

การสำรวจองค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง ของพนักงาน : การศึกษาเชิงประจักษ์ในภาคการผลิต

Exploring the Dimensions of Employee Perception of Diversity and
Inclusion: an Empirical Study in Manufacturing Sector

ขวัญหทัย วิรติกุล¹ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์²

Kwanhathai Viratikun and Jutamard Thaweepaiboonwong

Received: March 24, 2023

Revised: April 30, 2024

Accepted: May 05, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงาน โดยศึกษาจากพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวนพนักงานทั้งหมด 3,314 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนจำนวน 260 คน เครื่องมือที่ใช้วัดในการวิจัย คือ แบบสอบถามลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจำนวน 19 ข้อ ข้อคำถามสามารถวัดถึงการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงานได้จริงและเชื่อถือได้ โดยพิจารณาจากค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 และ 1.00 ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น 0.943 ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีความสัมพันธ์กันสามารถนำมารวมกลุ่มกันเป็นองค์ประกอบหรือสามารถทำการสกัดเป็นองค์ประกอบได้ โดยพิจารณาจากค่า KMO = 0.965, Bartlett's Test of Sphericity มี Chi-Square = 4,059.082, df = 171, $p < 0.001$ และค่าการรวมระหว่าง 0.662 ถึง 0.769 ผลการสกัดองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีวาริแมกซ์ สกัดได้เป็น 3 องค์ประกอบ โดยมีค่าไอแกนเท่ากับ 11.121, 1.314 และ 1.07 ตามลำดับ อธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 58.534, 6.916 และ 5.634

¹⁻² มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Kasetsart University

Corresponding author, e-mail: jutamard.t@ku.th

ตามลำดับ ค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 71.084 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับความแตกต่างและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม ประกอบด้วย 10 ตัวบ่งชี้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.577 ถึง 0.817 องค์ประกอบที่ 2 ความผูกพันในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน ประกอบด้วย 5 ตัวบ่งชี้มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.729 ถึง 0.811 และองค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการเข้าถึงการสื่อสารและทรัพยากร ประกอบด้วย 4 ตัวบ่งชี้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง 0.638 ถึง 0.76

คำสำคัญ: การยอมรับความแตกต่าง, การรับรู้ความหลากหลาย, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

Abstract

This research article aimed to analyze the exploratory components of the perception of diversity and acceptance of differences of employees. The study was conducted with 3,314 employees in a factory in Chonburi Province. The stratified random sampling method was used to select 260 employees. The research instrument was a 5-level rating scale questionnaire developed by the researcher with 19 items. The questions can measure the perception of diversity and acceptance of differences of employees in a real and reliable way. The IOC value was between 0.67 and 1.00. The reliability coefficient was 0.943. The data used in the study were related and could be grouped into components or extracted into components. The KMO value was 0.965, Bartlett's Test of Sphericity had Chi-Square = 4,059.082, df = 171, $p < 0.001$, and the coherence value was between 0.662 to 0.769. The results of component extraction consisted of principal component analysis and orthogonal rotation using Varimax method extracted into 3 components with I-axis values of 11.121, 1.314 and 1.07 respectively, explaining 58.534, 6.916 and 5.634 percent of variance, respectively. The cumulative variance was 71.084 percent, as follows: component 1: acceptance of differences and belonging to a group consisted of 10 indicators, with component weights between 0.577 to 0.817; component 2: commitment to work together in a work group consisted of 5 indicators, with

component weights between 0.729 to 0.811; and component 3: ability to access communication and resources consisted of 4 indicators, with component weights between 0.638 to 0.76.

Keywords: Acceptance of Differences, Perception of Diversity, Exploratory Factor Analysis

บทนำ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในปัจจุบันที่พัฒนาอย่างก้าวกระโดด สามารถเชื่อมโยงประชากรจากทั่วทุกมุมโลกติดต่อสื่อสารกันได้ภายในเสี้ยววินาที สังคมยุคใหม่ไร้พรมแดน โลกทัศน์ของผู้คนเปิดกว้างขึ้น ผู้คนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็วและเปิดกว้าง อีกทั้งการเดินทางข้ามพรมแดนทำงานในต่างแดนมากขึ้น ทำให้สังคมยุคใหม่มีการทำงานร่วมกันอย่างหลากหลายอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งความหลากหลายนั้นกำลังเป็นประเด็นสำคัญที่องค์กรและสังคมทั่วโลกให้ความสนใจ

