562 พบว่า การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน สามารถแบ่งได้ 2 รูปแบบ คือ

1. แบบเป็นทางการจะพบได้ในเงื่อนไขการทำงาน เช่น ขั้นตอนการรับเข้าทำงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียม การถูกไล่ออก ไปจนถึงการถูกปฏิเสธไม่ให้เลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีทางเพศ อัตลักษณ์ หรือการแสดงออกทางเพศ
2. แบบไม่เป็นทางการ จะพบได้ในสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น การถูกระรานและถูกปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสมโดยหัวหน้าหรือเพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานได้ถูกนำไปศึกษา ร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ มากมาย อาทิ ความพึงพอใจในการทำงาน Waldo (1999) รายงานว่า การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดลง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Meyer (1995) ที่พบว่า ประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศมีความสัมพันธ์กับความเครียดซึ่งส่งผลเสียทางด้านสุขภาพจิตของพนักงาน จนทำให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานและอาจจะทำให้เกิดการตัดสินใจลาออกจากงานตามมา นอกจากนี้ Glomb et al. (1997) ยังพบว่า เมื่อถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานพนักงานกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานและไม่อยากร่วมงานกับหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานที่มีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติต่างเพศ

งานวิจัยของ Lyons et al. (2005) ยังพบว่า ความสอดคล้องระหว่างบุคคลกับองค์การ (person-organization fit) ควบคุมความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (workplace heterosexist discrimination) กับความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction) กล่าวคือ กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่รับรู้ถึงการถูกเลือกปฏิบัติในที่ทำงานจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Fassinger and Arseneau (2007) ยังพบว่า การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศในการทำงาน กล่าวคือ ในสังคมการทำงานที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศส่งผลทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่ไม่ดีต่อกลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Levine & Leonard, 1984) รายงานว่า การเลือกปฏิบัติต่อพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากไม่มีมาตรการหรือนโยบายคุ้มครอง (Badgett, 2014; Schneider et al., 1998)

ความพึงพอใจในการทำงาน

(Job Satisfaction)

นักวิชาการจำนวนมากได้ศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์ในหลาย ๆ มิติ ทั้งในด้านของจิตวิทยาการปรึกษาและด้านจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ (Duffy & Lent, 2009; Lent et al., 2011) ซึ่งการอธิบายความพึงพอใจแต่ละมิติมีโครงสร้างที่หลากหลายและแตกต่างกันไปตามลักษณะของตัวแปรทำนาย (Lent et al., 2005) งานวิจัยส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มักจะศึกษาและอธิบายความพึงพอใจ ของมนุษย์ในมิติของการทำงาน หรือเรียกอีกอย่างว่า ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) จากการทบทวนความหมายและนิยามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน สามารถแบ่งความหมายของความพึงพอใจ ในการทำงานได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

1) ทศนคติที่มีต่องานที่ทำอยู่ เช่น (ปิยะ เจริญเวชรักษ์, 2556) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ผลของเจตคติที่เกิดจากตัวของบุคคลที่มีต่อองค์ประกอบของงาน และมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งความพึงพอใจดังกล่าวนี้ ได้แก่ ความรู้สึกความสำเร็จในงานและการได้รับการยกย่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมนชัย อรพิมพ์ (2550), อัจฉิมา หอมระรื่น (2552) และ บัญชา ดอกไม้หอม (2551) ที่กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง เจตคติทางบวกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่และปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ โดยเกิดจากองค์ประกอบหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมการทำงาน กระบวนการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานและค่าตอบแทน ซึ่งมีผลต่อบุคคลทำให้เกิดแรงกระตือรือร้นต่อการทำงาน การมีขวัญกำลังใจที่เต็มเปี่ยมสร้างสรรค์ให้กับองค์การให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2) ความรู้สึกที่มีต่องานที่ทำอยู่ เช่น Locke (1976) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกและอารมณ์ด้านบวกที่เกิดจากบุคคลนั้นประเมินงานหรือประสบการณ์การทำงานของตนเอง สามารถแบ่งความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 3 ด้าน คือ การได้รับการยอมรับ (recognition) เงื่อนไขการทำงาน (working conditions) และบริษัทและการบริหารจัดการ (company and management) ในขณะที่ Schnake (1983) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเกิดจากความรู้สึกที่มีต่องานแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ คือ ความพึงพอใจภายนอก (extrinsic satisfaction) ความพึงพอใจภายใน (intrinsic satisfaction) และความพึงพอใจในสังคม (social satisfaction) ซึ่งแต่ละองค์ประกอบก็จะมีความหมายเฉพาะ ดังต่อไปนี้ ความพึงพอใจภายนอก หมายถึง ความพึงพอใจในสวัสดิการมิตรภาพของผู้ร่วมงาน ความเป็นอิสระในงานที่ทำการ ได้รับโอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ความพึงพอใจภายใน หมายถึง ความพึงพอใจในด้านที่ได้รับ ความนับถือจากผู้ร่วมงาน โอกาสของความสำเร็จในการทำงาน รายได้ที่ได้รับ และความพึงพอใจใน

สังคม หมายถึง ความพึงพอใจในด้านที่บุคคลอื่น ๆ ปฏิบัติต่อเราโอกาสในการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจระดับความมั่นคงในงานที่ทำ ดังนั้นในการวัดความพึงพอใจในการทำงานถือเป็นการวัดความรู้สึกที่มีการเปลี่ยนแปลง

ในขณะที่ รจนา เตชะศรี (2550) และ สุนทร เพ็ชรพราว (2551) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานและการทำงานนั้น ๆ ถ้าบุคคลมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำบุคคลนั้นก็พร้อมจะเสียสละและอุทิศร่างกาย แรงใจ สติปัญญาให้แก่งานและในทางตรงกันข้ามถ้าบุคคลมีความรู้สึกไม่พึงพอใจต่องานที่ทำบุคคลนั้นก็จะไม่กระตือรือร้นในการทำงานเพียงทำงานตามหน้าที่ให้เสร็จไปในแต่ละวันเท่านั้น นอกจากนี้ Coomber and Barriball (2007) ยังกล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ในด้านบวกของบุคคลที่มีต่อบรรยากาศภายในองค์กรหรือประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งเป็นความรู้สึกที่ซับซ้อนของพนักงานและขึ้นอยู่กับหลายองค์ประกอบ โดยพื้นฐานความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกหรือทัศนคติที่บุคคลมีต่องานที่ทำ

Bayrakdar and King (2022) พบว่าความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับประเมินของแต่ละบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้จัดการ และรางวัลที่พวกเขาได้รับจากงานซึ่งรวมถึงค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง และสภาพการทำงาน อย่างไรก็ตาม ความพึงพอใจในการทำงานยังถูกกำหนดโดยความต้องการของบุคคลโดยทั่วไปและความคาดหวังจากโอกาสที่อยู่รอบตัวพวกเขา ดังนั้น ถ้างานที่สามารถตอบสนองคุณค่าด้านปัจเจกบุคคลได้มากเท่าใด บุคคลก็มีความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น (Clark, 1997)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนิยามว่าความพึงพอใจในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวแปรที่ถูกนำไปศึกษาร่วมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น การเปิดเผยตัวตนในที่ทำงาน (Disclosure) Griffith and Hebl (2002) พบว่า กลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่เปิดเผยตัวตนในที่ทำงานจะมีความพึงพอใจในการทำงานที่สูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ปกปิดตัวตนในที่ทำงาน การเลือกปฏิบัติต่างเพศ (Heterosexism) Fassinger and Arseneau (2007) พบว่า เมื่อพนักงานกลุ่มที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเผชิญกับสถานการณ์การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานจะส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง บรรยากาศในองค์กร (Organizational climate) Krisri and Patmanee (2019) พบว่าบรรยากาศภายในองค์กรมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการ

ทำงาน กล่าวคือ บรรยากาศภายในองค์กรที่ดีส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มี
อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน

(Workplace Sexual Identity Management Strategies)

การคุกคามทางเพศ การเลือกปฏิบัติต่างเพศ และการตีตราทางเพศทำให้พนักงาน
ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจำนวนมากเลือกที่จะปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในสังคม
การทำงาน (Croteau et al., 2008) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ D'augelli and Grossman
(2001) ที่พบว่า 75% ของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 416 คน ในกลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลาย
ทางเพศถูกคุกคามทางร่างกาย ภายหลังจากการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน จึงเป็นสาเหตุ
ที่ทำให้พนักงานส่วนใหญ่เลือกที่จะปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองจากผู้อื่นเพื่อหลีกเลี่ยงอคติหรือ
การเลือกปฏิบัติที่อาจจะเกิดขึ้นกับตนเอง (Newheiser & Barreto, 2014) เพราะเมื่อพนักงาน
เหล่านี้เปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน พวกเขามีโอกาสสูงที่จะถูกคุกคามทางเพศ ถูกเลือก
ปฏิบัติต่างเพศและถูกตีตราทางเพศ ดังนั้นพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจึงประเมิน
สถานการณ์อย่างต่อเนื่อง ก่อนการตัดสินใจว่าจะเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในที่ทำงาน
หรือไม่

เนื่องจากอัตลักษณ์ทางเพศเป็นอัตลักษณ์ที่คนทั่วไปไม่สามารถรับรู้หรือมองเห็นได้
(Crocker et al., 1989) ทำให้บุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลือกที่จะไม่เปิดเผยหรือแสดง
อัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Button (2001) และ King et al.,
(2017) ที่พบว่าก่อนที่พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะตัดสินใจเปิดเผยอัตลักษณ์ทาง
เพศ ในที่ทำงาน พนักงานเหล่านี้จะเริ่มจากการปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศจากที่ทำงานเป็นขั้นแรก
หลังจากนั้นจะเริ่มใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ เพื่อจัดการอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนเองโดยแต่ละ
กลยุทธ์ที่เลือกใช้นั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น บรรยากาศในสังคมการทำงานเพื่อน
ร่วมงานหัวหน้างาน เป็นต้น

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้นิยามความหมายของการ
จัดการ อัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน เช่น Croteau et al. (2008) กล่าวว่า กลยุทธ์การจัดการ
อัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่กลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์
หลากหลายทางเพศใช้เพื่อจัดการข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ทางเพศรวมถึงการแสดงออกทางเพศ
ในที่ทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการถูกเลือกปฏิบัติและความไม่ยุติธรรมทางเพศที่อาจจะเกิดขึ้นในที่ทำงาน
(Tatum et al., 2017)

ในขณะที่ Chrobot-Mason et al. (2001) กล่าวว่า กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นวิธีการที่กลุ่มพนักงานผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลือกใช้ในการปกปิดหรือเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนในสังคมการทำงาน ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายอย่างที่ป็นสาเหตุที่ทำให้กลุ่มพนักงานผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลือกใช้กลยุทธ์ที่แตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับ Miller et al. (2005) กล่าวว่า กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน หมายถึง วิธีการที่พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศแต่ละบุคคลใช้เพื่อจัดการอัตลักษณ์ทางเพศและควบคุมการแสดงออกทางเพศในที่ทำงาน และ Cristin A. Compton (2016) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน หมายถึง วิธีการจัดการการแสดงออกทางเพศในที่ทำงานเพื่อหลีกเลี่ยงอคติทางเพศและการเลือกปฏิบัติทางเพศรวมถึงความไม่เท่าเทียมทางเพศในที่ทำงานในขณะที่ Triandis et al. (1994) กล่าวว่า กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็น รูปแบบหนึ่งของวิธีการที่บุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศใช้สำหรับการตัดสินใจในการจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานโดยการเลือกระหว่างการปกปิดและการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง

จากนิยามและความหมายตามที่นักวิชาการได้กล่าวไว้ข้างต้นจะพบว่า การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานของกลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเกิดจากความกลัว ความกังวลต่อการถูกคุกคามทางเพศเมื่อต้องอยู่ในบรรยากาศการทำงานที่ไม่ยอมรับอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานอย่างชัดเจน จนทำให้กลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพยายามหาวิธีเพื่อปิดบังอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริงของตน ดังนั้นผู้วิจัยจึงนิยามกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานว่าหมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่บุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลือกใช้เพื่อจัดการกับพฤติกรรมที่มีอิทธิพลที่ทำให้เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานรับรู้ถึงอัตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริงของตนเอง

สำหรับองค์ประกอบของกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน สามารถแบ่งได้เป็น 2 แนวความคิด คือ แนวคิดที่ใช้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ในการใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศ Griffin (1992) และ แนวคิดที่ใช้ทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมการเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน Williamson et al. (1993) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

แนวคิดแรกเป็นของ Griffin เริ่มขึ้นในปี ค.ศ. 1992 เป็นการศึกษาในเชิงคุณภาพ (qualitative research) เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับประสบการณ์ในการใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศ (sexual identity management strategies) ในที่ทำงาน โดยอ้างอิงข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่มตัวอย่างครูที่ระบุอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองอย่างชัดเจน คือ กลุ่มชายรักชาย (เกย์) และกลุ่มหญิงรักหญิง (เลสเบี้ยน)

กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศของ Griffin (1992) ครอบคลุมความต่อเนื่องตั้งแต่กลยุทธ์การปกปิด (concealment-oriented strategies) ที่แสดงถึงพฤติกรรมความปลอดภัย (safety-making) ไปจนถึงกลยุทธ์การเปิดเผย (revealing-oriented strategies) ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ต้องยอมแลกกับความเสี่ยง (risk-taking) สามารถจำแนกได้ 4 กลยุทธ์ ดังนี้

1. กลยุทธ์การข้ามผ่าน (passing) เป็นการประดิษฐ์ข้อมูลเพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนเองไม่ได้เป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลยุทธ์นี้มักถูกมองว่าปลอดภัยที่สุดในแง่ของการป้องกันการเลือกปฏิบัติ แต่เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้ผู้ใช้ต้องสูญเสียความซื่อสัตย์ในตนเองมากที่สุดเมื่อเทียบกับการใช้กลยุทธ์อื่น ๆ กล่าวคือ ผู้ที่เลือกใช้กลยุทธ์การข้ามผ่านมีแนวโน้มที่จะถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับผู้ที่เลือกใช้กลยุทธ์อื่น ๆ เนื่องจากการแสดงออกว่าตนเองมีความสัมพันธ์แบบรักต่างเพศจนผู้อื่นรับรู้ว่าคุณเองไม่ได้เป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่เลือกใช้กลยุทธ์การข้ามผ่านก็จะต้องสูญเสียความซื่อสัตย์ภายในตนเองมากที่สุดเช่นกัน เนื่องจากพวกเขาต้องสวมบทบาทเป็นกลุ่มคนรักต่างเพศ (Heterosexual) ตลอดเวลาในที่ทำงาน จากการทบทวนวรรณกรรมพบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการเลือกใช้กลยุทธ์การข้ามผ่านกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ในการศึกษาของ Wood (1994) ที่พบว่า ในองค์กรที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูง พนักงานจะเลือกใช้กลยุทธ์การข้ามผ่านสูง เพื่อป้องกันตัวเองจากการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศ แต่หลังจากนั้น 1-2 เดือน ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจะลดลงและนำไปสู่การตัดสินใจลาออกจากงาน เนื่องจากพวกเขาไม่สามารถเผชิญต่อความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นจากการเสแสร้งว่าตนเองไม่ได้เป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและการหวาดระแวงว่าคนในที่ทำงานจะรู้ความจริงเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายของตนเอง นอกจากนี้งานวิจัยของ Fassinger (1995) พบว่าการเสแสร้งหรือการสร้างเรื่องราวที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับคู่รักของพวกเขาส่งผลในทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพวกเขาเป็นอย่างมาก ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่า ถ้าองค์กรมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับสูง พนักงานมีแนวโน้มที่จะใช้กลยุทธ์การข้ามผ่านซึ่งมีความสัมพันธ์ในทิศทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ตัวอย่างพฤติกรรมการใช้กลยุทธ์การข้ามผ่าน เช่น การแสดงเพื่อสร้างความประทับใจให้กับเพศตรงข้าม การสร้างหรือแต่งเรื่องราวเพื่อให้คนอื่นรู้ว่าตนชอบเพศตรงข้ามรวมถึงการบริหารเสน่ห์เพื่อดึงดูดและสร้างความสัมพันธ์กับเพศตรงข้าม

