

องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและ
นโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต
วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบาย
ของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2563



[Signature]

นางสาวนันท์พนิดา จิตรระเบียบ
ผู้วิจัย

[Signature]

รองศาสตราจารย์ธัญวดี พิมพา,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

[Signature]

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนพล วีราสา,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

[Signature]

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดวงพร อภาศิริปป์,

Ph.D.

คณบดี

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

[Signature]

วรพงษ์ จันข้งยืน,

D.B.A.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัย เรื่อง “องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาและคำแนะนำจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐวดี พิมพา อาจารย์ให้คำแนะนำตั้งแต่การเลือกหัวข้องานวิจัย ช่วยเหลือในการหาข้อมูล แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนช่วยปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อยู่เสมอ นอกจากนี้ยังคอยให้กำลังใจในการทำการวิจัยฉบับนี้อยู่เสมอเช่นกัน ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่งและขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ กรรมการคุมสอบทั้งสองท่าน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธนพล วีราสา และ ดร.วรพงษ์ จันยังยืน เป็นอย่างสูง สำหรับคำแนะนำเพิ่มเติมที่มีประโยชน์ต่องานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณ ผู้ให้สัมภาษณ์ในงานวิจัยฉบับนี้ทุกท่านที่สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับงานวิจัยฉบับนี้ และช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ ครอบครัว เพื่อน และคนรอบข้างทุกคน ที่คอยให้กำลังใจและคอยให้ความช่วยเหลือระหว่างการศึกษางานวิจัยฉบับนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง องค์กร หรือสาธารณะ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และหากมีข้อบกพร่องประการใด ผู้วิจัยขอน้อมรับคำแนะนำเพื่อนำไปปรับปรุงในอนาคตต่อไป

นันท์พนิตา จิตรระเบียบ

องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของ
บริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)

DIVERSITY MANAGEMENT IN THAI ORGANIZATIONS: LGBTIQ-RELATED RIGHTS AND
POLICIES IN WORKPLACE

นันท์พนิดา จิตรระเบียบ 6050344

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ณัฐวุฒิ พิมพา, ph.D., ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธนพล
วีราสา, Ph.D., วรพงษ์ จันยังยืน, D.B.A.

บทคัดย่อ

รายงานวิจัย เรื่อง องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การ
ส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) เป็น
งานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยประกอบไปด้วยการกระบวนกรวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)
และกระบวนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษา
ด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ขององค์กรในประเทศไทย 2. เพื่อศึกษาปัจจัย
ในองค์กรที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ของ
องค์กรในประเทศไทย และ 3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้กับองค์กรต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายด้าน
สิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ในอนาคตต่อไป โดยผู้ให้สัมภาษณ์เป็นบุคลากรที่
ทำหน้าที่ในส่วนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและในส่วนการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมี
หน้าที่เกี่ยวข้องกับการออกนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์กร จำนวน 5 ท่าน เป็นตัวแทน
องค์กรชั้นนำในประเทศไทยจำนวน 5 แห่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้ เป็นเพศชาย 4 คน และเพศ
หญิง 1 คน และทั้งหมดมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 7 ปีทั้งนี้

ผลการวิจัยพบว่า มีองค์กรเพียง 2 ใน 5 ที่มีนโยบายนโยบายและการกำหนดสิทธิที่
เกี่ยวกับ LGBTIQ ในองค์กร โดยปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการมีหรือไม่มีนโยบายดังกล่าว ได้แก่

1. ทักษะคืดของพนักงานงานและผู้บริหารในองค์กร โดยพนักงานในองค์กรที่มีการรับรู้
และความเข้าใจต่อความหลากหลาย มีทัศนคติที่เปิดกว้างและยอมรับในเรื่องความหลากหลายทางเพศ
มีการเคารพและการให้เกียรติกันระหว่างพนักงานในองค์กร จะส่งผลให้องค์กรเกิดนโยบายและการ

กำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ได้มากกว่า 2. วัฒนธรรมองค์กร องค์กรที่มีการรับรู้และความเข้าใจ
ในความสำคัญของความหลากหลายในระดับองค์กร จะส่งเสริมและผลักดันให้เกิดนโยบายดังกล่าวขึ้น
ได้มากกว่าองค์กรไม่มีการกระตือรือร้นในการผลักดันให้เกิดนโยบายหรือมองไม่เห็นความสำคัญของ
ประเด็นสิทธิของกลุ่มพนักงาน LGBTIQ ก็ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่
เกี่ยวกับ LGBTIQ 3. การไม่มีกฎหมายในระดับประเทศ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิและสวัสดิการ
ที่พึงได้ของกลุ่มพนักงาน LGBTIQ องค์กรมองว่าเมื่อกฎหมายไม่มีก็ไม่สามารถออกนโยบายหรือ
กำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ได้ เนื่องจากนโยบายขององค์กรจำเป็นต้องอ้างอิงกฎหมาย
ระดับประเทศ 4. พลวัตของสังคมไทยและสังคมโลก ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม ไม่ว่าจะเป็น
เรื่องทัศนคติ การรับรู้ ความเข้าใจของคนในสังคมที่มีต่อความหลากหลาย

คำสำคัญ : LGBTIQ/ LGBTQ/ Diversity/ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ / ความหลากหลาย/
นโยบาย/ องค์กร

95 หน้า



สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทคัดย่อ	ค
สารบัญรูปภาพ	ช
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค	9
2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง "เพศ"	21
2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนโยบาย	28
2.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความหลากหลาย	35
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบายองค์กรกับ LQBTIQ	43
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบาย LGBTQ ต่อผลกระทบทางธุรกิจขององค์กร	44
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	46
3.1 วิธีการวิจัย	46
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	47
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	47
3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	48
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	49
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล	49
บทที่ 4 ผลการวิจัย	50
4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์	50
4.2 ข้อมูลจากสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร ในเรื่องของความหลากหลาย	51
4.3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการกำหนด และส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย	61

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.4 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการกำหนด และส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย	64
4.5 สรุปผลการวิจัย	66
บทที่ 5 อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
5.1 อภิปรายผล	74
5.2 ข้อเสนอแนะ	82
บรรณานุกรม	85
ภาคผนวก	92
ภาคผนวก ก.	93
ประวัติผู้วิจัย	95



สารบัญรูปลูกภาพ

รูปลูกภาพ	หน้า
2.1 Dimension of Sexual Orientation	23
2.2 The Diagram of Sex, Gender and Sexuality	24
2.3 Heterosexual-Homosexual Rating Scale	27
2.4 five Stages of The Policy Cycle	33
2.5 Kabeer's Framework for Gender-Sensitive Policies	34
2.6 Dimensions of Diversity Wheel	37
2.7 Four Layers of Diversity	38
2.8 Diversity Management Approach	42



บทที่ 1

บทนำ

หัวข้องานวิจัย

องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ด้วยบริบททางสังคมของประเทศไทยที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบัน ทำให้ความหลากหลาย (Diversity) ปรากฏชัดเจนและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นความหลากหลายในด้านอัตลักษณ์ เพศ ชาติพันธุ์ ศาสนา ความเชื่อหรือวัฒนธรรม เป็นต้น (ฉันททัตย์, 2558, น.67) และเมื่อสังคมกลายเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม (Plural Society) ทักษะคิดต่าง ๆ ของคนในสังคมจึงเริ่มเปลี่ยนแปลง เกิดการยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกันมากขึ้น แต่หากกล่าวถึงความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) แล้ว กลับยังมีคนในสังคมอีกมากมายที่ยังคงรู้สึกไม่พอใจ ไม่ยอมรับ และมีทัศนคติแง่ลบต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) อยู่ (พิมพ์พรรณ, 2558, น.47) เนื่องจากคนเหล่านี้มองว่ากลุ่ม LGBTIQ เป็นกลุ่มคนที่มีรสนิยมทางเพศ (sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) แตกต่างไปจากบรรทัดฐานของสังคม ทำให้กลุ่ม LGBTIQ ต้องเผชิญกับการถูกอคติและถูกเลือกปฏิบัติจากคนส่วนใหญ่ในสังคม รวมไปถึงการถูกกีดกันจากสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับและการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน¹ ในหลายเรื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตประจำวันเป็นอย่างมาก (บุษกร, 2557)

นอกจากที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้ว กลุ่ม LGBTIQ ยังถูกปฏิบัติซ้ำเติมในด้านของการทำงานอีกด้วย โดยพบว่ากลุ่มคนเหล่านี้ถูกมองข้ามกีดกันตั้งแต่การกระบวนการที่ว่าจ้างคัดเลือกเข้าทำงาน ซึ่งบางองค์กร โดยเฉพาะที่ยังยึดติดกับวัฒนธรรมองค์กรแบบเก่าเลือกที่จะไม่รับกลุ่มคนเหล่านี้เข้าทำงาน ยิ่งในกลุ่มคนข้ามเพศ (Transgender) ที่มีลักษณะเพศสรีระ (Sex) ไม่ตรงกับเพศวิถี (sexuality) จะถูกแบ่งแยกกีดกันออกจากบางสายอาชีพ แม้ว่าจะมีคุณสมบัติและความสามารถ

¹อ่านเพิ่มเติมได้จากปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (<https://www.amnesty.or.th/our-work/hre/udhr/>)

เปรียบพร้อมก็ตาม โดยอาชีพที่ยอมรับกลุ่มคนข้ามเพศนั้นมีอยู่จำกัดเพียงไม่กี่อาชีพเท่านั้นและเป็นอาชีพที่ได้รับผลตอบแทนค่อนข้างต่ำ (รัตนวัฒน์และคณะ, 2558) ซึ่งตามรายงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเกี่ยวกับประเด็นของกลุ่ม LGBTIQ ในไทยที่ถูกเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานได้เปิดเผยว่า “ผู้สมัครงานที่เป็นบุคคลข้ามเพศมักจะถูกให้ทำแบบทดสอบทางจิตวิทยาโดยแบบทดสอบนี้ไม่ได้ใช้กับผู้สมัครคนอื่น ๆ ในองค์กรเอกชน และบ่อยครั้งจะถูกถามคำถามเกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศของเจ้าตัวระหว่างการสัมภาษณ์งานและถูกปฏิเสธงานในที่สุด” (ILO, 2557 อ้างถึงใน UNDP, USAID, 2557, น.33) ทั้งนี้ ถึงแม้จะได้รับเลือกเข้าทำงานแต่การยอมรับในความหลากหลายทางเพศของบางองค์กรกลับยังมีไม่มากนัก ทำให้ LGBTIQ หลายคนเลือกที่จะหลีกเลี่ยงการแสดงออกถึงอัตลักษณ์ทางเพศของตนจนกว่าหน้าที่การงานมั่นคงดีแล้ว เนื่องจากความแตกต่างหลากหลายนี้มีผลกระทบในเชิงลบต่อโอกาสและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยบางสายอาชีพมองว่าหากเป็น LGBTIQ จะดูไม่น่าเชื่อถือ เช่น แพทย์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่ไม่เป็นมิตรต่อการทำงานของกลุ่ม LGBTIQ เช่น การพูดจาล้อเลียน การถูกนินทาไปจนถึงการถูกเลือกปฏิบัติจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน ซึ่งบางครั้งอาจจะร้ายแรงถึงขั้นถูกคุกคามทางเพศหรือถูกทำร้ายร่างกายอีกด้วย (นุชกรสุริยสาร, 2557.) ส่วนเรื่องการส่งเสริมสิทธิและกำหนดนโยบายขององค์กรต่อกลุ่ม LGBTIQ นั้นพบว่า พนักงานกลุ่มนี้ได้รับสิทธิและสวัสดิการไม่ครอบคลุมในหลายเรื่อง เช่น สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลและประกันต่าง ๆ ให้กับคู่สมรส หรือสวัสดิการสำหรับคู่สมรสและบุตร ซึ่งไม่รองรับกลุ่ม LGBTIQ เป็นต้น (UNDP, USAID, 2557)

ทั้งนี้ การลดช่องว่างความไม่เสมอภาคต่าง ๆ นั้น สามารถทำได้โดยการออกกฎหมายส่งเสริมและผลักดันให้เกิดนโยบายให้มีการคุ้มครองกลุ่ม LGBTIQ อย่างเป็นรูปธรรมจากทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งภาครัฐเองก็ได้ให้การรับรองและคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพความเสมอภาคของบุคคลดังที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 27 กล่าวไว้ตอนหนึ่งว่า “การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล ไม่ว่าด้วยเหตุความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ หรือเหตุอื่นใด จะกระทำมิได้” และยังมีการผลักดัน พ.ร.บ.คู่ชีวิต เพื่อให้กฎหมายรับรองและคุ้มครองสิทธิต่อกลุ่ม LGBTIQ ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น แต่เมื่อกลับมาศึกษาในภาคเอกชนและองค์กรนั้น กลับไม่พบข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิหรือการกำหนดนโยบายต่อกลุ่ม LGBTIQ ทั้งที่ในปัจจุบันหลายองค์กรทั่วโลกให้ความสำคัญกับความหลากหลายเป็นอย่างมาก เพราะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรเป็นอย่างมาก ในขณะที่เทคโนโลยีเข้ามามี

บทบาททำให้โลกไร้พรมแดน ส่งผลให้การเคลื่อนไหลถ่ายเทของทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่าง
 ง่ายดาย ในแต่ละองค์กรเต็มไปด้วยพนักงานที่มีความหลากหลาย จึงเป็นการท้าทายขององค์กรว่าจะดึง
 ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีความแตกต่างกันได้อย่างไรให้ได้ประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหากมีการ
 บริหารจัดการความหลากหลายของบุคลากร (Diversity Management) เป็นอย่างดีแล้วย่อมส่งผลดี
 ต่อองค์กร เช่น เพิ่มขีดความสามารถในการสร้างสรรค์และความสามารถในการปรับตัว การนำจุด
 แข็งของแต่ละคนมารวมกันเพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน เป็นต้น (สมพิศ, 2559, น.248)
 แต่หากองค์กรไม่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายของบุคลากรแล้ว อาจนำผลเสียมาสู่องค์กรได้
 การที่บุคลากรไม่เข้าใจในความต่าง รู้สึกว่าตนเองไม่ได้รับความเท่าเทียม ทำให้ต่างคนต่างทำงาน
 ของตนเองเท่านั้น ไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างบรรยากาศที่ไม่น่าทำงานทำให้ประสิทธิภาพงานที่
 ลดลง สุดท้ายคือการลาออกของบุคลากรที่มีความสามารถ

จากปัญหาทั้งหมดที่กล่าวมา ทำให้มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับองค์กรในประเทศไทย
 กับการจัดการความหลากหลายต่อกลุ่ม LGBTIQ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีความน่าสนใจในแง่ของ
 สิทธิความเท่าเทียม จึงเป็นที่มาของคำถามงานวิจัยว่าปัจจัยใดบ้างที่มีผลการส่งเสริมสิทธิหรือการ
 กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) ขององค์กรใน
 ประเทศไทย

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษานโยบายด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ของ
 องค์กรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายด้านสิทธิและความเท่าเทียมของ
 พนักงานกลุ่ม LGBTIQ ขององค์กรในประเทศไทย
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้กับองค์กรต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายด้านสิทธิและความ
 เท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ในอนาคตต่อไป

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้กรอบ
 แนวคิดในเรื่องความหลากหลาย แนวคิดเรื่องของสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาค รวมไปถึง

แนวคิดเรื่องนโยบายมาเป็นกรอบในการวิเคราะห์ และได้กำหนดขอบเขตงานวิจัยในด้านอื่น ๆ อีก ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาในเรื่องของการส่งเสริมสิทธิและการกำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศขององค์กรในประเทศไทย

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปที่ทำหน้าที่ในส่วนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและในส่วนการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้วิจัยใช้พื้นที่ในการศึกษาคือองค์กรชั้นนำในประเทศไทยที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล

4. ขอบเขตด้านเวลา

งานวิจัยนี้เริ่มทำการศึกษาดังแต่เดือนมกราคม 2562 ถึงเดือนธันวาคม 2563

ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ของการส่งเสริมสิทธิและนโยบายขององค์กรในประเทศไทยต่อกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ ว่ามีความเสมอภาคมากน้อยเพียงใด
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการกำหนดนโยบายด้านสิทธิและความเสมอภาคของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศขององค์กรในประเทศไทย
3. สามารถนำเสนอแนวทางและเป็นข้อเสนอแนะให้กับองค์กรในการกำหนดนโยบายด้านสิทธิและความเสมอภาคของกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศขององค์กรในประเทศไทย
4. เพื่อเป็นข้อมูลในการนำไปต่อยอดงานวิจัยเกี่ยวกับกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศกับองค์กรได้ในอนาคต

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความหลากหลาย (Diversity) หมายถึง ความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความพร้อมทางกายภาพ รวมไปถึงความเชื่อ ทักษะ (Barak, 2000a cited in Sherlock, 2011) ซึ่งความหลากหลายนั้น สามารถแบ่งได้ 4 มิติตามแนวคิดของ Gardenswartz & Rowe (1994) ได้แก่ 1. มิติบุคคล (Personality) หมายถึงตัวตนของบุคคลหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นความชอบหรือไม่ชอบ ค่านิยมและความเชื่อส่วนบุคคล เป็นสิ่งที่ถูกหล่อหลอมมาตั้งแต่ยังเด็ก โดยอาจจะถูกกระทบหรือส่งผลต่อมิติอื่น ๆ ได้ 2. มิติภายใน (Internal Dimension) เป็นคุณลักษณะที่ไม่สามารถควบคุมได้และติดตัวมาตั้งแต่เกิด สามารถรับรู้ได้ตั้งแต่แรกพบ ซึ่งคุณลักษณะในมิตินี้มักจะเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการแบ่งแยกและอคติได้ง่ายที่สุด 3. มิติภายนอก (External Dimension) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิต สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา บางครั้งก็สามารถควบคุมได้ คุณลักษณะในมิตินี้มักจะสามารถรับรู้ได้หลังจากการบุคคลมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน 4. มิติที่เกี่ยวกับองค์กร (Organizational Dimension) เป็นคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน ซึ่งจะถูกรับรู้โดยองค์กรที่บุคคลนั้น ๆ ทำงานอยู่

2. การบริหารจัดการความหลากหลาย (diversity Management) หมายถึง การที่องค์กรหนึ่งมีนโยบายบริหารบุคลากรโดยไม่กีดกันบุคลากรที่มีความหลากหลาย ให้มีความสำคัญและยุติธรรมกับทุกคนอย่างเสมอภาคเท่าเทียม รวมไปถึงสร้างการรับรู้และเคารพในความต่างของบุคลากรทุกคนในองค์กร (ศิริยุพา, 2558)

3. สังคมพหุลักษณะ (Plural Society) หมายถึง สังคมหรือกลุ่มคนย่อยที่มีความแตกต่างหลากหลายทั้งในเรื่องของภาษา ชาติพันธุ์ วัฒนธรรม รวมไปถึงแนวคิด ทักษะ และวิถีชีวิต ซึ่งแต่ละกลุ่มต่างก็ดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์ของตนเอง ในขณะที่เดียวกันก็เคารพในความแตกต่างของคนในสังคมเดียวกัน สังคมพหุลักษณะ มาจากแนวคิดพหุนิยม (Pluralism) ที่กล่าวถึงความหลากหลายของกลุ่มคนในสังคม และเชื่อว่าสมาชิกในสังคมสามารถอยู่ร่วมกันได้หากมีการเจรจากันอย่างสันติ การยอมรับและเคารพซึ่งความแตกต่างจะนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม (ประไพ, 2559)

4. กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) หมายถึง กลุ่มคนที่วิถีทางเพศ (sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) ที่หลากหลายแตกต่างกัน โดยนำแนวคิดเรื่องพหุลักษณะ (Pluralism) มาอธิบายสิทธิของตนในฐานะเป็นมนุษย์คนหนึ่ง

(*นฤพนธ์, 2558*) ซึ่งคำ LGBTIQ² ในภาษาอังกฤษนี้ เป็นคำย่อที่มาจากคำว่า Lesbian, Gay, bisexual, Transgender, Intersex³ and Queer⁴

5. รสนิยมทางเพศ (sexual Orientation) หรือวิถีทางเพศ จากหลักการยกยอการตีความได้ ให้คำอธิบายว่าหมายถึง ความสามารถทางอารมณ์อันลึกซึ้ง ความรู้สึกเสนาหา และแรงดึงดูดทางเพศ ของบุคคลหนึ่งๆ ในด้านความสัมพันธ์ใกล้ชิดทางจิตใจและด้านความสัมพันธ์ทางเพศกับบุคคลที่มีเพศสภาพตรงกันข้ามกันหรือเพศสภาพเดียวกัน หรือมีมากกว่าหนึ่งเพศสภาพ

6. อัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) จากหลักการยกยอการตีความได้ให้คำอธิบายว่า หมายถึง ประสบการณ์ทางเพศสภาพเฉพาะตัวและความรู้สึกลึกๆ ภายในของบุคคลหนึ่ง ซึ่งอาจจะ สอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับเพศโดยกำเนิดของตน รวมไปถึงสำนึกส่วนตัวทางด้านสรีระ (อาจ เกี่ยวเนื่องถึงการเปลี่ยนแปลงรูปลักษณ์หรือระบบการทำงานของร่างกายโดยวิธีการแพทย์ การ ผ่าตัด หรืออื่นๆ โดยสมัครใจ) รวมไปถึงการแสดงออกทางเพศสภาพอื่นๆ เช่น กริยา การพูดจา และการแต่งกาย

7. เพศสรีระ (Sex) หมายถึง การกำหนดเพศตามลักษณะทางกายภาพ อันประกอบไปด้วยร่างกาย อวัยวะสืบพันธุ์ โครโมโซมเพศและฮอร์โมน (*กฤตยา, 2554*)

8. เพศสถานะ (Gender) หมายถึง การกำหนดเพศโดยโครงสร้างทางสังคมหรือวัฒนธรรม กล่าวคือเป็นบรรทัดฐานที่สังคมกำหนดขึ้นเกี่ยวกับความเป็นชายและความเป็นหญิง เช่น ในสังคมไทยปลูกฝังว่าผู้หญิงจำต้องเก่งการบ้านการเรือน ผู้ชายจำต้องเป็นคนเข้มแข็ง ต้องเป็นผู้นำ ครอบครัว เป็นต้น ซึ่งเพศสภาพสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เมื่อค่านิยมในสังคมเปลี่ยนแปลงไป และ บทบาททางเพศก็อาจจะแตกต่างกันในแต่ละสังคม (*กฤตยา, 2554*)

²ส่วนใหญ่นิยมเรียกว่า LGBT หรือบางครั้งก็เรียกว่า LGBT+

³ Intersex หมายถึง กลุ่มคนที่มีเพศกำกวม ใช้กับภาวะหลายประการที่บุคคลหนึ่งเกิดมาพร้อมกับสรีระทางเพศ หรืออวัยวะสืบพันธุ์ที่กำกวม หมายถึงอาจมีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือหญิง หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ (*บุญกร สุริยสาร, 2557.*)

⁴ Queer ความหมายตรงตัวแปลว่าแปลกประหลาด ไม่เป็นไปตามค่านิยมปกติ มีนัยยะเชิงลบ แต่ในช่วงทศวรรษที่ 1980s นักวิชาการและนักเคลื่อนไหวเพื่อสิทธิทางเพศ เริ่มใช้คำนี้ในเชิงบวก กล่าวถึงการไม่จำกัดกรอบทัศนคติทางเพศใด ๆ หรือไม่ต้องการจำกัดตัวเองอยู่ภายใต้กรอบใดกรอบหนึ่งของความสัมพันธ์ทางเพศ (*voiceTV, 2557*)

9. เพศวิถี (sexuality) มีความหมายตามที่องค์การอนามัยโลกได้ให้ไว้ว่า “มุมมองสำคัญตลอดชีวิตของมนุษย์ในแง่ของเพศ โดยผ่านอัตลักษณ์ บทบาทและวิถีทางเพศ ความรู้สึกทางเพศ ความพึงพอใจทางเพศ ความสัมพันธ์ทางเพศและการสืบพันธุ์ เป็นประสบการณ์ที่ได้รับและแสดงออกมาในด้านความคิด จินตนาการ ความปรารถนา ความเชื่อ ทักษะ คุณค่า พฤติกรรม การปฏิบัติ บทบาทและความสัมพันธ์ ในขณะที่เพศวิถีสามารถรวมทุกมิติที่กล่าวข้างต้นได้ แต่ไม่ใช่ว่าทุกมิตินั้นจะเคยได้รับประสบการณ์หรือถูกแสดงออกมาเสมอ เพศวิถีได้รับอิทธิพลจากทางร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม กฎหมาย ประวัติศาสตร์ ศาสนาและจิตวิญญาณ”

10. สิทธิมนุษยชน (Human Rights) องค์การสหประชาชาติได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็น “สิทธิโดยธรรมชาติของมนุษย์ทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ เพศ สัญชาติ ชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา หรือสถานะอื่นใด สิทธิมนุษยชนรวมถึงสิทธิในการมีชีวิตและเสรีภาพ อิสรภาพจากการเป็นทาส และการถูกทรมาน เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและการแสดงออก สิทธิในการทำงาน การศึกษาและอื่น ๆ อีกมากมาย ทุกคนมีสิทธิได้รับสิทธิเหล่านี้โดยไม่มีเงื่อนไข”

11. สิทธิ (Rights) หมายถึง อำนาจอันชอบธรรมหรือผลประโยชน์อันชอบธรรมที่ได้รับการยอมรับ รับรองและคุ้มครองทางกฎหมาย ซึ่งต้องไม่เป็นสิ่งที่รบกวน กระทบหรือละเมิดสิทธิของคนอื่น

12. เสรีภาพ (Liberty) หมายถึง ความเป็นอิสระของบุคคล ในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งตามความต้องการของตน ทั้งนี้ ต้องไม่เป็นการกระทำที่สร้างความเดือดร้อนให้คนอื่นหรือผิดกฎหมาย

13. ความเสมอภาค (Equity) หมายถึง โอกาสในการเข้าถึงสิทธิขั้นพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมกัน ความเสมอภาคไม่ได้หมายถึงความเท่าเทียมกันเสมอไป กล่าวคือ หากในกรณีที่สองสิ่งมีสาระสำคัญต่างกัน หรือมีเงื่อนไขต่างกัน การปฏิบัติต่อสองสิ่งนั้นก็จะต้องแตกต่างกัน แต่มีโอกาสนำไปใช้ถึงผลประโยชน์อย่างเท่าเทียมกัน

14. นโยบาย (Policy) หมายถึง ข้อความหรือความเข้าใจร่วมกันอย่างกว้าง ๆ ที่ใช้เป็นแนวทางการตัดสินใจเพื่อการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของผู้บริหารและของหน่วยงาน (ประชุม, 2544,

น.13) นโยบายที่เกิดขึ้นในสังคมหรือองค์กรใดก็ตาม มักจะสอดคล้องกับแนวคิด ทักษะคติของคนส่วนใหญ่ของสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ

15. สวัสดิการ (Welfare) หมายถึง องค์กรประกอบหนึ่งของนโยบาย ที่รัฐหรือองค์กรเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของคนในสังคมหรือองค์กร ส่งเสริมให้พวกเขามีความเป็นอยู่ที่ดีเป็นไปตามมาตรฐานและสิทธิขั้นพื้นฐานที่ควรได้รับอย่างเสมอภาคกัน (สุขสรรค์, 2553)



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)” โดยเป็นศึกษาในเรื่องของ การจัดการกับความหลากหลายภายในองค์กรในเชิงนโยบายและการกำหนดสิทธิต่างๆ สำหรับกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) ดังนั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นไปตามวัตถุประสงค์ จึงทำการศึกษาเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง "เพศ"
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนโยบาย
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความหลากหลาย
5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบายองค์กรกับ LGBTQ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบาย LGBTQ ต่อผลกระทบทางธุรกิจขององค์กร

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค

2.1.1. ที่มาและวิวัฒนาการของ “สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาค”

แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องสิทธิและเสรีภาพนั้น มีประวัติความเป็นมาค่อนข้างยาวนาน และมีพัฒนาการผ่านยุคสมัยต่าง ๆ จนมาถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ การศึกษาถึงที่มาและวิวัฒนาการ พบว่าสามารถแบ่งออกเป็น 3 ช่วง ได้ดังนี้

