

Relationships between Psychological Capital, Job Satisfaction,  
Perceived Organization Support and Happiness at Workplace of Male Homosexual  
by Perceived Sexual Diversity Acceptance as Moderator

Pichitchai Charoenkul<sup>1</sup>

Sompoch Iamsupasit<sup>2</sup>

Received: May 31, 2016 Accepted: June 20, 2016

### Abstract

The purpose of this research was to study the relationship among Psychological capital, Job satisfaction, Perceived organization support and Happiness at workplace of male homosexual with Perceived sexual diversity acceptance as the moderator effects. Study sample consisted of 160 male homosexual which were permanent employees at public and private organizations in Bangkok. The instruments for collected data were questionnaires inquired about personal factors, psychological capital ( $\alpha = .950$ ), job satisfaction ( $\alpha = .943$ ), perceived organization support ( $\alpha = .922$ ), Perceived sexual diversity acceptance ( $\alpha = .864$ ) and Happiness at workplace ( $\alpha = .913$ ). Data were analyzed by Pearson product-moment correlation coefficient and Hierarchical multiple regression analysis.

The results shown that Psychological capital ( $r = .501$ ), Job satisfaction ( $r = .564$ ), Perceived organization support ( $r = .632$ ), and Perceived sexual diversity acceptance ( $b = .138$ ) were positively correlated and had co-effect with all variables to predict Happiness at workplace of male homosexual at 55.60 percent ( $R^2 = .556$ ) at .01 significance level, but Perceived sexual diversity acceptance did not have moderately effect on the relationship among Psychological capital ( $b = .126$ ), Job satisfaction ( $b = .027$ ), Perceived organization support ( $b = .185$ ) and Happiness at workplace of male homosexual.

Keywords: psychological capital, job satisfaction, perceived organization support, happiness at workplace, perceived sexual diversity acceptance, male homosexual

---

<sup>1</sup> Master Degree Student, Industrial and Organizational Psychology, Department of Psychology, Faculty of Liberal Arts, Thammasat University. email: cpichitc@gmail.com, Tel.: 080-294-5562

<sup>2</sup> Department of Psychology, Chulalongkorn University.

ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน  
การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความเป็น  
แบบชายรักชาย โดยมีการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

พิชิตชัย เจริญกุล<sup>1</sup>  
สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความเป็นแบบชายรักชาย โดยมีการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ กลุ่มตัวอย่าง คือ ชายผู้มีความเป็นแบบชายรักชาย ที่ทำงานประจำในระดับตำแหน่งพนักงานทั่วไปในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล และแบบวัดทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ และความสุขในที่ทำงาน ซึ่งได้รับการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .950 .943 .922 .864 และ .913 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการถดถอยพหุเชิงซ้อน

ผลการวิจัย พบว่าทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รวมถึง การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .501 .564 .632 และ .371 ตามลำดับและสามารถร่วมกันทำนายและอธิบายการแปรผันของความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความเป็นแบบชายรักชายได้ร้อยละ 55.60 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ไม่พบการมีอิทธิพลในการเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศกับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความเป็นแบบชายรักชาย โดยมีความสัมพันธ์การถดถอย เท่ากับ .126 .027 และ .185 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ความสุขในที่ทำงาน การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ ชายผู้มีความเป็นแบบชายรักชาย

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โทร. 080-294-5562 email: cpichitc@gmail.com

<sup>2</sup> คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ความเป็นมาและปัญหาการวิจัย

ความสุขในที่ทำงาน (Happiness at workplace) ถือว่าเป็นสิ่งที่มนุษย์ทำงานทุกคนปรารถนา โดยแม้ว่าความสุขในที่ทำงานจะเป็นเพียงความรู้สึกซึ่งเป็นเรื่องของนามธรรม (Diener, 2000) แต่ความรู้สึกมีความสุขในที่ทำงานเหล่านี้จะเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรมที่ดีต่างๆ ในการทำงานของคุณ (Lyubomirsky, King, & Diener, 2005) อีกทั้งยังเป็นแรงกระตุ้น และแรงจูงใจทำให้บุคคลมีความปรารถนา ต้องการที่จะทำงานเหล่านั้นด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ (Seligman, 1998; Pryce-Jones, 2010) ซึ่งเมื่อบุคคลทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ และมีประสิทธิภาพแล้วก็จะส่งผลต่อการประสบความสำเร็จขององค์กรด้วยในที่สุด (Gray, 2007; Kerns & Ko, 2010; Oswald, Proto, & Sgroi, 2014) ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงควรให้ความสำคัญและทำให้ความสุขในที่ทำงานเกิดขึ้นภายในองค์กรให้ได้อย่างจริงจัง

โดยจากการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุขในที่ทำงานให้แก่บุคลากรขององค์กรทั่วไปโดยรวม พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีความเกี่ยวข้อง แต่ปัจจัยที่ค่อนข้างมีผลครอบคลุมและพบอยู่ในการศึกษาวิจัยส่วนใหญ่ที่มีความเกี่ยวข้องกับความสุขในที่ทำงานโดยหลักแล้วประกอบด้วย ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) คือ อารมณ์ความรู้สึกชอบพอของแต่ละบุคคลที่มีต่องานของตนเอง

(Spector, 1997; Luthans, 2005) และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organization support) คือ การที่บุคลากรรับรู้ได้ว่าองค์กรได้ให้คุณค่าถึงเห็นถึงความสำคัญ ดูแลเอาใจใส่ และมีความห่วงใย รวมถึงให้การสนับสนุนการทำงานในด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดี (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Asgari, Silong, Ahmad, & Samah, 2008) รวมไปถึงปัจจัยที่เพิ่งได้รับความสนใจและเริ่มมีการนำเข้ามาใช้ในการศึกษาวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวกับความสุขในที่ทำงาน คือ ทูนาทางจิตวิทยา (Psychological capital) คือ คุณลักษณะทางจิตวิทยาในด้านบวกของแต่ละบุคคล ซึ่งปัจจัยนี้เกิดจากการนำคุณลักษณะทางจิตวิทยา ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) ความหวัง (Hope) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) มาศึกษาร่วมกันเป็นตัวแปรเดียวเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการพยากรณ์ผลการศึกษาวิจัย (Luthans, Avolio, & Youseff, 2007) ซึ่งผลจากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่าปัจจัยเหล่านี้จะเป็นสิ่งช่วยเพิ่มแรงจูงใจและแรงกระตุ้นสนับสนุนให้บุคคลเกิดความสุขในการทำงานและที่ทำงานได้ (Sageer, Rafat, & Agarwal, 2012; Devadoss & Jiny, 2013; Gillet, Fouquereau, Forest, Brunault, & Colombat, 2011; Bajaj & Krishnan, 2014; Seligman & Csikszentmihalyi, 2002; Avey, Reichard, Luthans, & Mhatre, 2011)