2. กลยุทธ์การปกปิด (covering) เป็นการปกปิดข้อมูลที่เกี่ยวข้องอัตลักษณ์ทางเพศ รวมถึงการปกปิดข้อมูลที่น่าไปสู่การอ้างอิงและข้อบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกันและการปฏิเสธเข้าร่วมในกิจกรรมของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพื่อป้องกันการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศ แต่กลยุทธ์นี้จะทำให้ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเสียความซื่อสัตย์ในตนเอง แต่ก็น้อยกว่าเมื่อเทียบกับการเลือกใช้กลยุทธ์การข้ามผ่าน เนื่องจากผู้ที่ใช้กลยุทธ์การปกปิดไม่ต้องสร้างหรือประดิษฐ์ข้อมูลที่บิดเบือนความจริงเพียงแต่ปิดบังอัตลักษณ์ทางเพศเท่านั้น Ragins et al. (2007) ประสิทธิภาพการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีผลต่อความกลัวในการที่จะเปิดเผยอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศ กล่าวคือ หากที่ทำงานมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูงหรือพนักงานที่เคยได้รับประสบการณ์ที่ไม่ดีเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน มีแนวโน้มที่พนักงานจะเลือกใช้กลยุทธ์การปกปิด ซึ่งจะทำให้พนักงานสูญเสียความเป็นตัวเองภายในส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน Badgett (2014) และ Driscoll et al. (1996) พบว่า เมื่อพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรับรู้ว่าการที่ทำงานอยู่ไม่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ พนักงานกลุ่มนี้ก็เลือกที่จะปกปิดอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศของตนเองในที่ทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ Levine and Leonard (1984) ที่พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน และจากการศึกษาของ Webster et al. (2018) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในที่ทำงานที่สนับสนุนความหลากหลายทางเพศกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ในองค์กรที่มีบรรยากาศที่สนับสนุนอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศกับความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้พนักงานเลือกที่จะเปิดเผยตัวตนในที่ทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่น่าไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ ดังนั้น การที่พนักงานรับรู้ถึงการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับสูงจะทำให้พนักงานเลือกที่จะปิดบังอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในที่ทำงานซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่ลดลง ตัวอย่างพฤติกรรมการใช้กลยุทธ์การปกปิด เช่น หลีกเลี่ยงการติดต่อกับคนที่คนอื่นรู้ว่าเป็นเกย์หรือเลสเบี้ยน เพื่อป้องกันความสงสัยว่าฉันเป็นเลสเบี้ยนหรือเกย์ หลีกเลี่ยงการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อปกปิดรสนิยมทางเพศของฉัน
3. กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out) เป็นกลยุทธ์ที่ต้องเสี่ยงในการถูกเลือกปฏิบัติทางเพศมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับกลยุทธ์ข้ามผ่านและกลยุทธ์การปกปิด แต่กลยุทธ์นี้แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ในตนเองของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ในการใช้ชีวิตที่เป็นตัวของตัวเอง แต่ก็ไม่ได้ระบุอย่างชัดเจนถึงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองให้สังคมรับรู้ จากการศึกษาของ Akbari et al. (2016) พบว่าหากพนักงานไม่แน่ใจว่าองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มีการยอมรับความหลากหลายทางเพศหรือไม่ พนักงานส่วนใหญ่จะเลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจเพื่อเป็นการหยั่งเชิงระดับของการยอมรับความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานก่อนที่จะไปสู่การเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ (disclosure) ในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Chaudoir and Fisher (2010) ที่พบว่าพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเอง แต่ในขณะเดียวกันพวกเขาก็คาดหวังการยอมรับจากที่ทำงานด้วยเช่นกัน กล่าวคือ กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจเป็นกลยุทธ์ที่ผู้ใช้มักจะในกรณีที่ต้องการจะเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน แต่ก็ไม่อยากจะต้องเสี่ยงกับการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานงานในเวลาเดียวกัน จากการศึกษาของ Ragins (2004) พบว่า ปัจจัยที่จะช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานได้เป็นอย่างดีคือ การที่พวกเขาสามารถเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายของตนเองต่อคนอื่น ๆ ในที่ทำงานได้โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Webster et al. (2018) ที่พบว่าการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานและยังพบว่าระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ (level of disclosure) ในที่ทำงานก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศด้วยเช่นกัน (Croteau & Lark, 1995; Driscoll et al., 1996) หมายความว่า การเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงานมากสูงขึ้น พนักงานก็จะพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น ดังนั้น อาจกล่าวได้ว่ากลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจมีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าพนักงานเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศต่อคนที่ทำงานได้ พนักงานจึงมีความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากพนักงานไม่ต้องคอยระแวงว่าผู้อื่นจะรับรู้อัตลักษณ์ทางเพศที่ปกปิดเอาไว้ ตัวอย่างพฤติกรรม การใช้กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ เช่น พูดต่อต้านการเลือกปฏิบัติต่อเกย์และเลสเบียนโดยบอกว่าทุกคนควรได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่ระบุตัวเองอย่างชัดเจนว่าเป็นเลสเบียนหรือเกย์หรือการคัดค้านเรื่องตลกเกี่ยวกับเกย์หรือการพูดใส่ร้ายปรักปรำโดยชี้ให้เห็นว่าฉันถือว่าความคิดเห็นดังกล่าวเป็นการล่วงละเมิด โดยไม่เปิดเผยรสนิยมทางเพศของตนเอง

4. กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out) เป็นกลยุทธ์ที่แสดงอัตลักษณ์ทางเพศอย่างซื่อสัตย์ต่อความรู้สึกภายในของตนเองมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลยุทธ์อื่น ๆ

แม้ว่าจะต้องเสี่ยงต่อการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศ กล่าวคือ กรณีที่ในองค์การมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูง ผู้ที่เลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนมีแนวโน้มที่จะถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศมากที่สุด จากการศึกษาของ Driscoll et al. (1996) พบว่าการเปิดเผยตัวตนในที่ทำงานส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Croteau et al. (1995) ที่พบว่าระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ (level of disclosure) ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ กล่าวคือ เมื่อพนักงานสามารถแสดงออกถึงความเป็นจริงเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลายของตนเองในที่ทำงานได้พนักงานก็จะมี ความพึงพอใจในการทำงานที่เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากไม่ต้องปกปิดหรือสร้างเรื่องราวเพื่อปกปิดอัตลักษณ์ของตนเอง ตัวอย่างพฤติกรรมการใช้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน เช่น บอกเพื่อนร่วมงานของฉันทันทีหรือทั้งหมดว่า ฉันทันทีเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ คัดค้านเรื่องตลกเกี่ยวกับเกย์หรือการพูดใส่ร้ายปรักรำโดยบอกคนอื่นว่าฉันทันทีเป็นเกย์หรือเลสเบี้ยนและสิ่งที่พวกเขา กำลังทำเป็นการล่วงละเมิด

Griffin (1992) ผู้เริ่มศึกษาเกี่ยวกับการจัดการอัตลักษณ์ทางเพศผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพได้กล่าวว่าผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่จะเลือกใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการจัดการอัตลักษณ์ของตนเอง (multiple identity management strategies) ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่าง โดยเลือกใช้จากกลยุทธ์อย่างใดอย่างหนึ่งจากทั้ง 4 กลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์การข้ามผ่าน (passing), กลยุทธ์การปกปิด (covering), กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out) และกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out) ต่อมาในปี ค.ศ. 2001 Anderson et al. ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณที่มีชื่อว่า “Workplace Sexual Identity Management Measure หรือ WSIMM” ทำการทดลองในกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามหาวิทยาลัย โดยอ้างอิงจากแนวคิดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศของ Griffin (1992) ที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะเลือกใช้กลยุทธ์ที่หลากหลายในการจัดการอัตลักษณ์ของตนเองตามแต่สถานการณ์ที่แตกต่างกันตัวอย่างเช่น เมื่ออยู่ในสังคมการทำงานที่ไม่ยอมรับอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ พนักงานเหล่านี้มักจะใช้กลยุทธ์การข้ามผ่าน (passing) ด้วยการแต่งเรื่องราวเกี่ยวกับคู่รักต่างเพศของตนเองเพื่อนำมาพูดคุยให้เพื่อนร่วมงานไม่รับรู้ว่าเขาเหล่านั้นมีอัตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างไปจากสังคมปกติ แต่เมื่ออยู่กับเพื่อนสนิทในที่ทำงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเหมือนกันเขาหรือเธอก็อาจจะใช้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out) เป็นต้น

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดของ Griffin ที่กล่าวว่าบุคคลหนึ่ง ๆ มีแนวโน้มที่จะเลือกใช้กลยุทธ์หลากหลายกลยุทธ์ในการจัดการอัตลักษณ์ของตนเองซึ่งแสดงให้เห็นว่าไม่สามารถ

จัดได้ว่าผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นจัดอยู่ในกลุ่มของการใช้กลยุทธ์ใดกลยุทธ์หนึ่งเฉพาะ ซึ่งกรอบแนวคิดนี้จะครอบคลุมและแตกต่างจากกรอบแนวคิดที่เสนอโดย Williamson et al. (1993) ที่เน้นความเข้าใจด้านพฤติกรรมแสดงออกทั้งแบบตรงข้าม หลบเลี่ยง และการแสดงออกอย่างเปิดเผย แนวคิดที่สองพัฒนาโดย Williamson ในปี ค.ศ.1993 เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรม การเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน โดยอ้างอิงข้อมูลเชิงคุณภาพจากกลุ่ม ตัวอย่างพนักงานบริษัทที่ระบุอัตลักษณ์ทางเพศชายรักชาย (เกย์)

Williamson et al. (1993) ได้จำแนกกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศไว้ 3 กลยุทธ์ ดังนี้

1. การปลอมแปลง (counterfeiting) เป็นกลยุทธ์ที่แสดงออกตรงข้ามกับอัตลักษณ์ทางเพศที่เป็นจริง เพื่อปกปิดการเป็นชนกลุ่มน้อยทางเพศในที่ทำงาน เช่น การเปลี่ยนเพศ เมื่อกล่าวถึงคู่ครองเพศเดียวกันและการสื่อสารกับผู้อื่นถึงสิ่งดึงดูดใจสำหรับเพศตรงข้าม
2. การหลีกเลี่ยง (avoiding) เป็นกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับการหลบเลี่ยงการอ้างอิงถึงข้อมูลส่วนบุคคลและแบ่งขอบเขตระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานออกจากกันรวมถึงการละเว้นจากการเข้าร่วมงานใด ๆ ที่อาจจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับชีวิตส่วนตัว
3. การบูรณาการ (integration) เป็นกลยุทธ์ที่แสดงออกถึงการเปิดเผยอัตลักษณ์ชนกลุ่มน้อยทางเพศของตนเองต่อสังคมการทำงาน

ต่อมา Button (2004) ได้พัฒนาเครื่องมือสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ที่มีชื่อว่า “Identity Management Strategies หรือ IMS” โดยอ้างอิงจากแนวคิดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศของ Williamson et al. (1993) แต่ด้วยข้อจำกัดของมาตรฐานแบบที่เก็บข้อมูลเฉพาะกลุ่มตัวอย่างชายรักชายและหญิงรักหญิงเท่านั้น ต่อมา Lance (2005) ได้นำมาตร “Identity Management Strategies หรือ IMS” มาเก็บข้อมูลเพิ่มเติมในกลุ่มคนหลากหลายทางเพศ อาทิ กลุ่มข้ามเพศและกลุ่มรักสองเพศ พบว่า สามารถใช้ทำนายผลในกลุ่มคนหลากหลายทางเพศได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับปัจจัยในการเลือกใช้ กลยุทธ์สำหรับจัดการอัตลักษณ์ทางเพศขึ้นอยู่กับการตัดสินใจของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการภายในของตนเอง

การเลือกปฏิบัติต่างเพศในองค์กรมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มการใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศ (Croteau et al., 2008) นั่นคือ ถ้าภายในองค์กรมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูงจะทำให้พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศสูงและหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์การปกปิดกลยุทธ์การข้ามผ่านกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจและกลยุทธ์การเปิดเผยแบบตั้งใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Button (2004) ที่พบว่า เมื่อพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรับรู้ว่าการมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศซึ่งเป็นข้อจำกัดต่อความสำเร็จในการทำงาน พวกเขาจะเริ่มใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกลยุทธ์การข้ามผ่าน กลยุทธ์

การปกปิดหรือแม้แต่กลยุทธ์การเปิดเผยทั้งแบบตั้งใจและไม่ตั้งใจในที่ทำงาน ทั้งนี้พนักงานผู้ที่มี
 อັตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะแสดงออกผ่านกลยุทธ์ที่ได้เลือกใช้ โดย Cheung and Chan (2021)
 พบว่า พนักงานกลุ่มผู้ที่มีอັตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะรู้สึกช้อสัตย์กับตัวเองมากขึ้น เมื่อพวกเขา
 เปิดเผยตัวตนที่แท้จริงของตัวเองในที่ทำงาน ซึ่งปัจจัยการเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการอັตลักษณ์ทาง
 เพศขึ้นอยู่กับ การตัดสินใจ เพื่อจัดการกับพฤติกรรมที่แสดง ให้เห็นอັตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน
 โดยผ่านการรับรู้เพศสภาพภายในของตนเองที่แสดงออกผ่านกลยุทธ์ที่ได้เลือกใช้

จากการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมพบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการอັตลักษณ์
 ทางเพศในที่ทำงานถูกนำไปศึกษารวมกับตัวแปรอื่น ๆ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน Cheung
 and Chan (2021) พบว่า เมื่อมีการจัดการอັตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานได้อย่างเหมาะสม
 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอັตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะเพิ่มสูงขึ้น ส่วน
 การศึกษาร่วมบรรยากาศในการทำงานที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในงานวิจัยของ Akbari et al.
 (2016) พบว่า บรรยากาศในการทำงานที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศมีผลต่อการเลือกใช้กลยุทธ์
 ในการจัดการอັตลักษณ์ทางเพศที่แตกต่างกัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานที่มีอັตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
 รับรู้ว่าการที่ตนเองทำงานอยู่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศ พนักงานกลุ่มนี้ก็จะเลือกใช้กลยุทธ์
 การปกปิดหรือกลยุทธ์การข้ามผ่านเพื่อไม่ให้คนในที่ทำงานได้รับรู้ถึงอັตลักษณ์ทางเพศที่แท้จริง
 ของตนเอง ในทางตรงกันข้ามถ้าหากองค์กรหรือหน่วยงานที่ทำงานอยู่เปิดกว้างและยอมรับ
 อັตลักษณ์หลากหลายทางเพศ พนักงานกลุ่มนี้ก็มักจะเลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน
 ในที่ทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่าหากพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศอยู่ในหน่วยงานหรือ
 องค์กรที่ไม่สามารถรับรู้ ได้ถึงการยอมรับอັตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ พนักงานกลุ่มนี้จะ
 เสี่ยงเลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจเพื่อเป็นการหยั่งเชิงบรรยากาศในที่ทำงานก่อนเมื่อ
 รับรู้ว่าเป็นที่กว้างและยอมรับความหลากหลายพนักงานกลุ่มนี้ก็จะเลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่าง
 ชัดเจนในที่ทำงานต่อไปและถ้ารับรู้ถึงการเลือกปฏิบัติต่างเพศก็จะเลือกใช้กลยุทธ์การปกปิดหรือ
 กลยุทธ์การข้ามผ่าน

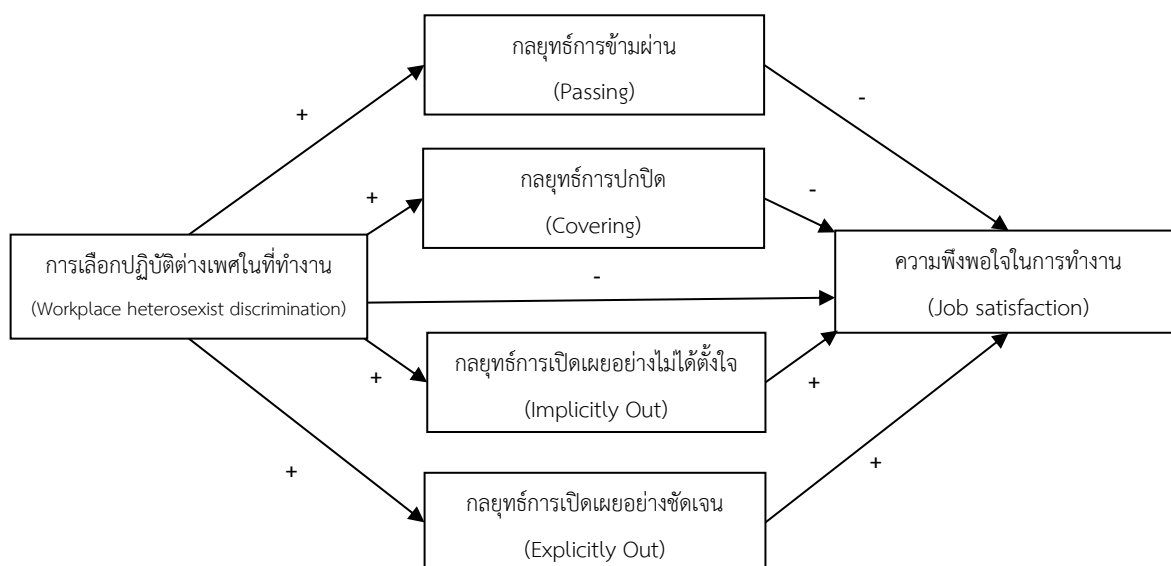
ต่อมา Taylor et al. (2020) ได้ศึกษาการจัดการอັตลักษณ์ทางเพศในบรรยากาศของ
 การเปิดกว้างยอมรับอັตลักษณ์หลากหลายทางเพศ พบว่า กลยุทธ์ที่กลุ่มคนที่มีอັตลักษณ์หลากหลาย
 ทางเพศเลือกใช้คือ กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนในบรรยากาศที่ยอมรับอັตลักษณ์หลากหลาย
 ทางเพศ