(1) ยุคโบราณ (กรีก-โรมัน)

สิทธิและเสรีภาพมีที่มาจากแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องสิทธิตามธรรมชาติ (Natural Rights) ที่เชื่อว่า “มนุษย์ทั้งหลายเกิดมาเท่าเทียมกัน มนุษย์มีสิทธิบางประการที่คิดตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิดจนกระทั่งถึงแก่ความตาย สิทธิดังกล่าวได้แก่สิทธิในชีวิต เสรีภาพในร่างกาย และความเสมอ

ภาคซึ่งเป็นสิทธิที่อาจโอนให้แก่กันได้และใครจะล่วงละเมิดไม่ได้ หากมีการล่วงละเมิดก็อาจจะก่อให้เกิดอันตราย หรือกระทบกระเทือนเสื่อมเสียต่อสภาพความเป็นมนุษย์ได้” (อนันต์, 2557)

แนวความคิดเรื่องสิทธิตามธรรมชาติมาจากหลักกฎหมายธรรมชาติ (Natural Law) ซึ่งมีจุดเริ่มต้นมาจากปรัชญาเมธีกรีก “เฮราคลิตุส” (Heraclitus) ผู้มีคำกล่าวไว้ว่า “กฎหมายทั้งหมดของมนุษย์ล้วนแล้วแต่ดำรงไว้ด้วยกฎหมายศักดิ์สิทธิ์” เฮราคลิตุสได้พยายามศึกษาค้นคว้าหาจริงเกี่ยวกับธรรมชาติ โดยเฉพาะเรื่องแก่นสารแห่งชีวิต และเขาก็ได้ค้นพบว่า “ธรรมชาติคือความสัมพันธ์ของสรรพสิ่ง แก่นสารของชีวิตคือธรรมชาติ” ซึ่งมีจุดหมายปลายทางและระเบียบเหตุผลอันแน่นอน เป็นการยืนยันความคิดที่ว่ากฎเกณฑ์ที่เป็นตัวควบคุมแก่นสารของชีวิตนั้นมีอยู่แล้วตามธรรมชาติ ไม่ได้เกิดจากอำนาจของใครคนใดคนหนึ่ง

ปรัชญากฎหมายธรรมชาติได้มีอิทธิพลเกี่ยวเนื่องต่อความคิดของนักปราชญ์กลุ่มหนึ่งที่เรียกตนเองว่า กลุ่มโสฟิสต์ (Sophists) กลุ่มคนเหล่านี้ไม่ได้พยายามแสวงหาความจริงแท้ หรือมีแนวคิดใดๆ ที่สำคัญ ในช่วงที่รัฐมีปัญหาทางด้านการเมืองและสังคม โดยการปกครองของทรราชย์ทำให้เกิดความอยุติธรรม กลุ่มโสฟิสต์จึงหยิบยกเอาหลักปรัชญากฎหมายธรรมชาติขึ้นมาเพื่อคัดค้านต่อต้านความไม่เป็นธรรม โดยให้เหตุผลว่า “ธรรมชาติเป็นธรรมอันศักดิ์สิทธิ์เหนือกว่ากฎหมายบ้านเมืองที่บัญญัติขึ้นมาอย่างไม่เป็นธรรม และมนุษย์มีสิทธิเท่าเทียมกันตามธรรมชาติ” (อนันต์, 2557)

แต่ก็มีกลุ่มโสฟิสต์บางกลุ่มที่ไม่ยอมรับในหลักกฎหมายธรรมชาติและมิเชื่อมั่นในทางตรงกันข้ามกันอย่างสิ้นเชิง ทั้งยังพยายามยืนยันแนวความคิดของสิทธิหรืออำนาจของผู้ที่เข้มแข็งกว่า (Right of the Strong) โดยกล่าวว่าผู้ที่แข็งแรงกว่าย่อมมีอำนาจเหนือผู้ที่อ่อนแอกว่า และมนุษย์นั้นมีความเห็นแก่ตัวโดยธรรมชาติและมุ่งแต่จะเอาตัวรอดอยู่แล้ว ทำให้เกิดความเชื่อว่ากฎหมายถูกบัญญัติขึ้นมาโดยมนุษย์หรือกลุ่มบุคคลที่มีอำนาจเพื่อปกป้องผลประโยชน์ส่วนตน และความยุติธรรมก็ไม่ใช่สิ่งใดนอกจากสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ที่แข็งแรงกว่าเท่านั้น (อนันต์, 2557)

แต่ทว่านักปรัชญาเมธีคนสำคัญของยุคอย่าง “โสคราติส” (Socrates) และ “เพลโต” (Plato) กลับไม่เห็นด้วย โดยเพลโตมองว่ากฎหมายมีพื้นฐานมาจากธรรมชาติ และอธิบายทัศนะของเขาด้วยทฤษฎีแบบพิมพ์ (Theory of Forms) ซึ่งสรุปได้ว่า “กฎหมายธรรมชาติเป็นความคิดหรือแบบอันไม่มีวันเปลี่ยนแปลงที่ใช้เป็นบรรทัดฐานต่อกฎหมายบ้านเมือง (Positive Law) โดยกฎหมายที่ตราขึ้นใด ๆ ต้องสอดคล้องกับแบบแผนของกฎหมายธรรมชาตินั้น มิเช่นนั้นก็ไม่อาจเรียกได้ว่าเป็นกฎหมายได้ และมีเพียงปรัชญาเมธีผู้มีญาณปัญญาอันบริสุทธิ์เท่านั้นที่สามารถเข้าถึงแบบหรือเนื้อหาแห่งกฎหมายธรรมชาตินี้ได้” (อนันต์, 2557) และหลักการสูงสุดของความดีและความยุติธรรมจะถูกเข้าใจโดยเหตุผลมากกว่าประสบการณ์ความรู้สึก

อริสโตเติล (Aristotle) เห็นด้วยกับแนวคิดของเพลโตในเรื่องของกฎหมายธรรมชาติ แต่ขณะเดียวกันเขาก็เชื่อว่าเหตุผลของมนุษย์ที่ธรรมชาติให้มานั้น ทำให้มนุษย์แตกต่างจากสิ่งมีชีวิตอื่น นอกจากนี้ยังมีแนวความคิดว่า “ทุกสิ่งทุกอย่างบนโลกนี้ ล้วนแต่มีจุดหมายปลายทางด้วยกันทั้งสิ้น โดยเฉพาะสิ่งมีชีวิต จะมีความโน้มเอียงที่จะพัฒนาไปสู่สภาวะที่เป็นอุดมคติ” ซึ่งสภาวะอุดมคติก็คือ สภาพของสิ่งใดสิ่งหนึ่งพัฒนาตนเองจนเต็มที่สมบูรณ์ เรียกอีกอย่างว่า “ธรรมชาติ” นั่นเอง ซึ่งทุกสิ่งทุกอย่างดำเนินไปตามธรรมชาติของมันถือเป็นธรรมชาติที่สมบูรณ์ที่สุดของกฎหมาย

ต่อมา “**สำนักสโตอิก (Stoic School)**” ซึ่งก่อตั้งโดย “**เซโน (Zeno)**” ได้รับอิทธิพลแนวคิดมาจากเพลโตและอริสโตเติล โดยนำแนวคิดเกี่ยวกับ “ธรรมชาติ” มาเป็นพื้นฐาน สำนักสโตอิกเชื่อว่า “ในจักรวาลทั้งหมดที่ซึ่งมีโลกมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งนั้น มี “เหตุผล” เป็นส่วนประกอบ ดังนั้นมนุษย์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจักรวาล โดยเนื้อแท้แล้วจะสามารถดำรงชีวิตให้สอดคล้องกับกฎหมายธรรมชาติด้วยการใช้เหตุผลของตนเอง ซึ่งเป็นข้อแตกต่างระหว่างมนุษย์กับสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ” นอกจากนี้ สำนักสโตอิกยังเชื่อว่า “เหตุผลเป็นพื้นฐานของกฎหมายและความยุติธรรม เมื่อมนุษย์ทุกคนมีเหตุผล มนุษย์ก็ต้องอยู่ภายใต้หลักหรือกฎหมายเดียวกัน ซึ่งก็คือกฎหมายธรรมชาติ และสิทธิธรรมชาติก็เป็นสิทธิของทุกคนและตลอดไป ไม่ใช่สิทธิของใครกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะ มนุษย์ทุกคนบนโลกใบนี้ต่างได้รับสิทธิเหมือนกันเพราะทุกคนนั้นคือมนุษย์” (อนันต์, 2557)

นอกจากนั้นแล้ว สำนักสโตอิกยังมีแนวคิดที่เกี่ยวกับความเสมอภาคอีกด้วย โดยเชื่อว่า “เมื่อโลกและจักรวาลอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์เดียวกัน และมนุษย์ทุกคนต่างได้รับเหตุผล จากเหตุผลสากล มนุษย์ทุกคนจึงเป็นสิ่งที่มีความรู้สึกรวมกัน มีศักดิ์และสิทธิเสมอภาคกันทั้งสิ้น” เป็นคำสอนที่ไม่ยึดติดในความแตกต่างของมนุษย์ และยอมรับในความเสมอภาคซึ่งกันและกัน

ทั้งนี้ จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ เสรีภาพและเสมอภาคในยุคโบราณนี้เป็นเพียงแนวความคิดเชิงอุดมคติเท่านั้น

ต่อมาในยุคสมัยจักรวรรดิโรมันได้นำเอาพื้นฐานของหลักกฎหมายธรรมชาติมาพัฒนากฎหมายโรมันสำหรับคนต่างชนชาติ เรียกว่าหลักความเสมอภาคอันเป็นสากล (Universal Equality) เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้กับคนต่างชนชาติ และยังสร้างความปรองดองระหว่างประชาชนต่างรัฐ เพราะอาณาจักรโรมันมีประชาชนหลากหลายเชื้อชาติ วัฒนธรรม และเริ่มมีการเดินทางติดต่อระหว่างรัฐมากขึ้น

ซีเซโร (Cicero) นักนิติศาสตร์ชาวโรมันผู้ได้รับอิทธิพลจากแนวคิดของหลักกฎหมายธรรมชาติ ได้กล่าวว่า “กฎหมายอันแท้จริงคือเหตุผลที่เหมาะสมสอดคล้องกับธรรมชาติ แพร่กระจายครอบคลุมไปทั่วทุกแห่งอย่างมั่นคงและไม่มีวันเปลี่ยนแปลง” (จรัญ, 2561) ซีเซโรเชื่อว่าคนเราสามารถคิดได้ว่าสิ่งใดสิ่งหนึ่งควรจะแสดงออกอย่างไร โดยการวิเคราะห์และทำความเข้าใจ

กับรูปแบบของสิ่งนั้น ดังนั้น เขาจึงอ้างว่าเขาสามารถเข้าใจได้ว่ามนุษย์ควรจะปฏิบัติตนอย่างไร โดยการวิเคราะห์มนุษย์ และเพื่อที่จะเข้าใจในธรรมชาติของความยุติธรรม คนเราจำเป็นต้องเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ เพราะจริยธรรมอันดีงามสูงสุดไม่มีอะไรมากไปกว่าความสำเร็จและความสมบูรณ์ของธรรมชาติ

(2) ยุคกลาง

เมื่ออาณาจักรโรมันล่มสลายลงในราวคริสต์ศตวรรษที่ 5 อิทธิพลของศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกเข้ามาแทนที่ เป็นยุคสมัยที่ศาสนาเข้ามามีอิทธิพลในทุก ๆ ด้านทั้งทัศนคติ ความเชื่อและวิถีชีวิตตลอดตั้งแต่เกิดจนตายจนอาจกล่าวได้ว่าเป็นยุคที่ศาสนจักรมีอิทธิพลเหนืออาณาจักร ทั้งนี้ ศาสนาคริสต์ได้นำเอาหลักกฎหมายธรรมชาติมาพัฒนาเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับคำสอนของศาสนาให้มากที่สุด

นักบุญออกัสติน (St. Augustine) ได้วิเคราะห์ปรัชญาของกรีกนำมาผสมผสานกับคำสอนของศาสนา โดยเอาความเชื่อเรื่องบาปแต่กำเนิดของมนุษย์มาแทนที่แนวคิดเรื่องเหตุผล ทำให้มนุษย์มีความสามารถรับรู้กฎหมายธรรมชาติได้เพียงบางส่วนเท่านั้น และจากความเชื่อที่ว่าพระเจ้าเป็นผู้สร้างโลกทำให้กฎหมายของพระเจ้าอยู่เหนือกฎหมายธรรมชาติและกฎหมายบ้านเมือง ดังนั้นแล้วกฎหมายใดที่ขัดต่อหลักกฎหมายของพระเจ้าให้ถือเป็นโมฆะ

นักบุญโทมัส อไควนัส (St. Thomas Aquinas) ได้แบ่งกฎหมายออกเป็น 4 ประเภท คือ 1. *กฎหมายนิรันดร์ (Eternal Law)* เป็นหลักการที่พระเจ้าใช้ปกครองจักรวาลอย่างมีเหตุผล ซึ่งถือเป็นกฎหมายศักดิ์สิทธิ์สูงสุด มีเพียงแต่พระเจ้าเท่านั้นที่รู้ 2. *กฎหมายธรรมชาติ (Natural Law)* ซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งของกฎหมายนิรันดร์ มนุษย์สามารถเข้าถึงและรับรู้ได้โดยเหตุผลที่มีอยู่ในตัว เป็นหลักชี้้นำการกระทำที่มีศีลธรรมตามธรรมชาติ 3. *กฎหมายของมนุษย์ (Human Law)* เป็นกฎหมายที่รัฐบาลบัญญัติขึ้น ทั้งนี้หากขัดกับกฎหมายธรรมชาติจะไม่ถือว่าเป็นกฎหมายอีกต่อไป 4. *กฎหมายอันศักดิ์สิทธิ์ (Divine Law)* เป็นหลักการที่บันดาลโดยพระเจ้าซึ่งแตกต่างจากกฎหมายนิรันดร์ตรงที่รับรู้ได้โดยศรัทธา เป็นหลักการทางศาสนาที่ขึ้นอยู่กับความเชื่อของมนุษย์

(3) ยุคใหม่

อิทธิพลของศาสนาเสื่อมลงทำให้อาณาจักรสามารถแยกตัวเป็นอิสระจากศาสนจักร ระบบสังคมและการเมืองเริ่มมีการเปลี่ยนแปลง นำไปสู่กระแสปฏิวัติขึ้นในรัฐต่าง ๆ หลักกฎหมายธรรมชาติเริ่มอิงกับแนวคิดเรื่องเหตุผลนิยม (Rationalism) มากขึ้น ซึ่งเชื่อในเหตุผลของมนุษย์ว่า

เป็นบ่อเกิดของหลักกฎหมายธรรมชาติมากกว่าเชื่อในกฎของพระเจ้า รวมไปถึงแนวคิดแบบปัจเจกนิยม (Individualism) ที่ก่อตัวขึ้น เกิดการเรียกร้องสิทธิและความเท่าเทียมกันของบุคคล

ฮูโก โกรเชียส (Hugo Grotius) กล่าวว่า “กฎหมายธรรมชาติเป็นรากฐานของกฎหมายระหว่างประเทศและกฎหมายแห่งสงครามและสันติภาพ กฎหมายธรรมชาติเป็นบัญญัติที่มีเหตุผล ถูกต้องเหมาะสมซึ่งบ่งชี้ถึงการกระทำอันมีความเลวทางศีลธรรมหรือความจำเป็นทางศีลธรรมที่เป็นไปและไม่เป็นไปตามเหตุผลทางธรรมชาติ ซึ่งส่งผลต่อการกระทำที่เป็นข้อกำหนดหรือข้อห้ามโดยอำนาจของธรรมชาติ” กล่าวคือมนุษย์สามารถรับรู้ได้ด้วยตนเองว่าสิ่งใดดีสิ่งใดเลว ไม่ใช่สิ่งที่พระเจ้าเป็นผู้กำหนด

จอห์น ล็อก (John Lock) ผู้ที่วางรากฐานแนวคิดกฎหมายธรรมชาติสมัยใหม่ ได้กล่าวในหนังสือชื่อว่า “ศาสตรนิพนธ์สองบรรพว่าด้วยการปกครอง” (Second Treatise of Government) ของเขาว่า “ในสภาวะธรรมชาติย่อมมีกฎแห่งธรรมชาติปกครองซึ่งมีผลผูกพันมนุษย์ทุกคน และด้วยเหตุผลของกฎนั้นจะสอนมนุษย์ทุกคนให้รู้ว่า มนุษย์ทุกคนมีความเท่าเทียมและอิสรภาพเสมอกัน ไม่มีใครสามารถทำร้ายชีวิต ร่างกาย เสรีภาพและทรัพย์สินของคนอื่นได้” เขาเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมามีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ ในแนวคิดสัญญาประชาคมของเขา เขาเชื่อว่ามนุษย์เห็นว่าการละเมิดกฎแห่งธรรมชาติไม่มีบทลงโทษจึงก่อให้เกิดความไม่สงบ จึงตัดสินใจรวมกันเกิดเป็นสังคมโดยยินยอมสละสิทธิตามธรรมชาติบางส่วนให้แก่สังคม เพื่อบังคับกันเองเมื่อมีการละเมิดสิทธิซึ่งกัน สิทธิที่มนุษย์ยังคงสงวนไว้ได้แก่สิทธิในชีวิต ทรัพย์สินและเสรีภาพอันเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามธรรมชาติโดยรัฐจะละเมิดไม่ได้

ฌอง ฌาคส์ รูสโซ (Jean Jacques Rousseau) นักทฤษฎีชาวฝรั่งเศส กล่าวว่า “มนุษย์ทุกคนเกิดมาอิสระแต่กลับถูกจองจำไปทั่วทุกแห่ง” เพราะเขาเชื่อว่าเสรีภาพเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่ติดตัวทุกคนมาตั้งแต่เกิดไม่สามารถแยกได้ ในสภาวะชาตินั้นมนุษย์มีอิสระที่จะเลือกทำสิ่งใดก็ได้ต่างจากสัตว์อื่นๆ ที่ไม่สามารถฝืนข้อบังคับทางธรรมชาติได้ และนี่เป็นสิ่งที่แยกมนุษย์และสัตว์ออกจากกัน อย่างไรก็ตามเมื่อมนุษย์มาอยู่ร่วมกันทำให้เกิดความผูกพันเป็นกิเลสที่พันนาการมนุษย์ ดังนั้น การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคมจึงจำเป็นต้องทำสัญญาประชาคม และจำกัดสิทธิเสรีภาพบางส่วนซึ่งไม่ใช่สิทธิปัจเจกบุคคลและเสรีภาพพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อให้สังคมเป็นไปด้วยความสงบเรียบร้อย

จากปรัชญากฎหมายธรรมชาติค่อย ๆ พัฒนากลายเป็นแนวคิดสำคัญของสิทธิตามธรรมชาติและอิสรภาพของปัจเจกบุคคล ในระยะต่อมาก็กลายเป็นสิทธิมนุษยชน (Human Rights) โดยชี้ให้เห็นความสำคัญหรือความชอบธรรมของมนุษย์ (Human) นั่นเอง

2.1.2. สิทธิมนุษยชนกับเอกสารสำคัญทางการเมือง

แนวคิดปรัชญากฎหมายธรรมชาติมีอิทธิพลอย่างมากต่อการจัดทำเอกสารสำคัญทางการเมืองการปกครองโดยเฉพาะทฤษฎีของจอห์น ล็อก อาทิเช่น

2.1.2.1 ร่างพระราชบัญญัติว่าด้วยสิทธิพื้นฐานของพลเมือง (Bill of Right, 1689) คือพระราชบัญญัติโดยรัฐสภาอังกฤษ โดยมีสาระสำคัญคือการสถาปนาสิทธิในฐานะพลเมืองแก่ประชาชนชาวอังกฤษ เป็นการประกันสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน เช่นการปกป้องสิทธิแห่งการมีชีวิต เสรีภาพ และทรัพย์สิน เป็นต้น

2.1.2.2 คำประกาศอิสรภาพแห่งสหรัฐอเมริกา (US Declaration of Independence, 1776) มีใจความสำคัญตอนหนึ่งว่า “เราถือความเป็นจริงเหล่านี้ที่ปรากฏชัดแจ้งว่า มนุษย์ทุกคนถูกสร้างมาเท่าเทียมกัน ผู้สร้างได้มอบสิทธิบางประการอันไม่สามารถแบ่งแยกหรือเพิกถอนได้ ซึ่งสิทธิเหล่านี้ได้แก่ ชีวิต (Life) เสรีภาพ (Liberty) และการแสวงหาความสุข (The Pursuit of Happiness)”

2.1.2.3 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและสิทธิของพลเมือง (Declaration of the Rights of Man and the Citizen, 1789) จากการปฏิวัติฝรั่งเศส โดยมีใจความสำคัญกมา 3 มาตรา ดังนี้

มาตราที่ 1 “มนุษย์ทุกคนเกิดมาพร้อมอิสรภาพและคงไว้ซึ่งอิสรภาพและความเสมอภาคในสิทธิต่าง ๆ ความแปลกแยกทางสังคมใด ๆ สามารถมีได้เพื่อประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมเท่านั้น”

มาตราที่ 2 “วัตถุประสงค์ของทุกสังคมการเมืองคือการดำรงไว้ซึ่งสิทธิตามธรรมชาติและสิทธิที่ไม่สามารถเพิกถอนได้ของมนุษย์ ซึ่งสิทธิเหล่านี้ได้แก่ เสรีภาพ (liberty) กรรมสิทธิ์ (property) ความปลอดภัย (security) และการจัดขึ้นในภาวะการถูกกดขี่ (resistance to oppression)

มาตราที่ 4 “เสรีภาพประกอบด้วยอำนาจที่จะกระทำการใด ๆ ก็ได้โดยไม่สร้างความเสียหายแก่ผู้อื่น ดังนั้นการใช้สิทธิของบุคคลใดบุคคลหนึ่งย่อมไม่ถูกจำกัดเว้นแต่จะเป็นการประกันแก่สมาชิกอื่นในสังคมที่สามารถใช้สิทธิได้อย่างเดียวกัน โดยข้อจำกัดทั้งหลายสามารถตัดสินได้ด้วยกฎหมายเท่านั้น”

2.1.2.4 ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR, 1948) ที่ประกาศโดยที่ประชุมสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนของประชาชนทั่วโลก ซึ่งมีสาระสำคัญ 30 ข้อ โดยในที่นี้จะขอกกล่าวถึงเพียง 4 ข้อที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยดังต่อไปนี้

ข้อที่ 1 “มนุษย์ทั้งปวงเกิดมามีอิสระและ เสมอภาคกันในศักดิ์ศรีและ สิทธิ ต่างในตน มีเหตุผลและมโนธรรม และควรปฏิบัติต่อกันด้วย จิตวิญญาณแห่งภราดรภาพ”

ข้อที่ 2 “ทุกคนย่อมมีสิทธิและอิสรภาพทั้งปวง ตามที่กำหนดไว้ใน ปฏิญญานี้ โดยปราศจากการ แบ่งแยกไม่ว่าชนิดใด อาทิ เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือ ทางอื่น พื้นเพทางชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน การเกิด หรือสถานะอื่น นอกเหนือจาก นี้ จะไม่มีการ แบ่งแยกใดบนพื้นฐานของสถานะทางการเมือง ทางกฎหมาย หรือทางการเมืองระหว่าง ประเทศของ ประเทศ หรือดินแดนที่บุคคลสังกัด ไม่ว่าดินแดนนี้ จะเป็นเอกราช อยู่ในความพิทักษ์ มิได้ปกครอง ตนเอง หรืออยู่ภายใต้การจำกัดอธิปไตยอื่นใด”

ข้อที่ 3 “ทุกคนมีสิทธิในการมีชีวิต เสรีภาพ และความมั่นคงแห่งบุคคล”

ข้อที่ 23 “(1) ทุกคนมีสิทธิในการทำงาน ในการ เลือกลงงานโดยอิสระ ใน เงื่อนไขที่ยุติธรรมและ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน และ ในการคุ้มครองต่อ การว่างงาน

(2) ทุกคนมีสิทธิที่จะได้รับค่าจ้างที่ เท่าเทียมกัน สำหรับงานที่ เท่าเทียมกัน โดย ปราศจากการเลือกปฏิบัติใด

(3) ทุกคนที่ทำงานมีสิทธิที่จะได้รับ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเอื้ออำนวยต่อการ ประกันความเป็นอยู่อันควรค่าแก่ศักดิ์ศรีของ มนุษย์สำหรับตนเองและ ครอบครัว และหาก จำเป็นก็จะได้รับการคุ้มครองทางสังคมในรูปแบบ อื่นเพิ่มเติมด้วย

(4) ทุกคนมีสิทธิที่จะจัดตั้งและที่จะ เข้าร่วมสหภาพแรงงาน เพื่อความคุ้มครอง ผลประโยชน์ของตน”

2.1.2.5 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR, 1975) มีสาระสำคัญยกมา ดังต่อไปนี้

ภาค 2 ข้อ 2 “ข้อ 1 รัฐภาคีแต่ละรัฐแห่งกติกานี้รับที่จะเคารพและประกัน แก่ปัจเจกบุคคลทั้งปวงภายในดินแดนของตน และภายใต้เขตอำนาจของตนในสิทธิทั้งหลายที่ รับรองไว้ในกติกานี้ โดยปราศจากการแบ่งแยกใด ๆ อาทิ เชื้อ ชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความ คิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือ สถานะอื่น ๆ”

ภาค 3 ข้อ 26 “บุคคลทั้งปวงย่อมเสมอภาคกันตามกฎหมาย และมีสิทธิที่จะ ได้รับความคุ้มครองเท่าเทียมกันตามกฎหมาย โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในกรณีนี้ กฎหมาย จะต้องห้ามการเลือกปฏิบัติใด ๆ และต้องประกัน การคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคและเป็น

ผลจริงจึงจากการเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลใด เช่น เชื้อชาติ ผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือสังคม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ”

2.1.2.6 กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convent on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR, 1975)

ภาค 2 ข้อ 2 “ข้อ 2 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับที่จะประกันว่า สิทธิทั้งหลายที่ระบุไว้ในกติกานี้จะใช้ได้โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ ในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความคิดเห็นอื่นใด ชาติหรือสังคมดั้งเดิม ทรัพย์สิน กำเนิดหรือสถานะอื่น”

ภาค 3 ข้อ 6 “ข้อ 1 รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิในการทำงาน ซึ่งรวมทั้งสิทธิของทุกคนในโอกาสที่จะหาเลี้ยงชีพ โดยงานซึ่งตนเลือกหรือรับอย่างเสรีและจะดำเนินขั้นตอนที่เหมาะสมในการปกป้องสิทธินี้”

ข้อ 2 ขั้นตอนซึ่งรัฐภาคีแห่งกติกานี้จะต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลในการทำให้สิทธินี้เป็นจริงอย่างบริบูรณ์ จะต้องรวมถึงการให้คำแนะนำทางเทคนิคและวิชาชีพและโครงการฝึกอบรม นโยบายและเทคนิคที่จะทำให้บรรลุผลในการพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรมอย่างสม่ำเสมอและการจ้างงานอย่างบริบูรณ์และเป็นประโยชน์ภายใต้เงื่อนไขทั้งหลายที่เป็นการปกป้องเสรีภาพขั้นพื้นฐานทางการเมืองและทางเศรษฐกิจของปัจเจกบุคคล”

ภาค 3 ข้อ 7 “รัฐภาคีแห่งกติกานี้รับรองสิทธิของทุกคนที่จะมีสภาพการทำงานที่ยุติธรรมและน่าพึงพอใจ ซึ่งประกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่อง

(ก) ค่าตอบแทนขั้นต่ำที่ให้แก่ผู้ทำงานทั้งปวง ประกอบด้วย

(1) ค่าจ้างที่เป็นธรรมและค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่มีคุณค่าเท่ากัน โดยปราศจากความแตกต่างในเรื่องใด โดยเฉพาะอย่างยิ่งสตรีจะได้รับการประกันสภาพการทำงานที่ไม่ด้อยกว่าบุรุษ โดยได้รับค่าจ้างที่เท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน

(2) ความเป็นอยู่ที่เหมาะสมสำหรับตนและครอบครัวตามบทบัญญัติแห่งกติกานี้

(ข) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

(ค) โอกาสเท่าเทียมกันสำหรับทุกคนที่จะได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการทำงานของตนในระดับที่สูงขึ้นตามที่เหมาะสม โดยไม่ขึ้นอยู่กับข้อพิจารณาใดนอกจากอาวุโสและความสามารถ”