สำหรับมุมมองเรื่องความสุขในที่ทำงาน นอกจากเรื่องผลประโยชน์แล้ว การสร้างความสุขในที่ทำงานอาจถือได้ว่าเป็นคุณธรรม จริยธรรม ด้านหนึ่งที่ต้องพิจารณาด้วย ซึ่งเป้าหมายก็คือ การทำให้บุคลากรภายในองค์กรทุกคนทำงาน และอยู่ในองค์กรได้อย่างมีความสุข แต่ด้วยบุคลากรในองค์กรนั้นมีความแตกต่างหลากหลาย การดูแลเพียงปัจจัยข้างต้นตามงานวิจัยที่ผ่านมา อาจไม่ครอบคลุมในการสร้างความสุขในที่ทำงานให้เกิดขึ้นได้อย่างครบถ้วน เพราะในสังคมยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง บุคคลในสังคมโดยทั่วไปที่เข้ามาร่วมกันทำงานอยู่ในองค์กรไม่ได้มีเพียงเฉพาะบุคคลที่เป็นชายหรือหญิงเท่านั้น แต่ยังมีกลุ่มบุคคลที่เรียกว่า บุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ (นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ, 2553) ซึ่งมีแนวโน้มของการแสดงออกให้เห็นเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก แต่กลุ่มบุคคลกลุ่มนี้ยังคงมีปัญหาในเรื่องของการได้รับการยอมรับจากสังคมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย (Male homosexual) เนื่องจากสังคมยังมีความเข้าใจไม่ถูกต้องเกี่ยวกับบุคคลกลุ่มนี้ (WHO, 1978; เจษฎา นกน้อย, 2551; รณภูมิ สามีคศิริคารมย์ และ เจษฎา แต่สมบัติ, 2556) จึงทำให้บุคคลในกลุ่มนี้ถูกสังคมตีตราว่าเป็นกลุ่มคนที่มีความผิดปกติ ถูกเลือกปฏิบัติ ถูกเอาเปรียบและไม่ได้รับการยอมรับจากสังคมทั้งในการทำงานหรือแม้แต่การดำเนินชีวิตประจำวันเองก็ตาม (Rothschild, 2000; Croteau, 1996; Badgett, 2000; Irwin, 2002; Burns & Krehely, 2011)

ซึ่งถ้าพิจารณาตามความเป็นจริงแล้วบุคคลกลุ่มนี้ก็จะเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสามารถและมีประสิทธิภาพในการทำงานที่จะช่วยทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ไม่แตกต่างกับบุคคลทั่วไป (ทศพร มณีศรีขำ, 2545; เจษฎา นกน้อย, 2552) ดังนั้นหากองค์กรตระหนักถึงการมีกลุ่มบุคคลกลุ่มนี้อยู่ภายในองค์กรและดูแลให้พวกเขา มีความสุขในที่ทำงาน เช่นเดียวกับบุคลากรชายหญิงทั่วไป ก็จะทำให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพ และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น นั่นก็ย่อมหมายถึงโอกาสประสบความสำเร็จที่มากขึ้นขององค์กรด้วย แต่ที่ผ่านมาในงานวิจัยความสุขในที่ทำงาน ยังเป็นการศึกษาโดยภาพรวมทั่วไปซึ่งกลุ่มประชากรและตัวอย่างถูกจำแนกเพียงแค่ชายหญิงเท่านั้น

จากประเด็นข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าด้วยพื้นฐานของบุคคลกลุ่มนี้ที่รับรู้ถึงการที่สังคมยังไม่ยอมรับในบุคคลกลุ่มนี้ เนื่องมาจากการมีรสนิยมและการแสดงออกในเรื่องเพศที่ไม่เป็นไปตามบรรทัดฐานของสังคมที่เป็นอยู่ (Winter, 2006; นฤพนธ์ ด้วงวิเศษ, 2553) เพราะฉะนั้น ถึงแม้ว่าบุคคลกลุ่มนี้จะมีปัจจัยด้านทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน หรือมีการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมากหรือน้อยเพียงใด จึงอาจไม่ใช่ปัจจัยที่จะมีอิทธิพลครอบคลุมเพียงพอต่อการช่วยทำให้บุคคลกลุ่มนี้มีความรู้สึกมีความสุขในที่ทำงานได้เช่นเดียวกับบุคลากรขององค์กรที่เป็นเพศชายหญิงโดยทั่วไปได้ทั้งหมด

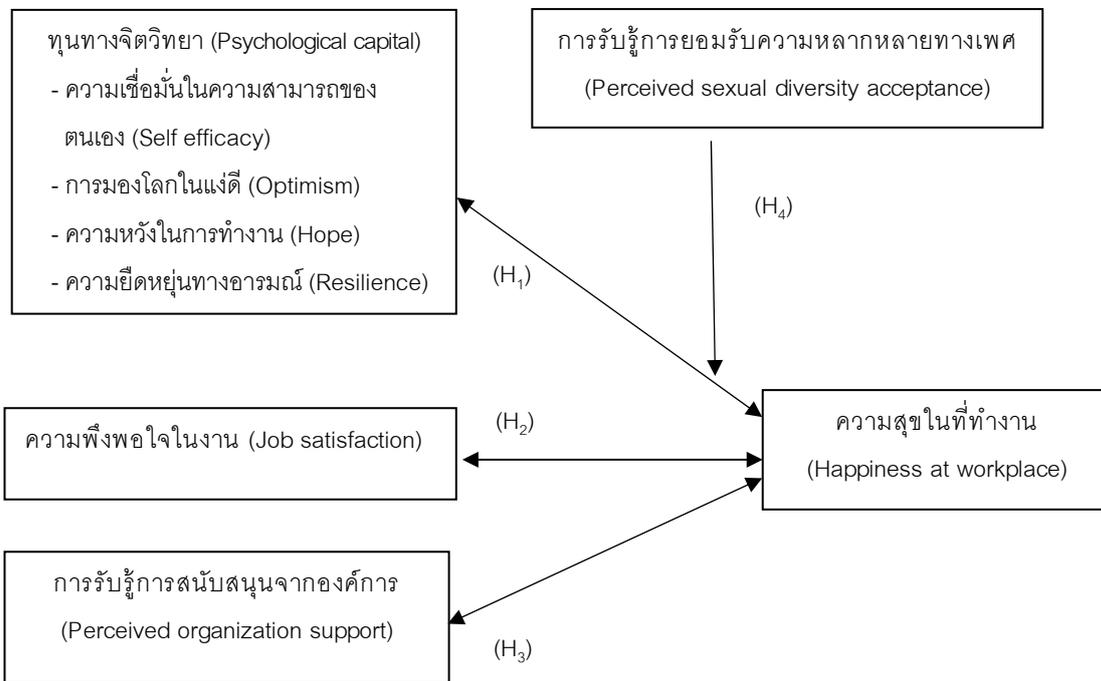
ด้วยเหตุนี้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจและมีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาปัจจัยที่จะมีผลต่อความสุขในที่ทำงานของบุคลากรขององค์กรในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศซึ่งเป็นชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย (Male homosexual) โดยผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นการรับรู้ถึงการยอมรับความหลากหลายทางเพศ (Perceived sexual diversity acceptance) จากสังคมซึ่งเป็นปัจจัยที่กลุ่มบุคคลนี้มีความต้องการและน่าจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีความรู้สึกมีความสุขในที่ทำงานที่เพิ่มขึ้นของคนกลุ่มนี้โดยเฉพาะด้วย