นอกจากนี้ กลยุทธ์การจัดการอັตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานมักถูกศึกษาในฐานะของตัวแปร
 ส่งผ่านเพื่อทำงานการเปิดเผยอັตลักษณ์ทางเพศ (coming out) ในที่ทำงานของกลุ่มพนักงาน
 ที่มีอັตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เช่น Ruth E. Fassinger (2005) พบว่า ในบรรยากาศการทำงาน

ที่ไม่ชัดเจนว่ายอมรับอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่ พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นขั้นตอนแรกก่อนการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน หรือกลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่เริ่มงานใหม่จะเริ่มใช้กลยุทธ์ในการจัดการอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองก่อนที่เปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองในที่ทำงาน

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศที่ผู้วิจัยได้ศึกษาข้างต้น ผู้วิจัยนิยามกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานว่าหมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่บุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศใช้เพื่อจัดการกับการแสดงออกของตนผ่านการรับรู้เพศสภาพภายในของตนเองที่แสดงผ่านกลยุทธ์ที่ได้เลือกใช้ หากการรับรู้ส่วนนั้นไม่สอดคล้องกับการรับรู้เพศสภาพภายในของตนเองอาจจะส่งผลในทางลบต่อความรู้สึกของบุคคลนั้น ในทางกลับกัน หากการรับส่วนบุคคลมีความสอดคล้องกันจะส่งผลในทางบวกต่อความรู้สึก และได้นำแนวคิดของ Griffin (1992) ที่เน้นการศึกษาประสบการณ์ การรับรู้ในการจัดการกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก คือ การข้ามผ่าน (passing), การปกปิด (covering), การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out) และการเปิดเผยอย่างตั้งใจ (explicitly out) นำมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิดในงานวิจัยในครั้งนี้ เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สะท้อนพฤติกรรมที่กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศใช้ในการปรับตัวเพื่อให้สามารถอยู่ในองค์กรที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศได้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 ภาพกรอบแนวคิดการวิจัย

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยมีกลุยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 4 กลุยุทธ์ ได้แก่ กลุยุทธ์การข้ามผ่าน กลุยุทธ์การปกปิด กลุยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจและกลุยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- สมมติฐานที่ 2 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลุยุทธ์การข้ามผ่านสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ
- สมมติฐานที่ 3 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลุยุทธ์การปกปิดสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ
- สมมติฐานที่ 4 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลุยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง
- สมมติฐานที่ 5 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลุยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง

คำจำกัดความที่ใช้ในงานวิจัย

1. กลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (LGB) หมายถึง กลุ่มคนที่วิถีทางเพศ (sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (gender identity) หลากหลายแตกต่างกัน เช่น กลุ่มชายรักชาย (Gay) กลุ่มหญิงรักหญิง (Lesbian) และกลุ่มรักสองเพศ (Bisexual)
2. อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) จากหลักการยอกยาการ์ตา หมายถึงประสบการณ์ทางเพศสภาพเฉพาะตัวและความรู้สึกลึก ๆ ภายในของบุคคลหนึ่งซึ่งอาจจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับเพศโดยกำเนิดของตน รวมไปถึงสำนึกส่วนตัวทางด้านสรีระ (อาจเกี่ยวเนื่อง ถึงการเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์หรือระบบการทำงานของร่างกายโดยวิธีการทางการแพทย์การผ่าตัด หรืออื่น ๆ โดยสมัครใจรวมถึงการแสดงออกทางเพศสภาพอื่น ๆ เช่นกริยาการพูดจาและการแต่งกาย)
3. เพศสภาพ (Gender) หมายถึง การกำหนดเพศโดยโครงสร้างทางสังคมหรือวัฒนธรรม กล่าวคือเป็นบรรทัดฐานที่สังคมกำหนดขึ้นเกี่ยวกับความเป็นชายและความเป็นหญิง เช่น ในสังคมไทยปลูกฝังว่า ผู้หญิงจำต้องเก่งกาจบ้านการเรือนผู้ชายจะต้องเป็นคนเข้มแข็งต้องเป็นผู้นำครอบครัว เป็นต้น ซึ่งเพศสภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้เมื่อค่านิยมในสังคมเปลี่ยนแปลงไปและบทบาททางเพศก็อาจจะแตกต่างกันในแต่ละสังคม
4. การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (Workplace Heterosexism Discrimination) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เกิดขึ้นจากการรับรู้ถึงความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งในที่ทำงานผ่านการกระทำ พฤติกรรมและคำพูดที่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางร่างกายและจิตใจ
 วัดได้จากมาตรวัดประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (Workplace Heterosexist Experiences Questionnaire (WHEQ)) ของ Waldo (1999) มีข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 0 ถึง 4 ได้แก่ ไม่เคย จนถึงสองครั้ง บางครั้ง บ่อย ๆ เสมอ
5. ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานที่ทำ ซึ่งเกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ผลตอบแทน ความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 วัดได้จากมาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน The Minnesota Satisfaction Questionnaire) ประยุกต์ใช้มาตรของ Weiss et al. (1967) มีข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ได้แก่ ไม่พึงพอใจเป็นอย่างมาก ไม่พึงพอใจ เฉย ๆ พึงพอใจ พึงพอใจเป็นอย่างมาก

6. กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน (Workplace sexual identity management Strategies) หมายถึง รูปแบบหรือวิธีการที่บุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศใช้เพื่อจัดการกับการแสดงออกของตนเองผ่านการรับรู้เพศสภาพภายในของตนเองที่แสดงผ่านกลยุทธ์ที่ได้เลือกใช้ หากการรับรู้ส่วนนั้นไม่สอดคล้องกับการรับรู้เพศสภาพภายในของตนเองอาจจะส่งผลในทางลบต่อความรู้สึกของบุคคลนั้น ในทางกลับกันหากการรับรู้บุคคลมีความสอดคล้องกันจะส่งผลในทางบวกต่อความรู้สึกซึ่งประกอบด้วย 4 กลยุทธ์ ดังนี้

6.1 กลยุทธ์การข้ามผ่าน (passing) หมายถึง กลยุทธ์ที่ใช้การประดิษฐ์ข้อมูลเพื่อทำให้ผู้อื่นเข้าใจว่าตนเองไม่ได้เป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กลยุทธ์นี้มีมุมมองว่าปลอดภัยที่สุดในแง่ของการป้องกันการเลือกปฏิบัติ แต่เป็นกลยุทธ์ที่ทำให้สูญเสียความซื่อสัตย์ในตนเองมากที่สุดเมื่อเทียบกับการใช้กลยุทธ์อื่น ๆ

6.2 กลยุทธ์การปกปิด (covering) หมายถึง กลยุทธ์ที่ใช้การปกปิดข้อมูลที่เกี่ยวข้องอัตลักษณ์ทางเพศและข้อมูลที่น่าไปสู่การอ้างอิงความสัมพันธ์ระหว่างเพศเดียวกัน กลยุทธ์นี้จะทำให้ผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเสียความซื่อสัตย์ในตนเองน้อยกว่าการเลือกใช้กลยุทธ์การข้ามผ่าน เนื่องจากผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ได้เป็นผู้สร้างหรือประดิษฐ์ข้อมูลที่บิดเบือนความจริง แต่เป็นเพียงการปิดบังข้อมูลที่อาจจะทำให้ถูกมองว่าเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

6.3 กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out) หมายถึง กลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงในการถูกเลือกปฏิบัติทางเพศมากขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับ สองกลยุทธ์ข้างต้น แต่ก็แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ในตนเองของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในการใช้ชีวิตที่เป็นตัวของตัวเอง โดยการที่ไม่มีการระบุอย่างชัดเจนถึงอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองให้สังคมรับรู้

6.4 กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out) หมายถึง กลยุทธ์ที่มีความเสี่ยงต่อการที่จะถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศมากที่สุด เนื่องจากเป็นกลยุทธ์ที่แสดงออกอย่างโจ่งแจ้งและระบุให้ผู้อื่นทราบอย่างชัดเจนว่าตนเองเป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในทางตรงกันข้ามกลยุทธ์นี้ก็แสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ในตนเองมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลยุทธ์อื่น ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่ออัตลักษณ์ที่แท้จริงของตนเองในการใช้ชีวิต

วัดได้จากมาตรวัดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน (Workplace Sexual Identity Management Measure (WSIMM) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัดของ Anderson et al.

(2001) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ ซึ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ท (Likert Scale) 6 ระดับ ได้แก่ ไม่เคย น้อยมาก บางครั้ง บ่อยครั้ง เกือบตลอดเวลาและตลอดเวลาโดยวัดแยกเป็น 4 มิติตามที่กล่าวข้างต้น

ขอบเขตในงานวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีกลยุทธ์การจัดการทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ กลุ่มพนักงานผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป เนื่องจากเป็นระยะเวลาที่พนักงานคนนึงจะสามารถรับรู้บรรยากาศในการทำงานขององค์กร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรทำนาย คือ การเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงาน (Workplace Heterosexism Discrimination)
2. ตัวแปรเกณฑ์ คือ ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)
3. ตัวแปรส่งผ่าน คือ กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน (Workplace sexual identity management Strategies) คิดเป็น 4 องค์ประกอบ ได้แก่
 - 3.1 กลยุทธ์การข้ามผ่าน (Passing)
 - 3.2 กลยุทธ์การปกปิด (Covering)
 - 3.3 กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (Implicitly out)
 - 3.4 กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (Explicitly out)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ประโยชน์ทางด้านวิชาการ

เพื่อเป็นแนวทางในการต่อยอดองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทย ตามบริบทของการทำงาน ผ่านการเลือกปฏิบัติทางเพศในที่ทำงานการเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการทางเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจ ในการทำงานของกลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ประโยชน์ต่อองค์กร

องค์กรสามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปต่อยอดในเรื่องของการสร้างความเข้าใจในเรื่องของอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงานเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรยังสามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้เพื่อออกกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร สำหรับการลดการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มีความรู้ความสามารถไปจากองค์กร



บทที่ 2

วิธีดำเนินการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย

การสุ่มกลุ่มตัวอย่างในขั้นแรกใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (purposive sampling) ผู้วิจัยเลือกเพียงกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ต้องอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มีสถานะการจ้างงานที่ผ่านการทดลองงานและมีอายุ 18 ปีขึ้นไป ซึ่งประกอบด้วยกลุ่มชายรักชาย (Gay : เกย์) กลุ่มหญิงรักหญิง (Lesbian : เลสเบี้ยน) กลุ่มรักสองเพศ (Bisexual : ไบเซ็กชวล) สาเหตุที่ตัดกลุ่มข้ามเพศ (Transgender : ทรานส์เจนเดอร์) ออกจากการศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากกลุ่มข้ามเพศเป็นกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่มีการข้ามผ่านเพศกำเนิดจนไม่สามารถใช้กลยุทธ์การจัดการทางเพศเพื่อปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศได้อีก (Gagné & Tewksbury, 1998) หลังจากนั้นจะใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenient sampling) คือ การเก็บข้อมูลจากพนักงานที่จัดอยู่ในกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ ได้แก่ กลุ่มชายรักชาย (Gay : เกย์) กลุ่มหญิงรักหญิง (Lesbian : เลสเบี้ยน) กลุ่มรักสองเพศ (Bisexual : ไบเซ็กชวล) ที่สามารถอ่านแบบสอบถามและตอบคำถามได้ด้วยตนเองและมีความยินดีที่จะเข้าร่วมการวิจัย

โดยมีเกณฑ์คัดเข้าดังนี้

- (1) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องมีอายุ 18 ปีขึ้นไปและยังอยู่ในสถานะการจ้างงานในหน่วยงานหรือองค์กร
- (2) เป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่อยู่ในกลุ่มชายรักชาย (gay) กลุ่มหญิงรักหญิง (lesbian) และกลุ่มรักสองเพศ (bisexual)
- (3) เป็นบุคลากร พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่มีอายุงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือนและผ่านการทดลองงานมาแล้วซึ่งสอดคล้องกับการใช้มาตรวัดและเป็นช่วงเวลาที่เหมาะสมที่พนักงานจะสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างตรงประเด็น
- (4) เป็นบุคลากร พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่สามารถอ่านแบบสอบถามและตอบคำถามได้ด้วยตนเอง
- (5) ผู้ตอบแบบสอบถามต้องมีอุปกรณ์ที่เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตสำหรับตอบแบบสอบถามออนไลน์ เช่น โทรศัพท์มือถือ แท็บเล็ต โน้ตบุ๊ก คอมพิวเตอร์ เป็นต้น
- (6) เป็นบุคลากร พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กรที่ยินดีเข้าร่วมในการวิจัย

เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria) จากการวิเคราะห์ ได้แก่

- (1) มีข้อความที่ไม่ได้ตอบมากกว่าร้อยละ 10 ของข้อความทั้งหมด หรือ
- (2) เลือกตอบคำตอบเดียวกันในทุกข้อความ

ผู้วิจัยคำนวณจำนวนกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power version 3.1 (Faul et al., 2009) โดยกำหนดรูปแบบสถิติ เป็น Linear Multiple Regression กำหนดขนาดอิทธิพล (effect size) ระดับปานกลางที่ .15 ตามที่ Cohen (1988 as cited in Faul et al. 2009) แนะนำ และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน (alpha) ที่ .05 กำหนดอำนาจทดสอบ (power) เท่ากับ .95 เมื่อนำค่าทั้งหมดมาคำนวณด้วยกันแล้ว ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 184 คน ผู้วิจัยจึงระบุจำนวนกลุ่มผู้เข้าร่วมวิจัยเป็น 200 คน เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือ ในงานวิจัยและเพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นระหว่างการเก็บข้อมูล เช่น การสูญหายของข้อมูล ความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถาม เป็นต้น

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

- | | | |
|---------------|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ตัวแปรต้น | คือ | การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน
(Workplace Heterosexist Discrimination) |
| ตัวแปรตาม | คือ | ความพึงพอใจในการทำงาน
(Job Satisfaction) |
| ตัวแปรส่งผ่าน | คือ | กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน
(Workplace Sexual Identity Management Strategies) |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มตัวอย่างในวงกว้าง โดยเครื่องมือที่ใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วยแบบสอบถาม 5 ส่วน ได้แก่

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์(Demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร แผนกที่สังกัด เป็นต้น รวมถึงลักษณะขององค์กรที่แตกต่างกัน อาทิ องค์กรเอกชนและองค์กรภาครัฐอาจมีความแตกต่างกันในด้านการรับรู้การเลือกปฏิบัติต่างเพศ

2. มาตรการวัดประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (Workplace Heterosexist Experiences Questionnaire (WHEQ)) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัดของ Waldo (1999) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตเจ้าของมาตรเรียบร้อยแล้วหลังจากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ท่านได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ($\alpha = .85$)

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ตั้งแต่ 0 ถึง 5 ดังนี้

- 0 = ไม่เคย
- 1 = หนึ่งถึงสองครั้ง
- 2 = บางครั้ง
- 3 = บ่อย ๆ
- 4 = แทบจะตลอดเวลา

เนื่องจากมาตรวัดประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานเป็นมาตราที่สอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ดังนั้นตัวเลือกจึงแสดงถึงความถี่ของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นกับผู้ตอบดังนั้นหากคำตอบมีคะแนนสูง (สมำเสมอ) หมายถึง เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับสูง ในทางตรงกันข้ามหากคำตอบมีคะแนนต่ำ (ไม่เคย) แสดงว่าเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

- เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของฉันชอบเล่าเรื่องตลกที่ไม่เหมาะสมเกี่ยวกับเกย์เลสเบียนหรือคนที่เป็นไบเซ็กชวล เช่น “ตีฉิ่ง” “ชุดทอง” “ไส้เดือน” ฯลฯ
- เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของฉัน มักจะพูดถึงบุคคลที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในด้านที่เสียหายหรือไม่เหมาะสม เช่น พูดว่าเกย์คือคนป่วยและไม่เหมาะสมที่จะเป็นพ่อแม่ ของใคร
- เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของฉัน เหมินเฉยหรือไม่ให้ความสำคัญต่อฉันในระหว่างการประชุมหรือปฏิบัติงานเพียงเพราะฉันเป็นเกย์/เลสเบียน/ไบเซ็กชวล
- เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของฉัน พูดจาหยาบคายหรือเหยียดเพศฉันเป็นการส่วนตัวหรือในที่สาธารณะ (เช่น ในออฟฟิศ)
- เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของฉัน พูดจาเหยียดความเป็นรักร่วมเพศของฉัน เช่น การพูดว่าฉันผิดปกติหรือเป็นพวกกามวิถถการ

- เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของฉัน หลีกเลี่ยงการสัมผัสตัวฉัน เช่น การสวมกอด เมื่อต้องการให้กำลังใจ เนื่องจากธรรมเนียมทางเพศของฉัน
3. มาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ประยุกต์ใช้มาตรของ Weiss et al (1967) The Minnesota Satisfaction Questionnaire ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตเจ้าของมาตรเรียบร้อยแล้ว หลังจากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ท่าน มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ($\alpha = .92$)

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

เป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 ถึง 5 ดังนี้

- 1 = ไม่พอใจกับงานเป็นอย่างมาก
- 2 = ไม่พึงพอใจ
- 3 = ไม่แน่ใจว่าพึงพอใจหรือไม่
- 4 = พึงพอใจ
- 5 = พึงพอใจเป็นอย่างมาก

เนื่องจากมาตรวัดความพึงพอใจในการทำงานเป็นมาตรประมาณค่าแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ถ้ามถึงความรู้สึกของผู้ตอบ ดังนั้นหากผู้ตอบมีคะแนนสูง หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง ในทางตรงกันข้ามหากผู้ตอบได้คะแนนต่ำ หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตัวอย่างข้อคำถาม

- งานปัจจุบันที่ทำ ทำให้ฉันรู้สึกว่ามีอะไรให้ทำตลอดเวลา
 - งานปัจจุบันที่ทำ ทำให้ฉันรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะทำสิ่งที่แตกต่างแปลกใหม่เป็นครั้งคราว
 - งานปัจจุบันที่ทำ ทำให้ฉันรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะได้เป็นบุคคลสำคัญ ในสังคมที่ทำงาน
 - งานปัจจุบันที่ทำ ทำให้ฉันรู้สึกว่าคุณสมบัติของหัวหน้างานในการตัดสินใจ
 - งานปัจจุบันที่ทำ ทำให้ฉันรู้สึกที่สามารถเลือกทำในสิ่งที่ไม่ขัดต่อมโนธรรมของตนเองได้
 - งานปัจจุบันที่ทำ ทำให้ฉันรู้สึกว่ามีโอกาสที่จะทำเพื่อคนอื่น
4. มาตรวัดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน (Workplace Sexual Identity Management Measure (WSIMM)) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัด ของ Anderson

et al. (2001) มาตรฐานประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ แบ่งออกเป็น 4 กลยุทธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการขออนุญาตเจ้าของมาตรฐานเรียบร้อยแล้วหลังจากนั้นนำไปทดสอบ กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 ท่าน

- ข้อคำถามกลยุทธ์การข้ามผ่าน (passing) จำนวน 8 ข้อ
มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ($\alpha = .39$)
ประกอบด้วยข้อคำถามข้อที่ 59, 60, 65, 68, 69, 76, 79, 82
- ข้อคำถามกลยุทธ์การปกปิด (covering) จำนวน 8 ข้อ
มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ($\alpha = .48$)
ประกอบด้วยข้อคำถามข้อที่ 55, 62, 66, 71, 74, 77, 80, 84
- ข้อคำถามกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out) จำนวน 7 ข้อ
มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ($\alpha = .52$)
ประกอบด้วยข้อคำถามข้อที่ 54, 56, 61, 63, 64, 78, 83
- ข้อคำถามกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out) จำนวน 8 ข้อ
มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ($\alpha = .76$)
ประกอบด้วยข้อคำถามข้อที่ 57, 58, 67, 70, 72, 73, 75, 81

เกณฑ์การให้คะแนนและการแปลผล

เป็นมาตราประมาณค่าแบบลิเคิร์ท 6 ระดับ ตั้งแต่ 0 ถึง 5 ดังนี้

- 0 = ไม่เคย
- 1 = น้อยมาก
- 2 = บางครั้ง
- 3 = บ่อยครั้ง
- 4 = เกือบตลอดเวลา
- 5 = ตลอดเวลา

เนื่องจากมาวัดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน ถ้ามองถึงความถี่ในการเลือกใช้กลยุทธ์ต่าง ๆ ดังนั้นผลที่ได้จะแสดงถึงความถี่ในการเลือกใช้กลยุทธ์แต่ละกลยุทธ์ซึ่งถ้าคำตอบมีคะแนนสูง หมายถึง มีการเลือกใช้กลยุทธ์นั้นเป็นประจำ ในทางตรงกันข้ามหากคำตอบมีคะแนนต่ำ หมายถึง มีการเลือกใช้กลยุทธ์นั้นอย่างน้อยหนึ่งครั้งหรือไม่เคยใช้กลยุทธ์นั้นเลย

ตัวอย่างข้อความ

- กลยุทธ์ข้ามผ่าน (passing)
 - ฉันเข้าร่วมกับผู้อื่นในการเล่าเรื่องตลกที่ดูหมิ่นเหยียดหยามเกย์หรือพูดในแง่ลบเกี่ยวกับเลสเบี้ยนและเกย์ เพื่อให้คนอื่นคิดว่าฉันมีความรักแบบชายหญิง
 - ฉันพูดแง่ลบเกี่ยวกับตัวละครเกย์และเลสเบี้ยน ในหนังหรือละครทีวีเพราะคิดว่าการพูดแบบนี้จะชวนให้เพื่อนร่วมงานคิดว่าฉันมีความรักแบบชายหญิง
 - ฉันแต่งเรื่องราวเกี่ยวกับคู่รักที่เป็นเพศตรงข้าม เพื่อให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจว่าฉันไม่ได้เป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
- กลยุทธ์การปกปิด (covering)
 - ฉันหลีกเลี่ยงอะไรก็ตามที่จะเชื่อมโยงตัวฉันกับบรรณนิยมทางเพศ เพื่อป้องกันการสงสัยว่าฉันเป็นเกย์หรือเลสเบี้ยน
 - ฉันหลีกเลี่ยงกิจกรรมทางสังคมหรือสถานที่ที่เกย์หรือเลสเบี้ยนมักจะเข้าร่วมเพื่อที่ฉันจะได้ไม่เสี่ยงเปิดเผยบรรณนิยมทางเพศของฉันต่อใครก็ตามในที่ทำงาน
 - ฉันหลีกเลี่ยงการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานที่เป็นเกย์หรือเลสเบี้ยน เพื่อปกปิดบรรณนิยมทางเพศของฉัน
- กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out)
 - ฉันจะพูดคุยเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีคู่รักหรือคู่เดทไปด้วย แต่ไม่ระบุรูปแบบของความสัมพันธ์ที่ฉันมีกับบุคคลนั้น ด้วยวิธีนี้ผู้คนสามารถคาดเดาเรื่องราวอะไรก็ได้ที่พวกเขาต้องการ
 - ฉันจะใช้คำสรรพนามที่เหมาะสมกับเพศหรือชื่อที่เหมาะสมเมื่อกล่าวถึงคู่รักหรือคู่เดทของฉัน โดยไม่ระบุว่าเป็นคู่รักหรือคู่เดท ด้วยวิธีนี้ อาจจะทำให้คนอื่นเข้าใจและพวกเขาสามารถหาคำตอบเองได้ว่าฉันเป็นเกย์หรือเลสเบี้ยน
- กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out)
 - ฉันคัดค้านการพูดเรื่องตลกขบขันหรือการพูดใส่ร้ายปรักปรำเกี่ยวกับเกย์ โดยบอกคนอื่นว่าฉันเป็นเกย์หรือเลสเบี้ยนและเรื่องราวเหล่านั้นทำให้ฉันรู้สึกถูกคุกคาม
 - ฉันแก้ไขเมื่อพวกเขาแสดงความคิดเห็นโดยนัยว่าฉันมีความรักแบบชายหญิง (เช่น พวกเขาถามว่าฉันกำลังมีความสัมพันธ์กับคนรักเพศอื่นหรือไม่) โดยอธิบายว่าฉันเป็นเลสเบี้ยนหรือเกย์
 - ฉันสวมใส่กระดุมหรือสัญลักษณ์ที่รู้จักเฉพาะผู้ที่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมเกย์เลสเบี้ยนและไปเช็กชวลเท่านั้น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวัด

1. ผู้วิจัยส่งอีเล็กทรอนิกส์เมลเพื่อขออนุญาตใช้แบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยนำข้อกระทงของแบบวัดมาแปลเป็นภาษาไทยและแปลย้อนกลับเพื่อความถูกต้อง (Backward Translation) โดยผู้เชี่ยวชาญทางภาษา แล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเหมาะสมของแบบวัด (content validity)
3. หลังจากที่ผ่านมาการอนุมัติจากอาจารย์ที่ปรึกษา ผู้วิจัยนำแบบวัดทั้งหมดไปทดลองเก็บข้อมูล (try out) กับกลุ่มพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 5 คน เพื่อตรวจสอบความเข้าใจด้านภาษา รายละเอียดคำชี้แจงและกระบวนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อคิดเห็นของกลุ่มทดลองนี้ มาปรับปรุงแก้ไขและให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง
4. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงซึ่งเป็นพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มชายรักชาย (gay) กลุ่มหญิงรักหญิง (lesbian) และกลุ่มรักสองเพศ (bisexual) จำนวนไม่น้อยกว่า 200 คนและนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตรวจสอบค่าความเที่ยง (reliability) ของแบบวัดทั้งหมดโดยการประเมินค่าความสอดคล้องภายใน (internal consistency) โดยพิจารณาจากค่าครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ที่ยอมรับได้ในการวิจัย ($\alpha = .70$) (Nunnally et al., 1967)

ตารางที่ 1 สรุปผลการตรวจสอบค่าความเชื่อมั่นของมาตรวัด

มาตรวัด	Cronbach's Alpha ที่ได้จากมาตร ต้นฉบับ	Cronbach's Alpha ที่ได้จากการ วิจัยนี้	ผลการ วิเคราะห์
มาตรวัดประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติต่าง เพศในที่ทำงาน	.93	.85	ผ่านเกณฑ์
มาตรวัดความพึงพอใจในการทำงาน	.93	.92	ผ่านเกณฑ์
กลยุทธ์การข้ามผ่าน	.37	.39	ต่ำกว่าเกณฑ์
กลยุทธ์การปกปิด	.55	.52	ต่ำกว่าเกณฑ์
กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจ	.34	.48	ต่ำกว่าเกณฑ์
กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน	.61	.76	ผ่านเกณฑ์

การรวบรวมข้อมูลและการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

1. ผู้วิจัยดำเนินการขออนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในคน (REC: The Research Ethics Review Committee for Research Involving Human Research Participants) กลุ่มสหสถาบัน ชุดที่ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และได้รับการอนุมัติรับรอง ลงวันที่ 6 มิถุนายน 2565 โครงการวิจัย เลขที่ 650059
2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยคำนึงถึงการพิทักษ์สิทธิส่วนบุคคลของกลุ่มผู้เข้าร่วมการวิจัยเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลในกลุ่มเปราะบาง ดังนั้นเพื่อที่จะสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้แก่ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถตอบแบบสอบถามได้อย่างตรงกับความรูสึกและความเป็นจริงมากที่สุด ผู้วิจัยได้อธิบายคำชี้แจงในการทำแบบสอบถาม ดังนี้
 - 4.1 ผู้เข้าร่วมการวิจัยสามารถออกจากกรวิจัยได้ทุกเมื่อ ถ้าพบว่าข้อคำถามทำให้รู้สึกกังวลใจหรือถูกคุกคาม โดยไม่ต้องแจ้งแก่ผู้วิจัยและการออกจากกรวิจัยจะไม่ส่งผลใดต่อผู้เข้าร่วมการวิจัย
 - 4.2 ผลการตอบแบบสอบถามระบบจะบันทึกข้อมูลทันทีโดยไม่อนุญาตให้ผู้อื่นมาอ่านข้อมูล คำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับ ข้อมูลที่ได้จากผู้เข้าร่วมวิจัยจะถูกจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้วิจัยหลักเท่านั้นและข้อมูลที่ได้จะถูกนำไปใช้เพื่อการวิเคราะห์ในภาพรวมไม่มีการระบุเจาะจงเป็นรายบุคคล ดังนั้นข้อมูลที่ได้มาจะไม่สามารถเชื่อมโยงไปยังผู้เข้าร่วมการวิจัยได้
 - 4.3 ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะไม่ปรากฏในรายงานไม่สามารถสืบค้นและจะไม่ถูกรายงานไปยังองค์การ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะถูกทำลายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากทีโครงการวิจัยแล้วเสร็จ
3. จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์ Google forms เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มชายรักชาย (gay) กลุ่มหญิงรักหญิง (lesbian) และกลุ่มรักสองเพศ (bisexual) ผ่านระบบสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ เช่น อีเมล (email) เฟสบุ๊กแฟนเพจ (Facebook Fanpage) แอปพลิเคชันไลน์ (Line) โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน URL link หรือ QR Code ที่ปรากฏในเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ หลังจากทีกลุ่มตัวอย่างคลิก URL link หรือ QR Code จะปรากฏเอกสารข้อมูลและวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยจะไม่มีกรลงชื่อของผู้เข้าร่วมวิจัยในแบบสอบถาม เมื่อกลุ่มตัวอย่างได้อ่านรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการเรียบร้อยแล้วและมีความประสงค์เข้าร่วมการวิจัย กลุ่มตัวอย่างสามารถยืนยันกรรับทราบข้อมูลและยินยอมตอบ

แบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถตอบแบบสอบถามได้เพียง 1 ครั้ง ใช้เวลาในการทำงานแบบสอบถามประมาณ 40 นาที ในแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 84 ข้อ แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

- a. ส่วนที่ 1 ข้อคำถามสำหรับคัดกรองคุณสมบัติของผู้เข้าร่วมการวิจัย จำนวน 4 ข้อ
 - b. ส่วนที่ 2 ข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ
 - c. ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน จำนวน 22 ข้อ
 - d. ส่วนที่ 4 ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ
 - e. ส่วนที่ 5 ข้อคำถามเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน จำนวน 31 ข้อ (กลยุทธ์การข้ามผ่าน จำนวน 8 ข้อ, กลยุทธ์การปกปิด จำนวน 8 ข้อ, กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจ จำนวน 7 ข้อ และกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน จำนวน 8 ข้อ)
4. ในระหว่างการตอบแบบสอบถามผู้เข้าร่วมการวิจัยมีสิทธิ์ที่จะเข้าร่วมหรือปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้ได้ หรือขอตอบแบบสอบถาม หากผู้เข้าร่วมการวิจัยรู้สึกอึดอัดใจ สามารถยุติการตอบแบบสอบถามได้ทันที ซึ่งจะไม่ส่งผลใดๆ ต่อผู้เข้าร่วมการวิจัย
5. หากท่านมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการวิจัยหรือแบบสอบถาม รวมถึงกรณีที่เกิดผลกระทบใด ๆ ต่อท่าน (ผู้เข้าร่วมการวิจัย) อันมีสาเหตุมาจากการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ท่านสามารถติดต่อสอบถามผู้วิจัยได้ที่คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยห้อง 805 ชั้น 8 อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ถนนพระราม 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร0-2218-1197 หรือ 0-2218-1184, Email: natchanick.cw@gmail.com และหมายเลขโทรศัพท์มือถือ 083-445-5564 เพื่อการแนะนำขอรับบริการจากศูนย์สุขภาพทางจิต คณะจิตวิทยา ณ ชั้น 5 อาคารบรมราชชนนีศรีศตพรรษ ได้ที่ 02-218-1171 หรือช่องทาง Facebook page: ศูนย์ สุขภาวะทางจิต (Center for Psychological Wellness)
6. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยการจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้วิจัยหลักเท่านั้น และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะถูกทำลายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากทีโครงการวิจัยแล้วเสร็จ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย ผลการตอบแบบสอบถามระบบจะบันทึกข้อมูลทันทีโดยไม่อนุญาตให้ผู้อื่นมาอ่านข้อมูล และคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับและจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะไม่ปรากฏในรายงานไม่สามารถสืบค้น และจะไม่ถูกรายงานไปยังองค์การ โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการศึกษา ซึ่งจะออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยเลือกใช้โปรแกรม SPSS Statistics 22.0 ในการคำนวณและวิเคราะห์ค่าทางสถิติต่าง ๆ ตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) การคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)
2. ผู้วิจัยใช้สถิติสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้
3. ผู้วิจัยวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (mediation analysis) ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา โดยใช้ SPSS Process (Model 4) ตามแนวคิดของ Hayes (2017) สำหรับวิเคราะห์ผลทางสถิติ เพื่อหาอิทธิพลส่งผ่านของกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานไปยังการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยการวิเคราะห์แบบรวมองค์ประกอบ