2.1.2.7 หลักการยกยอการกระทำ: ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ (The Yogyakarta principles: the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, 2006) คือเอกสารที่ยืนยันการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมายของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศจากการเลือกปฏิบัติเพราะเหตุแห่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิพลเมือง สิทธิทางการเมือง สิทธิทางเศรษฐกิจ สิทธิทางสังคม และสิทธิทางวัฒนธรรม โดยมีใจความสำคัญส่วนหนึ่งว่า “มนุษย์ทุกคนเกิดมาโดยเสรีและเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีและสิทธิ สิทธิมนุษยชนล้วนมีความเป็นสากล พึ่งพาซึ่งกัน แยกแยกไม่ได้และมีความสัมพันธ์กัน ซึ่งวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศเป็นส่วนสำคัญของศักดิ์ศรีและความเป็นมนุษย์ของทุกคน และจะต้องไม่เป็นพื้นฐานสำหรับการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิด”

2.1.2.8 พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558

หมวด 3 การตรวจสอบการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ

มาตรา 17 “การกำหนดนโยบาย กฎ ระเบียบ ประกาศ มาตรการ โครงการ หรือวิธีปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐ องค์กรเอกชน หรือบุคคลใดในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศจะกระทำมิได้”

มาตรา 18 “บุคคลใดเห็นว่าตนได้รับหรือจะได้รับความเสียหายจากการกระทำในลักษณะที่เป็นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และมีใช่เป็นเรื่องที่มีการฟ้องร้องเป็นคดีอยู่ในศาลหรือที่ศาลพิพากษาหรือมีคำสั่งเด็ดขาดแล้ว ให้มีสิทธิยื่นคำร้องต่อคณะกรรมการ วลพ. เพื่อพิจารณาวินิจฉัยว่ามีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศหรือไม่ คำวินิจฉัยของคณะกรรมการ วลพ. ให้เป็นที่สุด”

2.1.3. ความหมายและสาระสำคัญ

(1) สิทธิมนุษยชน (Human Right) มีความหมายดังต่อไปนี้

สิทธิมนุษยชน ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ พ.ศ. 2560 อธิบายไว้ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาค ของบุคคล บรรดาที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามรัฐธรรมนูญ ตามกฎหมาย หรือตามหนังสือสัญญา ที่ประเทศไทยเป็นภาคีและมีพันธกรณีที่จะต้องปฏิบัติตาม”

สิทธิมนุษยชน ตามความหมายของปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights หรือ UDHR) ข้อ 1 อธิบายไว้ว่า “บุคคลชอบที่จะมีสิทธิและเสรีภาพ ประดามีที่ระบุไว้ในปฏิญญานี้ ทั้งนี้โดยไม่มี การจำแนกความแตกต่างในเรื่องใดๆ เช่น เชื้อชาติ สีผิว

เพศ ภาษา ศาสนา ความเห็นทางการเมือง หรือทางอื่นใด ชาติหรือสังคมอันเป็นที่มาเดิม ทรัพย์สิน กำเนิด หรือสถานะอื่นใด นอกจากนี้การจำแนกข้อแตกต่างโดยอาศัยมูลฐานแห่งสถานะทางการเมืองทางศาสนาหรือทางเรื่องระหว่างประเทศของประเทศ หรือดินแดนซึ่งบุคคลสังกัดจะทำ มิได้ ทั้งนี้ไม่ว่าดินแดนดังกล่าวจะเป็นเอกราชอยู่ในความพิทักษ์ มิได้ปกครองตนเองหรืออยู่ภายใต้ การจำกัดแห่งอธิปไตยอื่นใด”

(2) สิทธิ (Right) มีความหมายดังต่อไปนี้

“สิทธิ” มีความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ว่า “อำนาจ อันชอบธรรม หรืออำนาจที่กฎหมายรับรองให้กระทำการใด ๆ โดยสุจริตได้อย่างอิสระ แต่ต้องไม่ กระทบกระเทือนถึงสิทธิของคนอื่น”

ฉัฐกร วิทิตานนท์ (2553) ให้ความหมายของ “สิทธิ” ว่าหมายถึง “ประโยชน์ที่ กฎหมายรับรอง และคุ้มครองให้หรืออำนาจที่จะกระทำการ ใดๆ ได้อย่างอิสระ โดยได้รับรองจาก กฎหมาย”

นิรันดร์ พิทักษ์วัชระ (2554) อธิบายว่า “สิทธิ” ในความหมายโดยทั่วไปคือ “สิ่งที่เป็น ประโยชน์และ ความถูกต้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างเดียวกันไม่ได้ เพราะมีฉะนั้นแล้ว บางคนจะคิดว่า เมื่อตนเองมีสิทธิแล้วยอมทำการใดตามสิทธิที่ตนเอง มีอยู่ก็ได้เพราะเป็นประโยชน์สำหรับตน ทั้งที่ การใช้สิทธิในเรื่องนั้น อาจเป็นโทษโดยการไปละเมิดสิทธิของผู้อื่นได้เช่นกัน เพราะฉะนั้น ประโยชน์ต้องมาพร้อมกับความถูกต้อง จึงเป็นหลักการที่เรียกว่าสิทธิ”

ดร. บรรเจิด สิงคะเนติ (2554) กล่าวว่า “สิทธิ” หมายถึง “อำนาจที่กฎหมายรับรองหรือ คุ้มครองให้แก่บุคคลใดในอันที่จะ เรียกร้องให้บุคคลอื่นกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง และก่อให้เกิด หน้าที่ต่อบุคคลอื่นด้วย”

(3) เสรีภาพ (Liberty) มีความหมายดังต่อไปนี้

“เสรีภาพ” มีความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 ว่า “ความสามารถที่จะกระทำการใด ๆ ได้ตามที่ตนปรารถนาโดยไม่มีอุปสรรคขัดขวาง เช่น เสรีภาพ ในการพูด เสรีภาพในการนับถือศาสนา, ความมีสิทธิที่จะทำอะไรก็ได้โดยไม่ละเมิดสิทธิของผู้อื่น”

วรพจน์ วิศวตพิชญ์ (2543) อธิบายว่า “เสรีภาพ” หมายถึง “ภาวะของมนุษย์ที่ไม่อยู่ ภายใต้การครอบงำของผู้อื่น เป็นภาวะที่ปราศจากการถูกหน่วงเหนี่ยวขัดขวาง บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ย่อมมีเสรีภาพอยู่ตราบเท่าที่เขาไม่ถูกบังคับให้กระทำในสิ่งที่เขาไม่ประสงค์จะกระทำและไม่ถูก หน่วงเหนี่ยวขัดขวางไม่ให้กระทำในสิ่งที่เขาประสงค์จะกระทำ โดยสรุปแล้ว เสรีภาพ คือ อำนาจ

ของบุคคลในอันที่จะกำหนดตนเอง โดยอำนาจนี้บุคคลย่อมเลือกวิถีชีวิตของตนเองได้ด้วยตนเอง ตามใจปรารถนา เสรีภาพจึงเป็นอำนาจที่บุคคลมีอยู่เหนือตนเอง”

ณัฐกร วิทิตานนท์ (2553) ให้ความหมายของ “เสรีภาพ” ว่าหมายถึง “ความเป็นอิสระ ที่จะกระทำการหรืองดเว้นการกระทำใดๆ”

นิรันดร์ พิทักษ์วัชระ (2554) อธิบายว่า “เสรีภาพ” ในความหมายโดยทั่วไปคือ “เป็นลักษณะของการแสดงออกของบุคคล หรือการปฏิบัติตามสิทธิที่ตนมีอยู่ ไม่ว่าจะเสรีภาพในการพูด การเขียน หรือเสรีภาพในด้านการแสดงออก แต่เสรีภาพดังกล่าวนี้ก็ต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของสิทธิด้วย”

ดร. บรรเจิด สิงคะเนติ (2554) กล่าวว่า “เสรีภาพ” หมายถึง “อำนาจอิสระ ของบุคคลที่จะกระทำการใดหรือไม่กระทำการใดอันเป็นอำนาจ ที่มีอยู่เหนือตนเอง”

(4) ความเสมอภาค (Equity) มีความหมายดังต่อไปนี้

“ความเสมอภาค” ตามพจนานุกรมภาษาอังกฤษแคมบริดจ์ ฯ (Cambridge Advanced Learner's Dictionary & Thesaurus) มีความหมายถึง “สถานการณ์ที่ทุกคนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ ล้วนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน”

ภัทรดา เมฆานันท์ (2557) กล่าวว่า “หลักความเสมอภาค” คือ “สิทธิในความเสมอภาคอันเป็นสิทธิตามรัฐธรรมนูญที่ประชาชนสามารถยกขึ้นมากล่าวอ้างและเรียกร้องให้รัฐรับรองและคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพหรือปฏิบัติต่อตนเองอย่างเท่าเทียมกับบุคคลอื่น”

ดร. บรรเจิด สิงคะเนติ (2540) กล่าวว่า “การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเสมอภาคนั้นจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกัน และจะต้องปฏิบัติ ต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของเรื่องนั้น ๆ”

ดร.เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์ (2548) ให้ความหมายของ “ความเสมอภาค” ไว้ว่า “หลักความเสมอภาคเป็นหลักการที่ทำให้มีการปฏิบัติต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ อย่างเท่าเทียมกันหรือไม่เลือกปฏิบัติ (Non-Discrimination) ทั้งนี้ การปฏิบัติตามหลักความเสมอภาคนั้นจะต้องปฏิบัติต่อสิ่ง ที่มีสาระสำคัญเหมือนกันอย่างเท่าเทียมกัน และจะต้องปฏิบัติต่อสิ่งที่มีสาระสำคัญแตกต่างกันให้แตกต่างกันไปตามลักษณะของเรื่องนั้น ๆ จึงจะทำให้เกิดความยุติธรรมภายใต้หลักความเสมอภาคขึ้น”

2.1.4. การเลือกปฏิบัติ (Discrimination)

การเลือกปฏิบัติ (Discrimination) มีความเกี่ยวข้องกับเรื่องของหลักสิทธิ เสรีภาพและความเสมอภาค โดยเฉพาะหลักความเสมอภาค ดังความหมายที่กล่าวว่าความเสมอภาคคือ “สถานการณ์ที่ทุกคนที่มีความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ อาทิ เชื้อชาติ ศาสนา ฯลฯ ล้วนได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมและได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกัน” โดยจากการศึกษาพบว่ามีผู้ให้คำนิยาม “การเลือกปฏิบัติ” (Discrimination) ไว้มากมาย อาทิ

เนล ทอมป์สัน (Neil Thompson, 2006) ได้ให้คำนิยามว่าหมายถึง “การกระทำที่ทำให้เกิดความแตกต่างอย่างไร้ความยุติธรรม ของปัจเจกชนหรือกลุ่มชน รวมถึงพฤติกรรมที่มีอคติ (Prejudicial Behavior) ที่ต่อต้านผลประโยชน์ ของกลุ่มคนซึ่งไร้อำนาจ ภายใต้โครงสร้างของสังคม นั้น ๆ เช่น กลุ่มผู้หญิง กลุ่มผู้สูงอายุ คนพิการ และกลุ่มผู้ใช้แรงงาน โดยทั่วไปในสังคม และยังหมายถึง รวมถึง การเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม (Unfair Discrimination) โดยความแตกต่างถูกนำไปใช้เป็นพื้นฐานของการปฏิบัติที่ไม่ยุติธรรม (Unfair Treatment) โดยบุคคลหรือกลุ่มบุคคลได้รับความเสียหายอันเจ็บปวดนั้น เป็นเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในด้านเพศสภาวะ เชื้อชาติ อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ อัตลักษณ์ทางเพศ และอื่น ๆ ยิ่งไปกว่านั้น การเลือกปฏิบัติยังเป็นฐานความคิดของการกดขี่ (Oppression) ซึ่งเกิดขึ้นในกระบวนการจำแนกคนบางกลุ่มว่าแตกต่างและพวกเขาได้รับการปฏิบัติอย่างดูแคลน (Degrading Treatment) เหมือนไม่ใช่มนุษย์”

คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติใน กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights: ICCPR, 1975) ให้ความเห็นว่า “การเลือกปฏิบัติ” หมายถึง “การปฏิบัติที่แตกต่างกัน การกีดกัน การหน่วงเหนี่ยว หรือการล่าเหยียด ซึ่งมีพื้นฐานมาจาก การเลือกเพศ สีผิว เชื้อชาติ ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความเห็นในเรื่องอื่น ๆ เผ่าพันธุ์แห่งชาติหรือ สังคม ฐานะ ถิ่นกำเนิด หรือสถานะอื่น ๆ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดผล”

มาร์เซีย บาร์บารา (Marzia Barbara, 2000) ให้คำนิยามการเลือกปฏิบัติโดยการจำแนกออกเป็น 2 หัวข้อ ได้แก่

1. การเลือกปฏิบัติทางตรง (Direct Discrimination) คือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเมื่อบุคคลหนึ่งได้รับการปฏิบัติในลักษณะที่โปรดปรานน้อยกว่า (Less Favourably) เมื่อเทียบกับสถานการณ์เดียวกันหรือใกล้เคียงกัน เนื่องจากอคติทางเชื้อชาติและอายุ ทำให้บุคคลได้รับการปฏิบัติโดยมาตรฐานที่แตกต่างกัน

2. การเลือกปฏิบัติทางอ้อม (Indirect Discrimination) คือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากผลกระทบจากเงื่อนไขหรือข้อปฏิบัติบางประการที่มีเป้าหมายบังคับใช้กับบุคคลทุกคน

อย่างเท่าเทียมกัน แต่กลับนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่ไม่เป็นธรรมกับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ทำให้มีกลุ่มที่ได้เปรียบและกลุ่มที่เสียเปรียบ ทั้งนี้ การเลือกปฏิบัติทางอ้อมยังไปสัมพันธ์กับความเท่าเทียมบางส่วน (Substantive Equality) และการเลือกปฏิบัติเชิงบวก (Positive Discrimination) กล่าวคือ กฎเกณฑ์ข้อบังคับหรือนโยบายหนึ่ง เมื่อพิจารณาอย่างผิวเผินแล้วอาจจะดูเป็นธรรมเท่าเทียมกับทุกคน แต่หากพิจารณาอย่างเจาะลึกแล้วกลับพบว่า มีกลุ่มคนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากกฎเกณฑ์ข้อบังคับหรือนโยบายนั้น และการที่กลุ่มคนเหล่านั้นไม่ได้รับความเป็นธรรมนั้นเป็นเพราะพวกเขาไม่สามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับหรือนโยบายดังกล่าวได้เนื่องจากข้อจำกัดบางประการ เช่น เพศ ความเชื่อ ศาสนา เป็นต้น

2.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง "เพศ"

2.2.1. ความหมายของคำว่า "เพศ"

ด้วยบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน คำว่าเพศไม่ได้มีความหมายเพียงแค่บ่งบอกจำแนกมนุษย์ตามสภาพทางร่างกายเท่านั้น แต่คำว่าเพศยังมีความหมายถึงการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคคลกลุ่มหนึ่ง เช่น เกย์ กระเทย ทอม เลสเบี้ยน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้รวมกับอิทธิพลของแนวคิดสตรีนิยม ทำให้การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเพศกลายเป็นที่สนใจและได้รับความสำคัญมากขึ้น

การศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเพศนั้น แม้ว่าจะเด่นในเรื่องระหว่างปัจเจกบุคคลและการเมือง ระหว่างการเรียกร้องความเสมอภาคในความแตกต่างกับนโยบายทางการเมือง แต่การศึกษาเรื่องดังกล่าวนี้กลับไม่ได้มีเพียงมิติเดียว กลับมีนักคิดหลากหลายสาขาที่ให้ความสนใจ อาทิ จิตวิทยา มานุษยวิทยา ปรัชญา ชีววิทยาและเพศศาสตร์ จากการศึกษาดังกล่าวทำให้เกิดการพัฒนาแนวคิดและการนิยามคำว่าเพศในมิติใหม่ ได้แก่ คำว่า เพศสรีระ (Sex), เพศสถานะ (Gender) และเพศวิถี (Sexuality)

(1) **เพศสรีระ (Sex)** หมายถึงเพศแต่กำเนิด (Assigned Sex) หรือลักษณะความแตกต่างระหว่างเพศหญิง (Female) และเพศชาย (Male) ทางสรีรวิทยาที่สามารถมองเห็นได้จากภายนอก และทางชีววิทยาภายในร่างกาย ได้แก่ โครโมโซมและฮอร์โมน อย่างไรก็ตาม เพศสรีระไม่ได้มีแค่สองขั้วชายหรือหญิงเท่านั้น แต่ยังมีบุคคลที่มีความผิดปกติทางพันธุกรรม ทำให้ไม่สามารถระบุเพศได้ เรียกว่า เพศกำกวม (Intersex) โดยคนเหล่านี้จะพบว่า มีลักษณะทางร่างกายทั้งสองเพศ ซึ่งในบาง

ประเทศผู้ปกครองจะเป็นคนตัดสินเพศแต่กำเนิดให้กับเด็ก แต่ในบางประเทศจะไม่ระบุเพศจนกว่าเด็กจะเติบโตและตัดสินใจเลือกเพศของตนเอง

(2) เพศสถานะ (Gender) หมายถึงบทบาทความเป็นเพศที่ถูกกำหนดขึ้น โดยสังคม ประกอบสร้างจากบรรทัดฐาน ค่านิยม ขนบธรรมเนียม ประเพณี เพศสถานะเป็นความคาดหวังของสังคม ระหว่างเพศหญิงกับบทบาทความเป็นหญิง (Feminine) และเพศชายกับบทบาทความเป็นชาย (Masculine) และบทบาทดังกล่าวก็จะมีนิยามที่แตกต่างกันไปในแต่ละสังคม ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานของสังคมนั้น ๆ และสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาและบริบทของสังคม

บุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศสถานะ (Gender Identity) หรือการแสดงออกทางเพศ (Gender Expression) ต่างจากเพศโดยกำเนิด (Assigned Sex) และบทบาททางเพศที่สังคมกำหนด เรียกว่า Transgender โดยอัตลักษณ์ทางเพศสถานะ (Gender Identity) ของคนเหล่านี้ไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) เสมอไป คนกลุ่มนี้อาจจะนิยามตนเองว่าเป็น Homosexual, Heterosexual หรือ Bisexual ก็ได้ ส่วนคำตรงข้ามกันก็คือ Cisgender หมายถึงกลุ่มคนที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) หรือการแสดงออกทางเพศ (Gender Expression) สอดคล้องกับเพศโดยกำเนิด (Assigned Sex) และบทบาททางเพศที่สังคมกำหนด

1. อัตลักษณ์ทางเพศสถานะ (Gender Identity) หมายถึงความรู้สึกภายในส่วนตัวของแต่ละบุคคลต่อความเป็นหญิง ความเป็นชาย ไม่ใช่ทั้งคู่ เป็นทั้งคู่ หรืออื่น ๆ ของตนเอง โดยสำนักทางเพศอาจจะสอดคล้องกับเพศโดยกำเนิดหรือไม่สอดคล้องก็ได้

2. การแสดงออกทางเพศ (Gender Expression) หมายถึงสิ่งที่แสดงออกมาภายนอก เช่น บุคลิกภาพ พฤติกรรม กริยามารยาท การแต่งกาย ความชอบต่าง ๆ เป็นต้น โดยการแสดงออกทางเพศอาจจะสอดคล้องกับนิยามความเป็นหญิงหรือความเป็นชายในบริบทของสังคมหรือไม่ก็ได้

(3) เพศวิถี (Sexuality) หมายถึงวิถีทางเพศของบุคคลหนึ่งที่มีความพึงพอใจทางเพศ และความสัมพันธ์ทางเพศต่ออีกบุคคลหนึ่ง เพศวิถีโดยรวมแล้วจะอธิบายในด้านความรู้สึก ความสนใจ ความพึงพอใจ รวมไปถึงการแสดงออกของพฤติกรรมทางร่างกายในความสัมพันธ์

บุคคลที่มีความรู้สึกรัก พึงพอใจ และมีความรู้สึกดึงดูดต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศตรงข้ามกับตนเอง เรียกว่า *Heterosexual* หรือ Straight ส่วนบุคคลที่มีความรู้สึกรัก พึงพอใจ และมีความรู้สึกดึงดูดต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศเหมือนกับตนเอง เรียกว่า *Homosexual* ซึ่งก็หมายถึงเกย์ (Gay) เลสเบี้ยน (Lesbian) ในขณะที่คำว่า *Bisexual* หมายถึงบุคคลที่มีความรู้สึกรัก พึงพอใจ

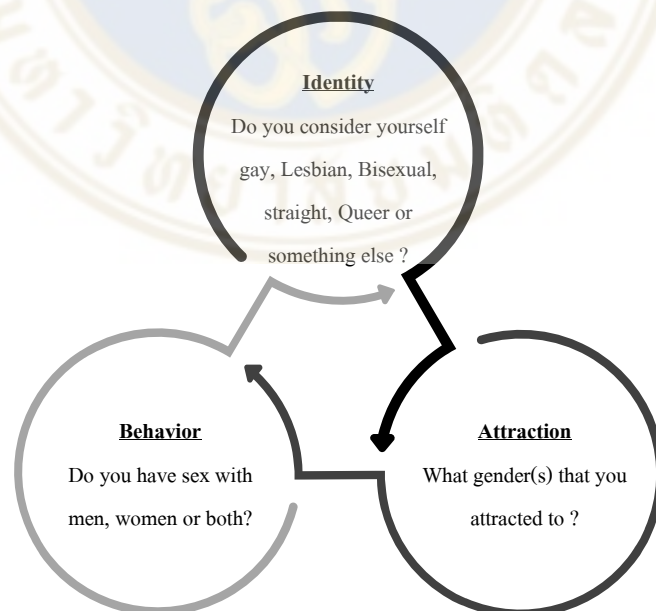
และมีความรู้สึกดึงดูดต่อบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศได้ทั้งตรงกันข้ามและเพศเดียวกันกับตนเอง นอกจากนี้ ยังมีคำนิยามสำหรับบุคคลที่ไม่ได้รู้สึกรักและพึงพอใจในเพศใด ๆ เลย เรียกว่า *Asexual* และบุคคลที่ระบุว่าตนเองสามารถรักและพึงพอใจใครก็ได้โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องเพศใด ๆ ไม่ว่าจะ เป็นเพศสรีระ เพศสภาวะ หรือเพศวิถี เรียกว่า *Pansexual*

รสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) หรือวิถีทางเพศ หมายถึง การอธิบายลักษณะทางเพศของตนเองของแต่ละบุคคล จากความรู้สึกเส่นหา อารมณ์รักใคร่ หรือความดึงดูดทางเพศของบุคคลหนึ่งต่ออีกคนหนึ่ง โดยรูปแบบของรสนิยมทางเพศนั้นมีหลากหลายตามคำอธิบายข้างต้น รสนิยมทางเพศสามารถแบ่งย่อยได้ดังต่อไปนี้

1. **เสน่ห์ทางเพศ (Sexual Attraction)** หมายถึง บุคคลแบบใดที่ตนเองมีความรู้สึกเส่นหา มีอารมณ์รักใคร่ บุคคลแบบใดที่มีแรงดึงดูดทางเพศต่อตนเองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

2. **พฤติกรรมทางเพศ (Sexual Behavior)** หมายถึง บุคคลแบบใดที่ตนเองต้องการแสดงออกเกี่ยวกับเรื่องทางเพศด้วย รวมไปถึงเรื่องกิจกรรมทางเพศต่าง

3. **อัตลักษณ์ทางเพศวิถี (Sexual Identity)** หมายถึง ความรู้สึกภายในส่วนตัวของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับเพศของตนเอง รวมไปถึงการนิยามหรือจำกัดความตนเองในบริบททางเพศ สำนักทางเพศ บทบาททางเพศและรสนิยมทางเพศ



รูปภาพ 1: Dimension of Sexual Orientation

ที่มา: Health Equity for LGBT People. National LGBT Education Center, Sept. 2016

(2) Gay หมายถึง ผู้ชายที่มีความรู้สึกเสนาหา อารมณ์รักใคร่ หรือมีความดึงดูดทางเพศต่อผู้ชาย ในปัจจุบันมีความหมายรวมว่าบุคคลที่มีความรู้สึกเสนาหา อารมณ์รักใคร่ หรือมีความดึงดูดทางเพศต่อบุคคลเพศเดียวกัน

(3) Bisexual หมายถึง บุคคลที่มีความรู้สึกเสนาหา อารมณ์รักใคร่ หรือมีความดึงดูดทางเพศทั้งต่อบุคคลเพศเดียวกันและเพศตรงข้ามกัน

(4) Transgender หรือในภาษาไทยเรียกว่า บุคคลข้ามเพศ หมายถึง บุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศไม่ตรงกับเพศโดยกำเนิดของตนเอง นอกจากนี้ยังมีคำที่มีความหมายใกล้เคียงกัน คือ Transsexual ซึ่งเป็นคำเก่าที่หมายถึงบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศไม่ตรงกับเพศโดยกำเนิดของตนเองและเปลี่ยนแปลงอัตลักษณ์ทางเพศตนเองผ่านการศัลยกรรมแล้ว ซึ่งในปัจจุบันไม่ค่อยนิยมใช้คำนี้แล้ว

(5) Intersex หรือในภาษาไทยเรียกว่า บุคคลที่มีเพศกำวม โดยกำเนิด หมายถึง บุคคลที่มีลักษณะทางกายภาพไม่ตรงกับเพศชายหรือเพศหญิง กล่าวคืออาจมีลักษณะที่ไม่ตรงกับเพศชายหรือหญิงทางสรีระ หรือมีอวัยวะสืบพันธุ์ทั้งสองเพศ

(6) Queer หมายถึง การไม่จำกัดกรอบทัศนคติทางเพศใด ๆ หรือไม่ต้องการจำกัดตัวเองอยู่ภายใต้กรอบใดกรอบหนึ่งของความสัมพันธ์ทางเพศ

ในภาษาไทยเราอาจเรียกแทนบุคคลเหล่านี้ว่า **กลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ** ซึ่งมีความหมายถึง กลุ่มคนที่รสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) หลากหลายแตกต่างกัน โดยนำแนวคิดเรื่องพหุลักษณะ (Pluralism) มาอธิบายสิทธิในฐานะเป็นมนุษย์คนหนึ่งในสังคม (นฤพนธ์, 2558)

2.2.2.2. SOGI เป็นคำย่อที่มาจากคำว่ารสนิยมทางเพศหรือวิถีทางเพศ (Sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) ซึ่งองค์การสหประชาชาติ (UN) นิยมใช้คำนี้มากกว่าคำย่อ LGBTIQ เนื่องจากเป็นคำที่ไม่เจาะจงกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แต่พุดครอบคลุมกลุ่มคนในทุกรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) เราอาจกล่าวได้ว่า SOGI มีความสิ้นไหลมากกว่า LGBTIQ บุคคลที่มีความแตกต่างทางรสนิยมหรืออัตลักษณ์ทางเพศอาจไม่ระบุตนเองว่าเป็น LGBTIQ เสมอไป ทั้งนี้ ในบางงานวิจัยจะกล่าวถึง LGBTIQ เมื่ออ้างอิงถึงตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่มีสิทธิ (People-Centred) และกล่าวถึง SOGI เมื่ออธิบายถึงประเด็นปัญหา การเลือกปฏิบัติ และสิทธิมนุษยชนที่กลุ่มเผชิญ (Issue-Centred)

นอกจากนี้ในบางบทความใช้ตัวย่อว่า SOGISC โดย SC ย่อมาจาก sex characteristics หรือเพศลักษณะ หมายถึงลักษณะทางกายภาพทางเพศ การเพิ่มคำจำกัดความขึ้นนั้นก็เพื่อให้ครอบคลุมของกลุ่ม Intersex ที่มักจะถูกเลือกปฏิบัติจากการที่เพศลักษณะไม่สอดคล้องกับความคาดหวังทางสังคม ซึ่งก็คือเพศชายหรือเพศหญิงตามลักษณะทางกายภาพ