(Shadovitz, 2008; Burns and Krehely, 2011; เจษฎา นกน้อย, 2551; นภาวี ศรีจันทร์นิล, 2553; ปนธ ธรรมสัจย์, พิเชฐพงศ์ ไสตะวงศ์ และ สมจิตร พิมพ์ศรี, 2554)

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้และการสนับสนุนจากองค์กร กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย โดยมีการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศเป็นตัวแปรกำกับ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับความสุขและสถานการณ์การยอมรับชายผู้มีความพิเศษวิถีแบบชายรักชายในทำงานในสังคมไทยในปัจจุบัน รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศกับการมีความสุขในทำงานของชายผู้มีความพิเศษวิถีแบบชายรักชาย

2. เพื่อให้องค์กรได้ตระหนักและให้ความเท่าเทียมกับคนกลุ่มนี้ที่มีอยู่ภายในองค์กร รวมทั้งเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการนำไปใช้วางแผน กำหนดนโยบาย และบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ให้บุคลากรที่มีความหลากหลายทางเพศในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุข

## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษานี้ครั้งนี้ คือ ชายผู้มีความพิเศษวิถีแบบชายรักชาย (Male homosexual/ gay) ที่ทำงานประจำในตำแหน่งระดับพนักงานทั่วไปในองค์กร ไม่ใช่ระดับหัวหน้างานหรือผู้บริหาร อยู่ที่สำนักงานในหน่วยงานหรือองค์กรของภาครัฐและเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 160 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการอย่างง่าย (Rule of thumb) ในงานวิจัยเพื่อใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของตัวแปรของซูแมคเคอร์และโลแมค

(Schumacker & Lomax, 2010) ซึ่งเสนอการคำนวณโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 20 คนต่อหนึ่งตัวแปร

ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยหลักความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) ด้วยวิธีการแบบสโนว์บอล (Snowball sampling) เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาคือกลุ่มที่มีลักษณะเฉพาะไม่สามารถตัดสินได้โดยการสังเกต หรือการใช้เครื่องมือใดๆ ในการประเมินได้ จึงทำให้ไม่สามารถระบุขอบเขตจำนวนประชากรทั้งหมดได้อย่างแน่นอน เริ่มต้นโดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากบุคคลซึ่งเป็นชายผู้มีความพิเศษวิถีแบบชายรักชายซึ่งผู้วิจัยรู้จักเป็นการส่วนตัว ใช้การพูดคุยสอบถามโดยคำนึงถึงการรักษาความเป็นส่วนตัวโดยตรงจากบุคคลนั้นเพื่อยืนยันการเป็นชายผู้มีความพิเศษวิถีแบบชายรักชาย ข้อมูลพื้นฐานอื่นๆ ตามเงื่อนไขของงานวิจัย รวมถึงการชี้แจงรายละเอียดและขอความร่วมมือในการเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

หลังจากนั้นหากกลุ่มตัวอย่างคนต่อไปโดยการขอความอนุเคราะห์กลุ่มตัวอย่างคนหนึ่ง ติดต่อเชิญชวนบุคคลที่เป็นชายผู้มีความพิเศษวิถีแบบชายรักชายที่เขารู้จักคนต่อไป (คนที่สองและคนต่อไป) และมีลักษณะข้อมูลพื้นฐานตรงตามเงื่อนไขการเป็นกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนดไว้ในงานวิจัย เพื่อเป็นกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยคนต่อไปให้แก่ผู้วิจัย ทั้งนี้การเข้าร่วมการวิจัยใช้ความสมัครใจของผู้เข้าร่วม ไม่มีการบังคับ ผู้วิจัยจะกระทำเช่นนี้เรื่อยไปจนได้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครบตามที่กำหนดไว้

## การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

1. รวบรวมและทำการศึกษาค้นคว้าและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษาวิจัย

2. พัฒนาและปรับปรุงแบบสอบถาม หาค่าความตรง (Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามต้นฉบับซึ่งเป็นภาษาอังกฤษโดยวิธีการแปลภาษาและแปลภาษาย้อนกลับ (Translate-back translate version) (Brislin, 1970) ดังนี้

2.1 ดำเนินการหาความตรงของแบบสอบถาม (Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญทางภาษาไทยและอังกฤษคนที่ 1 แปลแบบสอบถามต้นฉบับจากภาษาอังกฤษให้เป็นภาษาไทย หลังจากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญทางภาษาคนที่ 2 ทำการแปลแบบสอบถามที่แปลเป็นภาษาไทยแล้วแปลกลับไปเป็นภาษาอังกฤษอีกครั้ง และนำมาเปรียบเทียบกับต้นฉบับเพื่อดูความสอดคล้องกันของความหมายของข้อความทั้งหมด

2.2 หลังจากนั้นทำการตรวจสอบความเข้าใจทางภาษา โดยการนำไปให้กลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกไว้ จำนวน 5 คน ทำแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบว่าผู้ทำแบบสอบถามเข้าใจภาษาที่ใช้ในแบบสอบถามหรือไม่ และประมาณการเวลาในการทำแบบสอบถาม เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปดำเนินการทดสอบกับกลุ่มทดลองซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 35 คน และนำผล

ไปดำเนินการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ (CITC) รวมถึงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $\alpha$ ) ที่ยอมรับได้ทั้งฉบับต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า .70

3. ติดต่อยื่นคำร้องต่อโครงการปริญญาโทสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เพื่อจัดทำหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยและรับรองการทำวิจัย รวมถึงเอกสารประกอบการทำวิจัยต่างๆในครั้งนี้เพื่อไว้แสดงแก่ผู้ตอบแบบสอบถามและแบบวัด