บทที่ 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาเรื่องอิทธิพลของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลจากการตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (mediation analysis)

สัญลักษณ์ทางสถิติ

M	หมายถึง	ค่าเฉลี่ย
SD	หมายถึง	ค่าส่วนเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน
MIX	หมายถึง	ค่าต่ำสุด
MAX	หมายถึง	ค่าสูงสุด
SK	หมายถึง	ค่าความเบ้
KU	หมายถึง	ค่าความโด่ง
TE	หมายถึง	อิทธิพลรวม
DE	หมายถึง	อิทธิพลทางตรง
IE	หมายถึง	อิทธิพลทางอ้อม
b	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนายในรูปแบบคะแนนดิบ
p	หมายถึง	ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ
se	หมายถึง	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน
r	หมายถึง	ค่าสหสัมพันธ์
R^2	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์

สัญลักษณ์ตัวแปร

WHD	หมายถึง	การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (workplace heterosexual discrimination)
JS	หมายถึง	ความพึงพอใจในการทำงาน (job satisfaction)
PA	หมายถึง	การยุทธการข้ามผ่าน (passing)
CO	หมายถึง	กลยุทธ์การปกปิด (covering)
IO	หมายถึง	กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out)
EO	หมายถึง	กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out)

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

จากการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากร พนักงาน หรือเจ้าหน้าที่ในองค์กร เป็นจำนวนรวมทั้งสิ้น 231 คน เมื่อทำการคัดกรองแบบสอบถามที่ตอบข้อความไม่ครบถ้วน มีคุณสมบัติไม่ตรงตามเกณฑ์คัดเข้า/ตรงตามเกณฑ์คัดออก (จำนวนรวม 31 ชุด) จึงได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 200 ชุด (ร้อยละ 86.5) ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เพียงพอสำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในรูปแบบของโมเดลอิทธิพลส่งผ่าน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเพศกำเนิดเป็นชาย จำนวน 133 คน (ร้อยละ 66.50) รองลงมาเป็นเพศหญิง 67 คน (ร้อยละ 33.50) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ คือ กลุ่มชายรักชาย (เกย์) จำนวน 119 คน (ร้อยละ 59.50) รองลงมาพบว่าเป็นกลุ่มหญิงรักหญิง (เลสเบี้ยน) จำนวน 40 คน (ร้อยละ 20.00) และในจำนวนที่ใกล้เคียงกันคือ กลุ่มรักสองเพศ (ไบเซ็กชวล) จำนวน 41 คน (ร้อยละ 20.50) กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ถึง 148 คน (ร้อยละ 74.00) รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 46 คน (ร้อยละ 23.00) ตำแหน่งงานที่พบส่วนใหญ่คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ 96 คน (ร้อยละ 48.00) รองลงมาคือ พนักงานระดับเชี่ยวชาญ/พนักงานอาวุโส 49 คน (ร้อยละ 24.50) กลุ่มตัวอย่างทำงานประเภทงานขายและบริการลูกค้ามากที่สุด คือ 65 คน (ร้อยละ 32.50) รองลงมาเป็นงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 30 คน (ร้อยละ 15.00) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรธุรกิจประเภท ธุรกิจการเงิน (ธนาคาร เงินทุน และหลักทรัพย์ ประกันภัยและประกันชีวิต) 39 คน (ร้อยละ 19.50) รองลงมาคือ การขนส่งและโลจิสติกส์ 28 คน (ร้อยละ 14.00)

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	133	66.50
หญิง	67	33.50
อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ		
ชายรักชาย (เกย์)	119	59.50
หญิงรักหญิง (เลสเบี้ยน)	40	20.00
รักสองเพศ (ไบเซ็กชวล)	41	20.50
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	2	1.00
อนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	3	1.50
ปริญญาตรี	148	74.00
ปริญญาโท	46	23.00
ปริญญาเอก	1	0.50
ตำแหน่งงาน		
พนักงานระดับปฏิบัติการ	96	48.00
พนักงานระดับเชี่ยวชาญ/พนักงานอาวุโส	49	24.50
หัวหน้างาน/ผู้จัดการ	47	23.50
ผู้อำนวยการ/ผู้บริหารระดับสูง	8	4.00
ประเภทงาน		
การขายและการบริการลูกค้า	65	32.50
การตลาด	15	7.50
การผลิต/ปฏิบัติการ	4	2.00
ขนส่งและโลจิสติกส์	8	4.00
ข้าราชการ	21	10.50
ครู/อาจารย์ (สังกัดเอกชน)	3	1.50
จัดซื้อ	1	0.50
ตรวจสอบคุณภาพ	3	1.50

ประเภทงาน (ต่อ)

ทรัพยากรบุคคล	30	15.00
บัญชี/การเงิน	11	5.50
ประสานงานทั่วไป	7	3.50
วิจัยและพัฒนา	3	1.50
อำนวยความสะดวกและบริหารงานทั่วไป	16	8.00
ไอที	8	4.00
อื่น ๆ (ได้แก่ รักษาความปลอดภัย, กฎหมาย, สถาปนิก)	5	2.50

ประเภทธุรกิจ

การบริการประเภทพาณิชย์ (เช่น ห้างสรรพสินค้า การขายผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์)	20	10.00
ธุรกิจการเงิน (ธนาคาร เงินทุนและหลักทรัพย์ ประกันภัยและประกันชีวิต)	39	19.50
การแพทย์	3	1.50
การศึกษา	25	12.50
ขนส่งและโลจิสติกส์	28	14.00
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	9	4.50
บริหารสินทรัพย์และปรับโครงสร้างหนี้	4	2.00
พลังงานและสาธารณูปโภค	7	3.50
ยาและสุขภาพ	6	3.00
สินค้าอุตสาหกรรม	11	5.50
สินค้าอุปโภคบริโภค (เช่น แพชั่น ของใช้)	11	5.50
อสังหาริมทรัพย์และก่อสร้าง	7	3.50
อาหารและเครื่องดื่ม	10	5.00
อื่น ๆ	20	10.00

*อื่น ๆ (ได้แก่ การท่องเที่ยวและการโรงแรม, ธุรกิจการบิน, หน่วยงานราชการ, มูลนิธิ)

เมื่อพิจารณาข้อมูลเกี่ยวกับอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างอายุ เฉลี่ยเท่ากับ 32.10 ปี โดยมีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 20 ปี ถึง 48 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเท่ากับ 5.23 ส่วนประสพการณ์ในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีประสพการณ์ทำงาน เฉลี่ยเท่ากับ 5.90 ปี โดยมีประสพการณ์ทำงานมากที่สุดเท่ากับ 22 ปี และน้อยที่สุด เท่ากับ 10 เดือน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของอายุเท่ากับ 4.23 รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 3 อายุและประสพการณ์ทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	M	SD	MIN	MAX
1. อายุ	32.10	5.23	20	48
2. ประสพการณ์ทำงาน	5.90	4.24	0.83	22

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเบื้องต้นและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตารางที่ 4 สรุปการวิเคราะห์สถิติเบื้องต้นของตัวแปรในการวิจัย (n = 200)

ตัวแปร	M	SD	MIN	MAX	SK	KU
1. WHD	1.10	0.52	0.05	2.41	0.26	-0.38
2. JS	3.92	0.56	2.80	5.00	0.06	-0.72
3. PA	1.65	0.44	1.00	2.75	0.51	-0.46
4. CO	1.60	0.41	1.00	2.75	0.63	-0.11
5. IO	3.39	0.77	1.43	5.29	0.08	-0.19
6. EO	3.23	0.84	1.25	5.50	0.08	-0.01

หมายเหตุ: WHD คือ การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน; JS คือ ความพึงพอใจในการทำงาน; PA คือ กลยุทธ์การข้ามผ่าน; CO คือ กลยุทธ์การปกปิด; IO คือ กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ตั้งใจ; EO คือ กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน

ก่อนการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐานของการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรในงานวิจัยนี้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (mean: M) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) คะแนนต่ำสุด (min) และคะแนนสูงสุด (max) ค่าความเบ้ (skewness: SK) ค่าความโด่ง (kurtosis: KU) เพื่อดูว่าข้อมูลมีการแจกแจงที่เป็นลักษณะโค้งปกติ (normal distribution) หรือไม่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ในงานวิจัยครั้งนี้ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ George และ Malley (2010) ที่ระบุว่าข้อมูลควรจะต้องมีความเบ้และความโด่ง ไม่เกิน -2 และ +2 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ตามตารางที่ 4 พบว่า ตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (Workplace heterosexist discrimination: WHD) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.10 ช่วงคะแนนตั้งแต่ 0 – 4 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .52 โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ .26 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้

ขวา (Positive skew) เล็กน้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการรับรู้เกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่างเพศ ในที่ทำงานอยู่บ้างและมีค่าความโด่งเท่ากับ -0.38 คือ มีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติแสดงว่าตัวแปรนี้ มีการกระจายตัวของข้อมูลค่อนข้างน้อย

ตัวแปรความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction: JS) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 จากช่วงคะแนนตั้งแต่ 1 – 5 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .56 โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ .06 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ขวา (Positive skew) ค่อนข้างน้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูง และมีค่าความโด่งเท่ากับ -0.72 คือ มีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติแสดงว่าตัวแปรนี้มีการกระจายตัวของข้อมูลค่อนข้างน้อย

ตัวแปรกลยุทธ์การข้ามผ่าน (Passing: PA) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.65 จากช่วงคะแนนตั้งแต่ 0 – 5 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .44 โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ .51 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ขวา (Positive skew) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานแบบการข้ามผ่านไม่มากนัก และมีค่าความโด่งเท่ากับ -0.46 คือ มีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติแสดงว่าตัวแปรนี้มีการกระจายตัวของข้อมูลค่อนข้างน้อย

ตัวแปรกลยุทธ์การปกปิด (Covering: CO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.60 จากช่วงคะแนนตั้งแต่ 0 – 5 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .41 โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ .63 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ขวา (Positive skew) แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานแบบการปกปิดไม่มากนัก และมีค่าความโด่งเท่ากับ -0.11 คือ มีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อยแสดงว่าตัวแปรนี้มีการกระจายตัวของข้อมูลอยู่บ้างเล็กน้อย

ตัวแปรกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ตั้งใจ (Implicitly out: IO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 จากช่วงคะแนนตั้งแต่ 0 – 5 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .77 โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ .08 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ขวา (Positive skew) เล็กน้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานแบบเปิดเผยแบบไม่ตั้งใจค่อนข้างมาก และมีค่าความโด่งเท่ากับ -0.19 คือ มีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อยแสดงว่าตัวแปรนี้มีการกระจายตัวของข้อมูลอยู่บ้างเล็กน้อย

ตัวแปรกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (Explicitly out: EO) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 จากช่วงคะแนนตั้งแต่ 0 – 5 คะแนน มีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .84 โดยมีค่าความเบ้เท่ากับ .08 ซึ่งเป็นลักษณะข้อมูลเบ้ขวา (Positive skew) เล็กน้อย แสดงว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานแบบเปิดเผยอย่างชัดเจนค่อนข้างมาก และมีค่าความโด่ง

เท่ากับ -0.01 คือ มีลักษณะสูงกว่าโค้งปกติเล็กน้อยแสดงว่าตัวแปรนี้มีการกระจายตัวของข้อมูลอยู่ในระดับหนึ่ง

กล่าวโดยสรุปคือ ตัวแปรในงานวิจัยนี้มีค่าความเบ้ อยู่ในช่วง $.08$ ถึง $.63$ และค่าความโด่ง อยู่ในช่วง -0.01 ถึง $-.72$ ซึ่งมีค่าต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดในข้างต้น แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งหมดที่ใช้ในการวิจัยมีการกระจายแบบโค้งปกติ และมีค่าการแจกแจงอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้จึงนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ และยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เผชิญกับการเลือกปฏิบัติเพียงเล็กน้อยหรือปานกลาง ทำให้ค่าเฉลี่ยของกลยุทธ์แบบข้ามผ่านและค่าเฉลี่ยของกลยุทธ์แบบปกปิดมีค่าน้อยกว่าค่าเฉลี่ยของกลยุทธ์แบบเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจและค่าเฉลี่ยของกลยุทธ์แบบเปิดเผยอย่างชัดเจน กล่าวคือ ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามครั้งนี้ยังไม่สามารถเข้าถึงพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่พบกับการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับปานกลางหรือสูง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย พบว่า ไม่มีตัวแปรคู่ใดมีค่าสหสัมพันธ์มากกว่า $.80$ และเมื่อพิจารณาค่า VIF พบว่ามีค่าอยู่ระหว่าง $1.13 - 1.86$ ซึ่งไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ 10 และมีค่า Tolerance อยู่ระหว่าง $.54 - .88$ มากกว่าเกณฑ์ที่ระบุไว้ คือ $.20$ รวมถึงค่า Durbin-Watson ซึ่งพบว่าตัวแปรแต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนที่เป็นอิสระออกจากกัน คือ 1.97 ซึ่งเข้าใกล้ 2.00 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวมีความเป็นอิสระออกจากกัน จึงไม่มีปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่สูงเกินไปหรือปัญหาภาวะเส้นตรงร่วมพหุ (multicollinearity) (Hair Jr, 2006) ที่จะทำให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความคลาดเคลื่อนได้ จึงสามารถวิเคราะห์ผลตามสมมติฐานการวิจัยได้ต่อไป รายละเอียดการวิเคราะห์ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในการวิจัย ($n = 200$)

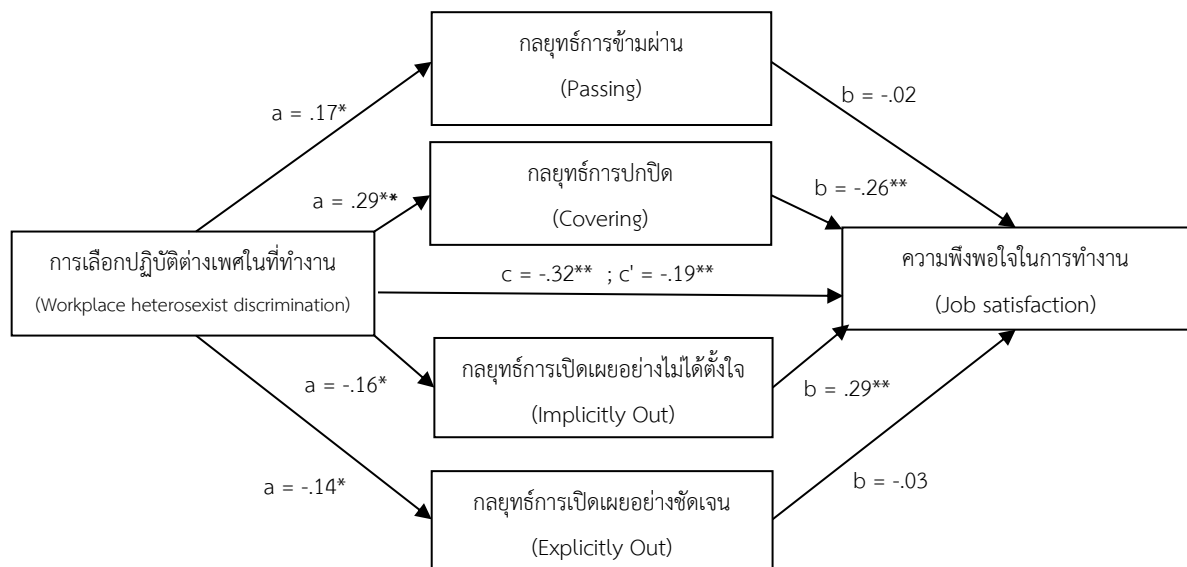
ตัวแปร	JS	WHD	PA	CO	IO	EO
JS	-					
WHD	-.31**	-				
PA	-.20**	.17*	-			
CO	-.32**	.30**	.43**	-		
IO	.29**	-.16*	-.11	.02	-	
EO	.20**	.15*	-.05	-.05	.67**	-