ความหลากหลายมีหลากหลายมิติทั้ง มุมมองที่แตกต่าง ความคิดสร้างสรรค์ จินตนาการ ทักษะ แนวคิด ความรู้และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน รวมถึงสิ่งที่สามารถรับรู้ได้ เช่น เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ และสิ่งที่ไม่สามารถรับรู้ได้ เช่น ระดับการศึกษา รสนิยม กระบวนการทางความคิด ค่านิยม ทักษะความสามารถ หรือความเชื่อส่วนบุคคล (Webber, S. S. & Donahue, L.M., 2001) โดยพนักงานที่มีภูมิหลัง ประสบการณ์ และมุมมองที่หลากหลายช่วยให้องค์กรได้รับมุมมองที่แตกต่างนำไปสู่การคิดริเริ่มสร้างสรรค์ นวัตกรรมและการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเมื่อพนักงานที่มาจากพื้นฐานที่หลากหลาย ได้รับความเข้าใจในตัวตน ได้รับการเคารพ มีสิทธิเท่าเทียม ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ การเปิดรับความคิดเห็นที่หลากหลาย ทำให้องค์กรเข้าใจความต้องการของพนักงานและลูกค้า ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคภายในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองความต้องการและเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร (Roberson, Q. M., 2006) องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายจะช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีและเพิ่มผลิตภาพในองค์กร (Avery, D. R., McKay, P. F., Wilson, D. C. & Volpone, S., 2008) อีกทั้งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน ส่งเสริมความเท่าเทียม สร้างสังคมที่ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกัน อยู่ร่วมกันอย่างสันติ (Donders, Y., 2010) ดังนั้น

การรับรู้ความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่างเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการนำมาพัฒนาจุดแข็งและเป็นกลยุทธ์ให้แก่องค์การ

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างเป็นเรื่องที่องค์กรต้องตระหนักถึงในการบริหารจัดการองค์การในปัจจุบันแต่การศึกษาถึงประเด็นการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง รวมทั้งตัวชี้วัดในบริบทของไทยมีไม่มากนัก ผลการศึกษาซึ่งเป็นการองค์ประกอบเชิงสำรวจสามารถระบุองค์ประกอบสำหรับการศึกษาต่อยอดถึงการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับได้

งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างในองค์การ เพื่อขยายฐานข้อมูลเชิงวิชาการและเป็นประโยชน์ต่อองค์การในการบริหารความหลากหลาย ส่งเสริมกิจกรรมในองค์การที่เกิดการเรียนรู้และการละลายพฤติกรรม ลดอคติการแบ่งแยก ไม่ยึดติดในภาพลักษณ์ สร้างความเข้าใจความแตกต่างในแต่ละบุคคล และผู้บริหารสามารถนำมาพิจารณาส่งเสริมและกำหนดนโยบายพัฒนาวัฒนธรรมองค์การที่ส่งเสริมความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำ ส่งผลดีต่อภาพลักษณ์ขององค์การ โดยได้รับการยอมรับจากสังคม ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อองค์การ ทำให้องค์การสามารถดึงดูดพนักงานที่มีความสามารถ สร้างแรงจูงใจให้พนักงานในการทำงาน และสามารถรักษาพนักงานไว้กับองค์การได้ดี

วัตถุประสงค์

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างในองค์การของพนักงาน

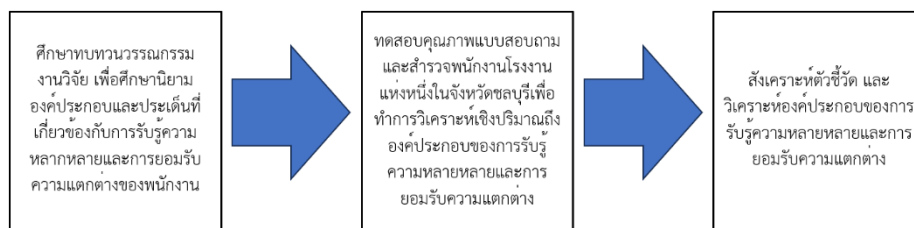
วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงานแสดงกรอบแนวคิดดังภาพที่ 1 และขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการวิจัยเอกสารถึงงานวิจัยที่ผ่านมาเพื่อศึกษานิยาม องค์ประกอบ และประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงาน หลังจากนั้นนำมาสร้างเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert scale)

2. ทำการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการจัดการจำนวน 3 ท่าน ทำการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยค่า IOC ที่มากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) และนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงประชากรจำนวน 40 คน ประเมินด้วยค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha) โดยค่ามากกว่า 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นภายใน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

3. ผู้วิจัยเก็บข้อมูลและวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสำรวจ ได้แก่ พนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี จำนวน 260 คน ซึ่งเกินกว่าจำนวน 200 คนซึ่งเป็นจำนวนขั้นต่ำสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ตามเกณฑ์ Hoe, S. L. (2008) ใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนของพนักงานในแต่ละส่วนงาน (Proportional Stratified Random Sampling) จำแนกออกตามระดับงาน 3 ระดับคือ ระดับปฏิบัติการ ระดับบังคับบัญชา และระดับจัดการ จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับฉลาก (Draw Lottery) พนักงานที่เป็นตัวอย่างในแต่ละระดับ ทั้งนี้ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาและได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เลขที่ COE no. COE66/021 จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ก่อนดำเนินการ ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ พิจารณาความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างในการวิเคราะห์องค์ประกอบจากค่า Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO) มากกว่า 0.50 และเข้าใกล้ 1 ทุกองค์ประกอบต้องมีค่าไอแกน (Eigen Value) มากกว่า 1.00 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552) และตัวชี้วัดมีค่าการร่วม (Communalities) มากกว่า 0.500 (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., 2010) เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน เมตริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบ



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ตามขั้นตอนการดำเนินการวิจัยที่ได้นำเสนอดังนี้

1. ผลการศึกษางานวิจัยถึงการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง และประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง เช่น ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ความเสมอภาค ความยุติธรรม การรวมกลุ่ม มีองค์ประกอบ/ประเด็นที่กล่าวถึง

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

องค์ประกอบ/ประเด็นที่กล่าวถึง	นักวิจัย
ความสามารถในการเข้าถึงการสื่อสารและทรัพยากร (Access to Communications and Resources)	Mor Barak, M. E. & Brimhall, K. C. (2018); Cho, S. & Mor Barak, M. E. (2008); Mor Barak, M. E., et al. (2001); Hwang, J. & Hopkins, K. M. (2015); Ranieri, D. (2020); Lennox, R., et al (2022); วารุณี จันทาพูน (2562)
ความผูกพันในการปฏิบัติงานภายในกลุ่ม (Work Group Engagement)	Mor Barak, M. E. & Brimhall, K. C. (2018); Cho, S. & Mor Barak, M. E. (2008); Mor Barak, M. E., et al. (2001); Hwang, J. & Hopkins, K. M. (2015); Ranieri, D. (2020); วารุณี จันทาพูน (2562)
การมีส่วนร่วมและมีอิทธิพลในการตัดสินใจ (Participation in and Influencing the Decision Making Process)	Mor Barak, M. E. & Brimhall, K. C. (2018); Cho, S. & Mor Barak, M. E. (2008); Mor Barak, M. E., et al. (2001); Hwang, J. & Hopkins, K. M. (2015); Jaiswal, A. & Dyaram, L. (2020); Ranieri, D. (2020); Jaiswal, A. & Khatric, N. (2022); วารุณี จันทาพูน (2562)
ความสัมพันธ์ที่มีระหว่างพนักงานในองค์กร (Connectedness to Co-workers)	Mor Barak, M. E., et al. (2001); Mor Barak, M. E., Brimhall, K. C. & Lizano, E. L. (2014)
นโยบายการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairly Implemented Employment Practices)	Jaiswal, A. & Dyaram, L., (2020); Jaiswal, A. & Khatric, N. (2022)
การเป็นส่วนหนึ่งและกลมกลืนในความแตกต่าง (Integration of Differences)	Jaiswal, A. & Dyaram, L. (2020); Jaiswal, A. & Khatric, N. (2022)
ความเชื่อมั่น (Trust) คุณค่าของแต่ละบุคคล (Values Individual Characteristics) ความผูกพันที่บุคคลมีต่องาน (Personal Work Engagement) รางวัลที่เป็นธรรม (Fair	Lennox, R., Herlihy, P., Sharar, D. & Robey, M. (2022)

องค์ประกอบ/ประเด็นที่กล่าวถึง	นักวิจัย
Rewards) ความเข้าใจและตอบสนองต่อ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคคล (Cultural Responsiveness) ความเคารพ (Respect) การยอมรับทางสังคม (Social Acceptance)	

จากนิยามการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง และประเด็นที่เกี่ยวข้องดังตาราง ผู้วิจัยได้พัฒนาเป็นข้อคำถามเพื่อวัดการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงาน จำนวน 19 ข้อ โดยมีมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5-point Likert Scale) จำนวน 19 ข้อ

2. ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 และ 1.00 ซึ่งมีความมากกว่า 0.50 (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) และการตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยการทดลองใช้กับพนักงานโรงงานอีกแห่งหนึ่งที่มีความใกล้เคียงกับประชากรที่ศึกษา จำนวน 40 คน ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Cronbach Alpha) เท่ากับ 0.943 จึงถือว่ามีความเชื่อมั่นเป็นไปตามเกณฑ์ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2552)

3. การวิเคราะห์เชิงปริมาณถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงาน จากพนักงานในโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรีจำนวน 260 คน เป็นเพศชายร้อยละ 70.4 เพศหญิงร้อยละ 27.7 ไม่ระบุเพศร้อยละ 1.9 มีเชื้อชาติไทยร้อยละ 96.9 เชื้อชาติอื่น ๆ ร้อยละ 3.1 นับถือศาสนาพุทธร้อยละ 94.2 ศาสนาอื่น ๆ ร้อยละ 5.8 มีอายุ 18-25 ปี ร้อยละ 11.2 อายุ 26-35 ปี ร้อยละ 39.6 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 26.9 อายุ 46-55 ปี ร้อยละ 17.7 อายุมากกว่า 55 ปี ร้อยละ 2.7 ไม่ระบุร้อยละ 1.9 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 62.3 ปริญญาตรีร้อยละ 33.8 สูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 2.3 ไม่ระบุร้อยละ 1.5 ทำงานในระดับปฏิบัติการร้อยละ 64.2 ระดับสำนักงานร้อยละ 33.8 และระดับจัดการร้อยละ 1.5 ไม่ระบุร้อยละ 0.4

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษามีความเหมาะสม โดยพิจารณาจากผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ KMO and Bartlett's แสดงดังตารางที่ 2 พบว่า ผลการทดสอบค่า KMO มีค่า 0.965, Bartlett's Test of Sphericity มีค่าการแจกแจงโดยประมาณ Chi-Square เท่ากับ 4,059.082, df มีค่า 171 และ p มีค่าน้อยกว่า 0.001 แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กัน เมตริกซ์สหสัมพันธ์เป็นเมตริกซ์เอกลักษณะเหมาะสมนำมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจในขั้นต่อไป

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติ KMO and Bartlett's

ค่าสถิติ			
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.			0.956
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square		4059.082
	df		171
	Sig.		<0.001

จากตาราง 3 พบว่า ทุกตัวชี้วัดมีค่าการร่วม (Communalities) ระหว่าง 0.662 ถึง 0.769 มากกว่า 0.500 (Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E., 2010) แสดงว่าความแปรปรวนของตัวชี้วัดนั้นที่ถูกอธิบายโดยองค์ประกอบทั้งหมดสามารถทำนายองค์ประกอบเหล่านั้นได้ รวมทั้งการพิจารณาองค์ประกอบจากค่า Eigenvalue ที่มากกว่า 1

ตารางที่ 3 ค่าการร่วมของแต่ละตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดที่	การสกัดองค์ประกอบ (Extraction)	ตัวชี้วัดที่	การสกัดองค์ประกอบ (Extraction)
1	0.664	11	0.769
2	0.664	12	0.714
3	0.664	13	0.711
4	0.711	14	0.711
5	0.664	15	0.711
6	0.664	16	0.662
7	0.664	17	0.717
8	0.711	18	0.664
9	0.711	19	0.666
10	0.686		

ผลของการสกัดองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis) และทำการหมุนแกนแบบตั้งฉาก (Orthogonal) ด้วยวิธีวาริแมกซ์ (Varimax) ได้องค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างในองค์การทั้งหมด 3 องค์ประกอบ โดยสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนสะสมร้อยละ 71.084 แต่ละ

องค์ประกอบอธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 58.534, 6.916 และ 5.634 ตามลำดับ ค่าไอแกน (Eigen Value) ค่าความแปรปรวนของแต่ละองค์ประกอบ และค่าความแปรปรวนสะสม

ตารางที่ 4 ค่าไอแกน (Eigen Value) ค่าความแปรปรวน และค่าความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบที่สกัดได้

Component	Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	11.121	58.534	58.534	6.119	32.206	32.206
2	1.314	6.916	65.45	4.537	23.878	56.083
3	1.07	5.634	71.084	2.85	15.001	71.084

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจข้างต้น แสดงตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบได้ดังตารางที่ 5 ถึง 7 อธิบายองค์ประกอบทั้ง 3 ได้ดังนี้ ตารางที่ 5 แสดงองค์ประกอบที่ 1 มี 10 ตัวชี้วัดโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.577 ถึง 0.817 อธิบายค่าความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 58.534 เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้แล้ว ผู้วิจัยระบุชื่อองค์ประกอบนี้เป็นการยอมรับความแตกต่างและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Inclusion)

ตารางที่ 5 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงสำรวจของข้อคำถามด้านการยอมรับความแตกต่างและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

ตัวชี้วัด	น้ำหนักองค์ประกอบ
1. องค์การให้โอกาสพนักงานได้เติบโตในหน้าที่อย่างยุติธรรม (ไม่ได้ขึ้นกับเพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา ฯลฯ)	0.817
2. พนักงานทุกคนในองค์กรมีโอกาสใช้ความสามารถที่ตนมีและได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในการทำงาน	0.763
3. ท่านรับรู้ได้ว่าในการทำงาน องค์การพิจารณารางวัลและผลตอบแทนให้พนักงานอย่างยุติธรรม	0.760
4. หัวหน้างาน/ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเพราะพนักงานทุกคนเป็นกุญแจสำคัญนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ	0.715
5. ทุกคนในองค์กรมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน	0.709
6. ท่านรับรู้ได้ว่าทุกคนในองค์กร ได้รับการปฏิบัติตัวอย่างมีเกียรติและศักดิ์ศรี	0.696

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก องค์ประกอบ
7. องค์การจ่ายผลตอบแทนพนักงานด้วยความเป็นธรรม เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบและผลการปฏิบัติงาน	0.694
8. พนักงานรู้สึกกว่าบรรยากาศภายในองค์การ เอื้อต่อการได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันใน การทำงาน	0.671
9. ในการทำงานร่วมกัน ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา	0.665
10. พนักงานในองค์การสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.577
ค่าไอเกน (Eigenvalues) = 11.121	
ค่าความแปรปรวน = 58.534	

ตารางที่ 6 แสดงองค์ประกอบที่ 2 มี 5 ตัวชี้วัดโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.729 ถึง 0.811 อธิบายค่าความแปรปรวนรวมได้ร้อยละ 6.916 เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้แล้ว ผู้วิจัยระบุชื่อองค์ประกอบนี้เป็น ความผูกพันในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน (Work Group Engagement)

ตารางที่ 6 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบเชิงสำรวจของข้อคำถามด้านความผูกพันในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1. ในกลุ่มงานของท่าน แม้มีความแตกต่างระหว่างบุคคล (เช่น ความแตกต่างของ เพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา ฯลฯ) ทุกคนปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมุ่งมั่น	0.811
2. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (เช่นความแตกต่างของเพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา การศึกษา ฯลฯ) ไม่มีผลต่อการมีโอกาสได้เข้าร่วมกลุ่มงาน	0.783
3. ในกลุ่มงานของท่าน ทุกคนรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม	0.772
4. ในกลุ่มงานของท่าน ทุกคนให้การสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน	0.743
5. ในกลุ่มงานของท่าน ทุกคนให้ความเคารพซึ่งกันและกัน ถึงแม้มีความแตกต่างระหว่างบุคคล (เช่น ความแตกต่างของ เพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา การศึกษา ฯลฯ)	0.729
ค่าไอเกน (Eigenvalues) = 1.314	
ค่าความแปรปรวน = 6.916	

ตารางที่ 7 แสดงองค์ประกอบที่ 3 มี 4 ตัวชี้วัดโดยมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.638 ถึง 0.760 อธิบายค่าความแปรปรวนได้ร้อยละ 5.634 เมื่อพิจารณาข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้

แล้ว ผู้วิจัยระบุข้อองค์ประกอบนี้เป็น *ความสามารถในการเข้าถึงการสื่อสารและทรัพยากร (Access to Communications and Resources)*

ตารางที่ 7 คำนวณองค์ประกอบเชิงสำรวจของข้อความถามด้านความสามารถในการเข้าถึงการสื่อสารและทรัพยากร

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก องค์ประกอบ
1. พนักงานทุกคนในองค์กรเข้าถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานของตนได้	0.760
2. พนักงานทุกคนในองค์กรได้รับโอกาสในการใช้เครื่องมือสำหรับการทำงานอย่างเท่าเทียม	0.740
3. องค์กรให้การสนับสนุนเครื่องมือการทำงานแก่พนักงานทุกคน	0.645
4. พนักงานทุกคนในองค์กรได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานในองค์กร	0.638
ค่าไอเกน (Eigenvalues) = 1.07	
ค่าความแปรปรวน = 5.634	

อภิปรายผลการวิจัย

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สามารถสกัดองค์ประกอบด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก และหมุนแกนแบบตั้งฉากด้วยวิธีวิธีวารีแมกซ์ได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับความแตกต่างและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Inclusion) ความผูกพันในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน (Work Group Engagement) และความสามารถในการเข้าถึงการสื่อสารและทรัพยากร (Access to Communications and Resources)

องค์ประกอบที่ 1 การยอมรับความแตกต่างและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Inclusion) เป็นองค์ประกอบใหม่ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบในงานวิจัยนี้ หมายถึง การที่บุคคลรู้สึกและมีความเชื่อในการรับรู้และการยอมรับความแตกต่างของในแต่ละบุคคล เช่น เพศ อายุ สัญชาติ ศาสนา สีสันความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในองค์กร โดยมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถ โดยไม่ถูกกีดกัน บุคลากรในองค์กรรู้สึกปลอดภัย และสบายใจที่จะเปิดเผยตัวตน ไม่รู้สึกถึงความแปลกแยกของตน องค์กรส่งเสริมและให้คุณค่ากับความแตกต่างของบุคลากรในองค์กร สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตร เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

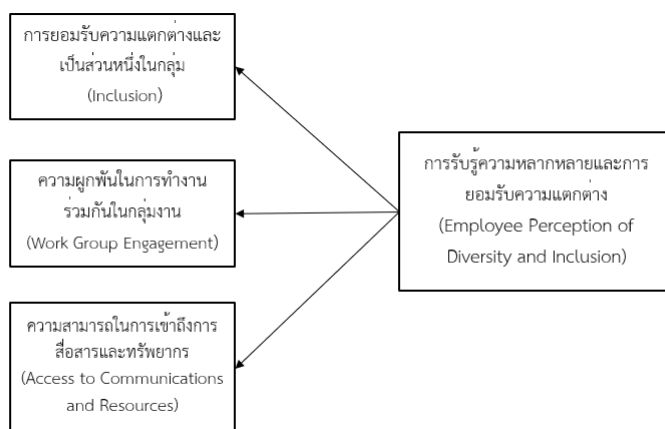
องค์ประกอบที่สกัดได้จากการศึกษานี้สอดคล้องและครอบคลุมองค์ประกอบการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของ Mor Barak, M. E., et al. (2001); Hwang, J. & Hopkins, K. M., (2015); Ranieri, D., (2020); Lennox, R., Herlihy, P., Sharar, D. & Robey, M. (2022); Jaiswal, A. & Dyaram, L., (2020); และ Jaiswal, A. & Khatric, N. (2022) การมีส่วนร่วมและมีอิทธิพลในการตัดสินใจสอดคล้องกับงานวิจัยของ Mor Barak, M. E., et al. (2001); Hwang, J. & Hopkins, K. M., (2015) และ Ranieri, D., (2020) และความไว้วางใจ (Trust) รางวัลที่เป็นธรรม (Fair Rewards) และความเคารพ (Respect) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Lennox, R., Herlihy, P., Sharar, D. & Robey, M. (2022) และนโยบายการจ้างงานที่เป็นธรรม (Fairly Implemented Employment Practices) สอดคล้องกับงานวิจัย Jaiswal, A. & Dyaram, L., (2020); Jaiswal, A. & Khatric, N. (2022) ดังนั้นองค์ประกอบนี้เป็นใหม่ที่ได้จากการสกัดองค์ประกอบด้านการยอมรับความแตกต่างและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Inclusion) มีความสอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาข้างต้นแต่มีการจัดกลุ่มองค์ประกอบตามบริบทของภาคการผลิตที่ได้ทำการศึกษา

องค์ประกอบที่ 2 ความผูกพันในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน (Work Group Engagement) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยรับรู้ถึงการเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม ส่งผลเกิดบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานเกิดความผูกพันในการปฏิบัติงานร่วมกันภายในกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาที่ผ่านมาได้แก่ Mor Barak, M. E. & Brimhall, K. C. (2018), Cho, S. & Mor Barak, M. E. (2008), Mor Barak, M. E., et al. (2001), Hwang, J. & Hopkins, K. M., (2015); Ranieri, D., (2020) และวารุณี จันทาพูน (2562)

องค์ประกอบที่ 3 ความสามารถในการเข้าถึงการสื่อสารและทรัพยากร (Access to Communications and Resources) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานได้รับการสนับสนุนและสามารถเข้าถึงทรัพยากรภายในองค์กรได้ รวมถึงการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานของคนในกลุ่ม มีการประสานงานภายในองค์กร เพื่อให้งานบรรลุไปตามวัตถุประสงค์เป้าหมายขององค์กร เช่น การเข้าถึงข้อมูลสำคัญในการทำงาน แหล่งความรู้ เครื่องมือขององค์กรที่สนับสนุนการปฏิบัติงาน และมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาที่ผ่านมาได้แก่ Mor Barak, M. E. & Brimhall, K. C. (2018), Cho, S. & Mor Barak, M. E. (2008), Mor Barak, M. E., et al. (2001), Hwang, J. & Hopkins, K. M., (2015); Ranieri, D., (2020) และวารุณี จันทาพูน (2562)

องค์ความรู้ใหม่

ผลการศึกษาองค์ประกอบเชิงสำรวจของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงานโรงงานแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี สักต้องค์ประกอบได้ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ การยอมรับความแตกต่างและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Inclusion) ความผูกพันในการทำงานร่วมกันในกลุ่มงาน (Work Group Engagement) และความสามารถในการเข้าถึงการสื่อสารและทรัพยากร (Access to Communications and Resources) แสดงดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 องค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร สามารถนำผลการวิจัยประยุกต์ใช้ในการกำหนดและส่งเสริมนโยบายการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงาน โดยให้ความสำคัญ 3 ด้านได้แก่

1. ด้านการยอมรับความแตกต่างและเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม ส่งเสริมกิจกรรมในองค์กรที่ให้เกิดการเรียนรู้และการละลายพฤติกรรมของพนักงาน เพื่อเพิ่มความผ่อนคลายและสบายใจ ไม่ยึดติดในภาพลักษณ์หรือการแบ่งแยก ช่วยลดอคติ และการปิดกั้น สร้างความเข้าใจความแตกต่างในแต่ละบุคคล โดยองค์กรช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงาน และร่วมกันแก้ปัญหาอย่างจริงจัง ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น รับฟังอย่างเปิดกว้างให้ความสำคัญทุกความคิดเห็น โดยทุกคนในกลุ่มงานมีสิทธิ์และเสียงในการตัดสินใจ ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม และไม่รู้สึกแปลกแยก

2. ด้านความผูกพันในการปฏิบัติงานภายในกลุ่ม ส่งเสริมการสร้างสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่ดี โดยหัวหน้างานช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในกลุ่มงาน

3. ด้านความสามารถในการเข้าถึงการสื่อสารและทรัพยากร มีการสื่อสารภายในกลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ เพื่อให้เข้าใจถึงบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน และพนักงานสามารถเข้าถึงทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กร ทั้งข้อมูล และเครื่องมือได้อย่างสะดวกและเหมาะสม สภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ทั้ง 3 ด้านที่กล่าวข้างต้น ช่วยส่งเสริมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของบุคลากร ส่งเสริมสุขภาพจิตใจ และผลผลิตของพนักงานซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนและพลังผลักดันสำคัญ ให้องค์กรดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นจุดแข็งขององค์กรและข้อได้เปรียบเชิงการแข่งขัน ส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนและไร้ขีดจำกัด

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. นักวิจัยหรือนักวิชาการสามารถนำเครื่องมือวัดการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงานในการวิเคราะห์กลุ่มประชากรอื่นที่สนใจ รวมทั้งศึกษาถึงผลการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงานที่มีต่อผลลัพธ์ระดับบุคคล และระดับองค์กร เพื่อเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ถึงความสำคัญของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงาน

2. นักวิจัยหรือนักวิชาการที่สนใจ สามารถนำผลจากการวิจัยมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยถึงองค์ประกอบของการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของพนักงาน และใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบโครงสร้างขององค์ประกอบทั้งสามต่อไป

3. นักวิจัยหรือนักวิชาการสามารถนำองค์ประกอบที่สกัดได้จากตัวแปรแฝงการรับรู้ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างไปใช้ในการวิเคราะห์โครงสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรร่วมกับตัวแปรแฝงอื่นในแบบจำลอง เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ต้องการศึกษา

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากคณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ประเภททุนวิจัยเพื่อการศึกษา ปีงบประมาณ 2566 ผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). *การวิเคราะห์สถิติ สถิติเพื่อการตัดสินใจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสารจำกัด.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS*. (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : บิสนิเนสอาร์แอนด์ดี.
- วารุณี จันทาพูน. (2562). *อิทธิพลของการรับรู้ความเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ต่อผลการปฏิบัติงาน โดยมีความผูกพันในองค์การ และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นตัวแปรส่งผ่านของ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- Avery, D. R., McKay, P. F., Wilson, D. C., & Volpone, S. (2008). Attenuating the effect of seniority on intent to remain: The role of perceived inclusiveness. *Journal of Management*, 37(4), 1-58. <https://doi.org/10.1177/0149206310385943>
- Cho, S. & Mor Barak, M. E. (2008). Understanding of diversity and inclusion in a perceived homogeneous culture: A study of organizational commitment and job performance among Korean employees. *Administration in Social Work*, 32(4), 100-126. <https://doi.org/10.1080/03643100802293865>
- Donders, Y. (2010), Do cultural diversity and human rights make a good match?, *International Social Science Journal*, 61(199), 15-35.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). New York : Pearson Education.
- Hoe, S. L. (2008). Issues and procedures in adopting Structural Equation Modeling technique. *Journal of Applied Quantitative Methods*, 3(1), 76-83.
- Hwang, J. & Hopkins, K. M. (2015). A structural equation model of the effects of diversity characteristics and inclusion on organizational outcomes in the child welfare workforce. *Children and Youth Services Review*, 50, 44-52.
- Jaiswal, A. & Dyaram, L. (2020). Perceived diversity and employee well-being: mediating role of inclusion. *Personnel Review*, 49(5), 1121-1139.

- Jaiswal, A. & Khatri, N. (2022). Interplay of diversity, inclusion, and politics: Impact on employee well-being. *IIMB Management Review*, 34(10), 195-207.
- Lennox, R., Herlihy, P., Sharar, D. & Robey, M. (2022). Construction and validation of a short inclusion scale. *World at Work. The Journal of Total Rewards*, 4(11), 22-43.
- Mor Barak, M. E. & Brimhall, K. C. (2018). The critical role of workplace inclusion in fostering innovation, job satisfaction, and quality of care in a diverse human service organization. *Human Service Organizations Management*, 42(5), 474-492.
- Mor Barak, M. E., Brimhall, K. C. & Lizano, E. L. (2014). The mediating role of inclusion: A longitudinal study of the effects of leader-member exchange and diversity climate on job satisfaction and intention to leave among child welfare workers. *Children and Youth Services Review*, 40, 79-88.
- Mor Barak, M. E., Findler, L. & Wind, L. H. (2001). Diversity, inclusion, and commitment in organizations: international empirical explorations. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 2(2), 70-91.
- Ranieri, D. (2020). *The impact of employee perception of inclusion and psychosocial capital on meaningful engagement in organizations*. (Dissertation Doctor of Business Administration). California school of Management and Leadership Alliant International University.
- Roberson, Q. M. (2006). Disentangling the meanings of diversity and inclusion in organizations. *Group & Organization Management*, 31(2), 212-236.
- Webber, S. S. & Donahue, L.M. (2001), Impact of highly and less job-related diversity on work group cohesion and performance: a meta-analysis, *Journal of Management*, 27(2), 141-162.