4. ติดต่อขอความอนุเคราะห์และทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง

5. นำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล สรุป และอภิปรายผลการวิจัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 6 ส่วน โดยแบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นการเลือกและเพิ่มเติมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ส่วนในส่วนที่ 2-6 เป็นมาตราวัดการประมาณค่าแบบลิเคิร์ต (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ให้เลือกตอบตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ 1 เห็นด้วยน้อย 2 เห็นด้วยค่อนข้างน้อย 3 เห็นด้วยปานกลาง 4 เห็นด้วยค่อนข้างมาก และ 5 เห็นด้วยมาก ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย อายุ ระดับ

การศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน สายงาน และประเภทขององค์กรที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบวัดทุนทางจิตวิทยา ปรับปรุงและพัฒนามาจากแบบวัดทุนทางจิตวิทยา (Psychological Capital Questionnaire) ของลูธานส์และคณะ (Luthans, Avolio, & Youseff, 2007) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ (1) ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (2) การมองโลกในแง่ดี (3) ความหวัง และ (4) ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $\alpha$ ) ทั้งฉบับเท่ากับ .950 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $\alpha$ ) รายด้านเท่ากับ .877 .712 .878 และ .898 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในงาน พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction Survey) ของสเปคเตอร์ (Spector, 1994) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $\alpha$ ) ทั้งฉบับเท่ากับ .943

ส่วนที่ 4 แบบวัดการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Survey of perceived organization support) ของไอเซนเบอร์เกอร์และคณะ (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $\alpha$ ) ทั้งฉบับเท่ากับ .922

ส่วนที่ 5 แบบวัดการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามระดับทัศนคติต่อคนรักเพศเดียวกัน (Homosexuality attitude scale) ของ

ไคท์ และ ดีอ็อก (Kite and Deaux, 1986) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $\alpha$ ) ทั้งฉบับเท่ากับ .864

ส่วนที่ 6 แบบวัดความสุขในที่ทำงาน พัฒนาและปรับปรุงมาจากแบบสอบถามผาสุกในที่ทำงาน (Workplace well-being questionnaire) จากงานวิจัยของปาร์คเกอร์และไฮเอ็ทท์ (Parker & Hyett, 2011) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ( $\alpha$ ) ทั้งฉบับเท่ากับ .913

#### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percent)

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ และความสุขในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ กับความสุขในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

(Pearson's product moment correlation coefficient)

4. วิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยเพื่อทดสอบการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศในฐานะตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ (Moderator) ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในที่ทำงานของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุเชิงชั้น (Hierarchical multiple regression) โดยวิธีการคัดเลือกแบบเป็นลำดับขั้น (Stepwise)

#### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 26 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 68.12 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และมีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีไปจนถึงระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.50 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

ในด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุการทำงานอยู่ตั้งแต่ 1 – 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 58.10 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด มีรายได้อยู่ในช่วงระหว่างมากกว่า 15,000 บาท ไปจนถึง 30,000 บาท เป็นส่วนใหญ่ โดยร้อยละ 34.40 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท และร้อยละ 32.50 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 20,021 – 30,000 บาท ส่วนสายงานของกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างมีความหลากหลาย ทั้งการทำงานในสายงานด้านการศึกษา ด้านสุขภาพ ด้านทรัพยากรมนุษย์ หรือแม้แต่ในด้านการเงิน เป็นต้น แต่ส่วนใหญ่แล้วกลุ่มตัวอย่างทำงานในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.88 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และองค์กรที่กลุ่มตัวอย่างทำงานด้วยนั้นมีส่วนไม่แตกต่างกันทั้งองค์กรของภาครัฐและเอกชน โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในองค์กรภาครัฐ คิดเป็นร้อยละ 51.20 ส่วนองค์กรภาคเอกชน คิดเป็นร้อยละ 48.80 จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 1

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (N=160)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 26 ปี	26	16.25
26-30 ปี	109	68.12
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	25	15.63

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าไปจนถึงระดับปริญญาตรี	108	67.50
สูงกว่าระดับปริญญาตรี	52	32.50
3. อายุงาน		
1-4 ปี	93	58.10
ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	67	41.90
4. รายได้		
9,000-15,000 บาท	23	14.40
15,001-20,000 บาท	55	34.40
20,001-30,000 บาท	52	32.50
ตั้งแต่ 30,000 บาทขึ้นไป	30	18.70
5. สายงาน		
การศึกษา	51	31.88
การแพทย์/สุขภาพ	22	13.75
ทรัพยากรมนุษย์/บุคคล	24	15.00
การเงิน/การธนาคาร	16	10.00
สื่อสารมวลชน	24	15.00
การตลาด/ฝ่ายขาย	13	8.12
อื่นๆ	10	6.25
6. ประเภทองค์กร		
ภาครัฐ/ราชการ	82	51.20
ภาคเอกชน	78	48.80

เมื่อเปรียบเทียบค่าคะแนนภายในกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา พบว่า กลุ่มชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชายที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศโดยรวมอยู่ในระดับ

ปานกลาง แต่ในขณะเดียวกันกลับมีทุนทางจิตวิทยาโดยรวมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบรายด้านของทุนทางจิตวิทยา ก็พบว่า กลุ่มตัวอย่างก็มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง

ด้วยเช่นกัน ส่วนการมองโลกในแง่ดีนั้นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ความหมายของค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามวัดแบ่งช่วงโดยคำนวณจากค่าคะแนนเฉลี่ยตามพิสัย (Range) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00

หมายถึง มีระดับมาก, ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีระดับปานกลาง และค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีระดับน้อย) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ และความสุขในที่ทำงาน ของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย (N=160)

ตัวแปร	ค่าเฉลี่ย (M)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
1. ทุนทางจิตวิทยา (Psychological capital)	3.77	.45
1.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Self-efficacy)	4.08	.60
1.2 การมองโลกในแง่ดี (Optimism)	3.37	.31
1.3 ความหวัง (Hope)	3.85	.61
1.4 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience)	3.76	.54
2. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction)	3.17	.47
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร (Perceived organization support)	3.27	.38
4. การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ (Perceived acceptance sexual diversity)	3.30	.32
5. ความสุขในที่ทำงาน (Happiness at workplace)	3.51	.50

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และทดสอบการเป็นตัวแปรกำกับ

ในขั้นตอนผู้วิจัยได้ตรวจสอบภาวะร่วมของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) ด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ พบว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวแปร

และตัวแปรกำกับมีความสัมพันธ์กันในระดับที่ยอมรับได้ คือค่าความสัมพันธ์ระหว่างคู่ตัวแปร อยู่ระหว่าง ไม่ถึง 0.90 Kline (2005) ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 3

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ และความสุขในที่ทำงานของผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย (N=160)

ตัวแปร	1	1.1	1.2	1.3	1.4	2	3	4	5
1. ทุนทางจิตวิทยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1.1 ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง	.898**	-	-	-	-	-	-	-	-
1.2 การมองโลกในแง่ดี	.893**	.738**	-	-	-	-	-	-	-
1.3 ความหวัง	.881**	.728**	.714**	-	-	-	-	-	-
1.4 ความยืดหยุ่นทางอารมณ์	.865**	.687**	.754**	.641**	-	-	-	-	-
2. ความพึงพอใจในงาน	.167*	.175*	.174*	.158*	.083	-	-	-	-
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร	.391**	.415**	.312**	.288**	.362**	.627**	-	-	-
4. การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ	.227**	.127	.194*	.254**	.229**	.187*	.347**	-	-
5. ความสุขในที่ทำงาน	.501**	.453**	.459**	.537**	.314**	.564**	.632**	.371**	-

\*\*p ≤ 0.01, \*p ≤ 0.05

จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงชั้น พบว่า ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ ร่วมกันอธิบายการแปรผันของความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดย

อธิบายได้ร้อยละ 55.60 ( $R^2 = .556$ ;  $\Delta R^2 = .545$ ) ซึ่งมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) ของทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ เท่ากับ .321 .300 .301 และ .138 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความเป็นเพศวิถีแบบชายรักชาย (N=160)

ตัวแปร	b	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
			.746	.556	.545	48.558
1. ทุนทางจิตวิทยา ( $\beta_1$ )	.321**	.314				
2. ความพึงพอใจในงาน ( $\beta_2$ )	.300**	.324				
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ( $\beta_3$ )	.301**	.254				
4. การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ ( $\beta_4$ )	.138**	.151				

\*\*p ≤ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปฏิสัมพันธ์ของทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ พบว่า ไม่มีผลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดเลยที่สามารถร่วมกันอธิบายการแปรผันของความสุขในที่ทำงานของ

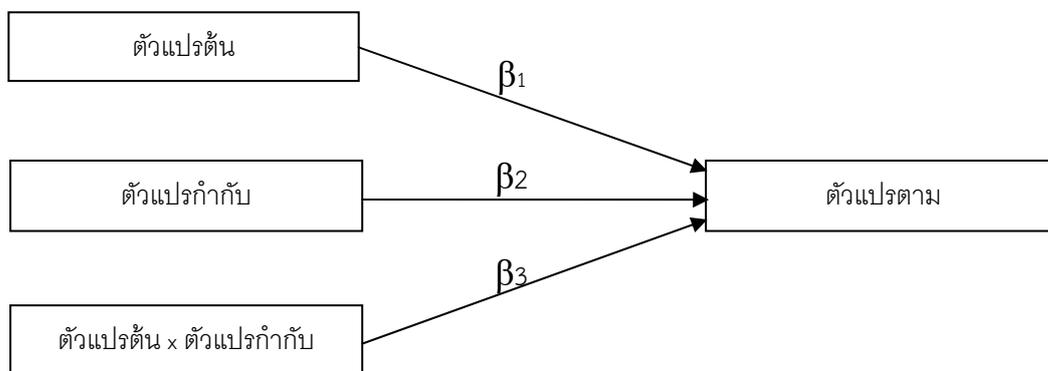
ชายผู้มีความเป็นเพศวิถีแบบชายรักชายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b) เท่ากับ .126 .027 และ .185 ตามลำดับ ดังแสดงรายละเอียดในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ และ ผลปฏิสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความเป็นเพศวิถีแบบชายรักชาย (N=160)

ตัวแปร	b	$\beta$	R	R <sup>2</sup>	$\Delta R^2$	F
			.752	.565	.545	28.204
1. ทุนทางจิตวิทยา ( $\beta_1$ )	.103	.100				
2. ความพึงพอใจในงาน ( $\beta_2$ )	.402	.435				
3. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ( $\beta_3$ )	.921	.776				
4. การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ ( $\beta_4$ )	.364	.397				
5. ทุนทางจิตวิทยา x การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ ( $\beta_5$ )	.126	.743				
6. ความพึงพอใจในงาน x การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ ( $\beta_6$ )	.027	.152				
7. การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร x การรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ ( $\beta_7$ )	.185	1.000				

จากตารางที่ 4-5 เป็นผลแสดงการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงชั้น เพื่อทดสอบการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศในการเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับ ความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชาย

รักชาย ตามแนวคิดของบารอนและเคนนี่ (Baron & Kenny, 1986) ที่เสนอวิธีการโดยการนำตัวแปรต้น ( $\beta_1$ ) ตัวแปรกำกับ ( $\beta_2$ ) และผลคูณของตัวแปรต้นและตัวแปรกำกับ ( $\beta_3$ ) ที่ต้องการทดสอบเข้ามาในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 โมเดลทดสอบตัวแปรกำกับตามแนวคิดของบารอนและเคนนี่ (Baron and Kenny, 1986)

โดยการทดสอบตัวแปรกำกับจะสามารถสรุปว่าเป็นตัวแปรกำกับจริงได้ก็ต่อเมื่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงชั้นของตัวแปรทั้งหมดแล้ว ปรากฏค่าสัมประสิทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของผลคูณของตัวแปรต้นและ

ตัวแปรกำกับ ( $\beta_3$ ) ซึ่งการนำเข้าตัวแปรเพื่อทดสอบการเป็นตัวแปรกำกับด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงชั้น (Hierarchical Multiple Regression Analysis) จะแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ขั้นตอนการวิเคราะห์อิทธิพลหลัก (Main effect)

$$Y = \beta_0 (\text{ค่าคงที่}) + \beta_1 (\text{ตัวแปรต้น}) + \beta_2 (\text{ตัวแปรกำกับ})$$

ขั้นตอนที่ 2 ขั้นตอนการวิเคราะห์อิทธิพลของผลปฏิสัมพันธ์ (Interaction effect)

$$Y = \beta_0 (\text{ค่าคงที่}) + \beta_1 (\text{ตัวแปรต้น}) + \beta_2 (\text{ตัวแปรกำกับ}) + \beta_3 (\text{ตัวแปรต้น} \times \text{ตัวแปรกำกับ})$$

ผลการวิเคราะห์จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ไม่มีผลของปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรคู่ใดเลยที่สามารถอธิบายการแปรผันของความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าค่าของผลปฏิสัมพันธ์ไม่สามารถอธิบายความแปรปรวนของความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชายได้ ดังนั้นการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศจึงไม่เป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ของทั้งหมดทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน หรือการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับการมีความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชาย อธิบายได้คือการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศไม่ใช่ปัจจัยร่วมที่มีอิทธิพลต่อการมีระดับที่มากขึ้นหรือลดน้อยลงของการมีความสุขในที่ทำงานในชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชาย

แต่อย่างไรก็ตามผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 4 นั้นยังแสดงให้เห็นว่า พหุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ ยังคงสามารถมีผลร่วมกันโดยตรงในการทำนายความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชายได้ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายการแปรผันของความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่าพหุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การ

สนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .501 .564 .632 และ .371 ตามลำดับ และยังสามารถร่วมกันโดยตรงในการทำนายและอธิบายการแปรผันของความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชายได้ร้อยละ 55.60 ( $R^2 = .556$ ;  $\Delta R^2 = .545$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้วย ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่าชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชายที่มีพหุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศสูงจะมีผลทำให้มีความสุขในที่ทำงานสูงขึ้นตามไปด้วย แต่ในทางตรงกันข้ามหากชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชายมีพหุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร และการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศต่ำก็จะมีความสุขในที่ทำงานต่ำลงไปด้วย

แต่อย่างไรก็ตามผลการศึกษาไม่พบการมีอิทธิพลในการเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ของการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศกับพหุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร กับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีความวิตกกังวลแบบชายรักชาย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $b$ ) เท่ากับ .126 .027 และ .185 ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าการมีการ

รับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศที่สูงหรือต่ำเข้ามามีส่วนร่วมกับการมีทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการมีระดับที่สูงขึ้นหรือลดต่ำลงของการมีความสุขในที่ทำงานในชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชาย

### อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเชิงความสัมพันธ์ในครั้งนี้ที่พบว่า ทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร รวมถึงการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศ มีความสัมพันธ์ทางบวกและสามารถร่วมกันทำนาย อธิบายการแปรผันของความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชายได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่พบการมีอิทธิพลในการเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศกับทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชายนั่น

เนื่องจากพนักงานซึ่งเป็นชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชายที่ทำงานอยู่ในแต่ละองค์กรนั้นก็เป็นผู้ที่มีลักษณะบุคลิกภาพและสภาพร่างกายโดยทั่วไปเช่นเดียวกับพนักงานเพศชายหญิงโดยรวม แต่อาจจะมีเพียงความแตกต่างในด้านของเพศวิถีหรือรสนิยมความชอบส่วนบุคคลในเรื่องเพศเท่านั้น ว่าเป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจในบุคคลซึ่งเป็นเพศเดียวกันกับ

เพศสภาพของตนเอง (WHO, 1978; Lehrman, 2005; เจษฎา นกน้อย, 2552) ดังนั้นจึงทำให้ปัจจัยทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรนั้นส่งผลต่อความสุขในที่ทำงานของชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชายในทางบวก กล่าวคือชายผู้มีเพศวิถีแบบชายรักชายที่มีทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กรอยู่ในระดับสูงหรือต่ำก็ย่อมส่งผลทำให้มีความสุขในที่ทำงานสูงหรือต่ำตามไปด้วย เช่นเดียวกันกับผลที่พบในหลายงานวิจัยที่ผ่านมาที่ศึกษาความสุขในที่ทำงานกับพนักงานที่เป็นเพศชายหญิง (Devadoss & Jiny, 2013; Salimian & Hosainian, 2012; Dawson & Veliziotisb, 2013; Bajaj & Krishnan, 2014; จูตินันท์ เขียวนิล, 2554)

เพราะโดยทั่วไปหากบุคคลมีทุนทางจิตวิทยาในตนเองที่สูงก็จะทำให้เป็นบุคคลที่มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองสูง (Bandura, 1997) มีการมองโลกในแง่ดีในการทำงาน (Scheier & Carver, 2002) มีความหวัง (Snyder, Rand, & Sigmon, 2002) และมีความยืดหยุ่นทางอารมณ์สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเมื่อต้องประสบกับสภาวะการทำงานที่ไม่เป็นปกติต่างๆได้ (Masten & Reed, 2002) ซึ่งการที่บุคคลมีคุณลักษณะในส่วนนี้จะเป็นปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีความสุขในการทำงานด้วย (Seligman & Csikszentmihalyi, 2002; Luthans, Avolio, & Youseff, 2007) ในด้าน

ความพึงพอใจในงาน เป็นอารมณ์ความรู้สึกชอบพอของแต่ละบุคคลที่มีต่องานต่างๆ (Spector, 1997) ซึ่งการที่บุคคลใดก็ตามทำงานต่างๆ ด้วยความรู้สึกที่ต้องการ เต็มใจ และพึงพอใจที่จะทำด้วยตนเอง ก็ย่อมทำให้บุคคลนั้นมีความสุขในการทำงานมากกว่าบุคคลที่รู้สึกไม่พึงพอใจหรือไม่เต็มใจที่จะทำงาน (Rothmann, 2008; Bowling, Eschleman, & Wang, 2010; Sageer, Rafat, & Agarwal, 2012) ส่วนการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร ถ้าบุคลากรขององค์กรรู้สึกและรับรู้ได้ถึงการดูแลเอาใจใส่และการสนับสนุนให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจังจากองค์กรในทุกๆ ด้านของการทำงาน (Rhoades & Eisenberger, 2002) ก็ย่อมส่งผลทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย ไร้กังวล ใจให้การยอมรับ และมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะทำงานให้กับองค์กร ซึ่งก็ย่อมนำไปสู่ทั้งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุขในที่ทำงานของบุคลากร (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Panaccio and Vandenberghe, 2009; Latif & Sher, 2012) ด้วยเหตุนี้จึงอาจสรุปได้ว่าปัจจัยทุนทางจิตวิทยา ความพึงพอใจในงาน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรจึงมีผลต่อการมีความสุขในที่ทำงาน ไม่ว่าจะเป็นพนักงานชายหญิงโดยทั่วไปหรือบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศแบบใดก็ตาม

ส่วนปัจจัยในด้านการรับรู้การยอมรับ ความหลากหลายทางเพศที่ผลการวิจัยพบว่า ไม่มีอิทธิพลในการเป็นตัวแปรกำกับความสัมพันธ์ แต่ถึงอย่างไรก็ตามอาจสามารถเปลี่ยนแปลงเป็น