หมายเหตุ: - WHD คือ การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน; JS คือ ความพึงพอใจในการทำงาน; PA คือ กลยุทธ์การข้ามผ่าน; CO คือ กลยุทธ์การปกปิด; IO คือ กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ; EO คือ กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน

* $p < .05$; ** $p < .01$

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (mediation analysis)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยโดยใช้โปรแกรม SPSS ด้วยคำสั่ง Process ตามแนวคิดของ Hayes (2013) โดยเลือกรูปแบบการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แบบที่ 4 (Model 4) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลรวม (total effect: TE), อิทธิพลทางตรง (direct effect: DE) และอิทธิพลทางอ้อม (indirect effect: IE) ระหว่างตัวแปรในงานวิจัย พบผลดังต่อไปนี้



* $p < .05$; ** $p < .01$

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาพที่ 2 ภาพอิทธิพลส่งผ่านของตัวแปรกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ตารางที่ 6 ค่าสถิติวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม						
	กลยุทธ์การข้ามผ่าน			ความพึงพอใจในการทำงาน			
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	
การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน	<i>b</i>	.17*	-	-.17*	-.19**	-.00	-.32**
	<i>se</i>	(.06)		(.06)	(.07)	(0.1)	(.07)
	<i>R</i> ²	.03			.22		
		กลยุทธ์การปกปิด			ความพึงพอใจในการทำงาน		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE
	<i>b</i>	.29**	-	.29**	-.19**	-.08*	-.32**
	<i>se</i>	(.05)		(.05)	(.07)	(.03)	(.07)
	<i>R</i> ²	.09			.22		
		กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจ			ความพึงพอใจในการทำงาน		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE
	<i>b</i>	-.16*	-	-.16*	-.19**	-.05*	-.32**
	<i>se</i>	(.10)		(.10)	(.07)	(.03)	(.07)
	<i>R</i> ²	.03			.22		
		กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน			ความพึงพอใจในการทำงาน		
		DE	IE	TE	DE	IE	TE
	<i>b</i>	-.14*	-	-.14*	-.19**	-.00	-.32**
<i>se</i>	(.11)		(.11)	(.07)	(.02)	(.07)	
<i>R</i> ²	.02			.22			

* $p < .05$; ** $p < .01$

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูงจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = -.31, p < .01$), ($R^2 = .09, MSE = .28, F(1, 198) = 20.34, p < .001$, 95% CI [-.33, -.05]) มีความสัมพันธ์ในทิศทางลบ กล่าวคือ หากพนักงานถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานในระดับสูงจะส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานลดลง โดยมีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง -.33 ถึง -.05 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ การพยากรณ์ (R^2) พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน มีค่าเท่ากับ .09 ซึ่งแปลความได้ว่าตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 9 ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธ์การข้ามผ่านสูงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

เมื่อทำนายกลยุทธ์การข้ามผ่านด้วยตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน พบว่าตัวแปร การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานทำนายการเลือกใช้กลยุทธ์การข้ามผ่านได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = .17, p < .01$), ($R^2 = .03, MSE = .19, F(1,198) = 6.07, p < .01$)

และเมื่อทำนายความพึงพอใจในการทำงานโดยใส่ตัวแปรทั้งหมด (WHD, PA, CO, IO, EO) พบว่า กลยุทธ์การข้ามผ่านไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.02, ns$), ($R^2 = .22, MSE = .25, F(5, 194) = 11.08, p < .001, 95\% \text{ CI } [-.20, .14]$)

โดยพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง -.20 ถึง .14 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีค่าเท่ากับ .22 ซึ่งแปลความได้ว่าตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 22

จากผลการวิจัย พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การข้ามผ่าน (a) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การข้ามผ่านกับความพึงพอใจในการทำงาน (b) ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยบางส่วน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูงจะทำให้กลยุทธ์การปกปิดสูง ส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

เมื่อทำนายกลยุทธ์การปกปิดด้วยตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน พบว่า ตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานทำนายการเลือกใช้กลยุทธ์การปกปิดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = .30, p < .01$), ($R^2 = .09, MSE = .153, F(1,198) = 19.03, p < .001$)

และเมื่อทำนายความพึงพอใจในการทำงานโดยใส่ตัวแปรทั้งหมด (WHD, PA, CO, IO, EO) พบว่า กลยุทธ์การปกปิดสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.26, p < .001$), ($R^2 = .22, MSE = .25, F(5, 194) = 11.08, p < .001, 95\% CI [-.55, -.16]$)

การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานส่งผลโดยรวม (total effect) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($TE = -.33, se = .07, t = -4.51, p < .01$) เมื่อพิจารณาตัวแปรกลยุทธ์การปกปิดร่วมด้วย พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานส่งผลโดยตรง (direct effect) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($DE = -.19, se = .07, t = -2.68, p < .01$) และส่งผลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านกลยุทธ์การปกปิดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($IE = -.08, p < .01$)

โดยพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง -.55 ถึง .16 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีค่าเท่ากับ .22 ซึ่งแปลความได้ว่า ตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 22

จากผลการวิจัย พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลยุทธ์การปกปิด (a) และกลยุทธ์การปกปิดสามารถส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน (b) เมื่อผลโดยตรงของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ (c) ตัวแปรกลยุทธ์การปกปิดจึงทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator)

สมมติฐานการวิจัยที่ 4 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูงจะทำให้กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจสูงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง

เมื่อทำนายกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจด้วยตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานพบว่า ตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานทำนายการเลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = -.16, p < .01$), ($R^2 = .03$, $MSE = .575$, $F(1,198) = 5.45, p < .05$)

และเมื่อทำนายความพึงพอใจในการทำงานโดยใส่ตัวแปรทั้งหมด (WHD, PA, CO, IO, EO) พบว่า กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจสามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .28, p < .001$), ($R^2 = .22$, $MSE = .25$, $F(5, 194) = 11.08, p < .001$, 95% CI [.08, .33])

การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานส่งผลโดยรวม (total effect) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (TE = $-.33$, se = $.07$, $t = -4.51, p < .01$) เมื่อพิจารณาตัวแปรกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจร่วมด้วย พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานส่งผลโดยตรง (direct effect) ต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (DE = $-.19$, se = $.07$, $t = -2.68, p < .01$) และส่งผลทางอ้อม (indirect effect) ผ่านกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (IE = $-.05, p < .01$)

โดยพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง $-.55$ ถึง $.16$ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีค่าเท่ากับ $.22$ ซึ่งแปลความได้ว่า ตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 22

จากผลการวิจัย พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (a) และกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจสามารถส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน (b) เมื่อผลโดยตรงของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานยังคงมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ (c)

ตัวแปรกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจจึงทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediator)

สมมติฐานการวิจัยที่ 5 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนสูงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง

เมื่อทำนายกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนด้วยตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน พบว่า ตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานทำนายการเลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($b = -.14, p < .01$), ($R^2 = .02, MSE = .70, F(1,198) = 4.32, p < .01$)

เมื่อทำนายความพึงพอใจในการทำงานโดยใส่ตัวแปรทั้งหมด (WHD, PA, CO, IO, EO) พบว่ากลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.03, ns$), ($R^2 = .22, MSE = .25, F(5, 194) = 11.08, p < .001, 95\% CI [-.13, .09]$)

โดยพบว่ามีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง -.55 ถึง .16 และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีค่าเท่ากับ .22 ซึ่งแปลความได้ว่า ตัวแปรการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานในภาพรวมได้ ร้อยละ 22 จากผลการวิจัย พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (a) แต่ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนกับความพึงพอใจในการทำงาน (b) ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยบางส่วน

ตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ข้อ	สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย	หมายเหตุ
H1	การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน	สนับสนุนสมมติฐาน	WHD → JS พบนัยสำคัญทางสถิติ
H2	การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูงจะทำให้กลยุทธการข้ามผ่านสูงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน	WHD → PA → JS พบนัยสำคัญทางสถิติ (WHD, PA) ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ (PA, JS)
H3	การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูงจะทำให้กลยุทธการปกปิดสูงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ	สนับสนุนสมมติฐาน (partial mediation)	WHD → CO → JS พบนัยสำคัญทางสถิติ (WHD, JS) พบนัยสำคัญทางสถิติ (WHD, CO) พบนัยสำคัญทางสถิติ (CO, JS)
H4	การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูงจะทำให้กลยุทธการเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจสูงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง	สนับสนุนสมมติฐาน (partial mediation)	WHD → IO → JS พบนัยสำคัญทางสถิติ (WHD, JS) พบนัยสำคัญทางสถิติ (WHD, IO) พบนัยสำคัญทางสถิติ (IO, JS)
H5	การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูงจะทำให้กลยุทธการเปิดเผยอย่างชัดเจนสูงส่งผลให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง	ไม่สนับสนุนสมมติฐาน	WHD → EO → JS พบนัยสำคัญทางสถิติ (WHD, PA) ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ (EO, JS)

สรุปการวิเคราะห์โมเดลรวมทั้งหมด

จากการผลจากศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่า การเลือกใช้กลยุทธการจัดการอัตลักษณ์ทางเพศที่แบ่งตามการรับรู้การถูกเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศสามารถแบ่งได้ 2 กลุ่ม คือ กลยุทธแบบไม่เปิดเผย (กลยุทธการข้ามผ่านและกลยุทธการปกปิด) กลยุทธแบบเปิดเผย (กลยุทธการเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจและกลยุทธการเปิดเผยอย่างชัดเจน)

พนักงานที่รับรู้ว่าการหรือที่ทำงานของตนไม่ยอมรับความหลากหลายทางเพศและมีการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูง จะเลือกใช้กลยุทธแบบไม่เปิดเผยและในทางตรงกันข้าม หากพนักงานรับรู้ถึงการยอมรับความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานหรือมีการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในระดับต่ำ พนักงานเหล่านี้ก็เลือกที่จะใช้กลยุทธแบบเปิดเผย

การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและยังพบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศ

ในที่ทำงานและกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานทั้ง 4 รูปแบบ ได้แก่ กลยุทธ์การข้ามผ่าน กลยุทธ์การปกปิด กลยุทธ์แบบเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจและกลยุทธ์แบบเปิดเผยอย่างชัดเจน และพบว่ากลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานในฐานนะตัวแปรส่งผ่านแต่ละรูปแบบสามารถส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานได้ต่างกัน กล่าวคือ กลยุทธ์การปกปิดและกลยุทธ์แบบเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจสามารถทำหน้าที่ตัวแปรส่งผ่านได้บางส่วน (partial mediation) หมายความว่า กลยุทธ์การปกปิดและกลยุทธ์แบบเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจสามารถส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สามารถทำให้ความสัมพันธ์ทางตรง (direct effect) ที่มีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานหมดไปได้ ส่วนกลยุทธ์การข้ามผ่านและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่สามารถส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 4

อภิปรายผล

จากการศึกษาอิทธิพลของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน ผู้วิจัยอภิปรายตามสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1 กล่าวคือ การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.31, p < .01$) หมายความว่า ถ้าองค์กรมีบรรยากาศการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานในระดับสูง ก็มีแนวโน้มที่จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดลง

ผลลัพธ์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานตามมาตรวัดของ Waldo (1999) ที่ใช้ในการศึกษานี้ เกี่ยวข้องกับการรับรู้ประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในฐานะชนกลุ่มน้อยในสังคมของการทำงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับความพึงพอใจในการทำงาน หมายความว่า ถ้าพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรับรู้ถึงการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานในระดับสูงหรือมีประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานบ่อยครั้งจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มนั้นลดลง สอดคล้องกับการศึกษาของ Ragins and Cornwell (2001) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มีบรรยากาศในการทำงานที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูงจะส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดลง เช่นเดียวกับการศึกษาของ Fassinger and Arseneau (2007) ที่พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นยังพบความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานในมิติอื่น ๆ อีก จากการศึกษาของ Kite and Whitley Jr (1996) พบว่าการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) และการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานยังพบว่าความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานที่ลดลง (Herek et al., 1992)

สมมติฐานที่ 2 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธ์การข้ามผ่านสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 2 กล่าวคือ กลยุทธ์การข้ามผ่านไม่มีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.02, p = .75$) หรืออีกนัยหนึ่งคือกลยุทธ์การข้ามผ่านไม่ได้ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานให้เปลี่ยนแปลงไป

การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลยุทธ์การข้ามผ่านหมายความว่า ถ้าองค์กรมีบรรยากาศการทำงานที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูง มีแนวโน้มที่พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะเลือกใช้กลยุทธ์แบบการข้ามผ่านสูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Holman et al. (2022) กล่าวว่า บรรยากาศในการทำงานมีผลต่อการเลือกที่จะเปิดเผย (disclosure) หรือปกปิด (concealment) อัตลักษณ์ความหลากหลายทางเพศ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Rostosky and Riggle (2002) ที่พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปกปิดอัตลักษณ์ความหลากหลายทางเพศในที่ทำงาน หมายความว่า หากพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรับรู้ว่ามีองค์กรที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูง พนักงานก็จะเลือกปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนในระดับสูงด้วยเช่นกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับคำอธิบายกลยุทธ์การข้ามผ่านของ Griffin (1992) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์การข้ามผ่านถือว่าเป็นกลยุทธ์ที่มีความปลอดภัยจากการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงานทั้ง 4 รูปแบบ

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ไม่พบอิทธิพลส่งผ่านของกลยุทธ์การข้ามผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ กลยุทธ์การข้ามผ่านไม่มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Griffin (1992) ที่กล่าวว่า กลยุทธ์การข้ามผ่านเป็นกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นจากความกลัวที่จะถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศของผู้ใช้และเป็นกลยุทธ์ที่ผู้ใช้ต้องสูญเสียความเป็นตัวตนของตัวเองไปมากที่สุดจึงทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดต่ำที่สุดเมื่อเทียบจากกลยุทธ์ทั้ง 4 รูปแบบ เช่นเดียวกับการศึกษาของ Ellis and Riggle (1996) ที่ศึกษาเกี่ยวกับระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานที่พบว่านอกเหนือจากการเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงานแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหลายปัจจัย อาทิ เงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการและอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานด้วยเช่นกัน

สมมติฐานที่ 3 การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธ์การปกปิดสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานต่ำ

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 3 กล่าวคือ กลยุทธ์การปกปิดทำนายอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.08, p < .01$) แต่ก็ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .30, p < .01$) ได้ ดังนั้นกลยุทธ์การปกปิดจึงมีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานแบบบางส่วน (partial mediation)

จากการอธิบายข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับกลยุทธ์การปกปิด หมายความว่า องค์กรที่มีบรรยากาศการทำงานที่มีการเลือกปฏิบัติต่างประเทศสูงมีแนวโน้มที่พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรนั้น ๆ จะเลือกใช้กลยุทธ์การปกปิดสูง ($a = .29, p < .001$) กล่าวคือ เมื่อพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรับรู้ว่าจะเลือกที่จะไม่เปิดเผยอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศของตนเองในที่ทำงาน (Badgett, 2014; Driscoll et al., 1996)

Griffin (1992) กล่าวว่า กลยุทธ์แบบการปกปิดเป็นกลยุทธ์ที่ผู้ใช้จะเลือกใช้เมื่อต้องการที่จะปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนเองเพื่อความสบายใจเท่านั้น กระทำโดยการไม่เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอัตลักษณ์ทางเพศที่ไม่ต้องการให้ผู้อื่นรับรู้ ดังนั้นอาจจะกล่าวได้ว่า การเลือกใช้กลยุทธ์การปกปิดไม่ได้ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน จึงไม่สูญเสียความเป็นตัวตนมากเท่ากับการเลือกใช้กลยุทธ์การข้ามผ่าน เนื่องจากเป็นเพียงการปกปิดข้อมูลที่เป็นจริงเท่านั้น ไม่ใช่การแต่งเรื่องหรือการสร้างเรื่องเพื่อปิดบังอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย ดังนั้นจึงไม่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ใช้กลยุทธ์แบบข้ามผ่าน

พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างกลยุทธ์การปกปิดกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.26, p < .001$) หมายความว่า ยิ่งใช้กลยุทธ์การปกปิดมากเท่าไร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะลดลง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Levine and Leonard, (1984) ที่พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างการปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน เช่นเดียวกับการศึกษาของ Webster et al. (2018) ที่ทำการศึกษายกรรมาการ