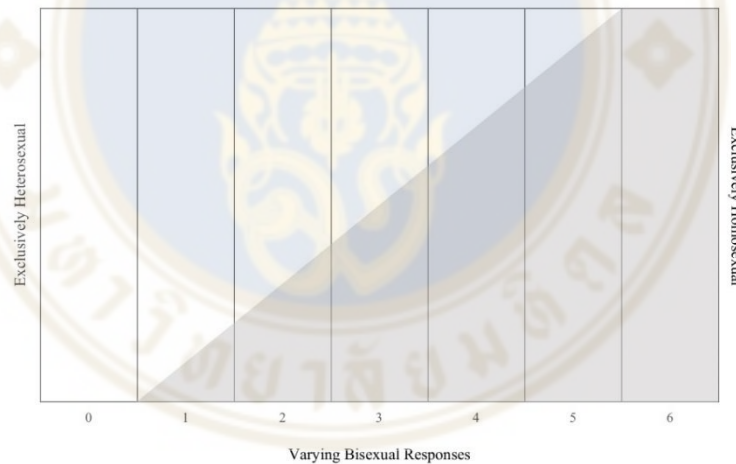
การพูดถึงประเด็นเรื่องรสนิยมทางเพศ (sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) ควบคู่กันนั้น เนื่องจากแม้ว่ารสนิยมทางเพศ (sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) ของแต่ละบุคคลสามารถแยกกันได้ ไม่ว่าจะบุคคลนั้นจะมีอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) แบบใด จะเป็นเกย์หรือกลุ่มคนข้ามเพศ (Transgender) หรืออะไรก็ตามจำเป็นต้องมีรสนิยมชอบเพศ (sexual Orientation) ตรงข้ามเสมอไป มันไม่เคยจำเป็นต้องผูกติดอยู่ด้วยกัน มิเช่นนั้น มันก็จะกลายเป็นการอยู่ในกรอบของระบบสองเพศ (binary norms) อยู่ดี ซึ่งในความแตกต่างระหว่างรสนิยมทางเพศ (sexual Orientation) และอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) นั้น ทั้งสองก็มีความเชื่อมโยงกันอย่างใกล้ชิดทั้งในด้านวัฒนธรรมและการเมือง การเลือกปฏิบัติตามรสนิยมทางเพศ (sexual Orientation) และการเลือกปฏิบัติตามอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) มักเกิดจากพื้นฐานรากเหง้าร่วมกัน นั่นคือการรักษาบรรทัดฐานทางเพศของสังคม ตัวอย่างเช่น เกย์และกลุ่มคนข้ามเพศ (Transgender) จะถูกมองว่าละเมิดความคาดหวัง บรรทัดฐานทางสังคม โดยคนข้ามเพศ (Transgender) ได้ละเมิดบรรทัดฐานทางสังคมในเรื่องเพศผ่านอัตลักษณ์ทางเพศและเกย์ก็ละเมิดบรรทัดฐานทางสังคมในเรื่องเพศผ่านรสนิยมทางเพศ พวกเขาทั้งคู่ถูกมองว่าละเมิดบรรทัดฐานเกี่ยวกับความหมายบทบาทความเป็นชาย (Masculine)

2.2.3. การศึกษาในเรื่องทางเพศ (Sex, Gender and Sexuality Studies)

การศึกษาในเรื่องทางเพศนั้นริเริ่มพัฒนามาจากแนวคิดของชาวตะวันตก โดยทฤษฎีเริ่มแรกเน้นศึกษาความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในเชิงวิทยาศาสตร์และชีววิทยาเป็นส่วนใหญ่ โดยการศึกษาจะมุ่งเน้นไปที่เรื่องเพศของมนุษย์ในทางกายภาพ (Physical Sex) ภายใต้องก์ความรู้เพศศึกษา (Sexology) ซึ่งแนวคิดนี้ได้อธิบายเรื่องเพศว่า เพศและชีวิตทางเพศของมนุษย์นั้นเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ มีความสัมพันธ์กับลักษณะทางกายภาพ มีหน้าที่สำคัญคือการสืบพันธุ์ ซึ่งเกิดได้กับเพศชายหรือเพศหญิงเท่านั้น ส่วนบุคคลซึ่งมีพฤติกรรมแสดงออกทางเพศไม่สอดคล้องกับกับเพศที่ระตามธรรมชาติจัดว่าเป็นผู้ที่มีความความเบี่ยงเบนหรือมีความผิดปกติทางจิต หลังจากนั้นในช่วงคริสต์ศตวรรษที่ 20 เมื่อการเคลื่อนไหวด้านสิทธิสตรีเข้ามามีบทบาทมากขึ้น เริ่มมีการศึกษาเรื่องเพศในเชิงโครงสร้างทางสังคม แนวคิดนี้ได้แย้งแนวคิดเรื่องเพศในเชิงวิทยาศาสตร์ การศึกษาในเรื่องเพศของนักคิดกลุ่มนี้สนใจในเรื่องของความเป็นชายและความเป็นหญิง

บทบาททางเพศตามบรรทัดฐานที่สังคมสร้างขึ้น จนกระทั่งช่วงปี 1980-1990 นักวิชาการเริ่มให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับเพศในเชิงอารมณ์ความรู้สึก และแสดงให้เห็นว่าบุคคลหนึ่งสามารถแสดงออกซึ่งพฤติกรรมและอารมณ์ทางเพศโดยไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับบทบาททางสังคมซึ่งมีรากฐานมาจากเพศสรีระของบุคคลนั้นก็ได้ ส่งผลให้ต่อมามีนักคิดเกิดความสนใจในการศึกษาเรื่องของสิทธิของกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศเพิ่มขึ้นด้วย ทั้งนี้ จากการศึกษา พบว่ามีนักวิชาการที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องเพศหลากหลายท่าน อาทิ

อัลเฟรด ซี. คินซี (Alfred C. Kinsey) เขาได้เขียนหนังสือเรื่อง *Sexual Behavior in The Human Male* ในปี 1948 อธิบายพฤติกรรมทางเพศของมนุษย์ว่ามีความซับซ้อน เขาค้นพบว่ามนุษย์สามารถมีพฤติกรรมทางเพศได้หลากหลาย โดยในหนังสือเขาได้พูดถึงทฤษฎี Heterosexual-Homosexual Rating Scale เพื่อวัดระดับพฤติกรรมทางเพศของมนุษย์ จากระดับศูนย์ถึงหก โดยระดับศูนย์หมายถึงรักต่างเพศ ระดับหกหมายถึงรักเพศเดียวกัน และมี X ที่หมายถึงไม่สนใจเพศใดๆ เขาเชื่อว่าการรักเพศเดียวกันไม่ใช่เรื่องที่ผิดปกติแต่อย่างใด



รูปภาพ 3: Heterosexual-Homosexual Rating Scale

ที่มา: KinseyInstitute.org (first published in *Sexual Behavior in the Human Male*, 1948)

มาร์กาเร็ต มีด (Margaret Mead) เป็นนักมานุษยวิทยาและนักสตรีนิยมผู้บุกเบิกแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องหน้าที่ความเป็นชายและหญิง รวมไปถึงบทบาททางเพศ เธอพบว่าความเป็นชายและความเป็นหญิงถูกกำหนดโดยวัฒนธรรม ซึ่งบทบาทของแต่ละเพศจะแตกต่างกันไปตามความเชื่อของสังคม

เฮนรี เฮฟล็อก เอลลิส (Henry Havelock Ellis) เขาได้อธิบายพฤติกรรมทางเพศของมนุษย์ว่ามีหลายรูปแบบในหนังสือเรื่อง *Studies in Psychology of Sex* เขาเชื่อว่าการรักคนเพศเดียวกันไม่ใช่อาการป่วยทางจิตแต่เป็นพฤติกรรมตามธรรมชาติของมนุษย์ ธรรมชาติไม่ใช่สิ่งที่กำหนดพฤติกรรมทางเพศของมนุษย์ แต่สังคมต่างหากที่เป็นสิ่งควบคุมพฤติกรรมทางเพศของมนุษย์

มิเชล ฟูโกต์ (Michel Foucault) ในหนังสือเรื่อง *The History of Sexuality, Vol. 1: An Introduction* (1976) เขาได้อธิบายความสัมพันธ์ของอำนาจและเพศ ที่เกี่ยวกับอัตลักษณ์ทางเพศและเพศวิถี เขาชี้ให้เห็นว่าในอดีตนั้นอัตลักษณ์ทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นคนต่างเพศหรือคนรักร่วมเพศ ก็ไม่ได้มีความสำคัญเท่าใดนัก แต่เมื่อระบบอำนาจและโครงสร้างสังคมเปลี่ยนไป เน้นการควบคุมพฤติกรรมทางเพศและสร้างอัตลักษณ์ของบุคคลมากขึ้น ซึ่งในคริสต์ศตวรรษที่ 19 สังคมตะวันตกได้กระตุ้นวาทกรรมเกี่ยวกับเพศมากมาย ทั้งในวงการแพทย์ จิตวิทยา โดยกลุ่มคนเหล่านั้นกล่าวถึงเรื่องเพศอย่างไร เรื่องเพศก็จะเป็นอย่างนั้น หากเป็นอย่างอื่นก็จะกลายเป็นผิดไป ซึ่งคนในสังคมก็จะรับเอาวาทกรรมเหล่านั้นเข้ามาในมโนสำนึกของตน ทำให้เกิดการตระหนักถึงเรื่องเพศด้วยตนเอง เกิดการควบคุมพฤติกรรมทางเพศของบุคคลในสังคมอย่างแนบเนียน

จูดิธ บัลเลอร์ (Judith Butler) เป็นนักปรัชญาที่มีผลงานทฤษฎีเรื่องเพศมากมาย เริ่มต้นจากหนังสือเรื่อง *Gender Trouble : Feminism and the Subversion of Identity* (1990) เธอชี้ให้เห็นว่าการจำแนกความแตกต่างระหว่างเพศสรีระและเพศสภาพก็คือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นธรรมชาติและโครงสร้างวัฒนธรรม แต่อย่างไรก็ตาม เพศสรีระและเพศสภาพอาจจะไม่มีความแตกต่างกันเลยก็ได้ เมื่อเพศถูกทำให้เป็นเพศสภาพอยู่ร่ำไป โดยความเป็นชายหรือความเป็นหญิงคือกรอบที่สังคมกำหนดขึ้นเป็นบรรทัดฐานที่ถูกผลิตซ้ำและถ่ายทอดอย่างต่อเนื่อง ทำให้คนในสังคมเข้าใจว่านั่นคือความจริง เธอเชื่อว่าเพศสภาพของชายและหญิงสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามพฤติกรรม และเพศสภาพนี้เป็นเรื่องของการแสดงมากกว่าจะเป็นอัตลักษณ์ตายตัวตามเพศสรีระ นั้นทำให้ การแสดงออกทางเพศมีความหลากหลาย

2.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนโยบาย

2.3.1. ความหมายของนโยบายสาธารณะ (Public Policy)

นโยบายสาธารณะ (Public Policy) คือแนวทางในการตัดสินใจและการบรรลุผลลัพธ์อย่างมีเหตุผล นโยบายมักอยู่ในรูปแบบของข้อความที่แสดงเจตจำนง ระเบียบข้อบังคับ หรือ

แนวทางขั้นตอน โดยทั่วไปแล้วนโยบายจะถูกนำมาใช้กำกับดูแลองค์กร นโยบายสามารถช่วยในการตัดสินใจทั้งแบบอัตวิสัยและปรวิสัย โดยอัตวิสัยคือการตัดสินใจที่มีพื้นฐานอยู่บนมุมมอง ความเชื่อ ความคิดเห็นส่วนบุคคล ไม่สามารถพิสูจน์ได้ ส่วนปรวิสัยคือการตัดสินใจที่มีพื้นฐานอยู่บนเหตุและผล เป็นความจริงที่สามารถพิสูจน์ได้

นโยบายสาธารณะสามารถนำไปใช้กับรัฐบาล องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน นโยบายแตกต่างจากกฎหรือกฎหมาย เนื่องจากกฎหมายสามารถบังคับหรือห้ามพฤติกรรมของบุคคลได้ แต่นโยบายเป็นเพียงแนวทางในการดำเนินการเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการเท่านั้น

ในการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับนโยบายสาธารณะนั้น มีนักวิจัยหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

เดวิด อีสตัน (David Easton, 1953) ได้อธิบายความหมายนโยบายสาธารณะว่าเป็น “อำนาจในการจัดสรรค่านิยมผ่านกระบวนการทางการเมืองให้กับกลุ่มหรือบุคคลในสังคม”

คาร์ล ฟรีดริช (Carl J. Friedrich, 1968 p.70) ให้นิยามว่านโยบายสาธารณะคือ “แนวทางปฏิบัติที่ถูกรับรองของบุคคล กลุ่มหรือรัฐบาล ในสถานการณ์ที่สภาพแวดล้อมมีอุปสรรคและโอกาส ซึ่งนโยบายถูกเสนอเพื่อให้เกิดประโยชน์และเอาชนะอุปสรรคนั้น ๆ นอกจากนี้ นโยบายจะประกอบด้วยแนวความคิดที่สำคัญเกี่ยวกับเป้าหมาย (Goal) วัตถุประสงค์ (Objective) หรือจุดมุ่งหมาย (Purpose)”

ลาสเวลล์และแคปแลน ((Lasswell, Harold D.& Kaplan Abraham, 1970, P.71) ให้นิยามนโยบายสาธารณะว่าหมายถึง “แผนหรือโครงการที่ประกอบไปด้วย เป้าหมาย ค่านิยม และการปฏิบัติต่าง ๆ นอกจากนี้เขายังเป็นผู้ริเริ่มการศึกษาที่เรียกว่า นโยบายศาสตร์ ซึ่งเป็นการศึกษาในเชิงสหวิทยาการที่นำทฤษฎีและการปฏิบัติมาวิเคราะห์เพื่อนโยบายที่มีประสิทธิผล”

โกรเวอร์ สตาร์ลิง (Grover Starling, 1979 p.4) กล่าวว่านโยบายสาธารณะคือ “คู่มือประเภทหนึ่งที่กำหนดขอบเขตของการกระทำ”

โทมัส ดาย (Thomas R. Dye, 1984) กล่าวว่านโยบายสาธารณะหมายถึง “อะไรก็ตามที่รัฐบาลตัดสินใจเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำ”

เจมส์ แอนเดอร์สัน (James E. Anderson, 1994) ให้นิยามว่านโยบายสาธารณะคือ “แนวทางปฏิบัติที่มีจุดประสงค์ที่ถูกติดตาม โดยผู้ดำเนินนโยบายหรือกลุ่มของผู้ดำเนินนโยบาย เพื่อจัดการกับปัญหาหรือประเด็นที่น่ากังวล”

อเดซินา แซมโบ (Adesina Sambo, 2007) กล่าวว่านโยบายสาธารณะคือ “ผลลัพธ์จากกระบวนการทางการเมืองของการจัดสรรคุณค่า กล่าวคือ นโยบายสาธารณะคือการปฏิบัติของบุคคลที่มีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อบรรเทาปัญหาของสังคมหรือรัฐ”

2.3.2. องค์ประกอบของนโยบาย

โดยจากการศึกษาของ แซมโบ (Sambo,1999, P.283) และแอนเดอร์สัน (Anderson,1975, P.3) ได้อธิบายองค์ประกอบของนโยบายโดยแยกเป็น 6 ประการดังต่อไปนี้

- (1) เป็นแนวทางปฏิบัติที่มีจุดประสงค์ หรือการกระทำที่มีเป้าหมายชัดเจน
- (2) ประกอบไปด้วยแนวทางหรือการกระทำที่เป็นแบบแผนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- (3) เป็นสิ่งที่รัฐบาลกระทำอย่างแท้จริง ไม่ใช่สิ่งที่รัฐบาลคาดว่าจะทำหรือพูดว่าจะทำอย่างไรก็ตาม ประการนี้ยังเป็นข้อถกเถียงกันเนื่องจากรัฐบาลมีการกำหนดแผนล่วงหน้า ซึ่งถือว่าเป็นแผนที่รัฐบาลคาดว่าจะทำในอนาคต
- (4) เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการกระทำของรัฐบาลที่ส่งผลต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของรัฐบาลในการเลือกที่จะกระทำหรือไม่กระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง
- (5) เป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับกฎหมายและมีอำนาจเชื่อถือได้ กล่าวคือนโยบายสาธารณะของรัฐแตกต่างไปจากนโยบายของเอกชนที่ไม่มีอำนาจบังคับ
- (6) บางครั้งเป็นผลลัพธ์มาจากการต่อรองและการประนีประนอมระหว่างนักการเมือง ผู้กำหนดนโยบายกับกลุ่มผลประโยชน์ในกระบวนการนโยบาย

2.3.3. กระบวนการนโยบาย/วงจรของนโยบาย

กระบวนการนโยบายเป็นกระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับนโยบาย ตั้งแต่การได้มาซึ่งนโยบายจนกระทั่งการประเมินผลของนโยบาย และมีช่วงเวลาของการดำรงอยู่ โดยระยะเวลาของนโยบายจะสั้นหรือยาวนานขึ้นอยู่กับผู้กำหนดนโยบาย

ในการศึกษากระบวนการนโยบายพบว่ามีนักวิชาการกล่าวถึงกระบวนการนโยบายไว้หลายท่าน กระบวนการนโยบายของลาสเวลล์อาจกล่าวได้ว่าเป็นหนึ่งในแนวคิดที่เก่าแก่ที่สุด โดยลาสเวลล์ (Lasswell, Harold D.,1957) ระบุองค์ประกอบกระบวนการนโยบายประกอบด้วยขั้นตอน 7 ขั้นตอน คือ

1. การสืบค้นและรวบรวมข้อมูล (Intelligence)
2. การสนับสนุนการกำหนดนโยบาย (Promotion)
3. การกำหนดนโยบาย (Prescription)
4. การกำหนดผู้รับผิดชอบนโยบาย (Invocation)
5. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Application)
6. การสิ้นสุดนโยบาย (Termination)
7. การประเมินผลนโยบาย (Appraisal)

กระบวนการดังกล่าวแต่เดิมเรียกว่า กระบวนการตัดสินใจ 7 ขั้นตอน (The Seven Stages of The Decision Process) หลังจากงานของลาสเวลล์ก็มีนักวิชาการหลายท่านได้ทำการศึกษาและพัฒนารูปแบบขั้นตอนของนโยบายขึ้นมามากมายจนถึงวงจรของนโยบาย (The Policy Cycle) วงจรของนโยบายเป็นกระบวนการที่แบ่งวงจรออกเป็น 5 ขั้นตอน โดยรูปแบบกระบวนการนโยบายที่พบเห็นในช่วงหลังตามการศึกษาของฟิชเชอร์ มิลเลอร์และซิดนีย์ (Fischer, Miller & Sidney, 2007) และการศึกษาของนึลและโทสัน (Knill and Tosun, 2008) ได้ระบุองค์ประกอบกระบวนการนโยบายประกอบด้วยขั้นตอน 5 ขั้นตอน คือ

1. การก่อตัวนโยบาย (Policy Formation/Agenda Setting)
2. การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation)
3. การตัดสินใจนโยบาย (Policy Decision/Adoption)
4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation)
5. การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation)

ทั้งนี้ ตามการศึกษาของ ฟิชเชอร์ มิลเลอร์และซิดนีย์ (Fischer, Miller & Sidney, 2007) และการศึกษาของนึลและโทสัน (Knill and Tosun, 2008) กระบวนการนโยบายทั้ง 5 ขั้นตอนสามารถอธิบายความหมายได้ดังต่อไปนี้

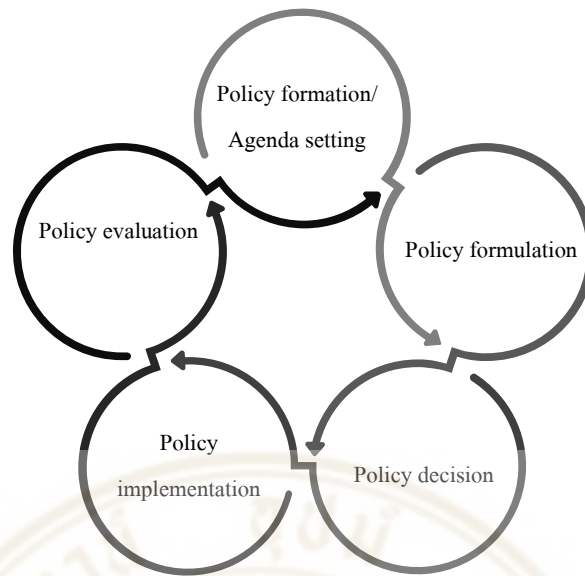
1. การก่อตัวนโยบาย (Policy Formation/Agenda Setting) การศึกษาการก่อตัวนโยบายเป็นการวิเคราะห์ลักษณะสภาพของปัญหาสาธารณะให้ชัดเจน เช่น ประเด็นปัญหานั้นคืออะไร เกิดขึ้นกับใคร และส่งผลกระทบต่ออย่างไร รวมไปถึงการวิเคราะห์ถึงระยะเวลาและทรัพยากรที่ต้องใช้ในการแก้ไขปัญหา ผู้ได้รับและเสียผลประโยชน์คือใคร เป็นต้น เพื่อให้มั่นใจว่าปัญหานั้นเป็นปัญหาที่มีความสำคัญจึงจำเป็นต้องมีกระบวนการคัดกรองปัญหาในระบบ โดยปัญหาใดก็ตามที่สำคัญจนสามารถเข้าสู่กระบวนการจัดระเบียบวาระนโยบายได้นั้น ต้องขึ้นอยู่กับการรับรู้และการเข้าใจของผู้มีอำนาจในระดับปัจเจกบุคคลและระดับสถาบัน และต้องเป็นประเด็นปัญหาที่มีเงื่อนไขบางอย่าง เช่น ประเด็นวิกฤตที่สังคมในความสนใจ เป็นต้น ขั้นตอนการก่อตัวนโยบายนี้เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการนโยบาย

2. การกำหนดนโยบาย (Policy Formulation) เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่ส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นอย่างมาก ผู้กำหนดนโยบายควรมีความรู้ที่กว้างขวางเพื่อสามารถตัดสินใจเลือกนโยบายที่เหมาะสมที่สุด โดยขั้นตอนจะประกอบไปด้วยการกล่าวถึงประเด็นปัญหาหรือวาระนโยบาย กำหนดเป้าหมาย จุดประสงค์และกลยุทธ์ในการจัดการกับปัญหาในวงกว้าง รวมไปถึงการกำหนดเครื่องมือที่ใช้ในการจัดการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วาระนโยบายที่ถูกกล่าวถึงจะถูกนำมาวิเคราะห์ อภิปรายหารือ เพื่อประเมินแนวทางและความเป็นไปได้ในการดำเนินการ

3. การตัดสินใจนโยบาย (Policy Decision) หรือการเลือกนโยบาย คือการให้ความเห็นชอบวิธีหรือนโยบายที่เหมาะสมที่สุดและเป็นไปได้มากที่สุด เป็นขั้นตอนต่อจากการกำหนดนโยบาย ซึ่งการตัดสินใจนโยบายขั้นสุดท้ายจะกระทำโดยผู้มีอำนาจ หรือสถาบันของรัฐหากเป็นนโยบายสาธารณะ โดยการตัดสินใจนโยบายนี้ ไม่ใช่ทุกนโยบายที่จะได้รับความเห็นชอบ บางนโยบายอาจถูกปฏิเสธ บางนโยบายอาจถูกแก้ไข กระบวนการตัดสินใจนโยบายแท้จริงเป็นเพียงรูปแบบของความเป็นทางการ (Formal) ในการพิจารณาทางเลือกนโยบายเท่านั้น

4. การนำนโยบายไปปฏิบัติ (Policy Implementation) ถือเป็นกระบวนการนโยบายที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานอย่างยิ่ง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ซึ่งหากไม่มีการนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม รวมไปถึงการจัดสรรทรัพยากร และการมอบหมายผู้รับผิดชอบไม่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว อาจทำให้นโยบายล้มเหลวได้ ดังนั้นการนำนโยบายไปปฏิบัติจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนากระบวนการและข้อบังคับอย่างเป็นทางการ รวมถึงมีการติดตามกิจกรรมการดำเนินการและทรัพยากรอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ ผู้รับผิดชอบนโยบายก็มีความสำคัญ เพราะทัศนคติและพฤติกรรมของผู้ดำเนินการ รวมถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความร่วมมือระหว่างกลุ่มก็สามารถส่งผลต่อผลการดำเนินนโยบายได้ อย่างไรก็ตามการนำนโยบายไปปฏิบัติเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อน และมีหลายปัจจัยที่จะส่งผลให้นโยบายสำเร็จหรือล้มเหลว ทั้งปัจจัยที่ควบคุมได้และปัจจัยที่ควบคุมไม่ได้

5. การประเมินผลนโยบาย (Policy Evaluation) เป็นขั้นตอนหลังจากนำนโยบายไปปฏิบัติแล้ว เพื่อตรวจสอบผลลัพธ์ของนโยบายว่าประสบผลสำเร็จหรือไม่ มากน้อยเพียงใด รวมไปถึงการวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคระหว่างดำเนินนโยบาย และการวิเคราะห์ผลกระทบอื่น ๆ ที่เกิดจากการดำเนินนโยบาย โดยข้อมูลที่ได้จากการประเมินนโยบายจะเป็นผลย้อนกลับเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการนโยบายอีกครั้ง อย่างไรก็ตาม การประเมินผลนโยบายสามารถทำได้ตลอดช่วงกระบวนการนโยบาย เพื่อสามารถปรับปรุงกระบวนการได้ทันที



รูปภาพ 4: five Stages of The Policy Cycle

ที่มา: adapt from figure 20.1 in Knill and Tolsun (2008)

2.3.4. นโยบายเกี่ยวกับเพศภาวะ (Gender-Aware Policy)

สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) ได้วิเคราะห์และจำแนกนโยบายเกี่ยวกับเพศภาวะออกเป็น 3 ประเภท (Gender in Development Program; United Nations Development Programme 2001, 62) ได้แก่

(1) นโยบายที่ขาดมุมมองเรื่องบทบาทของเพศภาวะ (Gender-Blind Policies) หมายถึง นโยบายที่ไม่สนใจในความแตกต่างของสถานการณ์ บทบาท ความต้องการและความสนใจของผู้หญิง ผู้ชายและกลุ่มความหลากหลายทางเพศ

(2) นโยบายที่ตระหนักถึงบทบาทของเพศภาวะ (Gender-Sensitive Policies) หมายถึง นโยบายที่ตระหนักถึงความแตกต่างของสถานการณ์ บทบาท ความต้องการและความสนใจของผู้หญิง ผู้ชายและกลุ่มความหลากหลายทางเพศ สามารถแยกออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. นโยบายที่มีความเป็นกลางทางเพศภาวะ (Gender-Neutral Policies) หมายถึง นโยบายที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ บทบาท ความต้องการ และความสนใจของผู้หญิง ผู้ชายและกลุ่มความหลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งในความเป็นจริงมีนโยบายน้อยมากที่มีความเป็นกลาง หากผู้กำหนดนโยบายอ้างว่านโยบายมีความเป็นกลางทางเพศภาวะ พวกเขามักจะเป็นคนที่ขาดมุมมองเรื่องบทบาทของเพศภาวะ (Gender-Blindness)

2. นโยบายที่มีความเฉพาะเจาะจงทางเพศภาวะ (Gender-Specific Policies) นโยบายที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อสถานการณ์ บทบาท ความต้องการ และความสนใจของผู้หญิง ผู้ชายและกลุ่มความหลากหลายทางเพศเพียงเพศใดเพศหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากเป็นนโยบายที่กำหนดเพศภาวะที่เป็นเป้าหมายอย่างเฉพาะเจาะจง เช่นนโยบายส่งเสริมสิทธิสตรี เป็นต้น

(3) นโยบายที่จัดสรรบทบาทของเพศภาวะ (Gender-Redistributive Policies) หมายถึง นโยบายที่มีวัตถุประสงค์เพื่อปรับสมดุลความแตกต่างของสถานการณ์ บทบาท ความต้องการและความสนใจของผู้หญิง ผู้ชายและกลุ่มความหลากหลายทางเพศให้มีความเท่าเทียมกันมากขึ้น



รูปภาพ 5: Kabeer's Framework for Gender-Sensitive Policies

ที่มา: Adapted from March, Smyth, and Mukhopadhyay.¹⁷ and Kabeer, N. Subrahmanian, R. (1996) Institutions, Relations & Outcomes: Framework & Tools, for Gender Aware Planning, IDS Discussion Paper 357 September 1996

2.3.5. ความสำคัญของนโยบายต่อองค์กร

การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นต้องมีการประเมินผลการทำงานและกิจกรรมทุกประเภทที่เกิดขึ้นในองค์กร ซึ่งนโยบายจะทำหน้าที่เป็นแนวทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการกำหนดกิจกรรมในองค์กรให้ดำเนินไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยในบทความของโจฮรี วิคาสและอัลฟา (Johri, Vikas and Alpa, 2014) ได้อธิบายความสำคัญของนโยบายในองค์กร ในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

นโยบายมีจำเป็นต่อการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจให้เป็นไปอย่างราบรื่น โดยเป็นเครื่องมือเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน ทำให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเข้าใจและมีเป้าหมายไปในแนวทางเดียวกัน ทั้งนี้ นโยบายที่ชัดเจนจะช่วยผู้บริหารสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินการในอนาคตขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นโยบายยังทำหน้าที่เป็นมาตรฐานในการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร รวมไปถึงการช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรในด้านต่าง ๆ และช่วยหลีกเลี่ยงการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นซ้ำในองค์กร

นอกจากนี้ นโยบายทำหน้าที่เป็นเครื่องมือในการประสานงานและควบคุมพฤติกรรมรวมไปถึงเพื่อช่วยตอบสนองความต้องการหรือความพึงพอใจของพนักงานภายในองค์กร โดยนโยบายที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร

2.4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความหลากหลาย (Diversity)

ทฤษฎีเกี่ยวกับความหลากหลาย (Diversity) และการบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) เริ่มพัฒนาในช่วงปี 80 โดยแนวคิดเรื่องความหลากหลายถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในเรื่องการบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) เพื่อให้สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ให้เกิดศักยภาพสูงสุด

การศึกษาวิจัยเรื่องความหลากหลายสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มที่ศึกษาในเชิงคุณธรรมจริยธรรม และกลุ่มที่ศึกษาในเชิงองค์กรการทำงานและเศรษฐกิจ โดยการศึกษาวิจัยในเชิงคุณธรรมจริยธรรมนั้นมุ่งเน้นศึกษาความเหลื่อมล้ำทางสังคมในองค์กรและแสวงหาวิธีที่จะทำให้เกิดความเสมอภาคกันระหว่างกลุ่ม เช่น งานวิจัยการถูกเลือกปฏิบัติของชนกลุ่มน้อยในสถานที่ทำงาน เป็นต้น ส่วนการศึกษาวิจัยในเชิงองค์กรการทำงานและเศรษฐกิจ จะมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากความหลากหลายในองค์กรทั้งในแง่บวกและแง่ลบ รวมไปถึงการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากความหลากหลายในองค์กร เช่น งานวิจัยเกี่ยวกับความขัดแย้งที่เกิดมาจากความหลากหลาย เป็นต้น

ความหลากหลาย (diversity) ตามพจนานุกรมหมายถึงการดำรงอยู่ของความแตกต่างของสิ่งหนึ่งหรือบุคคลหนึ่ง หรือความแตกต่างของคนกลุ่มหนึ่งในสังคม (*Cambridge Business English Dictionary*) ซึ่งจากการศึกษาวิจัยในเรื่องเกี่ยวกับความหลากหลายนั้น มีนักวิจัยหลายท่านได้แสดงทัศนะไว้ ดังนี้

คาร์เตอร์ เคปเนอร์ ชอว์และวูดสัน (Carter, Kepner, Shaw & Woodson, 1982, p.49) กล่าวว่าความหลากหลายหมายถึงบุคคลที่มีความแตกต่างในด้านพื้นหลังเชื้อชาติ สัญชาติ อายุ ศาสนา และสถานะทางสังคม ความหลากหลายถูกสร้างขึ้นเพื่อจำแนกบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีความแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีความหลากหลายจะประกอบไปด้วยบุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันอิงตามอัตลักษณ์ทางสังคม

เอสตี กริฟฟินและเฮิร์ช (Esty, Griffin and Hirsch, 1995) ให้คำนิยามความหลากหลายว่าหมายถึงความรู้ ความเข้าใจ การยอมรับ การให้คุณค่าและความสำคัญต่อความแตกต่างระหว่างมนุษย์ในด้านต่าง ๆ ด้วยความเคารพ อาทิ อายุ ชนชั้น เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ เพศสภาวะ รสนิยมทางเพศ ความสามารถทางกายภาพและทางจิตใจ การฝึกฝนทางจิตวิญญาณ และสถานะสวัสดิการ

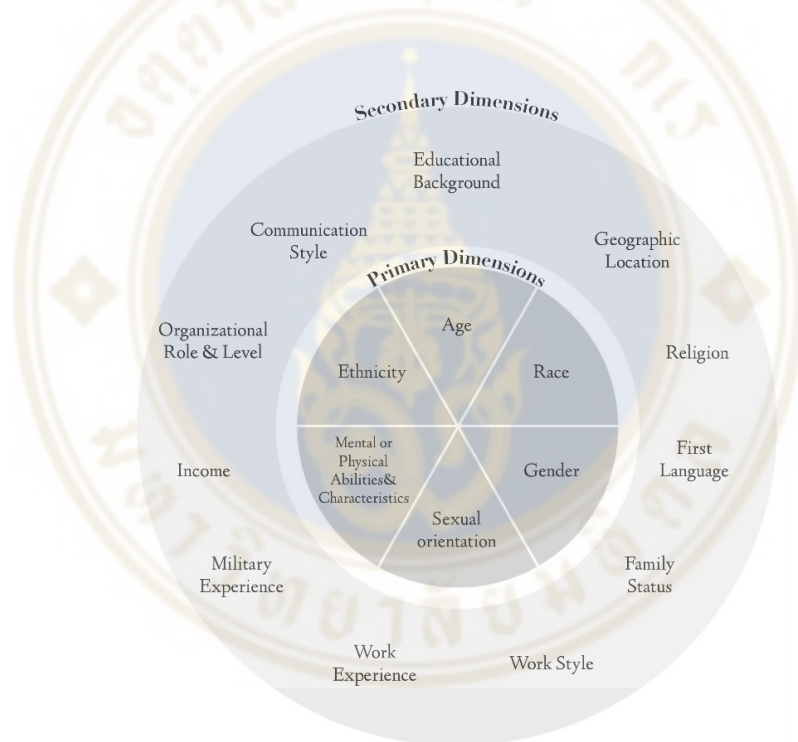
กริกส์ (Griggs, 1995) เชื่อว่าความหลากหลายควรนิยามให้กว้างที่สุดเท่าที่จะทำได้ ดังนั้นความหลากหลายจึงไม่เพียงแต่หมายถึงความแตกต่างด้านอายุ เชื้อชาติ เพศสภาวะ ความสามารถทางกายภาพ รสนิยมทางเพศ ศาสนา สถานภาพทางเศรษฐกิจและสังคม การศึกษา และภาษา แต่ยังหมายถึงความแตกต่างทางด้านประสบการณ์ในชีวิต บทบาทในครอบครัว บุคลิกภาพ หรืออะไรก็ตามที่มีผลต่อการสร้างมุมมองส่วนบุคคล นอกจากนี้ ความหลากหลายในองค์กรจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน รวมไปถึงกระทบต่อผลิตภัณฑ์และการบริการที่พัฒนาจากพนักงานที่หลากหลายในองค์กร

จอร์จและโจนส์ (George & Jones, 1996) ให้นิยามของความหลากหลายว่าความหลากหลายคือความแตกต่างที่มีผลมาจากอายุ เพศสภาวะ เชื้อชาติ ศาสนา รสนิยมทางเพศ และพื้นหลังทางเศรษฐกิจและสังคม หากว่าองค์กรหรือกลุ่มใดที่รวมบุคคลที่มีความเหมือนกัน เช่น มีเพศสภาวะที่เหมือนกัน อายุที่เท่ากัน เป็นต้น องค์กรหรือกลุ่มนั้นก็จะมีทัศนคติและพฤติกรรมของสมาชิกที่คล้ายคลึงกัน โดยสมาชิกจะแลกเปลี่ยนความคิด ค่านิยมระหว่างกัน และมีแนวโน้มที่จะมีวิธีการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ภายใต้การทำงานใกล้เคียงกัน

ลodenและโรเซนเนอร์ (Loden and Rosenner,1996) กล่าวว่าความหลากหลายเป็นสิ่งที่จำแนกคนกลุ่มหนึ่งออกจากอีกกลุ่มหนึ่ง โดยแบ่งเป็น 2 มิติ คือมิติปฐมภูมิ (Primary Dimension) และมิติทุติยภูมิ (Secondary Dimension)

มิติปฐมภูมิคือสิ่งที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของบุคคลโดยตรง ได้แก่ เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ อายุ ความสามารถและลักษณะพิเศษทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ มิติปฐมภูมิเป็นสิ่งที่กำหนดภาพลักษณ์ของเราและภาพที่สังคมมองเรา

ส่วนมิติทุติยภูมินั้นคือสิ่งที่มีอิทธิพลต่ออัตลักษณ์ของบุคคลโดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้และอาจจะไม่สามารถมองเห็นได้ภายนอก เช่น การศึกษา ศาสนา ภูมิหลัง สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ต่าง ๆ โดยมิติทุติยภูมิจะส่งผลกระทบต่อความภาคภูมิใจในตนเองและการประเมินคุณค่าในตนเอง



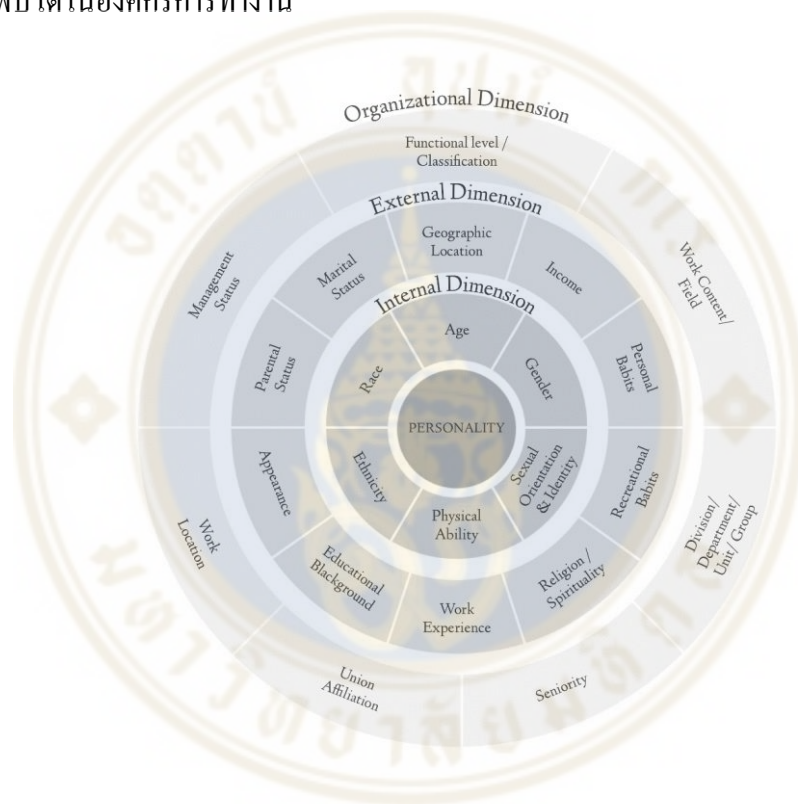
รูปภาพ 6: Dimensions of Diversity Wheel

ที่มา: Marilyn Loden. Mc-Graw Hill, 1996

ต่อมาการ์เดนสวอร์ทส์และโรว์ (Gardenswartz and Rowe,2008) ได้ปรับมิติความหลากหลายของ ลodenและโรเซนเนอร์ (Loden and Rosenner,1991) โดยการเพิ่มบุคลิกภาพ (Personality) เข้ามาตรงส่วนกลางหมายถึงตัวตนของบุคคลหนึ่ง ซึ่งรวมไปถึงความชอบไม่ชอบ

ส่วนบุคคล ค่านิยมและความเชื่อของบุคคลหนึ่ง บุคลิกภาพถูกสร้างขึ้นมาตั้งแต่เล็ก โดยจะส่งผลและได้รับผลจากมิติอื่นๆตลอดชั่วชีวิตของบุคคลนั้น

ปรับมิติปฐมภูมิ (Primary Dimension) เป็นมิติภายใน (Internal Dimension) และมิติทุติยภูมิ (Secondary Dimension) เป็นมิติภายนอก (External Dimension) นอกจากนี้ยังเพิ่มมิติขององค์กร (Organizational Dimension) เข้ามาอีกด้วย โดยมีติขององค์กรจะเป็นปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เช่น สถานที่ทำงาน ตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นต้น แสดงให้เห็นถึงมิติของความหลากหลายที่ซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และเป็นความหลากหลายที่สามารถพบได้ในองค์กรการทำงาน



รูปภาพ 7: Four Layers of Diversity

ที่มา: Gardenswartz and Rowe, 2008

การบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity Management) หมายถึงการกำหนดแผนและแนวปฏิบัติขององค์กรเพื่อจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่มีความหลากหลายให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยวิธีการบริหารจัดการความหลากหลายในองค์กรแต่ละองค์กรก็จะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแนวทางขององค์กรนั้น ๆ

คอกซ์และบีล (Cox, T.J. and Beale, R.L.,1997) อธิบายการบริหารจัดการความหลากหลายว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ประกอบด้วยขั้นตอนการปฏิบัติงานเชิงรุกในการสร้างและรักษาบรรยากาศขององค์กร โดยการเพิ่มความได้เปรียบจากความหลากหลายที่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพขององค์กร และลดความเสี่ยงเปรียบจากความหลากหลายที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพขององค์กร

โทมัสและเอลีย์ (David A. Thomas and Robin J. Ely,1996) มุ่งเน้นไปที่กระบวนการบริหารจัดการความหลากหลายที่ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายของพนักงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพขององค์กร เขากล่าวว่ามุมมองความหลากหลายขององค์กร เช่น ความเชื่อเชิงบรรทัดฐานของสมาชิกองค์กรและความคาดหวังเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมและบทบาทในองค์กรของพวกเขา เป็นกุญแจสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างความหลากหลายและประสิทธิผลของงาน มุมมองของความหลากหลายในองค์กรคือค่านิยมที่ขับเคลื่อนการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการความหลากหลาย เขาอ้างถึงมุมมองของความหลากหลาย 3 ประเภท ได้แก่ การเลือกปฏิบัติและความเป็นธรรม การเข้าถึงและความชอบธรรม การบูรณาการและการเรียนรู้

1. การเลือกปฏิบัติและความเป็นธรรม (The Discrimination-and-Fairness Perspective) มุ่งเน้นไปที่การรับรองให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมและเป็นธรรม หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการดูถูกกีดกัน พวกเขาถือว่าความหลากหลายนั้นไม่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างชัดเจนและกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความหลากหลายที่เด่นชัดที่สุดคือ Color-Blindness¹ อย่างไรก็ตามการมุ่งสนใจไปที่ความเป็นธรรมกลับนำไปสู่ความกังวลต่อความไม่เป็นธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้เกิดความตึงเครียดระหว่างกลุ่มความหลากหลาย

2. การเข้าถึงและความชอบธรรม (The Access-and-Legitimacy Perspective) คือการใช้ความหลากหลายในการเพิ่มสิทธิในการเข้าถึงและความชอบธรรม เป็นมุมมองที่สะท้อนถึงกลยุทธ์ทางธุรกิจ ที่จะเข้าถึงฐานของลูกค้าที่แตกต่างกัน โดยใช้ข้อได้เปรียบจากทรัพยากรบุคคลที่มีความหลากหลาย เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

3. การบูรณาการและการเรียนรู้ (The Integration-and-Learning Perspective) อธิบายถึงความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างกันของพนักงานในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า จากความหลากหลายนี้สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในองค์กร พนักงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ระหว่างกัน

¹ Color-blindness หมายถึงการเพิกเฉยต่อความแตกต่าง และมุ่งเน้นความเป็นหนึ่งเดียวกัน การปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเท่าเทียม โดยไม่สนใจความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา แนวคิดนี้เกิดขึ้นในช่วงปี 1950-1960 จากการเคลื่อนไหวการต่อต้านการเหยียดเชื้อชาติ

โอลเซนและมาร์ติน (Olsen and Martins,2012) ได้ให้คำจำกัดความการบริหารจัดการความหลากหลายว่าเป็นการใช้ประโยชน์จากการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อ 1. เพิ่มหรือรักษาความหลากหลายของต้นทุนมนุษย์ (Human Capital) ในมิติที่กำหนด 2. เพื่อสร้างความมั่นใจว่าความหลากหลายของต้นทุนมนุษย์นั้นจะไม่ใช่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือ 3. เพื่อสร้างความมั่นใจว่าความหลากหลายของต้นทุนมนุษย์นั้นจะช่วยอำนวยความสะดวกในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งนี้การบริหารจัดการความหลากหลายในองค์กรจะส่งผลทั้งระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

พวกเขาได้นำเสนอกรอบแนวคิดใหม่เกี่ยวกับวิธีการบริหารจัดการความหลากหลาย (Diversity Management Approach) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเกี่ยวกับค่านิยมปลายทาง (Terminal Value) และค่านิยมที่ใช้เป็นเครื่องมือ (Instrumental Value) ของโรเคอช (Rokeach,1973) และแนวคิดเกี่ยวกับการผสมผสานทางด้านวัฒนธรรม (Acculturation) ของเบอร์รี่ (Berry, 1984)

ค่านิยม (Value) หมายถึง ความเชื่อที่มีลักษณะถาวรที่ตนเองหรือสังคมเห็นสมควรที่จะยึดถือหรือปฏิบัติ (Rokeach,1973 อ้างถึงใน Olsen and Martins,2012) โดยค่านิยมได้แยกออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

1. **ค่านิยมปลายทาง (Terminal Value)** หมายถึง ค่านิยมที่เป็นความต้องการหรือเป้าหมายขั้นสุดท้ายในชีวิตของแต่ละบุคคล

2. **ค่านิยมวิถีปฏิบัติ (Instrumental Value)** หมายถึง ค่านิยมที่เป็นแนวทางสำหรับพฤติกรรมหรือการกระทำที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายของแต่ละบุคคล

องค์กรที่มุ่งเน้นในการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางธุรกิจนั้น จะมองว่าความหลากหลายเป็นค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ (Instrumental Value) ในทางกลับกันหากองค์กรมุ่งเน้นความหลากหลายของกำลังแรงงานในองค์กรเป็นเป้าหมาย และไม่ได้พิจารณาว่าสิ่งนั้นเป็นหนทางในการบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจ จะมองว่าความหลากหลายเป็นค่านิยมปลายทาง (Terminal Value) กล่าวคือค่านิยมที่เป็นเครื่องมือ (Instrumental Value) จะเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทางธุรกิจ แต่ค่านิยมปลายทาง (Terminal Value) จะเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หรือข้อกำหนดทางศีลธรรม (moral Imperative) เช่น โอกาสการทำงานที่เท่าเทียมกัน หรือการไม่เลือกปฏิบัติ เป็นต้น โดยหลายองค์กรมักยึดถือความหลากหลายจากค่านิยมทั้งสองแบบ (Dual Value) เพื่อช่วยให้การบริหารจัดการความหลากหลายในองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ประโยชน์จากความหลากหลายในองค์กร ทำให้ผลการดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

การผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturation) หมายถึงกระบวนการการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมที่เกิดจากผลของการติดต่อกันระหว่างกลุ่มวัฒนธรรม โดยในระดับปัจเจกบุคคลจะหมายถึงการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลหนึ่งเนื่องจากการติดต่อกับกลุ่มวัฒนธรรมอื่น (Berry, 1984 อ้างถึงใน Olsen and Martins, 2012) ซึ่งการผสมผสานทางวัฒนธรรม สามารถแบ่งออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

1. **การผสมกลมกลืน (Assimilation)** เกิดจากที่บุคคลหนึ่งยอมรับบรรทัดฐานและวัฒนธรรมของกลุ่มวัฒนธรรมหลัก ทำให้วัฒนธรรมดั้งเดิมของตนค่อยๆถูกผสมกลมกลืนไปกับไปกับวัฒนธรรมหลัก

2. **การแยกตัวออก (Separation)** เกิดจากที่บุคคลหนึ่งปฏิเสธบรรทัดฐานและวัฒนธรรมของกลุ่มวัฒนธรรมหลักเพื่อรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนไว้ ทำให้วัฒนธรรมย่อยค่อยๆแยกตัวออกมาเพื่อลดความขัดแย้ง

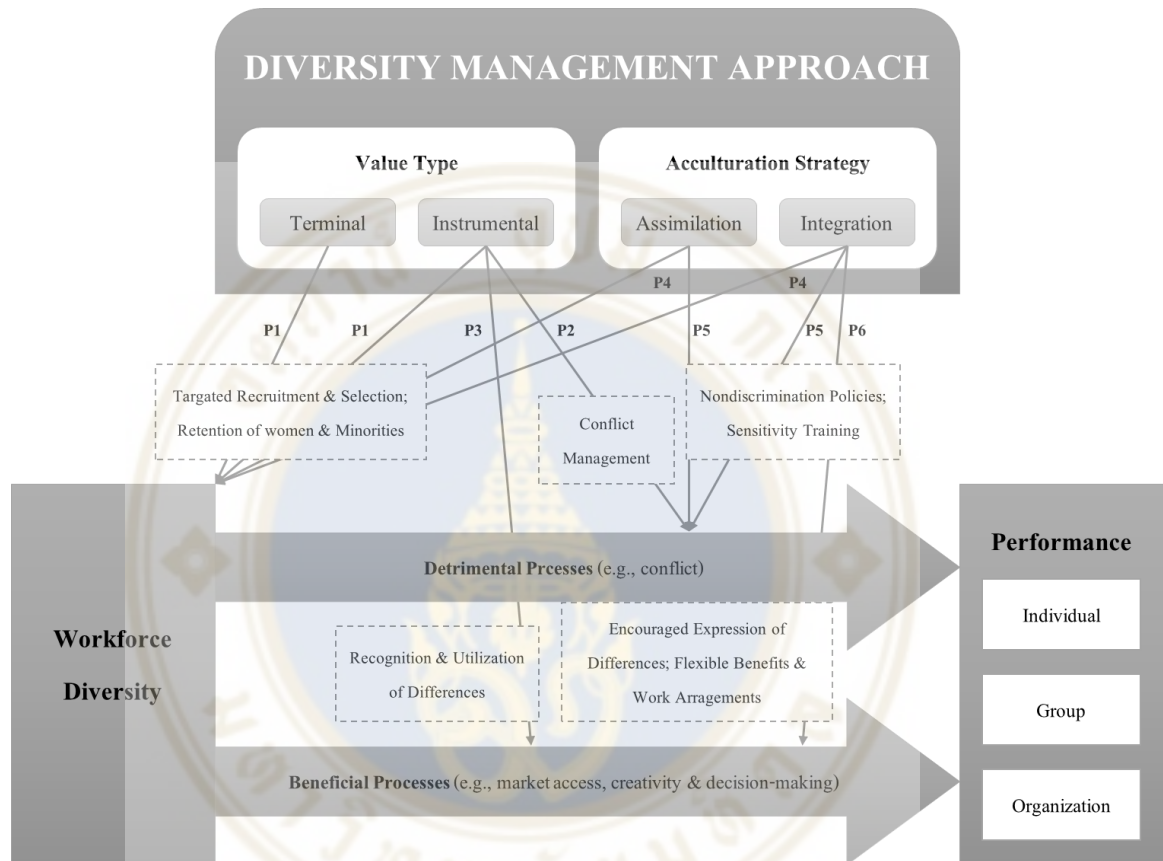
3. **การถูกผลักออก (Marginalization)** เกิดจากที่บุคคลหนึ่งปฏิเสธบรรทัดฐานและวัฒนธรรมของทั้งวัฒนธรรมหลักและวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง

4. **การบูรณาการ (Integration)** เกิดจากที่บุคคลหนึ่งยอมรับบรรทัดฐานและวัฒนธรรมของกลุ่มวัฒนธรรมหลัก แต่ในขณะเดียวกันก็ยังคงรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิมของตนให้ดำรงอยู่

โอลเซนและมาร์ตินกล่าวว่าในการบริหารจัดการความหลากหลายนั้นองค์กรได้นำกลยุทธ์การผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturation Strategies) มาใช้ โดยองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะใช้กลยุทธ์ที่มีพื้นฐานจากการผสมกลมกลืน (Assimilation) และการบูรณาการ (Integration)

องค์กรที่นำกลยุทธ์การผสมกลมกลืน (Assimilation Strategy) มาใช้ในการบริหารจัดการความหลากหลายอาจจะรับรู้เคารพความแตกต่างด้านประชากรในการทำงานบางอย่าง แต่นโยบายและการปฏิบัติโดยทั่วไปจะกำหนดมาตรฐานของพฤติกรรมพนักงานทุกคนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่เด่นกว่า เช่น องค์กรเปิดรับสมัครพนักงานทั้งชายและหญิงอย่างเท่าเทียมกัน แต่ นโยบายและข้อปฏิบัติกลับถูกกำหนดโดยผู้ชาย ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรหลายๆ ด้าน จึงเอื้อผลประโยชน์กับผู้ชายมากกว่าผู้หญิง ส่วนองค์กรที่นำกลยุทธ์การบูรณาการ (Integration Strategy) มาใช้ในการบริหารจัดการความหลากหลายจะรับรู้ความสำคัญของเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรมในเชิงปัจเจกบุคคลและสามารถที่จะปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับความหลากหลายต่างๆ ในองค์กร

การนำเอาประเภทค่านิยม (Value Type) และกลยุทธ์การผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturation Strategies) มาใช้ในการบริหารจัดการความหลากหลายจะช่วยลดกระบวนการที่เป็นอันตรายและเพิ่มกระบวนการที่เป็นประโยชน์ต่อผลการดำเนินงานได้ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร



รูปภาพ 8: Diversity Management Approach

ที่มา: Olsen and Martins, 2012

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบายองค์กรกับ LGBTQIQ

จากการศึกษาผลงานวิจัยและผลการศึกษานโยบายองค์กรกับ LGBTQIQ พบว่ามีผลงานวิจัยและผลการศึกษาที่น่าสนใจหลายเรื่อง อาทิ ผลงานวิจัยของไรท์ คอลกัน ครีกานีและแมคเกียร์นีย์ (Wright, Colgan, Creegany and McKearney, 2006) เรื่อง Lesbian, gay and bisexual workers: equality, diversity and inclusion in the workplace ที่อธิบายว่าปัจจัยที่ทำให้กลุ่ม LGBT ยอมรับในตัวในสถานที่ทำงานอย่างหนึ่งคือนโยบายความหลากหลายหรือความเสมอภาคกันทางโอกาส ซึ่งหมายรวมถึงนโยบายความหลากหลายทางเพศ เนื่องจากนโยบายเหล่านี้ช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อกลุ่ม LGBT ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานในองค์กร นอกจากนี้กลุ่ม LGBT ยังเสนอให้มีการจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่ายสำหรับพนักงาน LGBT เพื่อช่องทางในการช่วยเหลือและพัฒนาคุณภาพในการทำงานในองค์กร

ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวมีความคล้ายคลึงกับผลการศึกษาของมิเชล ฟูลเลอร์ตัน (Michelle Fullerton, 2013) เรื่อง Diversity and inclusion –LGBT inclusion means business และของเว็บสเตอร์ อัดัมส์ มาร์รันโตและซอว์เยอร์ (Webster, Adams, Maranto & Sawyer, 2017) เรื่อง Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research ที่เสนอว่าการที่องค์กรเพียงกำหนดนโยบายที่เป็นมิตรต่อกลุ่ม LGBT นั้นไม่เพียงพอ นอกจากนโยบายและวิธีปฏิบัติแล้วพนักงานกลุ่ม LGBT ยังต้องการวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนพนักงาน LGBT โดยองค์กรต้องสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรต่อกลุ่ม LGBT ทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจที่จะเปิดเผยตัวตนในทุกด้านของเขาในการทำงาน คำว่าบรรยากาศที่เป็นมิตรหมายถึงการที่องค์กรให้การยอมรับในตัวตนของพนักงานอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตามไม่ใช่พนักงานทุกคนที่จะยอมรับในความหลากหลายทางเพศ เช่น กลุ่มเคร่งศาสนา เป็นต้น องค์กรไม่จำเป็นต้องบังคับให้พนักงานกลุ่มนี้ยอมรับ แต่ควรสร้างค่านิยมองค์กรในเรื่องของการเคารพในความแตกต่าง พนักงานทุกคนมีสิทธิเลือกที่จะเชื่ออย่างไรก็ได้ แต่ไม่สามารถละเมิดความเชื่อของคนอื่นและควรที่จะเคารพในความเชื่อที่แตกต่างด้วย ในส่วนของการสร้างเครือข่ายสำหรับพนักงาน LGBT ส่งผลต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานให้พนักงาน LGBT ได้มาพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และช่วยสนับสนุนเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

อย่างไรก็ตามในผลงานวิจัยเรื่อง Worker outcomes of LGBT-supportive policies: a cross-level model ของพิเชอร์ รั๊กส์และเทรา (Pichler, Ruggs and Trau, 2017) กลับมีความคิดเห็นที่ต่างออกไป โดยเขากล่าวถึงผลที่ตามมาจากการนำนโยบาย LGBT-supportive มาใช้ โดยอธิบายว่าการกำหนดนโยบายสนับสนุน LGBT อาจส่งผลกระทบในเชิงลบต่อบริษัทได้ เช่น การคว่ำบาตรหรือการประท้วง เป็นต้น เนื่องจากที่ผ่านมามีการวิจัยมักมุ่งความสนใจไปที่นโยบายส่งผลต่อกลุ่มคน

ที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่หลากหลาย โดยไม่คำนึงถึงคนคนที่มีอัตลักษณ์ทางเพศที่เป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ เขาให้ความคิดเห็นว่า แม้ในหลายงานวิจัยจะกล่าวว่ นโยบายที่สนับสนุน LGBT นั้น จะส่งผลต่อองค์กรให้เรื่องของการแข่งขัน ผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ลดอัตราการลาออกของพนักงานและลดบรรยากาศที่เคร่งเครียดในการทำงาน แต่สำหรับเขาแล้ว นโยบายควรจะสนับสนุนพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาคกันและยอมรับซึ่งกันและกัน เพื่อสร้างการรับรู้ในเรื่องของความยุติธรรมและความรู้สึกในเชิงบวกของพนักงานทุกคนในองค์กร นอกจากนี้ เขายังให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจในงานวิจัยของเขาว่า นโยบายและบรรยากาศที่หลากหลายประเภทใดที่ให้ผลประโยชน์ในเชิงบวกเป็นอย่างยิ่งต่อพนักงานทุกคน

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบาย LGBTIQ ต่อผลกระทบทางธุรกิจขององค์กร

จากการศึกษาบทความเรื่อง The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies ของแบดเจ็ตต์ เดอร์โซ มัลลอรี่และแคสทานิส (Badgett, Durso, Mallory & Kastanis, 2013) และบทความเรื่อง Business Success and Growth Through LGBT-Inclusive Culture ของ U.S. Chamber of Commerce Foundation (2019) พบว่าทั้งสองบทความได้นำเสนอตรงกันว่า นโยบายและวิธีปฏิบัติที่สนับสนุนกลุ่ม LGBT ขององค์กรนั้นส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ และมีแนวโน้มที่จะทำให้ผลประกอบการขององค์กรดีขึ้นกว่าองค์กรที่ไม่มีนโยบายและวิธีปฏิบัติที่สนับสนุนกลุ่ม LGBT

โดยในบทความได้อธิบายถึงความสัมพันธ์ระหว่างนโยบายต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ โดยแบ่งเป็นผลลัพธ์ด้านปัจเจกบุคคล (Individual Outcomes) และผลลัพธ์ด้านองค์กร (Organizational Outcomes)

1. ผลลัพธ์ด้านปัจเจกบุคคล (Individual Outcomes) มาจากนโยบายและวิธีปฏิบัติขององค์กรที่ทำให้การเลือกปฏิบัติในองค์กรลดลง พนักงานในองค์กรยอมรับในความหลากหลายทางเพศมากขึ้น พนักงานในองค์กรมีทัศนคติและการปฏิบัติที่ดีต่อกลุ่มพนักงาน LGBT ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดี

2. ผลลัพธ์ด้านองค์กร (Organizational Outcomes) ในบทความกล่าวว่าองค์กรที่มีนโยบายดังกล่าวจะช่วยสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรให้ดีขึ้น ทำให้เป็นที่สนใจของผู้ที่กำลังมองหางานและดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กร รวมไปถึงการรักษา

บุคลากรที่มีความสามารถในองค์กรให้ยังอยู่ นอกจากนี้ยังดึงดูดฐานลูกค้าที่ให้ความสำคัญในเรื่องของความหลากหลาย นำไปสู่การผลประกอบการที่ดีขึ้น รวมไปถึงการลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากปัญหาความขัดแย้ง การเลือกปฏิบัติ รวมไปถึงค่าใช้จ่ายที่เกิดจากอัตราการลาออก อาทิการรับสมัครพนักงานใหม่ การอบรม เป็นต้น

นอกจากนี้ ในหลายองค์กรนอกจากจะมีนโยบายและวิธีปฏิบัติที่สนับสนุนกลุ่ม LGBT แล้ว ยังเลือกที่จะแสดงจุดยืนขององค์กรในเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมของกลุ่ม LGBT ต่อสังคม ผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การร่วมเป็นพันธมิตรกับองค์กรไม่แสวงหากำไรที่ช่วยเหลือกลุ่ม LGBT หรือการสร้างแคมเปญที่เกี่ยวกับ LGBT เป็นต้น ซึ่งการกระทำดังกล่าวจะช่วยตอกย้ำภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรนำไปสู่ผลลัพธ์ดังที่กล่าวไปข้างต้น

ทั้งนี้ บทความทั้งสองมีความสอดคล้องเป็นอย่างมากกับบทความของ Catalyst เรื่อง Making Change: LGBT Inclusion—Implementing Policies, Programs, and Practices ที่กล่าวถึงผลกระทบเชิงบวกที่องค์กรได้รับจากการที่องค์กรสนับสนุนกลุ่ม LGBTIQ โดยในบทความได้อธิบายไว้ 3 ข้อหลัก ๆ ดังต่อไปนี้

1. ช่วยกระตุ้นให้พนักงานเป็นตัวของตัวเองอย่างดีที่สุดในการทำงาน หากกลุ่ม LGBTIQ ไม่สามารถมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพราะกลัวว่าจะถูกเลือกปฏิบัติและถูกกีดกัน จึงไม่มีโอกาสในการแสดงความสามารถในการทำงาน แต่การที่องค์กรมีนโยบายสนับสนุนกลุ่มคนเหล่านี้จึงเป็นการสร้างโอกาสให้พวกเขาได้แสดงความสามารถ กลุ่มคนเหล่านี้จะสามารถอุทิศเวลาและความพยายามไปกับการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของงานมากกว่าที่จะคอยหวาดระแวงในการกระทำและตัวตนของตัวเองอยู่ตลอดเวลา

2. ช่วยการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนกลุ่ม LGBTIQ องค์กรสามารถลดปัญหาการลาออก (Turnover) ของพนักงานและช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง เช่น การรับสมัครพนักงาน การฝึกอบรมพนักงานใหม่ เป็นต้น และเมื่อองค์กรกลายเป็นองค์กรต้นแบบในการสนับสนุนกลุ่ม LGBTIQ แล้วนั้น องค์กรก็จะมีแนวโน้มที่จะดึงดูดพนักงานใหม่ๆ ที่มีความสามารถและรักษาพนักงานเก่งๆ โดยเฉพาะพนักงานกลุ่ม LGBTQI มากไปกว่านั้นคือองค์กรสามารถช่วงชิงพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ที่มีความสามารถจากองค์กรคู่แข่ง เพื่อมาเสริมทัพให้องค์กรก้าวหน้ามากขึ้น

3. การพัฒนาให้องค์กรเป็นองค์กรสนับสนุนกลุ่ม LGBTIQ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจ โดยการทำการตลาดที่เข้าถึงกลุ่มลูกค้า LGBTIQ ดึงดูดลูกค้าใหม่และรักษาลูกค้าเดิม นอกจากนี้มีงานวิจัยที่พบว่า ผู้บริโภคกลุ่ม LGBTIQ มีความภักดีที่ลึกซึ้งต่อผลิตภัณฑ์ที่นำเสนอโดยองค์กรที่มีนโยบายสนับสนุนกลุ่ม LGBTIQ

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยเรื่อง “องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)” นั้น ระเบียบวิธีวิจัยหรือกระบวนการวิจัย (Methodology) ที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้กำหนดกรอบและขอบเขตการดำเนินการวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย

1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)
2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

3.1 วิธีการวิจัย

สำหรับการกำหนดระเบียบวิธีวิจัยหรือกระบวนการวิจัยในครั้งนี้ เป็นกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยประกอบไปด้วย เก็บข้อมูลจากเอกสารหรือกระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ที่มุ่งเน้นการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ ก่อนที่จะเข้าไปเก็บข้อมูลภาคสนามหรือกระบวนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

3.1.1. การวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research)

สำหรับกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงเอกสารนั้น ใช้กระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร ตำราวิชาการประเภทต่าง ๆ ทั้งภายในและต่างประเทศ โดยกรอบทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องสิทธิ เสรีภาพ ความเสมอภาค
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่อง "เพศ"
3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องนโยบาย
4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเรื่องความหลากหลาย

5. งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบายองค์กรกับ LQBTIQ
6. งานวิจัยที่เกี่ยวกับนโยบาย LGBTIQ ต่อผลกระทบทางธุรกิจขององค์กร

3.1.2. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

สำหรับกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) นั้น เป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง โดยจะเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ซึ่งมีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างมากกว่า ทำให้สามารถปรับเปลี่ยนข้อความของคำถามให้สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละท่าน ที่อาจมีสภาพแวดล้อม เหตุการณ์ การทำงานที่แตกต่างกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่หลากหลายและตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรระดับผู้บริหารระดับกลางขึ้นไปที่ทำหน้าที่ในส่วนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและในส่วนการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการออกนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์กร จากองค์กรชั้นนำของประเทศไทย จำนวน 5-10 คน อ้างอิงจาก Top50 Companies in Thailand ประจำปี 2018 ซึ่งสำรวจโดย WorkVenture

ทั้งนี้กระบวนการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจะทำโดยวิธีการสุ่มแบบมีวัตถุประสงค์ (Purposive Random) กล่าวคือ ผู้วิจัยจะพิจารณาเลือกผู้ให้สัมภาษณ์โดยเจาะจง โดยเป้าหมายจะต้องมีความสอดคล้องและเหมาะสมกับงานวิจัย มีความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับงานวิจัยโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับเครื่องมือที่จะนำมาใช้ในงานวิจัยนั้น ประกอบไปด้วยการวิจัยเชิงเอกสาร ซึ่งเป็นเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเอกสารและตำราทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งภายในและต่างประเทศ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานและนำไปสู่การสร้างเครื่องมือในการออกแบบการสัมภาษณ์ต่อไป

ในส่วนของเครื่องมือในกระบวนการสัมภาษณ์นั้น เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ใช้คำถามในการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ไม่มีโครงสร้าง

แบบแผนที่ตายตัว แต่เป็นเพียงแนวคำถามกว้าง ๆ โดยกำหนดข้อคำถามจากคำสำคัญ (Keyword) เพื่อให้คำถามมีความยืดหยุ่น เปิดโอกาสให้ผู้สัมภาษณ์ที่มีความเชี่ยวชาญสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี โดยไม่มีข้อจำกัดใด ๆ และสามารถแสดงความคิดเห็นที่หลากหลาย ผู้สัมภาษณ์สามารถสอบถามและไต่เรียงข้อมูลรายละเอียดในเชิงลึกที่สำคัญได้ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลที่มีความลึกและตรงประเด็นที่ต้องการ

3.4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

สำหรับขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการสัมภาษณ์นั้น เนื่องจากการสัมภาษณ์ที่ไม่รูปแบบตายตัว ไม่มีโครงสร้าง จึงไม่มีการกำหนดข้อคำถามและรูปแบบของคำถามอย่างชัดเจน เพียงแต่กำหนดแนวทางของการสัมภาษณ์และคำสำคัญในการสัมภาษณ์อย่างกว้าง ๆ โดยสามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับผู้ให้สัมภาษณ์และสถานการณ์ซึ่งอาจแตกต่างกันไปในแต่ละคน มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิดเหมือนการสนทนามากกว่าถามตอบ เพื่อให้การสัมภาษณ์เป็นไปโดยธรรมชาติ ไม่สร้างความอึดอัดแก่ผู้ถูกสัมภาษณ์ จะทำให้ผู้สัมภาษณ์รู้สึกเป็นกันเองและรู้สึกอิสระในการเล่าเรื่องต่าง ๆ นำไปสู่ข้อมูลที่ต้องการ

กระบวนการและขั้นตอนในการออกแบบการวิจัย (Research Design) สามารถสรุปเป็นขั้นตอนได้ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและตำราทางวิชาการ รวมไปถึงงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าเพื่อนำมากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์
3. กำหนดกระบวนการ ขั้นตอนและแนวทางในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องและมีความรู้ในเรื่ององค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)
4. กำหนดแนวทางและคำสำคัญของการสัมภาษณ์ โดยประกอบไปด้วยแนวคำถามดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 การส่งเสริมสิทธิและนโยบายขององค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

ส่วนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับกระบวนการและขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน คือ ขั้นแรกเป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำราทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงข้อมูลจากสื่อออนไลน์ เว็บไซต์ต่าง ๆ ที่ปรากฏบนอินเทอร์เน็ต รวบรวมเป็นข้อมูลในระดับทุติยภูมิ (Secondary Data) เพื่อนำไปต่อยอดในการออกแบบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ และเป็นองค์ความรู้พื้นฐานในการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ขั้นที่สอง การรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยการขอความร่วมมือจากองค์กรหรือบุคคลที่มีความรู้เกี่ยวกับงานวิจัย เพื่อขอสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ ซึ่งในส่วนของการสัมภาษณ์นั้น ผู้สัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกข้อมูล และอาจมีการบันทึกเสียงสัมภาษณ์ ซึ่งจะทำการขออนุญาตจากผู้ให้สัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง เพื่อนำมาใช้ในการตรวจสอบความถูกต้อง อย่างไรก็ตามในการวิจัยครั้งนี้จะไม่เปิดเผยข้อมูลใด ๆ ของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูล จะดำเนินการรวมกับข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเชิงเอกสาร โดยดำเนินการตามกระบวนการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยเริ่มจากสังเกตข้อมูลที่ได้รวบรวมมาโดยการอ่านข้อมูลทั้งหมดอย่างพิถีพิถัน สร้างความคุ้นเคยกับข้อมูลที่มีและกำหนดกรอบประเด็น (Thematic Framework) ซึ่งเป็นประเด็น วลีหรือแนวคิดที่อ่านพบซ้ำ ๆ หรือประเด็นที่ตอบโจทย์คำถามวิจัย หลังจากนั้นจึงมองหาข้อความหรือคำสำคัญที่มีความหมายสอดคล้องกับประเด็นหลักที่ได้กำหนดขึ้นแล้ว และนำมากำหนดรหัสหรือดัชนีข้อมูล เมื่อจัดระเบียบข้อมูลแล้วจึงนำข้อมูลเหล่านั้นมาตีความและประมวลผล โดยนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบร่วมกับข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามข้อเท็จจริงทั้งในเชิงเหตุและผล ข้อมูลนั้นจะเป็นไปในรูปแบบเชิงพรรณานำไปสู่การตอบคำถามงานวิจัยและวัตถุประสงค์

บทที่ 4

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย: การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)” โดยกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยประกอบไปด้วย เก็บข้อมูลจากเอกสารหรือกระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และกระบวนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ใช้คำถามในการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ไม่มีโครงสร้างแบบแผนที่ตายตัว เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย จึงได้นำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาสรุปผล โดยได้จำแนกผลการวิจัยออกเป็น 4 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิและนโยบายขององค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

ตอนที่ 3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายขององค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

ตอนที่ 4 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายขององค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์บุคลากรที่ทำหน้าที่ในส่วนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและในส่วนการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการออกนโยบายและกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์กร จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนองค์กรชั้นนำในประเทศไทยจำนวน 5 แห่งที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร พบว่าเป็นเพศชาย 4 คน และเพศหญิง 1 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 7 ปี

1. ผู้ให้สัมภาษณ์บริษัท A เป็นเพศชาย อายุการทำงาน 10 ปี ปัจจุบันมีตำแหน่ง Assistant Manager แผนก Corporate Human Resources ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เคยทำตำแหน่ง HR Officer รับผิดชอบ Employee Development, Welfare Function และ Compensation
2. ผู้ให้สัมภาษณ์บริษัท B เป็นเพศชาย อายุการทำงานมากกว่า 10 ปี ปัจจุบันมีตำแหน่ง Public Affairs and Communications Director ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เคยทำตำแหน่ง Corporate Affairs Manager ก่อนจะเลื่อนเป็น Public Affairs and Communications Manager
3. ผู้ให้สัมภาษณ์บริษัท C เป็นเพศชาย อายุการทำงาน 11 ปี ปัจจุบันมีตำแหน่ง Senior Manager แผนก business Strategy และ Human Resources ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เริ่มจากตำแหน่งเกสัชกร แล้วค่อยมาทำตำแหน่ง Training Manager แผนก HR Development และเลื่อนตำแหน่งเป็น HR Manager
4. ผู้ให้สัมภาษณ์บริษัท D เป็นเพศชาย อายุการทำงาน 7 ปี ปัจจุบันมีตำแหน่ง HR Local Officer แผนก HR Management ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เคยทำตำแหน่ง HR Planning Officer แผนก HR Development และ HR Expatriate Officer แผนก Associates Service
5. ผู้ให้สัมภาษณ์บริษัท E เป็นเพศหญิง อายุการทำงาน 7 ปี ปัจจุบันมีตำแหน่ง HR analyst ประสบการณ์การทำงานที่ผ่านมา เคยทำตำแหน่ง HR Business Partner บริษัทเอกชนของไทยแห่งหนึ่ง

4.2 ข้อมูลจากสัมภาษณ์เกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

จากการสัมภาษณ์บุคลากรจำนวน 5 คน จากองค์กรชั้นนำในประเทศไทยจำนวน 5 แห่ง พบว่ามีหนึ่งองค์กรที่มีนโยบายเกี่ยวกับ LGBTIQ และมีแนวปฏิบัติ (Code of Conduct) เพื่อป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในองค์กร ส่วนอีก 4 องค์กรนั้นไม่มีนโยบายเกี่ยวกับ LGBTIQ อย่างชัดเจน โดยตรง แต่มีหนึ่งองค์กรที่ถึงแม้จะไม่มีนโยบายสำหรับ LGBTIQ โดยตรงแต่มีนโยบายหลักที่เกี่ยวกับ Diversity and Inclusion ซึ่งครอบคลุมถึงทุกกลุ่มอยู่แล้ว

1. จากการสัมภาษณ์บุคลากรจากองค์กร A (บริษัทผลิตวัสดุก่อสร้าง) พบว่าองค์กรดังกล่าวไม่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ แต่มีการพูดถึงความหลากหลายในมิติอื่น ๆ เช่น การผลักดันให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์กร ส่งเสริมการเปิดรับพนักงานที่มีความหลากหลายทางสัญชาติหรือเชื้อชาติ ส่งเสริมสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) สำหรับผู้ที่มีความบกพร่องทางร่างกาย และกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางศาสนา

อย่างไรก็ตาม ผู้ให้สัมภาษณ์ยอมรับว่าการที่องค์กรไม่มีนโยบายหรือแนวปฏิบัติที่ชัดเจนสำหรับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศนั้น ทำให้ในบางครั้งอาจเกิดความเหลื่อมล้ำได้ เช่น การสัมภาษณ์เพื่อรับสมัครพนักงานใหม่นั้น แม้ว่าจะตัดสินตามคุณสมบัติของผู้สมัคร แต่ก็ขึ้นอยู่กับคณะกรรมการสัมภาษณ์ด้วย ซึ่งสามารถทำให้เกิดอคติต่อกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศได้

ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กร “ไม่มี” การส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ

จากการสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรไม่มีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ นั้น สามารถสรุปแยกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับปัจเจกบุคคล สามารถสรุปได้ว่าพนักงานภายในองค์กรไม่ได้รู้สึกว่าตนเองถูกละเมิดสิทธิใด ๆ และไม่ได้มีการเรียกร้องสิทธิใด ๆ เช่นกัน เนื่องจากทุกคนยอมรับกับสิทธิที่องค์กรกำหนดได้ตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาทำงาน รวมไปถึงไม่รู้ถึงการถูกกีดกันสิทธิ เช่น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น เนื่องจากองค์กรเชื่อว่าพนักงานทุกคนมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน โดยเกณฑ์การประเมินแบบ 360 องศาที่มีความโปร่งใส จะเห็นได้จากผู้บริหารหลายท่านในปัจจุบันที่เป็นกลุ่มผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศ

“องค์กรไม่มีการ *Discrimination* ในการทำงาน เพราะมีการประเมินผลการทำงานแบบ 360 องศาซึ่งทุกอย่างขึ้นอยู่กับ *Performance* ซึ่งก็มีผู้บริหารระดับสูงที่เป็น *LGBT* เหมือนกัน ”

“ตัวพนักงานเองก็ไม่ได้เรียกร้องสิทธิอะไร ในประเทศไทยก็ไม่มีการเรียกร้องอย่างจริงจัง เหมือนอย่างไต้หวันที่มีการเดินขบวนอะไรอย่างนี้”

“พวกเค้ารู้แต่แรกแล้วว่าสิทธิที่เข้าฟังจะได้มันมีอะไรบ้าง ถ้าเค้าเลือกที่นี้ก็คือยอมรับแล้วว่าในตอนนี้นี้ยังไม่มียุทธศาสตร์หรือสวัสดิการให้เค้านะ ซึ่งเค้าก็เข้าใจ”

ระดับกลุ่ม สามารถสรุปได้ว่าการทำงานร่วมกันไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณถูกกีดกันหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานแต่อย่างใด เนื่องจากในปัจจุบันองค์กรมีพนักงานเจนวาย (Gen Y: Generation Y) เพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อสังคมและบรรยากาศในการทำงาน ทำให้มีการยอมรับและเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายทางเพศมากขึ้น

“พนักงานทีมเดียวกัน ก็จะเป็นกลุ่มวัยที่ใกล้เคียงกัน ก็จะเคยชินกับพฤติกรรม คือเจอแบบนี้มาตั้งแต่มัธยม มหาลัย ก็ยอมรับเรื่องแบบนี้ได้อยู่แล้ว”

ระดับองค์กร สามารถสรุปได้ว่าองค์กรไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าองค์กรมุ่งเน้นสิทธิและนโยบายในเรื่องของสุขภาพในการทำงาน (Health) และเรื่องสมดุลในการทำงาน (Work Life Balance) มากกว่า เนื่องจากกรอบของสังคมและกฎหมายไทยยังไม่มีการบังคับในประเด็นนี้ทำให้ผู้บริหารมองไม่เห็นความสำคัญเท่าที่ควร นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังกล่าวอีกว่าเคยมีโอกาสไปดูงานที่องค์กรต่างประเทศซึ่งให้ความสำคัญกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ มีทั้งการกำหนดสิทธิและนโยบายที่ชัดเจนรวมถึงจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับกลุ่มคนเหล่านี้ และเมื่อกลับมาได้นำข้อมูลเสนอให้ผู้บริหารในที่ประชุมรับทราบ แต่กลับไม่ได้รับความเห็นใจ ใด ๆ กลับมา รวมถึงการที่องค์กรยังไม่พร้อมที่จะยอมรับเปลี่ยนแปลงนโยบายบางอย่างเพื่อรองรับกลุ่มที่มีความหลากหลายทางเพศ ส่วนในการรับสมัครพนักงาน ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่ามีการกีดกันอยู่บ้าง เนื่องจากมองว่าในบางครั้งภาพลักษณ์ไม่เหมาะสมกับงาน

“ไปดูงานที่ *Linked In* มา ที่สิงคโปร์ มีบอร์ดที่เกี่ยวกับ *LGBT* ก็เป็นประเด็นที่ว้าว แต่พอเสนอนายก็ไม่ไ้มีผลตอนรับอะไร นายมองว่ามีงานอื่นที่สำคัญกว่าการมาส่งเสริมประเด็นนี้ในเวลานี้ ไป *engage* เรื่องครอบครัว เรื่องสุขภาพ ด้วยความเป็นโรงงานด้วยใจ”

“มีเรื่องที่สำคัญกว่า เช่นเรื่องของปากท้อง การกระตุ้นเศรษฐกิจ การใช้ชีวิต เลยไปเน้นนโยบายพวกนั้นมากกว่า เช่น พวก *work life balance* และกรอบของสังคมไทยยังไม่บังคับ ทำให้องค์กรยังมองว่าเป็นประเด็นที่ไม่สำคัญ”

“ก็กรองตั้งแต่แรก บางงานต้องไปเจอลูกค้า อยากได้คนที่มีภาพลักษณ์ที่ดี ก็จะมีน้องบางคนที่เคยมาฝึกงานรู้จักกันเวลาสมัครก็จะบอกให้เขียนๆหน่อย ให้ผ่านเข้ามาก่อน แต่พอสัมภาษณ์ผ่านเข้ามาแล้วก็ไม่ได้เป็นประเด็นอะไร”

2. จากการสัมภาษณ์บุคลากรจากองค์กร B (บริษัทผลิตเครื่องดื่ม) พบว่าองค์กรดังกล่าวมีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ในเรื่องการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ต่าง ๆ และมีแนวปฏิบัติ (Code of Conduct) เพื่อกำหนดว่าอะไรที่สามารถทำได้และอะไรที่ไม่สามารถทำได้

ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่า องค์กรให้ความสำคัญกับความแตกต่างหลากหลายในทุกมิติและส่งเสริมความเท่าเทียมกันในองค์กรรวมถึงสังคมภายนอกด้วย โดยองค์กรได้ยึดถือปฏิบัติกันมาเป็นเวลายาวนานจนกลายเป็นเหมือน DNA ขององค์กรไปแล้ว

ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กร “มี” การส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ

จากการสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรไม่มีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ นั้น สามารถสรุปแยกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับปัจเจกบุคคล สามารถสรุปได้ว่าพนักงานในองค์กรทุกคนมีความเท่าเทียมกันในทุกมิติ ไม่มีการแบ่งแยกความแตกต่างของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเพศ อายุ หรือเชื้อชาติ ให้ความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ผู้ให้สัมภาษณ์อธิบายว่าไม่ใช่พนักงานทุกคนที่จะยอมรับได้ในความหลากหลายโดยเฉพาะ LGBTIQ แต่การเคารพและให้เกียรติกันจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดปัญหา ทั้งนี้พนักงานทุกคนไม่ได้รู้สึกว่าเรื่องเหล่านี้เป็นเรื่องพิเศษแต่อย่างใด

“เป็นส่วนหนึ่งของ DNA เรามาตลอด เรามีนโยบายไม่ Discrimination ในเรื่องของการจ้างงาน การทำงาน ไม่สนใจว่าคุณจะมีเพศอะไร Sexual Orientation อะไร สำหรับองค์กรเรา คุณจะ เป็นใคร เพศอะไร คุณก็มีสิทธิในการเข้ามาทำงาน และถ้าใครเข้ามาแล้วรู้สึกว่าคุณ Discriminate ก็ สามารถรีพอร์ตได้ ”

“ภาพรวมเปิดกว้างมาก ในขณะที่เดียวกันก็ต้องเคารพอีกคนด้วย ถ้าหากเค้าไม่สนุกด้วยเรื่องเกี่ยวกับ Gender เค้าก็สามารถรีพอร์ตได้ มันจะมี Code of Conduct ที่จะบอกว่าอะไรทำได้ อะไรทำไม่ได้”

“เราไม่ได้มองว่าเรื่องพวกนี้ (การปฏิบัติต่อกลุ่ม LGBT) พิเศษอะไร เพราะมันเป็นอย่างนี้มาสักกระยะหนึ่งแล้ว”

ระดับกลุ่ม สามารถสรุปได้ว่าการทำงานร่วมกันไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณถูกกีดกันหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จากการที่พนักงานทุกคนมีทัศนคติที่ดีและเข้าใจต่อเรื่องความหลากหลายทางเพศ นอกจากนี้ผู้ให้สัมภาษณ์ยังอธิบายเพิ่มเติมว่าการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนส่งเสริมในเรื่องความหลากหลายทางเพศนั้น หากพนักงานคนใดเข้ามาในองค์กรแล้วพบว่าวัฒนธรรมค่านิยมของตนเองขัดแย้งกับวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กร ส่วนใหญ่ก็จะเลือกที่จะลาออกไปเอง หรือถ้าไม่ลาออกไปก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กร

“ก็ไมมีการกีดกันนะ ถ้าเค้าต่อต้าน LGBT รุนแรงมาก ๆ เค้าก็อยู่ที่นี้ลำบาก เพราะวัฒนธรรมที่นี่เปิดกว้าง เพราะพนักงานที่เป็นก็มี คือถ้าเค้าต่อต้านมากมันก็ผิด Code of Conduct มันจะมีคนที่รู้สึกแต่ไม่แสดงออกบ้าง แต่ที่สุดแล้ว ถ้าเค้าแสดงออกถือเป็น Unaccepted Behavior เราก็ไม่ปล่อย เมื่อรับกับค่านิยมนี้ไม่ได้ มันก็จะดีที่เค้าจะไม่อยู่ตรงนี้”

ระดับองค์กร สามารถสรุปได้ว่าองค์กรได้ส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานทุกคนยอมรับและเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายในทุกมิติ โดยปฏิบัติกันมายาวนานจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรไปแล้ว โดยมีผลมาจากสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป คนส่วนใหญ่เปิดกว้างและยอมรับในเรื่องของความหลากหลายทางเพศมากขึ้นส่งผลให้องค์กรให้ความสำคัญในเรื่องนี้ไปด้วย และเพื่อให้เท่าทันกับกระแสโลกจึงทำให้องค์กรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมองค์กรให้สอดคล้องกับค่านิยมของสังคม

“สังคมมันเปลี่ยนไป หลายภาคส่วน ประเด็นนี้ มันมีคนพูดถึงมากขึ้น ยอมรับมากขึ้น ถ้าย้อนกลับไป 20-30 ปีที่แล้ว มันอาจจะไม่ได้เป็นที่พูดถึงกันเยอะเท่านี้ และมันก็อาจจะมียางกลุ่มบางสังคม บางประเทศที่วัฒนธรรม ความเชื่อ อาจไปไม่ได้เปิดกว้าง ยอมรับกลุ่มนี้”

“ไม่เคยเห็นว่างค์กร ปิดกั้น เพราะค่านิยมขององค์กร เคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิส่วนบุคคล ไม่ว่าจะจะมี Sexual Orientation อย่างไร ก็มองว่ามุมมองของหลายองค์กรเริ่มเห็นในเรื่องนี้ พยายามปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม บรรยากาศในการทำงานให้สอดคล้อง จะเริ่มมีนโยบายที่เปิดกว้าง ยอมรับในกลุ่มนี้มากขึ้น แต่ในองค์กรเรามีมานานแล้ว เลยไม่เคยมองว่าเป็นประเด็นใด ๆ กลุ่มคนเหล่านี้ก็ก้าวหน้าในการทำงานได้ตามปกติโดยดูดยื่นรายอมรับ และสนับสนุนในความแตกต่างในทุกมิติ”

3. จากการสัมภาษณ์บุคลากรจากองค์กร C (โรงพยาบาลเอกชน) พบว่าองค์กรดังกล่าว ไม่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ แต่ก็ไม่มีการกีดกันในความหลากหลายในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นเพศ เชื้อชาติ ศาสนา เนื่องจากขอบเขตของงานที่เป็นงานบริการซึ่งไม่สามารถเลือกปฏิบัติต่อลูกค้าได้ ส่งผลให้พนักงานทุกคนในองค์กรเองก็ให้ความสำคัญในเรื่องความหลากหลาย และเรื่องการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ทั้งนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์กล่าวว่าอีกเหตุผลหนึ่งที่องค์กรเกี่ยวกับสุขภาพไม่มีการกีดกันบุคลากรเนื่องจากถูกกรองมาตั้งแต่ต้นด้วยสภานิติวิชาชีพ การศึกษา บางรายถูกทดสอบทางจิตแพทย์ก่อนที่จะได้รับใบประกอบวิชาชีพทำให้บุคลากรทางด้านสาธารณสุขขาดแคลน

แต่อย่างไรก็ตาม ในเรื่องของสิทธิบางอย่าง เช่นการรับสมัครงานในบางตำแหน่งหากเป็น LGBTIQ อาจจะมีกระบวนการตัดสินใจซับซ้อนกว่าแต่สุดท้ายก็เลือกรับ เนื่องจาก LGBTIQ อาจส่งผลต่อภาพลักษณ์ขององค์กรในบางตำแหน่ง เช่น ประชาสัมพันธ์ เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กร “ไม่มี” การส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ

จากการสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรไม่มีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ นั้น สามารถสรุปแยกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับปัจเจกบุคคล สามารถสรุปได้ว่าบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กรไม่ได้รู้สึกว่าถูกกีดกันสิทธิหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เนื่องจากองค์กรค่อนข้างเปิดกว้างสำหรับกลุ่มคนเหล่านี้เป็นอย่างมาก รวมไปถึงพนักงานส่วนใหญ่ยอมรับกับสิทธิต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดให้ และในเรื่องของการเปิดเผยตนเองนั้น แม้จะทำได้ไม่เต็มที่แต่ก็ยอมรับได้เพราะเห็นว่าเป็นเรื่องของภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือ เช่น แพทย์บางท่าน เป็นต้น

“ไม่มีการกีดกัน ทำงานได้หมด เพราะจริง ๆ มันกรองมาจากสาขาวิชาชีพแล้ว ย้อนกลับไปที่การศึกษา โคนไปทดสอบจากจิตแพทย์ ถามว่าเป็นแบบนี้องค์กรจะรับได้ไหม มองจากตัวเอง มีคนมองพี่ก็ไม่แคร์ องค์กรก็ไม่มีการกีดกัน หัวหน้างานก็เข้าใจ ตัวลูกตัวเองก็มองข้าม แต่พี่ก็ไม่สามารถเป็นตัวเองได้ ร้อยเปอร์เซ็นต์ โรงพยาบาลไม่ได้กีดกัน แต่ด้วยการทำงาน การวางตัวของเรา แต่ถ้าคุณแสดงออกมา ก็ไม่มีใครว่าคุณ”

“พนักงานก็ยอมรับได้ ไม่เรียกร้องสิทธิ อันไหนใช้ไม่ได้ก็ไม่สนใจ ก็ไปใช้อะไรที่เราใช้ได้ เพราะไม่ใช่ทุกคนจะใช้สวัสดิการได้ครบทุกอย่าง ก็จะมีบ่นบ้าง แต่อย่างสวัสดิการคู่สมรสมันเกี่ยวกับกฎหมาย ก็ต้องขึ้นกับกฎหมาย”

ระดับกลุ่ม สามารถสรุปได้ว่าการทำงานร่วมกันไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณถูกกีดกันหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานเนื่องจากความแตกต่างของอายุ (Generation Gap) ในปัจจุบันที่แคบลงและพนักงานส่วนใหญ่ที่เป็นเจนวาย (Gen Y: Generation Y) มากขึ้น ส่งผลต่อสังคมและบรรยากาศในการทำงาน ทำให้พนักงานมีการยอมรับและเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายทางเพศ

“Generation Gap มีผล ยิ่งลดลงเท่าไร คนกลุ่มนี้มีความเข้าใจมากขึ้น พี่พูดตามตรงตอนนี้ผู้บริหารขององค์กรแทบไม่มี Baby boomers แล้วเป็นรุ่น X หมดแล้ว เขาก็จะยอมรับได้”

ระดับองค์กร สามารถสรุปได้ว่าผู้บริหารขององค์กรไม่ได้มีการปิดกั้นหรือกีดกันกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่ก็ไม่ได้ส่งเสริมและผลักดันเรื่องนี้อย่างจริงจัง มุ่งเน้นไปที่ความประพฤติก่อนพนักงานในองค์กรที่จำเป็นต้องประพฤติตนให้สอดคล้องกับค่านิยมและระเบียบขององค์กร เพราะองค์กรมองว่าพนักงานทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันอยู่แล้ว รวมไปถึงวัฒนธรรมองค์กรและขอบเขตการทำงานที่เป็นงานบริการของโรงพยาบาลซึ่งตามกฎหมายแล้วไม่สามารถกีดกันสิทธิของผู้ป่วยได้ ส่งผลต่อการเปิดกว้างและยอมรับในความแตกต่างหลากหลายของพนักงานในองค์กรไปด้วย

“ฝ่ายบริหารไม่ได้แอนตี้ อยู่ที่สิ่งที่เราทำอยู่ ความประพฤติมันสอดคล้องหรือเปล่า ถ้าคุณแสดงความประพฤติไม่เหมาะสมก็โดนอยู่ดี”

“บางตำแหน่ง ถ้าเป็น LGBT ขอคิดดูก่อน สุดท้ายก็รับเข้างาน แต่ก็คือใช้ Process ในการคิดนานกว่าปกติ เพราะบางตำแหน่งมันส่งผลกับภาพลักษณ์องค์กร”

“ตัวพนักงาน ไม่มีการกีดกัน ถ้าพนักงานกันเองยังกีดกันกันเอง แล้วกับผู้มาใช้บริการ ละ ด้วย Service ขององค์กรแล้วอะ มันไม่ได้”

4. จากการสัมภาษณ์บุคลากรจากองค์กร D (บริษัทผลิตรถยนต์) พบว่าบริษัทดังกล่าว ไม่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวข้องกับ LGBTIQ อย่างชัดเจน แต่มีการพูดถึงความหลากหลาย ในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะการผลักดันให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์กร เนื่องจากองค์กรต้องการก้าวสู่ ตลาดสากล โดยเฉพาะประเทศสหรัฐอเมริกา จึงได้ศึกษา นโยบาย กฎหมาย และบริบทสังคมของ ประเทศทางฝั่งตะวันตก และนำมากำหนดเป็นเป้าหมายขององค์กร ซึ่งการยอมรับในความ หลากหลายนั้นก็เป็นหนึ่งในเป้าหมายที่องค์กรกำลังผลักดัน เช่นการส่งเสริมพนักงานที่มีความ หลากหลายทั้งทางด้านเพศหรือสัญชาติ เป็นต้น

ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กร “ไม่มี” การส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ

จากการสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรไม่มีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ นั้น สามารถสรุปแยกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับปัจเจกบุคคล สามารถสรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กร ไม่ได้รู้สึกว่าคุณกีดกันสิทธิหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) แต่อย่างไร เนื่องจากองค์กรค่อนข้างเปิดกว้างสำหรับ พนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ เช่นในเรื่องของการแต่งกายที่ไม่มีการบังคับให้ใส่เครื่องแบบ ตามเพศสภาพ ทุกคนสามารถเลือกแต่งเครื่องแบบได้ตามที่ตนเองต้องการ และองค์กรยังให้การดูแล พนักงานทุกคนในองค์กรอย่างเท่าเทียมกันทำให้พนักงานกลุ่ม LGBTIQ ในองค์กรไม่ได้รู้สึกว่า ตนเองมีความแตกต่างจากพนักงานคนอื่น นอกจากนี้พนักงานที่เป็นกลุ่ม LGBTIQ เองก็ไม่มี การออกมาเรียกร้องถึงสิทธิใด ๆ เพราะทุกคนเข้าใจและยอมรับได้กับสิทธิที่องค์กรกำหนดให้

“ไม่มีการปิดกั้นพนักงานเหล่านี้ เรามีความยินดี ยกเว้นบางตำแหน่งงาน แต่เราดูที่ ความสามารถ ไม่มีความแตกต่าง เลื่อมล้ำในการทำงาน ก็ไม่มีใครออกมาเรียกร้องอะไรนะ ไม่มี ปัญหาตรงนี้”

“ยกตัวอย่าง การแต่งกายในโรงงานไม่มีการแบ่งเพศ ชุดผู้หญิงมีดีเกิ้ลิต ชุดผู้ชายไม่มีเกิ้ลิต แต่ถ้าน้องสาวประเภทสองอยากจะใส่ก็ใส่ได้นะ เลือกใช้ได้ตามความชอบของตัวเอง”

ระดับกลุ่ม สามารถสรุปได้ว่าการทำงานร่วมกันไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณถูกกีดกันหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานแต่อย่างใด เนื่องจากพนักงานเจนวาย (Gen Y: Generation Y) มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อบรรยากาศและสังคมในการทำงาน โดยมีการยอมรับและเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายทางเพศมากขึ้น รวมไปถึงการมีนโยบายบุคคลที่ปกป้องสิทธิของพนักงานทุกคนในองค์กร ทำให้พนักงานแต่ละคนไม่สามารถแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีหรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ได้ ซึ่งก็จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นบวกในการทำงาน ลดปัญหาในการทำงานร่วมกันได้

“ด้วยการศึกษาของคนยุคใหม่ๆ ที่เข้าใจในสังคม เราผ่านเพื่อนที่เป็นแบบนี้มาแล้วในมัธยม ในมหาลัยมาแล้ว ส่วนอายุก็มีผลเหมือนกัน สังเกตจากผู้ชายที่มีอายุสูงๆ ก็จะมีอคติแต่ไม่ค่อยแสดงออก เพราะก็จะมึน นโยบายบุคคลอยู่”

ระดับองค์กร สามารถสรุปได้ว่าองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามหรืออ้างอิงนโยบายขององค์กรตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ รวมไปถึงการกำหนดสวัสดิการใด ๆ ก็ตามต้องอิงตามกฎหมายเช่นกัน ซึ่งกฎหมายของไทยยังไม่มีสำหรับกลุ่มความหลากหลายทางเพศทำให้องค์กรจึงไม่สามารถกำหนดนโยบายหรือสิทธิให้แก่กลุ่มพนักงาน LGBTIQ ได้ เนื่องจากกำหนดสิทธิหรือการจ่ายสวัสดิการนั้นมีความเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายตัวรวมไปถึงเรื่องของสรรพากรด้วยซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

“ทุกอย่างไม่สามารถทำได้ด้วยความรู้สึกส่วนบุคคล ทุกอย่างมันถูก Protect หมด ไม่เกี่ยวกับเพศ”

“บริษัทเป็น Corporate เวลาจะเปลี่ยนแปลงอะไรจะต้องอ้างอิงกฎหมาย ในรัฐธรรมนูญยังแบ่งแค่สองเพศอยู่เลย”

“สวัสดิการมันเกี่ยวกับกฎหมายหลายตัว สรรพากรอีก ต้องมาคู่อีกว่า *Declare* เป็นอะไร เกี่ยวกับรายได้อีก บริษัทต้องจ่ายให้ถูกต้องตามกฎหมาย แต่กฎหมายไทยมันยัง *Bully* คนไทยกันเองอยู่นี่ไง”

5. จากการสัมภาษณ์บุคลากรจากองค์กร E (บริษัทน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ) พบว่าบริษัทดังกล่าวไม่มีนโยบายและการกำหนดคสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ โดยตรงแต่จะเน้นไปที่แนวนโยบายหลัก Diversity and Inclusion ที่ครอบคลุมถึงทุกกลุ่มอยู่แล้ว เนื่องจากเป็นองค์กรจากต่างประเทศ (ข้ามชาติ) และมีบริษัทลูกในหลายประเทศทั่วโลก โดยนโยบายดังกล่าวเป็นหนึ่งในแคมเปญที่องค์กรพยายามผลักดันให้บริษัทลูกในทุกประเทศให้ปฏิบัติตาม มีหลักการที่เน้นให้ทุกคนมีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของ การแสดงความคิดเห็น การปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงาน การยอมรับในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องความแตกต่างทางเพศ อายุ และที่สำคัญคือเชื้อชาติและศาสนาเนื่องจากเป็นองค์กรที่มีพนักงานมาจากหลากหลายประเทศทั่วโลก

ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กร “มี” การส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ

จากการสัมภาษณ์ถึงปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรไม่มีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร LGBTIQ นั้น สามารถสรุปแยกออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

ระดับปัจเจกบุคคล สามารถสรุปได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่ได้รู้สึกว่าตนเองถูกกีดกันสิทธิหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) เนื่องจากองค์กรเน้นความเท่าเทียมและให้สิทธิของพนักงานอย่างเท่าเทียมในทุกมิติอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเพศ อายุ เชื้อชาติหรือศาสนา มีการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนเข้าใจและให้เกียรติพนักงานที่มีความหลากหลาย ทุกคนในองค์กรมีสิทธิมีเสียงในการออกความเห็นในการทำงานและแสดงผลงานออกมา รวมไปถึงโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละปัจเจกบุคคลมากกว่า

“มี *Inclusion & Diversity* เป็นหนึ่งในแคมเปญที่บริษัทพยายามผลักดันให้บริษัทลูกในทุกประเทศ โพร โมท ทำกิจกรรมอยู่ เน้นให้ทุกคนมีสิทธิในการออกความเห็นอย่างเท่าเทียมกัน หัวหน้างานต้องไม่ละเลยความเห็นลูกน้อง ต้องไม่ลืมนี่ที่จะฟังเสียงเค้า รวมถึงการปฏิบัติตัวของเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง เราก็ต้องยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมแต่ละประเทศ และต้องไม่ละเลยความเห็นของเพื่อนร่วมงานจากหลากหลายเชื้อชาติที่เราต้องติดต่อด้วย”

“คนที่ขึ้นมามีตำแหน่งสูงๆหรือมีโอกาสการทำงานที่ดี ถูกส่งตัวไปเป็น expat ที่ประเทศอื่น ก็มีได้ทั่วไป มีทุกเพศ ขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละปัจเจกบุคคลมากกว่า”

ระดับกลุ่ม สามารถสรุปได้ว่าการทำงานร่วมกันไม่ได้ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณถูกกีดกันหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) จากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานแต่อย่างใด เนื่องจากพนักงานในองค์กรยอมรับและเปิดกว้างในความหลากหลายที่มีในองค์กร รวมไปถึงการให้เกียรติในความแตกต่างซึ่งกันและกัน รวมไปถึงการที่หัวหน้างานใส่ใจและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลที่เป็นบวกต่อบรรยากาศในการทำงาน

ระดับองค์กร สามารถสรุปได้ว่าองค์กรไม่ได้กำหนดสิทธิหรือ นโยบายที่เกี่ยวข้องกับ LGBTIQ เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรนั้นเน้นในเรื่องของความเท่าเทียมกันในการให้สิทธิของพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการมีนโยบาย Diversity and Inclusion ที่เป็นนโยบายหลักครอบคลุมความหลากหลายในทุกมิติอยู่แล้ว อาทิเช่น เพศ อายุ เชื้อชาติและศาสนา เป็นต้น

“บริษัทเน้นความเท่าเทียมกันของทุกเพศและทุกวัยอยู่แล้ว จึงไม่มีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายที่เน้นเฉพาะกลุ่ม LGBTIQ เนื่องจากในระดับองค์กร เน้นความเท่าเทียมกันในการให้สิทธิของพนักงานเท่าเทียมกันทุกเพศ ได้มีสิทธิมีเสียง ในการออกความเห็น ในการทำงานและแสดงผลงานออกมา ด้วยวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้จึงทำให้แต่ละกลุ่มงานต้องนำนโยบายนี้ไปใช้และบริหารลูกทีมให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน”

4.3 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

1. องค์กร A (บริษัทผลิตวัสดุก่อสร้าง) ได้เล็งถึงเหตุการณ์ในการรับสมัครบุคลากรครั้งหนึ่งเคยมี Transgender เข้ามาสมัคร ซึ่ง Qualified ทุกอย่างผ่านหมด ทำให้ต้องมีการประชุมคณะกรรมการ ผู้เกี่ยวข้องทั้งหมดว่าจะรับหรือไม่ แต่สุดท้ายก็ตัดสินใจไม่รับ เพราะจะมีผลให้บริษัทต้องปรับเปลี่ยนนโยบายในบางเรื่อง รวมไปถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ให้เหมาะสม เช่น ห้องน้ำ เป็นต้น ซึ่งคณะกรรมการบางท่านมองว่า องค์กรยังไม่พร้อมที่จะ

เปลี่ยนแปลงเนื่องจากองค์กรเป็นองค์กรใหญ่ การจะออกนโยบายและนำไปใช้จะต้องมีกระบวนการที่ซับซ้อน

“Committee ก็จะประชุมกันก่อนว่า เราจะ โอเคไหมถ้าเราจะรับน้องเข้ามา แต่ทุกคนก็กลัวไม่อยากเป็นคนแรก ไม่อยากมีประเด็น เรื่อง facilities อย่างนี้ ก็แบบนี้้องเค้าจะเข้าห้องน้ำอะไร เราจะต้องมาสร้างกฎใหม่เพื่อน้องคนเดียวหรือ ทำ Workplace solution ของทั้งองค์กรกับคนเดียว มันก็ยิ่งใหญ่ นะ องค์กรใหญ่จะทำอะไรสักอย่างก็จะเกิด impact”

2. องค์กร B (บริษัทผลิตเครื่องดื่ม) ได้เล่าถึงปัญหาจากภายนอกที่องค์กรประสบจากการที่สังคมมีความหลากหลายในเรื่องของความคิดเกี่ยวกับ LGBTIQ โดยองค์กรได้ผลิตและปล่อยโฆษณาที่มีเนื้อหาสนับสนุนกลุ่ม LGBTIQ ออกไป ซึ่งภายในเองไม่ได้มีการต่อต้านหรือไม่เห็นด้วย มีเช่นนั้นก็ยังไม่สามารถปล่อยโฆษณาออกไปได้ ทางองค์กรพยายามแสดงจุดยืนขององค์กรต่อเรื่องนี้ แต่มันก็อาจจะกระทบกับความเชื่อของคนในสังคม ทำให้ผลตอบรับ (Feedback) จากสังคมก็มีทั้งชอบและไม่ชอบ ซึ่งก็มีลูกค้าหลายท่าน โทรเข้ามาต่อว่ามากมาย ทั้งนี้ก็มองว่าสังคมกำลังเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งเราก็จะต้องหาวิธีที่จะทำอย่างไรให้คนที่ชอบและไม่ชอบสามารถไปด้วยกันได้

“ไม่พบปัญหาภายใน แต่มีปัญหากลางนอก เราคิดว่าสังคมก็ยังมีมีความหลากหลายทางความคิด และหลายภาคส่วนก็ยัง ไม่ยอมรับกลุ่ม LGBT ยกตัวอย่างจากโฆษณาของเราที่มีภาพชายรักชาย ถ้ามีปัญหากลางนอกต่อต้าน โฆษณาก็จะออกมาแบบนี้ไม่ได้ ซึ่งเรามีการทำ Consumer Research มาแล้ว ถึงแนวโน้มของสังคม กลุ่มวัยรุ่นในสมัยนี้ เราก็ debate กันอยู่ว่าสังคมภายนอกของไทยจะรับกันได้มากน้อยเพียงใด แต่จะทำอย่างไรที่เราจะแสดงจุดยืนโดยไม่ละเมิดคนอื่น แต่สุดท้ายก็ตัดสินใจปล่อยโฆษณาออกไป ซึ่งก็มีทั้งชอบและไม่ชอบ ก็มีต่อว่ามาเหมือนกัน แต่ว่าสังคมมันกำลังจะเปลี่ยนอะ เราต้องมาคิดว่าจะทำอย่างไรให้สองกลุ่มไปด้วยกันได้ ไม่ไปละเมิดกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง”

3. องค์กร C (โรงพยาบาลเอกชน) ได้กล่าวว่าองค์กรของตนไม่มีปัญหาเนื่องจากผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม LGBTIQ รวมไปถึงความแตกต่างของอายุ (Generation gap) ที่มีผลต่อการยอมรับ LGBTIQ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปิดกว้างและยอมรับ LGBTIQ มากขึ้น แต่ทั้งนี้อาจจะมีปัญหาบ้างในเรื่องของภาพลักษณ์กับวัฒนธรรมองค์กรที่จำเป็นต้องไปในแนวทางเดียวกัน ทำให้ในบางครั้งไม่สามารถเปิดเผยตัวเองได้เต็มร้อย ส่วนในเรื่องของสวัสดิการนั้น

เนื่องจากทุกคนไม่ได้รู้สึกไม่เป็นธรรม เนื่องจากมองว่าสวัสดิการบางอย่าง เช่น ลาคลอด ก็ไม่ใช่ว่า ผู้หญิงทุกคนจะได้ใช้ มันเป็นเรื่องของบุคคลมากกว่าจะเป็นเรื่องความแตกต่างทางเพศ ซึ่งอาจแก้ปัญหาได้โดยการทำเป็น Flexi-Benefit

“กำลังมองถึงการทำ Flexi-Benefit คือกลยุทธ์ที่อาจจะทำเป็น Package ให้เค้าเลือก หรืออาจจะเป็นการตัดสวัสดิการบางอย่างที่ไม่ได้ใช้แล้วเลือกสวัสดิการอื่นที่มีประโยชน์แทน อย่าง พี่เองก็ที่ไม่อยากได้สิทธิลาบวช หรืออยากได้พวกพริคก็ได้ อย่างมีพี่ผู้หญิงบางคนเข้ามาตอน 40-50 มีลูกแล้ว ก็บ่นมาได้ค่าทำคลอดฟรีมาทำไม มันเป็นปัญหาของคน”

“ผู้บริหารไม่ได้มีความรู้สึกกดดัน ยอมรับได้ส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้บริหาร คิดดูถ้าเปลี่ยนผู้บริหารแล้วเป็นพวกแอนตี้ขึ้นมา ที่อาจจะถูกเลิกจ้างก็ได้เนาะ”

4. องค์กร D (บริษัทผลิตรถยนต์) ได้กล่าวว่าองค์กรของตนไม่มีปัญหาเนื่องจากการทำงานมีนโยบายที่เกี่ยวกับสิทธิส่วนบุคคลกำกับอยู่ ทำให้ไม่สามารถละเมิด กีดกัน หรือใช้ความรู้สึกส่วนตัวเข้ามาเกี่ยวข้องได้ รวมไปถึงบุคลากรที่มีการศึกษา และอายุของพนักงานที่อยู่ในช่วง Gen Y ทำให้มีความเข้าใจ ยอมรับในความหลากหลายทางเพศ

5. องค์กร E (บริษัทน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ) ได้กล่าวว่าตนเองไม่ได้มองว่าการบริหารขององค์กรนี้มีปัญหาเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ แต่หากมองในมุมที่เป็นอุปสรรคนั้น คิดว่าการที่ไม่ได้เน้นหรือสร้างนโยบายให้กลุ่ม LGBTIQ หรือไม่ได้มีการจัดตั้งคลับหรือชมรมของกลุ่ม LGBTIQ แยกอย่างเป็นทางการ เนื่องจากขีดจำกัดการยอมรับเรื่องกลุ่ม LGBTIQ ของแต่ละประเทศนั้นต่างกัน ซึ่งในประเทศที่ยังไม่ยอมรับคนกลุ่มนี้ก็อาจจะมีปัญหาเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมของคนกลุ่ม LGBTIQ ตามมาในองค์กรที่ประเทศนั้น ๆ ทั้งนี้องค์กรอาจแก้ไขปัญหาโดยสร้างนโยบายหลักที่เกี่ยวกับหลากหลายในทุกมิติ เพื่อให้คนในองค์กรเข้าใจความหลากหลายและแตกต่างของคนแต่ละชาติ แต่ละวัฒนธรรม รวมถึงความหลากหลายทางเพศด้วย หากบริษัทในเครือแต่ละประเทศนำนโยบายนี้ไปใช้เป็น soft power เพื่อบริหารคนในองค์กรต่อ ก็อาจทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในทุกแง่มุม

“ส่วนตัวไม่ได้มองว่าการบริหารขององค์กรนี้มีปัญหาเรื่องความไม่เท่าเทียมกันทางเพศ แต่มองมุมที่เป็นอุปสรรคในการไม่ได้เน้นหรือสร้างนโยบายให้กลุ่ม LGBT แยก คิดว่าบริษัทไม่ได้มีการจัดตั้งคลับของกลุ่ม LGBT แยกอย่างเป็นทางการอย่างกลุ่มของผู้หญิงเพราะขีดจำกัดการ