ตัวแปรที่มีผลโดยตรงกับการมีความสุขในที่ทำงานนั้น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในเรื่องของการได้รับการยอมรับในกลุ่มหรือสังคมนั้น ถือเป็นความต้องการลำดับขั้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคนที่จะทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจและมีความสุขไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม เพราะมนุษย์เป็นสัตว์สังคม การที่บุคคลคนหนึ่งอยู่ในสังคมใด และได้รับการยอมรับว่าเป็นพวกพ้องเดียวกันกับสมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมนั้นหรือกลุ่มที่บุคคลอาศัยอยู่ด้วยนั้น ก็ย่อมส่งผลทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขใจในการดำเนินชีวิตในฐานะที่เป็นสมาชิก หรือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมนั้นๆ (Maslow, 1970) เพราะฉะนั้นในเรื่องของการได้รับการยอมรับในเพศสภาพ หรือเพศวิถีที่แต่ละบุคคลเป็นอย่างไรก็ตามในสังคมนั้นที่แต่ละบุคคลอาศัยอยู่ จึงเป็นความต้องการของบุคคลทุกคนไม่ใช่เฉพาะแต่กลุ่มบุคคลผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศเท่านั้น แต่ในบุคคลที่เป็นเพศชาย หรือเพศหญิงทั่วไป ก็มีความต้องการในการที่จะได้รับการยอมรับในความเป็นเพศของตนเอง ในความเป็นตัวตนของตนเอง จากสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่ด้วยกันทั้งสิ้น (DeWall & Bushman, 2011)

แต่ที่ว่าเนื่องจากลักษณะการมีเพศวิถีแบบชายรักชายนั้นเป็นลักษณะที่ขัดกับบรรทัดฐานที่มีมาอย่างยาวนานของสังคมในเรื่องของเพศที่มีเพียงเพศชายและหญิงเท่านั้น อีกทั้งคนกลุ่มนี้ยังถูกเลือกปฏิบัติ ถูกเอาเปรียบ ถูกรังเกียจและไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคม (Croteau, 1996; Badgett, 2000; Irwin, 2002; Burns &

Krehely, 2011; เจษฎา นกน้อย, 2551) การเรียกร้องเพื่อให้ได้การเป็นที่ยอมรับจากสังคมของกลุ่มบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศ กลุ่มนี้จึงเป็นที่ต้องการ และค่อนข้างมีความเด่นชัด รุนแรง ในด้านของความรู้สึกเป็นอย่างมาก (Shadovitz, 2008; Dietret & Dentice, 2009; ทศพร มณีศรีขำ, 2545; จารุรินทร์ ปิตานพวงศ์ และ อานนท์ วิทยานนท์, 2555; ธรรมนูญ สามัคคีคารมย์ และ เจษฎา แต่สมบัติ, 2556) ซึ่งในกลุ่มเพศชายและเพศหญิงก็มีความต้องการดังกล่าวแต่อาจไม่ได้มีความเด่นชัดเท่าใดนักเพราะเป็นเพศที่ได้รับการยอมรับในการมีอยู่ในสังคมอยู่แล้ว

### ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรนำตัวแปรอื่น เช่น ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ความตั้งใจคงอยู่ในงาน เป็นต้น มาศึกษาร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจัยที่มีผลกับความสุขในที่ทำงานที่ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรทดลองนำตัวแปรการรับรู้การยอมรับความหลากหลายทางเพศไปศึกษาใหม่อีกครั้ง ในการศึกษาครั้งต่อไปเพื่อตรวจสอบการเป็นตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรสื่อที่มีผลกับความสุขในที่ทำงาน
3. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปอาจศึกษาในเชิงคุณภาพร่วมด้วย หรือ

ศึกษาเชิงคุณภาพเป็นหลักเพื่อได้ข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น

4. ควรทำการศึกษาในกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศแบบอื่นด้วย เช่น หญิงรักหญิง หรือไบเซ็กชวล เป็นต้น เพื่อศึกษาว่าผลที่จะได้มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

5. องค์กรควรมีการวางแผนและแสดงให้เห็นถึงการสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อบุคลากรอย่างชัดเจน หาแนวทางสร้างความพึงพอใจในงาน และพัฒนาบุคลากรให้มีทุนทางจิตวิทยาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว เพราะปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการมีความสุขในที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างมาก

6. องค์กรควรมีแนวปฏิบัติและการแสดงออกอย่างชัดเจน รวมถึงมีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับผู้มีความหลากหลายทางเพศในที่ทำงานกับบุคลากรทุกคนในองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะองค์กรไม่สามารถทราบได้ว่าปัจจุบันมีบุคคลผู้มีความหลากหลายทางเพศรวมอยู่ในองค์กรหรือไม่ แต่หากมีความชัดเจนก็จะเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคคลกลุ่มนี้ทำงานได้อย่างรู้สึกมีความสุขมากยิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

- จารุรินทร์ ปิตานพวงศ์ และ อานนท์ วิทยานนท์. (2555). **ศึกษาแพทย์เพศที่สามในมุมมองของผู้ป่วยและญาติ**. สงขลานครินทร์เวชสาร, 30(5), 265-275.
- เจษฎา นกน้อย. (2551). **การกีดกันกลุ่มผู้รักเพศเดียวกันในสถานที่ทำงาน: ความไม่เท่าเทียมในยุคแห่งการเรียกร้องประชาธิปไตย**. วารสารประชากรศาสตร์, 24(1), 19-35.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). **การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- ฐิตินันท์ เขียวนิล. (2554). **ระดับความสุขในที่ทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทศพร มณีศรีขำ. (2545). **การสร้างความเป็นอื่นให้กับเกย์**. วิทยานิพนธ์ดุสิตมหาบัณฑิตหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร: บัณฑิตวิทยาลัย.
- นฤพนธ์ ดั่งวิเศษ. (2553). **แนวคิดทฤษฎีเรื่อง "ความหลากหลายทางเพศ"**. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 พฤษภาคม 2558 จาก [http://www.sac.or.th/main/article\\_detail.php?article\\_id=180&category\\_id=27](http://www.sac.or.th/main/article_detail.php?article_id=180&category_id=27)
- นภาวี ศรีจันทร์นิล. (2553). **ครอบครัววิถีชีวิตและบทบาทของชายรักเพศเดียวกัน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล สาขาวิชาพัฒนการมนุษย์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล ปันทร ธรรมศาสตร์ พิเชฐพงศ์ ไสตะวงศ์ และ สมจิตร พิมพ์ศรี. (2554). **ภาพลักษณ์เกย์ในสายตาของนักศึกษา: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชธานี**. เอกสารประกอบงานประชุมวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น วิทยาเขตหนองคาย ครั้งที่ 1 ประจำปี 2554. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รณภูมิ สามัคคีคารมย์ และ เจษฎา แต่สมบัติ (2556). **เรื่องเล่าชีวิตสู้**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อสิทธิและความเป็นธรรมทางเพศ.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A., & Samah, B. A. (2008). The relationship between leader- member exchange, organizational inflexibility, perceived organizational support, interactional justice and organizational citizenship behavior. *African Journal of Business Management*, 2(8), 138-145.
- Avey, J. B., Reichard, R.J., Fred Luthans, F., & Mhatre, K.H. (2011). Meta-Analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance.

**Human Resource Development****Quarterly, 22(2), 127-152.**

Badgett, M. V. L. (2000). The myth of gay & lesbian affluence. **Gay & Lesbian Review Worldwide, 7(2), 22-25.**

Bajaj, H., & Krishnan, V. R. (2014). Perceived organizational support and affect: The moderating effect of locus of control. **Great Lakes Herald, 8(1), 22-31.**

Bandura, A. (1997). **Self-efficacy: The exercise of self-control.** New York: Freeman.

Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. **Journal of Personality and Social Psychology, 51(6), 1173-1182.**

Bowling, N. A., Eschleman, K.J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. **Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83, 915-934.**

Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. **Journal of Cross-Cultural Psychology, 1(3), 185-216.**

Burns, C. & Krehely, J. (2011). **Gay and transgender people face high rates of workplace discrimination and harassment.** Center for American Progress: 1-4 Retrieved from <https://www.americanprogress.org/issues/lgbt/news/2011/06/02/9872/gay-and-transgenderpeople-face-high-rates-of-workplace-discrimination-and-harassment/>

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, 195-209.**

Dawson, C., & Veliziotisb, M. (2013). **Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being.** Economics Working Paper Series 1309, Bristol, UK: University of the West of England.

Devadoss, A. V., & Jiny, D.nM. (2013). Comparative study of workplace happiness of men and women using bidirectional associative memories (BAMS). **International Journal of Computing Algorithm, 2, 195-199.**

- DeWall, C. N., & Bushman, B. J. (2011). Social acceptance and rejection: The sweet and the bitter. **Current Directions in Psychological Science**, 20, 256-260.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. **American Psychologist**, 55(1), 34- 43.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. **Journal of Applied Psychology**, 71(3), 500-507.
- Gillet, N., Fouquereau, E., Forest, J., Brunault, P. & Colombat, P. (2011). The impact of organizational factors on psychological needs and their relations with well-being. **Journal of Business and Psychology**, 27, 437-450.
- Gray, R. (2007). **A climate of success: Creating the right organization, climate for high performance**. UK: Elsevier.
- Irwin, J. (2002). Discrimination against gay men, lesbians, and transgender people working in education. **Journal of Gay & Lesbian Social Services**, 14(2), 65-77.
- Kerns, C. D., & Ko, K. (2010). **Exploring happiness and performance at work**. **Journal of Organizational Leadership & Business**, 1-24.
- Kline, R. B. (2005). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. (2<sup>nd</sup> ed.). New York, NY: The Guilford Press.
- Kite, M. E., & Deaux, K. (1986). Attitudes toward homosexuality: Assessment and behavioral consequences. **Basic and Applied Social Psychology**, 7, 137-162.
- Latif, K. I., & Sher, M. (2012). Perceived organizational support, pay satisfaction, and supervisor satisfaction impact on career satisfaction. **Journal of Social Sciences**, 5(1), 32-48.
- Lehrman, N. S. (2005). Homosexuality: Some neglected considerations. **Journal of American Physicians and Surgeons**, 10(3), 80-82.
- Luthans, F. (2005). **Organizational behavior**. International Edition: McGraw-Hills.
- Luthans, F., Avolio, B.J., & Youseff, C. (2007). **Psychological capital: Developing the human competitive edge**. Oxford, England: Oxford University Press.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? **Psychological Bulletin**, 31(6), 803-855.

- Maslow, A. (1970). **Motivation and personality** (2nd ed.). New York: Harper and Row.
- Masten, A. S., & Reed, M. J. (2002). **Resilience in development**. In Snyder, C. R. & Lopez, S. (Eds.), **Handbook of positive psychology**, Oxford, UK: Oxford University Press.
- Oswald, A. J., Proto, E., & Sgroi, D. (2014). **Happiness and productivity**. *JOLE* [3rd Ed.], 10.
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224–236.
- Parker, G. B., & Hyett, M. P. (2011). Measurement of well-being in the workplace the development of the work well-being questionnaire. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 199(6), 394-397.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Rothmann, S. (2008). Job satisfaction, occupational stress, burnout and work engagement as components of work-related wellbeing. *Journal of Industrial Psychology*, 34(3), 11-16.
- Rothschild, C. (2000). **Written out: How sexuality is used to attack women's organizing**. USA: International Gay and Lesbian Human Rights Commission (IGLHRC) and the Center for Women's Global Leadership (CWGL).
- Pryce-Jones, J., (2010). **Happiness at work: Maximizing your psychological capital for success**. West Sussex, United Kingdom: Wiley-Blackwell.
- Sageer, A., Rafat, S., & Agarwal, P. (2012). Identification of variables affecting employee satisfaction and their impact on the organization. *Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 5(1), 32-39.
- Salimian, M. A., & Hosainian, R. (2012). The effects of optimism and openness to experience on employees' happiness. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(11), 10876-10882.

- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (2002). Control processes and self-organization as complementary principles underlying behavior. *Personality and Social Psychology*, 6(4), 304-315.
- Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. (2010). **A beginner's guide to structural equation modeling**. 3rd ed. New York: Taylor & Francis Group.
- Seligman, M. E. P. (1998). Building human strength: Psychology's forgotten mission. *American Psychological Association (APA) Monitor*, 29(1).
- Seligman, M. E.P., & Csikszentmihalyi, M. (2002). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Shadovitz, D. (2008). Study: gay men face more discrimination than lesbians. Retrieved from <http://www.hreonline.com/HRE/view/story.jhtml?id=59859194>
- Snyder, C. R., Rand, K. L., & Sigmon, D. R. (2002). Hope theory: A member of the positive psychology family. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.), **Handbook of positive psychology**, UK: Oxford university.
- Spector, P. E. (1994). **Job Satisfaction Survey**. Retrieved from <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/jsspag.html>
- Spector, P. E. (1997). **Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences**. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Winter, S. (2006). Thai transgenders in focus: Demographics, transitions and identities. *International Journal of Transgenderism*, 9(1), 15-27.
- World Health Organization (WHO). (1978). **Mental disorders: Glossary and guide to their classification in accordance with the ninety revision of diseases**. Geneva: World Health Organization.