ในที่ทำงานที่สนับสนุนความหลากหลายทางเพศกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ในองค์การที่มีบรรยากาศที่สนับสนุนอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศกับความพึงพอใจในการทำงานจะทำให้พนักงานเลือกที่จะเปิดเผยตัวตนในที่ทำงานซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่น่าไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ จากการอธิบายเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์การปกปิดอย่างไม่ได้ตั้งใจมีอิทธิพลส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 4 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยนี้สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 4 กล่าวคือ กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจทำนายอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.05, p < .01$) แต่ก็ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .28, p < .001$) ได้ ดังนั้นกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจจึงมีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานแบบบางส่วน (partial mediation)

จากการอธิบายข้างต้นแสดงให้เห็นว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจ หมายความว่า องค์การที่มีบรรยากาศการทำงานที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูง มีแนวโน้มที่พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์การนั้น ๆ จะเลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจต่ำ ($a = -.19, p < .01$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Button (2001) และ Chrobot-Mason et al. (2001) ที่พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบต่อการเปิดเผยตัวตนในที่ทำงาน หมายความว่า เมื่อพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศรู้ว่าองค์การที่ทำงานอยู่ไม่ยอมรับความหลากหลายทางเพศ พนักงานกลุ่มนี้ก็เลือกที่จะไม่เปิดเผยอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศของตนเองในที่ทำงาน (Badgett, 2014; Driscoll et al., 1996)

พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .29, p < .001$) หมายความว่า ยิ่งใช้กลยุทธ์การเปิดเผย

แบบไม่ได้ตั้งใจมากเท่าไร ความพึงพอใจในการทำงานก็จะสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Webster et al. (2018) ที่พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานและระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ (level of disclosure) ในที่ทำงานก็มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศด้วยเช่นกัน (Croteau & Lark, 1995; Driscoll et al., 1996) หมายความว่า การเป็นตัวของตัวเองในที่ทำงานมากเท่าไร พนักงานก็จะพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น (Moradi, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับการอธิบายกลยุทธการเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจของ Griffin (1992) ที่อธิบายว่า กลยุทธการเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจเป็นกลยุทธที่ผู้ใช้ไม่ได้ปิดบังหรือเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศให้ผู้อื่นรับรู้อย่างชัดเจน แต่เป็นกลยุทธที่แสดงความเป็นตัวตนอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์จึงมีความปลอดภัยจากการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูงและอัตลักษณ์ทางเพศก็เป็นสิ่งที่คนทั่วไปไม่สามารถรับรู้หรือมองเห็นได้ (Crocker & Major, 1989) ดังนั้นการเลือกใช้กลยุทธการเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจจึงมีความปลอดภัยจากการถูกเลือกปฏิบัติและสามารถรักษาความเป็นตัวตนเอาไว้ได้ จากการอธิบายเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่า กลยุทธการเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจมีอิทธิพลส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานที่ 5 การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานสูง จะทำให้กลยุทธการเปิดเผยอย่างชัดเจนสูง ส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานสูง

จากผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ผลการวิจัยนี้ไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 5 กล่าวคือ กลยุทธการเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่มีอิทธิพลส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.03, p = .70$) หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลยุทธการเปิดเผยอย่างชัดเจนสูงไม่ได้ส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานให้เปลี่ยนแปลงไป

การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับกลยุทธการเปิดเผยอย่างชัดเจนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($a = -.14, p < .01$) หมายความว่า องค์การที่มีการเลือกปฏิบัติต่างเพศสูง มีแนวโน้มที่พนักงานจะเลือกใช้กลยุทธการเปิดเผยอย่างชัดเจนต่ำ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Fassinger and Arseneau (2007) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับบรรยากาศในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ พบว่า การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้บรรยากาศในการทำงานตึงเครียดจนส่งผลทำให้พนักงานส่วนใหญ่เลือกที่จะไม่เปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน

พบความสัมพันธ์ทางลบระหว่างกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.03, p = .70$) หมายความว่า กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งขัดแย้งกับงานวิจัยของ Driscoll et al. (1996) ที่พบว่า การเปิดเผยตัวตนในที่ทำงานส่งผลทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ Croteau et al. (1995) และ Driscoll et al. (1996) ที่พบว่าระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ (level of disclosure) ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศจากการอธิบายเบื้องต้นแสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่มีอิทธิพลส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงาน

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปได้ว่า เมื่อพนักงานรับรู้ว่าจะมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับสูง พนักงานจะเลือกใช้กลยุทธ์การปกปิดเพื่อให้ตนเองรอดพ้นจากการถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Badgett (2014) ที่พบว่า การรับรู้การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศ หมายความว่า หากพนักงานรับรู้ว่าจะมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับสูง พนักงานจะเลือกปกปิดอัตลักษณ์ทางเพศของตนไว้ ซึ่งกลยุทธ์การปกปิดทำให้พนักงานต้องสูญเสียความซื่อสัตย์ในตนเอง เนื่องจากพนักงานจะต้องปิดบังอัตลักษณ์ที่แท้จริงในที่ทำงาน ทำให้ต้องเว้นระยะห่างจากเพื่อนร่วมงานรวมถึงต้องคอยเก็บความลับและข้อมูลที่อาจจะนำไปสู่อัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศของตน (Griffin, 1992; McNaught, 1995) และจากการศึกษาของ Ragins (2007) พบว่า การรับรู้การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการปกปิดอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศในที่ทำงานซึ่งส่งผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง เช่นเดียวกับการวิจัยของ Croteau and Lark (1995) ที่พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะลดลง เมื่อพวกเขาต้องปิดบังอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศของตนต่อเพื่อนร่วมงานและไม่สามารถแสดงถึงอัตลักษณ์ที่หลากหลายทางเพศในที่ทำงานได้

ในทางตรงกันข้าม หากพนักงานรับรู้ว่าจะมีการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับต่ำ พนักงานจะแสดงพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงอัตลักษณ์ทางเพศผ่านการเลือกใช้กลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Webster et al. (2018) ที่พบว่า การเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นและระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ (level of disclosure) ในที่ทำงานก็ช่วยทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มขึ้น เช่นเดียวกันกับการศึกษาของ Brewster et al. (2013) ที่พบว่า การเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศ

ในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจในการทำงานและช่วยลดความวิตกกังวลในงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

อย่างไรก็ตามในงานวิจัยนี้ไม่พบอิทธิพลส่งผ่านของ *กลยุทธ์การข้ามผ่าน* ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ กล่าวคือ กลยุทธ์การข้ามผ่านไม่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้อาจจะเกิดจากการรับรู้ของกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เผชิญกับการเลือกปฏิบัติต่างประเทศเพียงเล็กน้อยหรือปานกลาง ทำให้ค่าเฉลี่ยของกลยุทธ์แบบข้ามผ่านมีค่าน้อย หมายความว่า ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามครั้งนี้อาจจะยังไม่สามารถเข้าถึงพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่พบกับการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในระดับสูงตามที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากให้ผู้ที่มีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานในอนาคตให้ความสำคัญกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เนื่องจากการรับรู้การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีส่วนสำคัญต่อผลการศึกษาเป็นอย่างมาก

และผลการวิจัยครั้งนี้ก็ไม่พบอิทธิพลส่งผ่านของ *กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน* ที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กล่าวคือ กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่มีบทบาทหรืออิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้การเปิดเผยตัวตนหรือแสดงออกอัตลักษณ์ทางเพศอย่างชัดเจนในที่ทำงานอาจจะนำไปสู่ผลลัพธ์ในทางลบ อย่างเช่น การถูกเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานที่รุนแรงมากขึ้น การเผชิญกับข้อจำกัดและความไม่ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (career limitations) และอาจรุนแรงถึงขั้นตกงาน (job loss) (Beatty & Kirby, 2006) ซึ่งขัดแย้งกับผลการวิจัยที่ผ่านมา เช่น การศึกษาของ Webster et al. (2018) พบว่า การเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นและระดับการเปิดเผยอัตลักษณ์ทางเพศที่สูงขึ้น (level of disclosure) จะช่วยทำให้ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มสูงขึ้นเช่นกัน

จากการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ว่า กลยุทธ์การปกปิดและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจมีอิทธิพลส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในทางตรงกันข้ามกลยุทธ์การข้ามผ่านและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่มีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ มีแต่เพียงกลุ่มชายรักชาย (gay) กลุ่มหญิงรักหญิง (lesbian) และกลุ่มรักสองเพศ (bisexual) เท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างที่มีความหลากหลาย เพื่อขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างและสามารถนำไปใช้ได้กว้างขวางมากขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาในขั้นของการปรับตัวของกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงานเพียงเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาในขั้นของการแสดงออกซึ่งอัตลักษณ์ทางเพศอย่างเปิดเผย (coming out) ในที่ทำงานเพื่อให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับกลุ่มผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น

3. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแง่มุมการรับรู้ของผู้ที่ถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศเพียงเท่านั้น ดังนั้นในการศึกษารั้งถัดไปอาจจะเพิ่มการศึกษาในส่วนของเพื่อนร่วมงานหรือบุคคลที่ไม่ได้เป็นผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงาน เพื่อให้สามารถอธิบายถึงการเลือกปฏิบัติต่างเพศได้ชัดเจนมากขึ้น

ข้อจำกัดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้มาตรวัดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานของ Anderson et al. (2001) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 31 ข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 4 กลยุทธ์ ดังนี้

- ข้อคำถามกลยุทธ์การข้ามผ่าน (passing) จำนวน 8 ข้อ
- ข้อคำถามกลยุทธ์การปกปิด (covering) จำนวน 8 ข้อ
- ข้อคำถามกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out) จำนวน 7 ข้อ
- ข้อคำถามกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out) จำนวน 8 ข้อ

ตารางที่ 8 แสดงค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในมาตรวัดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน

มาตรวัด	Cronbach's Alpha ที่ได้จากมาตรวัดฉบับ	Cronbach's Alpha ที่ได้จากการวิจัยนี้	ผลการวิเคราะห์
กลยุทธ์การข้ามผ่าน	.37	.39	ต่ำกว่าเกณฑ์
กลยุทธ์การปกปิด	.55	.52	ต่ำกว่าเกณฑ์
กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจ	.34	.48	ต่ำกว่าเกณฑ์
กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน	.61	.76	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 8 จะพบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในมาตรวัดกลยุทธ์การข้ามผ่าน กลยุทธ์การปกปิดและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนมีค่าที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่กำหนดตามแนวคิดของ Nunnally et al. (1967) ที่กล่าวว่าค่าครอนบาคอัลฟา (Cronbach's Alpha) ที่ยอมรับได้ในการวิจัยคือ $\alpha = .70$ จากการทบทวนวรรณกรรม Anderson et al. (2001) กล่าวว่า สาเหตุที่สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคในการจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานมีค่าความเชื่อมั่น (reliability) ที่ต่ำมีสาเหตุมาจากการที่กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยของเขาไม่ได้แสดงพฤติกรรมที่สะท้อนหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมที่แสดงในข้อคำถามในช่วงเวลานั้น ๆ กล่าวคือ ในขณะที่ตอบแบบสอบถามผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะไม่ได้อยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อคำถามจึงทำให้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามออกมาค่อนข้างต่ำ ประกอบกับข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถามครั้งนี้อาจจะยังไม่สามารถเข้าถึงพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่พบกับการเลือกปฏิบัติต่างเพศในระดับสูงตามที่ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้ ดังนั้นผู้วิจัยจึงอยากให้ผู้ที่มีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานในอนาคตให้ความสำคัญกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เนื่องจากการรับรู้การเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างมีส่วนสำคัญต่อผลการศึกษาเป็นอย่างมาก

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า องค์กรควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความเท่าเทียมทางเพศ ในที่ทำงานเพื่อลดการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานที่เกิดจากเจตคติส่วนบุคคล เช่น การสร้างความรู้ความเข้าใจในเรื่องของความหลากหลายทางเพศผ่านช่องทางต่าง ๆ โดยใช้ผลจากการศึกษาในด้านของการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานเป็นแนวทางในการจัดการอบรมและส่งเสริมการยอมรับความหลากหลายในองค์กร โดยการจัดกิจกรรมที่ทำให้คนในองค์กรได้มีโอกาสทำงานร่วมกับพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ โดยใช้ผลจากการศึกษาข้างต้นในการกำหนดขอบเขตกิจกรรมต่าง ๆ นอกจากนี้องค์กรควรกำหนดนโยบายที่ช่วยลดการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน เพื่อป้องกันการลาออกจากงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ประโยชน์ที่ได้จากการศึกษา

ทางด้านวิชาการ สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการต่อยอดองค์ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทย ตามบริบทของการทำงาน ผ่านการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานและการเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการทางเพศในที่ทำงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของกลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ทางด้านองค์การสามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ไปต่อยอดในเรื่องของการสร้างความเข้าใจในเรื่องของอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในที่ทำงานเพื่อป้องกันการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน ยิ่งไปกว่านั้นองค์การยังสามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปปรับใช้เพื่อออกกฎระเบียบ ข้อบังคับขององค์การ สำหรับการลดการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน เพื่อไม่ให้เกิดการสูญเสียพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มีความรู้ความสามารถไปจากองค์การ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

งานวิจัยนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาอิทธิพลของการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยมีกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานในงานวิจัย

สมมติฐานการวิจัยที่ 1

การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 2

การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีกลยุทธ์การข้ามผ่านเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัยที่ 3

การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีกลยุทธ์การปกปิดเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัยที่ 4

การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจเป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานการวิจัยที่ 5

การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

พนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ได้แก่ กลุ่มชายรักชาย กลุ่มหญิงรักหญิงและกลุ่มรักสองเพศที่มีอายุงานมากกว่า 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 200 ท่าน ได้จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเชิงเส้นของ Hair และคณะ (2006) ใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่าง แบบเจาะจง (purposive sampling) และการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (convenient sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล ประกอบด้วย ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ (Demographic data) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร แผนกที่สังกัด ลักษณะขององค์กร เป็นต้น
2. มาตรการวัดประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงาน (Workplace Heterosexist Experiences Questionnaire (WHEQ)) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัดของ Waldo (1999) เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 22 ข้อ
3. มาตรการวัดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ประยุกต์ใช้มาตรของ Weiss et al (1967) The Minnesota Satisfaction Questionnaire เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 20 ข้อ
4. มาตรการวัดกลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงาน (Workplace Sexual Identity Management Measure (WSIMM) โดยประยุกต์ใช้มาตรวัด ของ Anderson et al. (2001) ประกอบด้วยข้อคำถามจำนวน 31 ข้อ เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Scale) 6 ระดับ แบ่งออกเป็น 4 กลยุทธ์ ดังนี้
 1. ข้อคำถามกลยุทธ์การข้ามผ่าน (passing) จำนวน 8 ข้อ
 2. ข้อคำถามกลยุทธ์การปกปิด (covering) จำนวน 8 ข้อ
 3. ข้อคำถามกลยุทธ์การเปิดเผยแบบไม่ได้ตั้งใจ (implicitly out) จำนวน 7 ข้อ
 4. ข้อคำถามกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน (explicitly out) จำนวน 8 ข้อ

ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขออนุมัติดำเนินการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรม (REC: The Research Ethics Review Committee for Research Involving Human Research Participants)
2. จัดเตรียมแบบสอบถามออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์ Google forms เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลและกระจายแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มชายรักชาย (gay) กลุ่มหญิงรักหญิง (lesbian) และกลุ่มรักสองเพศ (bisexual) ผ่านระบบสื่อสารออนไลน์ต่าง ๆ เช่น อีเมล (email) เฟสบุ๊กแฟนเพจ (Facebook Fanpage) แอปพลิเคชันไลน์ (Line) โดยกลุ่มตัวอย่างจะได้รับแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน URL link หรือ QR Code ที่ปรากฏในเอกสารประชาสัมพันธ์โครงการ หลังจากในกลุ่มตัวอย่างคลิก URL link หรือ QR Code จะปรากฏเอกสารข้อมูลและวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยจะไม่มีกรลงชื่อของผู้เข้าร่วมวิจัยในแบบสอบถาม เมื่อ

กลุ่มตัวอย่างได้อ่านรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการเรียบร้อยแล้วและมีความประสงค์เข้าร่วมการวิจัย

3. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยการจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลเฉพาะผู้วิจัยหลักเท่านั้น และข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะถูกทำลายในระยะเวลา 1 ปี หลังจากที่โครงการวิจัยแล้วเสร็จ เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้เข้าร่วมการวิจัย ผลการตอบแบบสอบถามระบบจะบันทึกข้อมูลทันทีโดยไม่อนุญาตให้ผู้อื่นมาอ่านข้อมูล และคำตอบทั้งหมดจะถูกปกปิดเป็นความลับและจะถูกทำลายภายใน 1 ปี ข้อมูลส่วนตัวของผู้เข้าร่วมการวิจัยจะไม่ปรากฏในรายงานไม่สามารถสืบค้น และจะไม่ถูกรายงานไปยังองค์การ โดยข้อมูลที่ได้รับจะนำไปใช้เพื่อการศึกษา ซึ่งจะออกมาเป็นภาพรวมของการวิจัยเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (frequency) การคำนวณค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง
2. สถิตีสหสัมพันธ์ (Correlation) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
3. การวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (mediation analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS Process

ผลการวิจัยรายสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1

การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีอิทธิพลทางลบต่อความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .31, p < .01$) กล่าวคือ เมื่อมีการรับรู้การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานในระดับสูง ก็มีแนวโน้มที่ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานจะต่ำลง ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัยที่ 2

ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของกลยุทธ์การข้ามผ่าน พบว่า กลยุทธ์การข้ามผ่านไม่มีอิทธิพลการส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.02, ns$) หมายความว่า กลยุทธ์การข้ามผ่านไม่ได้มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานการวิจัยที่ 3

ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของกลยุทธ์การปกปิด พบว่า กลยุทธ์การปกปิดมีอิทธิพลการส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.26$, $p < .001$) หมายความว่า กลยุทธ์การปกปิดมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 3 บางส่วน เนื่องจากอิทธิพลส่งผ่านของกลยุทธ์การปกปิดไม่ได้ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป

สมมติฐานการวิจัยที่ 4

ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจพบว่า กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจมีอิทธิพลการส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = .28$, $p < .001$) หมายความว่า กลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงสนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 4 บางส่วน เนื่องจากอิทธิพลส่งผ่านของกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจไม่ได้ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานเปลี่ยนแปลงไป

สมมติฐานการวิจัยที่ 5

ผลการทดสอบอิทธิพลส่งผ่านของการเปิดเผยอย่างชัดเจนพบว่า การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่มีอิทธิพลการส่งผ่านความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($b = -.02$, ns) หมายความว่า การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่ได้มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงไม่สนับสนุนสมมติฐานการวิจัยที่ 5

สรุปการวิเคราะห์

การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน กล่าวคือ หากองค์กรมีการเลือกปฏิบัติต่างประเทศในระดับสูงจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ การเลือกปฏิบัติต่างประเทศในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับ

การเลือกใช้กลยุทธ์การจัดการอัตลักษณ์ทางเพศในที่ทำงานทั้ง 4 รูปแบบ คือ กลยุทธ์แบบก้าวข้ามผ่าน กลยุทธ์แบบปกปิด กลยุทธ์แบบเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจน

พบว่า กลยุทธ์การปกปิดและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างไม่ได้ตั้งใจมีอิทธิพลส่งผ่านแบบบางส่วน (partial mediation) ระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และในทางตรงกันข้ามกลยุทธ์การข้ามผ่านและกลยุทธ์การเปิดเผยอย่างชัดเจนไม่มีอิทธิพลส่งผ่านระหว่างการเลือกปฏิบัติต่างเพศในที่ทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน



บรรณานุกรม

- Akbari, H., Cartalis, C., Kolokotsa, D., Muscio, A., Pisello, A. L., Rossi, F., Santamouris, M., Synnefa, A., Wong, N. H., & Zinzi, M. (2016). Local climate change and urban heat island mitigation techniques—the state of the art. *Journal of Civil Engineering and Management*, 22(1), 1-16.
- Anderson, Z., Croteau, J., Chung, Y., & DiStefano, T. (2001). Developing an Assessment of Sexual Identity Management for Lesbian and Gay Workers. *Journal of Career Assessment - J CAREER ASSESSMENT*, 9, 243-260.
<https://doi.org/10.1177/106907270100900303>
- Badgett, M. L. (2014). Employment and sexual orientation: Disclosure and discrimination in the workplace. In *Sexual Identity on the Job* (pp. 29-52). Routledge.
- Bayrakdar, S., & King, A. (2022). Job satisfaction and sexual orientation in Britain. *Work, Employment and Society*, 36(1), 21-39.
<https://doi.org/10.1177/0950017020980997>
- Beatty, J. E., & Kirby, S. L. (2006). Beyond the legal environment: How stigma influences invisible identity groups in the workplace. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 18(1), 29-44.
- Brewster, M. E., Moradi, B., DeBlaere, C., & Velez, B. L. (2013). Navigating the borderlands: the roles of minority stressors, bicultural self-efficacy, and cognitive flexibility in the mental health of bisexual individuals. *Journal of counseling psychology*, 60(4), 543. <https://doi.org/10.1037/a0033224>
- Button, S. B. (2001). Organizational efforts to affirm sexual diversity: a cross-level examination. *Journal of Applied psychology*, 86(1), 17.
- Chaudoir, S. R., & Fisher, J. D. (2010). The disclosure processes model: understanding disclosure decision making and postdisclosure outcomes among people living with a concealable stigmatized identity. *Psychological bulletin*, 136(2), 236.
<https://doi.org/10.1037/a0018193>
- Cheung, F., & Chan, W. (2021). Sexual identity management strategies and occupational well-being: a latent profile analysis. *Journal of Career Development*, 48(4), 430-

442.

- Chrobot-Mason, D., Button, S. B., & DiClementi, J. D. (2001). Sexual identity management strategies: An exploration of antecedents and consequences. *Sex roles, 45*(5), 321-336.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour economics, 4*(4), 341-372. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00010-9](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00010-9)
- Coomber, B., & Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction components on intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International journal of nursing studies, 44*(2), 297-314.
- Cooper, C., & Dewe, P. (2008). Well-being—absenteeism, presenteeism, costs and challenges. *Occupational medicine, 58*(8), 522-524.
- Crocker, J., & Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological review, 96*(4), 608.
- Croteau, J. M. (1996). Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people: An integrative review of methodology and findings. *Journal of Vocational Behavior, 48*(2), 195-209. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0018>
- Croteau, J. M., Anderson, M. Z., & VanderWal, B. L. (2008). Models of workplace sexual identity disclosure and management: Reviewing and extending concepts. *Group & Organization Management, 33*(5), 532-565. <https://doi.org/10.1177/1059601108321828>
- D'augelli, A. R., & Grossman, A. H. (2001). Disclosure of sexual orientation, victimization, and mental health among lesbian, gay, and bisexual older adults. *Journal of interpersonal violence, 16*(10), 1008-1027.
- Driscoll, J. M., Kelley, F. A., & Fassinger, R. E. (1996). Lesbian identity and disclosure in the workplace: Relation to occupational stress and satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 48*(2), 229-242.
- Duffy, R. D., & Lent, R. W. (2009). Test of a social cognitive model of work satisfaction in teachers. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 212-223.
- Fassinger, R. E. (1995). From invisibility to integration: Lesbian identity in the workplace. *The career development quarterly, 44*(2), 148-167. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1995.tb00682.x>

- Fassinger, R. E., & Arseneau, J. R. (2007). "I'd Rather Get Wet Than Be Under That Umbrella": Differentiating the Experiences and Identities of Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender People.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A.-G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160. <https://doi.org/10.3758/BRM.41.4.1149>
- Gagné, P., & Tewksbury, R. (1998). Conformity pressures and gender resistance among transgendered individuals. *Social problems*, 45(1), 81-101.
- Glomb, T. M., Richman, W. L., Hulin, C. L., Drasgow, F., Schneider, K. T., & Fitzgerald, L. F. (1997). Ambient sexual harassment: An integrated model of antecedents and consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 71(3), 309-328.
- Goffman, E. (1963). Stigma. Englewood Cliffs, NJ: Spectrum, 127-128.
- Griffin, P. (1992). From hiding out to coming out: Empowering lesbian and gay educators. *Journal of Homosexuality*, 22(3-4), 167-196.
- Griffith, K. H., & Hebl, M. R. (2002). The disclosure dilemma for gay men and lesbians: "coming out" at work. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1191.
- Hair Jr, J. F. (2006). Successful strategies for teaching multivariate statistics. Proceedings of the 7th International Conference on,
- Herek, G. M. (1990). The context of anti-gay violence: Notes on cultural and psychological heterosexism. *Journal of Interpersonal Violence*, 5(3), 316-333.
- Herek, G. M., Berrill, K. T., & Berrill, K. (1992). *Hate crimes: Confronting violence against lesbians and gay men*. Sage.
- Herek, G. M., Kimmel, D. C., Amaro, H., & Melton, G. B. (1991). Avoiding heterosexist bias in psychological research. *American Psychologist*, 46(9), 957.
- Holman, E. G., Ogolsky, B. G., & Oswald, R. F. (2022). Concealment of a Sexual Minority Identity in the Workplace: The Role of Workplace Climate and Identity Centrality. *Journal of Homosexuality*, 69(9), 1467-1484. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1917219>
- Jackson, A. W., & Andrews, G. A. (2000). *Turning points 2000: Educating adolescents in the 21st century*. Teachers College Press.

- Jung, P. B., & Smith, R. F. (1993). *Heterosexism: An ethical challenge*. SUNY Press.
- King, E. B., Mohr, J. J., Peddie, C. I., Jones, K. P., & Kendra, M. (2017). Predictors of identity management: An exploratory experience-sampling study of lesbian, gay, and bisexual workers. *Journal of Management*, 43(2), 476-502.
<https://doi.org/10.1177/0149206314539350>
- Kite, M. E., & Whitley Jr, B. E. (1996). Sex differences in attitudes toward homosexual persons, behaviors, and civil rights a meta-analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22(4), 336-353. <https://doi.org/10.1177/0146167296224002>
- Krisri, T., & Patmanee, P. (2019). Organizational Climate and Job Satisfaction of Office Workers with Various Gender Identities in Bangkok Metropolitan Region Article Sidebar. *Journal of Business Administration and Social Sciences Ramkhamhaeng University*, 2(3), 73-87.
- Lance, T. (2005). *More than in and out in the classroom: A study of lesbian, gay, and bisexual teachers' workplace sexual identity management strategies* Doctoral dissertation in preparation, Western Michigan University, Kalamazoo].
- Lent, R. W., Nota, L., Soresi, S., Ginevra, M. C., Duffy, R. D., & Brown, S. D. (2011). Predicting the job and life satisfaction of Italian teachers: Test of a social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 91-97.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.006>
- Lent, R. W., Singley, D., Sheu, H.-B., Gainor, K. A., Brenner, B. R., Treistman, D., & Ades, L. (2005). Social cognitive predictors of domain and life satisfaction: Exploring the theoretical precursors of subjective well-being. *Journal of counseling psychology*, 52(3), 429.
- Levine, M. P., & Leonard, R. (1984). Discrimination against lesbians in the work force. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 9(4), 700-710.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. *Chicago: RandMc Nally*, 2(5), 360-580.
- Lyons, H. Z., Brenner, B. R., & Fassinger, R. E. (2005). A Multicultural Test of the Theory of Work Adjustment: Investigating the Role of Heterosexism and Fit Perceptions in the Job Satisfaction of Lesbian, Gay, and Bisexual Employees. *Journal of*

- counseling psychology*, 52(4), 537. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.4.537>
- Major, B., Spencer, S., Schmader, T., Wolfe, C., & Crocker, J. (1998). Coping with negative stereotypes about intellectual performance: The role of psychological disengagement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(1), 34-50.
- Meyer, I. H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. *Journal of health and social behavior*, 38-56. <https://doi.org/10.2307/2137286>
- Miller, S. D., Duncan, B. L., Sorrell, R., & Brown, G. S. (2005). The partners for change outcome management system. *Journal of clinical psychology*, 61(2), 199-208.
- Moradi, B. (2009). Sexual orientation disclosure, concealment, harassment, and military cohesion: Perceptions of LGBT military veterans. *Military Psychology*.
<https://doi.org/10.1080/08995600903206453>
- Newheiser, A.-K., & Barreto, M. (2014). Hidden costs of hiding stigma: Ironic interpersonal consequences of concealing a stigmatized identity in social interactions. *Journal of Experimental Social Psychology*, 52, 58-70.
- Nunnally, J. C., Knott, P. D., Duchnowski, A., & Parker, R. (1967). Pupillary response as a general measure of activation. *Perception & psychophysics*, 2(4), 149-155.
- Powers, B. (2014). The impact of gay, lesbian, and bisexual workplace issues on productivity. In *Sexual identity on the job* (pp. 79-90). Routledge.
- Ragins, B. R. (2004). Sexual orientation in the workplace: The unique work and career experiences of gay, lesbian and bisexual workers. In *Research in personnel and human resources management*. Emerald Group Publishing Limited.
- Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles: antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees. *Journal of Applied psychology*, 86(6), 1244. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.6.1244>
- Ragins, B. R., Singh, R., & Cornwell, J. M. (2007). Making the invisible visible: fear and disclosure of sexual orientation at work. *Journal of applied psychology*, 92(4), 1103.
- Rostosky, S. S., & Riggle, E. D. (2002). " Out" at work: The relation of actor and partner workplace policy and internalized homophobia to disclosure status. *Journal of counseling psychology*, 49(4), 411. <https://doi.org/10.1037/0022-0167.49.4.411>
- Rounds, J., & Hesketh, B. (1994). The theory of work adjustment: Unifying principles and

concepts.

- Schnake, M. E. (1983). An empirical assessment of the effects of affective response in the measurement of organizational climate. *Personnel Psychology*, 36(4), 791-804.
- Schneider, B., Smith, D. B., Taylor, S., & Fleenor, J. (1998). Personality and organizations: A test of the homogeneity of personality hypothesis. *Journal of Applied psychology*, 83(3), 462.
- Sears, J. T. (1997). Thinking critically/intervening effectively. *Overcoming heterosexism and homophobia: Strategies that work*, 13-48.
- Triandis, H. C., Kurowski, L. L., & Gelfand, M. J. (1994). Workplace diversity.
- Waldo, C. R. (1999). Working in a majority context: A structural model of heterosexism as minority stress in the workplace. *Journal of counseling psychology*, 46(2), 218.
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193-210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire: Minnesota studies in vocational rehabilitation. *Minneapolis: Industrial Relations Center, University of Minnesota.*
- Williamson, A. D., Woods, J., Conley, J., O'Barr, W., Losey, M., Colbert, C., Wofford, J., & McNamara, E. (1993). Is this the right time to come out? Case study. *Harvard Business Review*, 71(4), 18-20, 22, 24 passim.
- บริษัท เชลล์แห่งประเทศไทย จำกัด. (ม.ป.ป.). ความหลากหลายและการรวมเป็นหนึ่งเดียวการสนับสนุนพนักงาน LGBT มากความสามารถที่เชลล์. https://www.shell.co.th/th_th/careers/diversity-inclusion/lgbt-talent-at-shell.html
- บัญชา ดอกไม้หอม. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานในเครือบริษัท บุญรอดบริวเวอรี่ จำกัด. <https://doi.org/10.14457/PNRU.the.2008.72>
- บุษกร สุริยสาร. (2557). อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย / องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

ประจำประเทศไทย กัมพูชา และสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ; โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่าเทียมในโลกของการทำงาน (PRIDE). องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.

- ปิยะ เจริญเวชรักษ์. (2556). รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านการสร้างอิทธิพลเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการครู. *Phetchabun Rajabhat Journal* (ราชภัฏ เพชรบูรณ์สาร), 15(2), 57-63.
- মন্যัย อรพิมพ์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศกระทรวงพาณิชย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร/กรุงเทพฯ.
- รจนา เตชะศรี. (2550). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัตนวัฒน์ จันท์อำนวยสุข และคณะ. (2558). การเคารพคนข้ามเพศเปรียบเทียบกับ การเกลียดกลัวคนข้าม เพศ ประสพการณ์ทางสังคมของคนข้ามเพศในประเทศไทย. เครือข่าย เพื่อนกะเทยไทย และ Transgender Europe (TGEU).
- สุนทร เพ็ชรพราว. (2551). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 มหาวิทยาลัยบูรพา]. ชลบุรี.
- สุรัชย์ ประกอบ. (2560). ความ สามารถ ในการ รับมือ กับ วัฒนธรรม ที่ หลากหลาย และ ความ คิดสร้างสรรค์ ใน การ ทำงาน ของ ผู้ ที่มี อัต ลักษณะ หลากหลาย ทาง เพศ (LGBT) ตาม การ รับรู้ ของ บุคลากร ภาค รัฐ ใน จังหวัด สงขลา มหาวิทยาลัย สงขลา นครินทร์.
- อัจฉิมา หอมระรื่น. (2552). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แคนนอนไฮ-เทค (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ณชนิกษ์ เขียวชาญ
วัน เดือน ปี เกิด	27 มกราคม 2532
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
วุฒิการศึกษา	อักษรศาสตรบัณฑิต
ที่อยู่ปัจจุบัน	70/196 Condo Lumpini ville(อ่อนนุช-ลาดกระบัง) เขต/แขวง ลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร 10520



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY