

สารนิพนธ์

เรื่อง

การบริหารความหลากหลาย (DE&I) และการดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่ในองค์กร

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 8 กันยายน พ.ศ. 2567



[Handwritten signature]

นางสาวเกวณีน มานะเจริญศักดิ์
ผู้วิจัย

[Handwritten signature]

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น,
Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

[Handwritten signature]

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ นิ่มสาย,
Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

[Handwritten signature]

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,
Ph.D.

รักษาการแทนคณบดีวิทยาลัยการจัดการ
มหาวิทยาลัยมหิดล

[Handwritten signature]

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์,
Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

การบริหารความหลากหลาย (DE&I) และการดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่ในองค์กร

A STUDY OF DIVERSITY, EQUITY AND INCLUSION TO ATTRACT NEW GENERATION
IN THE ORGANIZATION

เกวลิน มานะเจริญศักดิ์ 6550249

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศิริสุข รักถิ่น, Ph.D.,
ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุเทพ นิมสาย, Ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัศนีย์ สติมานนท์, Ph.D.

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เรื่องการบริหารความหลากหลาย (DE&I) และการดึงดูดกลุ่มคนรุ่นใหม่ในองค์กร ซึ่งทำการวิจัยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 390 คน ด้วยวิธีการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Online web-based survey) โดยกลุ่มตัวอย่างเป็นกลุ่มพนักงานที่เกิดปี พ.ศ. 2537 - 2543 ที่มีอายุ 24 - 30 ปี (Generation Z) และมีประสบการณ์ในการทำงานองค์กรภาครัฐวิสาหกิจหรือเอกชน จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการบริหารความหลากหลาย การบริหารความตระหนักรู้ การสร้างตัวตนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน ความเหมาะสมในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กร ในขณะที่การบริหารความตระหนักรู้และการสร้างตัวตนขององค์กร มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงาน

ในเรื่องของตัวแปรกำกับคือการรับรู้กระแสสังคมด้านความเท่าเทียม หากการรับรู้เพิ่มขึ้น การสร้างตัวตนขององค์กรจะส่งผลต่อความเหมาะสมในงาน ความผูกพันในงาน และความผูกพันทางจิตใจต่อองค์กรของพนักงานเพิ่มมากขึ้น ในทางกลับกัน หากการรับรู้เพิ่มขึ้น การบริหารความหลากหลายจะส่งผลต่อความผูกพันในงานของพนักงานลดลง

ดังนั้นจากผลวิจัยสามารถช่วยให้องค์กรออกกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรในด้านต่างๆ อาทิเช่น กฎระเบียบหรือข้อบังคับที่สอดคล้องกับความหลากหลาย นโยบายทางด้านทรัพยากรบุคคล และการผลักดันภาพลักษณ์องค์กรให้ตอบใจกับคนรุ่นใหม่ เพื่อเพิ่มโอกาสในการดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้เข้ามาทำงานในองค์กร

คำสำคัญ : ความหลากหลาย / ความตระหนักรู้ / การสร้างตัวตนขององค์กร / กระแสสังคมด้านความเท่าเทียม / ความพึงพอใจในงาน / ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล / ความเหมาะสมในงาน