ยอมรับกลุ่ม LGBT ของแต่ละประเทศมันต่างกัน ถ้าเป็นในไทยถ้ามีการตั้งชมรมนี้ขึ้นมาก็คิดว่าไม่เป็นประเด็น แต่องค์กรนานาชาติจะตั้งชมรมให้กลุ่ม LGBT อย่างเป็นทางการและให้บริษัทในเครือที่ประเทศอื่นทราบด้วยอาจเป็นเรื่องยาก อาจมีประเทศที่ไม่ได้ยอมรับและเข้าใจคนกลุ่มนี้อย่างแท้จริง”

“การยอมรับของคนแต่ละสังคม แต่ละประเทศน่าจะเป็นจุดสำคัญที่ทำให้ยังไม่มีการจัดตั้งกลุ่ม LGBT ในองค์กรอย่างชัดเจน อย่างในประเทศที่ไม่ยอมรับคนกลุ่มนี้ ก็อาจมีปัญหารื่องสิทธิของคนกลุ่ม LGBT ตามมาในองค์กรที่ประเทศนั้น”

“ส่วนตัวคิดว่าองค์กรนี้ได้สร้างนโยบายหลักๆรวมๆมาแล้ว กลายกลายว่าจะให้คนเข้าใจความหลากหลายและแตกต่างของคนแต่ละชาติ แต่ละวัฒนธรรม และความหลากหลายทางเพศด้วย หากบริษัทในเครือตามแต่ละประเทศนำนโยบายนี้เป็น soft power ไปบริหารคนในองค์กรต่อก็จะเป็นการดีมากที่ทำให้เกิดความเท่าเทียมกันในทุกแง่มุม”

4.4 ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางและข้อเสนอแนะในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

1. องค์กร A (บริษัทผลิตวัสดุก่อสร้าง) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรผลักดันให้มีกฎหมายในประเทศไทยสำหรับกลุ่ม LGBTQI ที่ครอบคลุมในเรื่องของสิทธิต่าง ๆ และวิถีทัศน์ของผู้บริหารขององค์กรต้องมองเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ ด้วยนอกจากนี้ยังมองว่าถ้าบริษัทคู่แข่งเริ่มมีนโยบายดังกล่าว องค์กรถึงจะผลักดันเรื่องนี้เพราะธุรกิจคือการแข่งขัน และภาพลักษณ์องค์กรก็เป็นที่สำคัญ

“อย่างที่บอกก็เรื่องกฎหมาย แล้วก็ผู้บริหาร แล้วก็ด้วยภาพลักษณ์ขององค์กรที่อยู่ในการแข่งขัน ตอนนี้มีเรื่องของ employee branding ถ้ามีองค์กรไหนเริ่มทำก็ทำ แต่ต้ององค์กรระดับเดียวกันด้วยนะ competitive เดียวกัน”

2. องค์กร B (บริษัทผลิตเครื่องดื่ม) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารต้องตัดสินใจอยากจะให้วัฒนธรรมองค์กรเป็นไปในแนวทางใด ทั้งนี้ กลุ่ม LGBTQI ไม่ได้มีความแตกต่าง ทุกคน

คือมนุษย์เหมือนกัน การกำหนดนโยบายขององค์กรเป็นแนวทางให้องค์กรปรับเปลี่ยนเพื่อตอบรับกับความหลากหลายมากขึ้น ตามกระแสไปกับบริบทสังคมและค่านิยม ผู้ให้สัมภาษณ์มองว่าคนคนหนึ่งไม่ควรถูกต้องตัดสินจากรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) ซึ่งจริง ๆ แล้วสิ่งนั้นมันไม่ได้มีผลกระทบต่อการทำงานใด ๆ เลย

“แต่ละองค์กรก็มีแนวทางการจัดการที่แตกต่างกันไป โลกปัจจุบันมันเปลี่ยนไปเยอะมากแล้ว Trend มันเปลี่ยนไปเยอะ คนจะประสบความสำเร็จ มันไม่ใช่เรื่องผิดปกติใด ๆ ที่อื่นอาจจะเกียวก ที่ไทยเกิดขึ้นแล้ว ผู้บริหารต้องตัดสินใจ Culture อยากรจะ Drive ไปทางไหน จริง ๆ กลุ่ม LGBT เค้าก็ไม่มีแตกต่าง ก็จะถูก Build เข้าไปใน Culture บางส่วนจะต้องมีแนวทางนโยบายมากำกับ เราจะมีการปฏิบัติอย่างไร การกำหนดความผิด ช่วย Culture ในองค์กรตอบรับกับความเปลี่ยนแปลง Inline ไปกับสังคม คือมันไม่เป็นธรรมชาติ คนไม่ควรถูกตัดสินจาก Sexual Orientation มันไม่มีผลกระทบกับอะไรเลย”

3. องค์กร C (โรงพยาบาลเอกชน) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าวิสัยทัศน์ผู้บริหารที่เปิดกว้างในเรื่องของความแตกต่าง เคารพในสิทธิและความเท่าเทียมเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้เกิดนโยบายในองค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรที่มีความเท่าเทียม และไม่แบ่งแยกความแตกต่างระหว่างเพศ ให้ความสำคัญพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงกระบวนการการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความแข็งแกร่ง ที่จะสามารถกำหนดนโยบายต่าง ๆ และทำให้นโยบายนั้นสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกันที่จะทำให้เกิดนโยบายเกี่ยวกับ LGBTIQ ในองค์กร

“คีย์หลักๆ ที่เป็น Key Success เลย พี่ให้ 3 เรื่องก็คือ 1. วิสัยทัศน์ของผู้บริหารอย่างที่เป็นที่บอกไป อย่างที่ 2. คือบริบทขององค์กร ถ้าหากเป็นโรงพยาบาลของรัฐก็จะแตกต่างออกไป แล้วก็วัฒนธรรมขององค์กรที่ไม่กีดกัน และสุดท้ายข้อที่ 3. คือ HR Management ขององค์กร Strong พอที่จะลดความเหลื่อมล้ำ ความไม่เป็นธรรมไหม”

4. องค์กร D (บริษัทผลิตรถยนต์) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรผลักดันกฎหมาย LGBTIQ ให้เกิดขึ้นในประเทศไทย และแรงผลักดันจากสากลก็เป็นสิ่งที่ทำให้องค์กรมองเห็นความสำคัญของนโยบาย LGBTIQ ยกตัวอย่างเช่น บริษัทต้องการขยายตลาดให้เป็นสากล ทำให้ต้องปรับภาพลักษณ์ของบริษัทในเข้ากับกระแสค่านิยมสากล

“พื้มองว่าสุดท้ายแล้ว ถ้าตัวแม่มันปลดล็อคตัวลูกมันก็จะไม่มีปัญหา ยังไงที่ก็ยังมีไป ที่กฎหมายจริง ๆ ถ้าองค์กรไม่ได้รับแรงกดดันมาจาก Global มันก็ต้องมาจาก Local เมื่อ Local เรา ไม่มี Global ไม่สั่ง มันก็ไม่เกิดใจ”

5. องค์กร E (บริษัทน้ำมันและก๊าซธรรมชาติ) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าองค์กรอาจจะเริ่มจากการกำหนด ส่งเสริมและเน้นนโยบายเรื่อง Diversity and Inclusion เพื่อให้คนในองค์กรเข้าใจ และเคารพในความหลากหลาย โดยเน้นการนำไปใช้ในทุกระดับตั้งแต่องค์กร กลุ่ม และปัจเจกบุคคลเอง

“คิดว่าองค์กรไทยก็ความมีนโยบายที่เน้นให้ความสำคัญความหลากหลายและรับฟังพนักงานในองค์กรให้เท่าเทียมกันทุกเพศ ทุกวัย เพื่อสร้างความเท่าเทียมกันทางสิทธิของคนในองค์กร คนกลุ่ม LGBT ก็มีความสามารถที่จะทำงานให้องค์กรไม่แพ้คนกลุ่มเพศอื่น องค์กรอื่น ๆ ควรมีการสร้าง เน้นนโยบายเรื่อง Inclusion & Diversity ในแบบคล้ายๆกัน เพราะแนวนโยบายนี้ เน้นการนำไปใช้ในทุกระดับตั้งแต่องค์กร กลุ่ม แล้วก็จะระดับปัจเจก”

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์เกี่ยวกับพนักงานข้ามเพศ (Transgender) ในองค์กร พบว่าทั้ง 5 องค์กรนั้น ไม่มีองค์กรใดมีพนักงานข้ามเพศ (Transgender) เลย โดยองค์กร A ให้ข้อมูลว่า เคยมีบุคคลข้ามเพศ (Transgender) มาสมัครงาน แต่องค์กรยังไม่พร้อมที่จะปรับนโยบายเพื่อพนักงานคนเดียวจึงตัดสินใจที่จะไม่รับ ส่วน 4 องค์กรนั้นกล่าวเหมือนกันคือยังไม่เคยเจอบุคคลข้ามเพศ (Transgender) มาสมัครงาน

4.5 สรุปผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์บุคลากรทั้ง 5 องค์กร โดยเป็นองค์กรสัญชาติไทยจำนวน 2 องค์กร และเป็นองค์กรข้ามชาติ จำนวน 3 องค์กร โดยองค์กรสัญชาติไทยทั้งสององค์กรล้วนไม่มีนโยบาย และการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ที่ชัดเจน แต่มีการพูดถึงความหลากหลายในมิติอื่น ๆ และมีการส่งเสริมความเท่าเทียมกันของพนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็ตาม แต่ในส่วนของกระบวนการตัดสินใจรับสมัครพนักงานนั้นยังคงมีการเลือกปฏิบัติอยู่บ้าง

ในส่วนขององค์กรต่างชาตินั้น หนึ่งในนั้นเป็นองค์กรสัญชาติเอเชียซึ่งยังไม่มียโยบาย และการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ อย่างชัดเจน แต่เป็นหนึ่งในเป้าหมายที่องค์กรกำลังผลักดัน

อยู่ในขณะนี้ ส่วนอีกสององค์กรนั้นมีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ โดยหนึ่งในนั้นมีนโยบายทั้งในเรื่องการเลือกปฏิบัติ (Discrimination) ต่าง ๆ และมีแนวปฏิบัติ (Code of Conduct) เพื่อกำหนดว่าอะไรที่สามารถทำได้และอะไรที่ไม่สามารถทำได้ ส่วนอีกหนึ่งองค์กรที่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิในภาพกว้างคือ Diversity and Inclusion ซึ่งก็จะครอบคลุมในส่วนของพนักงาน LGBTIQ ด้วย ทั้งนี้ ในองค์กรที่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ จะให้ความสำคัญในเรื่องของความหลากหลาย (Diversity) รวมไปถึงพยายามผลักดันและส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมกันในทุกมิติ

องค์กร	สัญชาติ	มี/ไม่มี นโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ
A	ไทย	N/A
B	ต่างชาติ (Western)	Code of Conduct, Discrimination
C	ไทย	N/A
D	ต่างชาติ (Asia)	อยู่ระหว่างผลักดัน
E	ต่างชาติ (Western)	Inclusion and Diversity

ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรไม่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ สามารถสรุปโดยแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้

1. ระดับปัจเจกบุคคล ในองค์กรที่ไม่มีนโยบายนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ได้แสดงความคิดเห็นเหมือนกันทั้งสามองค์กรว่าพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กรไม่ได้รู้สึกว่าคุณก็ดกันสิทธิหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) แต่อย่างไร รวมไปถึงพนักงานส่วนใหญ่เข้าใจและยอมรับกับสิทธิต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดให้ตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาทำงานอยู่แล้ว โดยเห็นได้จากกรณีที่ไม่มีพนักงานออกมาเรียกร้องถึงสิทธิใด ๆ

2. ระดับกลุ่ม ในองค์กรที่ไม่มีนโยบายนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ กล่าวว่าด้วยความที่ในองค์กรเริ่มมีพนักงานเจนวาย (Gen Y: Generation Y) เพิ่มมากขึ้น ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้ยอมรับละเปิดกว้างในเรื่องความหลากหลายทางเพศจึงส่งผลให้สังคมและบรรยากาศในการทำงานเป็นไปด้วยดี และไม่ได้มีปัญหาในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มแต่อย่างใด ทั้งนี้ ในองค์กร C มีนโยบายบุคคลที่ปกป้องสิทธิของพนักงานทุกคนในองค์กร ทำให้พนักงานแต่ละคนไม่สามารถแสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีหรือเลือกปฏิบัติต่อบุคคลอื่น ๆ ได้ ซึ่งก็จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เป็นบวกในการทำงานและลดปัญหาในการทำงานร่วมกัน

3. ระดับองค์กร ในองค์กรที่ไม่มีนโยบายนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวข้องกับ LGBTIQ นั้น แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ คือ

(1) องค์กร A และ C ไม่ได้ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ แม้ว่าผู้บริหารขององค์กรไม่ได้มีการปิดกั้นหรือกีดกันกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่ก็ไม่ได้ส่งเสริมและผลักดันเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยในองค์กร A กล่าวว่าองค์กรเน้นนโยบายในส่วนอื่นมากกว่า เพราะผู้บริหารไม่รู้สึกว่าการไม่มีนโยบายดังกล่าวจะกระทบหรือสร้างปัญหาให้องค์กร

(2) องค์กร D กล่าวว่าที่องค์กรไม่มีนโยบายดังกล่าว ปัจจัยหลักมาจากกฎหมายในประเทศ เนื่องจากองค์กรมีความจำเป็นต้องปฏิบัติตามหรืออ้างอิงนโยบายขององค์กรตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ รวมไปถึงการกำหนดสวัสดิการใด ๆ ก็ตามต้องอิงตามกฎหมายเช่นกัน ซึ่งกฎหมายของไทยยังไม่มีสำหรับกลุ่มความหลากหลายทางเพศทำให้องค์กรจึงไม่สามารถกำหนดนโยบายหรือสิทธิให้แก่กลุ่มพนักงาน LGBTIQ ได้

ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรไม่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวข้องกับ LGBTIQ		
ระดับปัจเจกบุคคล	ระดับกลุ่ม	ระดับองค์กร
<ul style="list-style-type: none"> - พนักงานไม่ได้รู้สึกว่าถูกกีดกันสิทธิหรือถูกเลือกปฏิบัติ (Discrimination) - พนักงานเข้าใจและยอมรับกับสิทธิต่าง ๆ ที่องค์กรกำหนดให้ตั้งแต่แรกเริ่มเข้ามาทำงานอยู่แล้ว - ไม่มีพนักงานออกมาเรียกร้องถึงสิทธิใด ๆ 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรเริ่มมีพนักงานเจนวาย (Gen Y: Generation Y) เพิ่มมากขึ้น - มีนโยบายบุคคลที่ปกป้องสิทธิของพนักงานทุกคนในองค์กรอยู่แล้ว 	<ul style="list-style-type: none"> - องค์กรไม่ได้มีการปิดกั้นหรือกีดกันกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ แต่ก็ไม่ได้ส่งเสริมและผลักดันเรื่องนี้อย่างจริงจัง - องค์กรมีความจำเป็นต้องปฏิบัติตามหรืออ้างอิงนโยบายขององค์กรตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ รวมไปถึงการกำหนดสวัสดิการใด ๆ ก็ตามต้องอิงตามกฎหมายเช่นกัน

ส่วนปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรมีนโยบายและการกำหนดคตินิติที่เกี่ยวกับ LGBTIQ สรุปออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

1.ระดับปัจเจกบุคคล ในองค์กรที่มีนโยบายและการกำหนดคตินิติที่เกี่ยวกับ LGBTIQ นั้น นอกจากการที่พนักงานในองค์กรไม่มีความรู้สึกที่ตนเองถูกกีดกันสิทธิเนื่องจากการส่งเสริมความเท่าเทียมกันในทุกมิติแล้ว เนื่องจากองค์กรพยายามเน้นและสร้างความเข้าใจ ในเรื่องการเคารพและการให้เกียรติกันระหว่างพนักงาน ที่สำคัญทั้งสององค์กรให้ความเห็นคล้ายกันว่าองค์กรไม่ได้ปฏิบัติกับพนักงานกลุ่มใดเป็นพิเศษ แต่ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนในฐานะมนุษย์เหมือนกันอย่างเป็นธรรมชาติ

2.ระดับกลุ่ม ทั้งสององค์กรมีความเห็นตรงกันว่า เนื่องจากระดับปัจเจกบุคคลที่พนักงานทุกคนในองค์กรยอมรับและเปิดกว้างในความหลากหลายที่มีในองค์กร รวมไปถึงการให้เกียรติในความแตกต่างซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี พนักงานทุกคนมีความสุขในการทำงาน โดยองค์กร B แสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมว่าการที่องค์กรมีวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนส่งเสริมในเรื่องความหลากหลายทางเพศนั้น หากพนักงานคนใดเข้ามาในองค์กรแล้วพบว่าวัฒนธรรมค่านิยมของตนเองขัดแย้งกับวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กร ส่วนใหญ่ก็จะเลือกที่จะลาออกไปเอง หรือถ้าไม่ลาออกไปก็ต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมค่านิยมขององค์กร แต่องค์กรก็ไม่ได้ให้ความสำคัญกับกลุ่ม LGBTIQ เพียงกลุ่มเดียว ในบางคนที่อาจจะไม่เปิดกว้างในเรื่องนี้เท่าใดนักองค์กรก็ต้องเคารพกลุ่มคนเหล่านี้ด้วย และสร้างบรรยากาศที่เป็นบวกในการทำงาน ทำให้ทั้งสองกลุ่มสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยความสะดวกสบายทั้งสองฝ่าย

3.ระดับองค์กร ด้วยความที่องค์กรเป็นองค์กรใหญ่มีสาขาอยู่หลายประเทศ จึงเข้าใจใน ความสำคัญของความหลากหลายในทุกมิติ จึงได้ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดนโยบายดังกล่าวขึ้น โดยกำหนดนโยบายโดยอิงจากนโยบายขององค์กรแม่เป็นส่วนใหญ่และนำมาปรับใช้ในเข้ากับบริบทสังคมไทย รวมไปถึงกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป คนส่วนใหญ่เปิดกว้างและยอมรับในเรื่องของความหลากหลายทางเพศมากขึ้น ดังนั้นเพื่อให้เท่าทันกับกระแสโลกจึงทำให้องค์กรปรับเปลี่ยน วัฒนธรรมค่านิยมองค์กรให้สอดคล้องกับค่านิยมของสังคม มีการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนยอมรับ และเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลให้องค์กรมีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ		
ระดับปัจเจกบุคคล	ระดับกลุ่ม	ระดับองค์กร
<p>- พนักงานทุกคนในองค์กรยอมรับและเปิดกว้างในความหลากหลายจากการยอมรับและเปิดกว้างในความสัมพันธ์และสร้างการเคารพและการให้เกียรติกันระหว่างพนักงาน ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนในฐานะมนุษย์เหมือนกันอย่างเป็นธรรมชาติ</p>	<p>- เนื่องจากระดับปัจเจกบุคคลที่พนักงานทุกคนในองค์กรยอมรับและเปิดกว้างในความหลากหลายๆ ทำให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยดี</p> <p>- พนักงานมีทัศนคติและค่านิยมเป็นไปในแนวทางเดียวกัน จากการหล่อหลอมของวัฒนธรรมองค์กรที่ดี</p>	<p>- องค์กรเข้าใจในความสำคัญของความหลากหลายในทุกมิติ จึงได้ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดนโยบายดังกล่าวขึ้น</p> <p>- องค์กรปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมค่านิยมองค์กรให้สอดคล้องกับค่านิยมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป คนส่วนใหญ่เปิดกว้างและยอมรับในเรื่องของความหลากหลายทางเพศมากขึ้น</p> <p>- องค์กรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนยอมรับและเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร</p>

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลายนั้น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. องค์กรไม่ให้ความสำคัญ ไม่ได้มองว่าเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจใด ๆ จึงไม่พร้อมที่จะปรับเปลี่ยนนโยบายหรือกำหนดนโยบายใด ๆ รวมไปถึงการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilities) ให้เหมาะสม เพื่อพนักงานกลุ่ม LGBTIQ การที่จะกำหนดนโยบายใด ๆ หรือสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องหนึ่ง ๆ นั้นเป็นกระบวนการที่ซับซ้อน

2. ทัศนคติของคนในสังคมเป็นอีกหนึ่งอุปสรรคสำคัญ เนื่องจากขีดจำกัดการยอมรับเรื่องกลุ่ม LGBTIQ ของแต่ละประเทศนั้นต่างกัน ซึ่งในประเทศที่ยังไม่ยอมรับคนกลุ่มนี้ก็อาจจะมีปัญหาเรื่องสิทธิและความเท่าเทียมของคนกลุ่ม LGBTIQ ตามมาในองค์กรได้ ดังนั้นการที่องค์กร

พยายามแสดงจุดยืนอาจไปกระทบกับความเชื่อและทัศนคติของคนในสังคมนั้น ๆ ซึ่งผลตอบรับ (Feedback) จากสังคมก็มีทั้งยอมรับและไม่ยอมรับ

บางองค์กรกล่าวว่าองค์กรของตนไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายขององค์กร เนื่องจากผู้บริหารมีทัศนคติที่ดีต่อกลุ่ม LGBTIQ รวมไปถึงความแตกต่างของอายุ (Generation gap) ที่มีผลต่อการยอมรับ LGBTIQ ทำให้สภาพแวดล้อมในการทำงานเปิดกว้างและยอมรับ LGBTIQ มากขึ้น และในเรื่องของสวัสดิการนั้น พนักงานในองค์กรไม่ได้รู้สึกไม่เป็นธรรมเนื่องจากมองว่าในไม่ใช่ทุกคนที่จะได้ใช้สวัสดิการทุกอย่างที่กำหนดขึ้นมาแม้ว่าจะมีสิทธิก็ตาม ซึ่งตรงนี้อาจจะกำหนดสิทธิโดยการทำเป็น Flexi-Benefit

แนวทางและข้อเสนอแนะในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายขององค์กรในเรื่องของความหลากหลาย สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ควรผลักดันให้มีกฎหมายที่คุ้มครองกลุ่ม LGBTQI ในประเทศไทย โดยครอบคลุมในทุกมิติ อาทิสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับ การถูกเลือกปฏิบัติ เป็นต้น
2. แรงผลักดันจากกระแสสังคมทั้งในและต่างประเทศส่งผลให้องค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายในองค์กรได้
3. องค์กรและผู้บริหารขององค์กรต้องมองเห็นความสำคัญของเรื่องนี้ ผู้บริหารต้องเป็นผู้ตัดสินใจว่าต้องการที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางใด วัฒนธรรมองค์กรแบบใดและภาพลักษณ์แบบไหนที่เหมาะสม ทั้งนี้ ทัศนคติของผู้บริหารที่เปิดกว้างในเรื่องของความแตกต่างเคารพในสิทธิและความเท่าเทียมก็ถือเป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันให้เกิดนโยบายดังกล่าวในองค์กร โดยองค์กรควรสร้างความเข้าใจให้พนักงานในองค์กรถึงความหลากหลาย และทุกคนคือมนุษย์เหมือนกัน ไม่มีใครสมควรถูกตัดสินใจเพราะความหลากหลายของรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation)
4. กระบวนการการบริหารจัดการบุคลากรที่มีความแข็งแกร่ง ที่จะสามารถกำหนดนโยบายต่าง ๆ และทำให้นโยบายนั้นสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกันที่จะทำให้เกิดนโยบายเกี่ยวกับ LGBTIQ ในองค์กร
5. องค์กรอาจจะเริ่มจากการกำหนด ส่งเสริมและเน้นนโยบายเรื่อง Diversity and Inclusion เพื่อให้คนในองค์กรเข้าใจและเคารพในความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ลดปัญหาการต่อต้านจากกลุ่มคนที่ไม่ยอมรับในความหลากหลายทางเพศ

โดยจากผลสรุปข้างต้น สามารถกล่าวได้ว่าปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการมีหรือไม่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ในองค์กรนั้น คือ

1. พนักงานในองค์กรที่มีการศึกษา มีการรับรู้และความเข้าใจต่อความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ โดยพนักงานเหล่านี้จะมีทัศนคติที่เปิดกว้างและยอมรับในเรื่องความหลากหลายทางเพศได้มากกว่า มีความเข้าใจรวมไปถึงเคารพในความแตกต่าง สามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นบวกในการทำงานระหว่างพนักงาน ซึ่งองค์กรที่มีพนักงานที่มีการรับรู้และความเข้าใจในความหลากหลายเป็นจำนวนมากจะส่งผลให้องค์กรเกิดนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ได้มากกว่า

นอกจากนี้ ความหลากหลายของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการมีหลายเชื้อชาติ ในองค์กรหรือมีอายุที่หลากหลายในองค์กรก็ดี ทำให้องค์กรมีความหลากหลายทางความคิด ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมอง เกิดการเรียนรู้ในความแตกต่าง และการอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างนั้น ส่งผลให้พนักงานทุกคนในองค์กรยอมรับและเปิดกว้างในความหลากหลาย เกิดการเคารพและการให้เกียรติกันระหว่างพนักงาน ปฏิบัติกับพนักงานทุกคนในฐานะมนุษย์เหมือนกันอย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งก็จะทำให้องค์กรเกิดนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ได้ง่ายขึ้น

2. แม้ว่าจะเกิดการยอมรับในระดับปัจเจกบุคคลแต่หากองค์กรไม่มีการกระตุ้นหรือรื้อฟื้นในการผลักดันให้เกิดนโยบายหรือมองไม่เห็นความสำคัญของประเด็นสิทธิของกลุ่มพนักงาน LGBTIQ ก็ย่อมส่งผลให้องค์กรไม่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ โดยองค์กรที่มีการรับรู้และความเข้าใจในความสำคัญของความหลากหลายในระดับองค์กร จะส่งเสริมและผลักดันให้เกิดนโยบายดังกล่าวขึ้นได้มากกว่า

รวมไปถึงองค์กรที่มีการรับรู้และความเข้าใจในความหลากหลายจะส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานในองค์กรเกิดยอมรับและเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายต่าง ๆ ก่อให้เกิดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อเนื้อให้เกิดขึ้นนโยบายได้ง่ายขึ้น

3. การไม่มีกฎหมายในระดับประเทศ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิและสวัสดิการที่พึงได้ของกลุ่มพนักงาน LGBTIQ องค์กรมองว่าเมื่อกฎหมายไม่มีก็ไม่สามารถออกนโยบายหรือกำหนดสิทธิที่เกี่ยวกับ LGBTIQ ได้ เนื่องจากนโยบายขององค์กรจำเป็นต้องอ้างอิงกฎหมายระดับประเทศ ซึ่งหากกฎหมายใหญ่มีการกำหนดสิทธิของกลุ่ม LGBTIQ แล้ว องค์กรจึงจะพิจารณาเพื่อนโยบายและกำหนดสิทธิดังกล่าวต่อไป ทั้งนี้ ในองค์กรที่มีนโยบายและการกำหนดสิทธิที่เกี่ยวข้องกับ LGBTIQ จะเป็นองค์กรต่างชาติที่จะอ้างอิงนโยบายจากประเทศแม่ซึ่งพิจารณาแล้วว่าไม่ขัดต่อกฎหมายในประเทศ

นอกจากปัจจัยหลักทั้งสามข้อที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีเรื่องพลวัตของสังคมไทยและสังคมโลกซึ่งเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่น่าสนใจ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงไปของสังคม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องทัศนคติ การรับรู้ ความเข้าใจของคนในสังคมที่มีต่อความหลากหลาย โดยเฉพาะเรื่องความหลากหลายทางเพศ ส่งผลต่อปัจจัยหลักที่กล่าวไปข้างต้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการรับรู้ ความเข้าใจของพนักงานภายในองค์กร หรือการการตัดสินใจขององค์กรต่อประเด็นความหลากหลายในแต่ละมิติ ทำให้เกิดนโยบายดังกล่าวตามที่ได้กล่าวไปแล้ว



บทที่ 5

อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)” เป็น การวิจัยโดยใช้กระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ ประกอบไปด้วย เก็บข้อมูลจากเอกสารหรือ กระบวนการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) และกระบวนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In- depth Interview) ใช้คำถามในการสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open-ended Questions) ไม่มีโครงสร้าง แบบแผนที่ตายตัว มีกลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรที่ทำหน้าที่ในส่วนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และในส่วนการวางแผนกลยุทธ์ขององค์กร ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการออกนโยบายและกฎระเบียบ ต่าง ๆ ภายในองค์กร จำนวน 5 ท่าน ซึ่งเป็นตัวแทนองค์กรชั้นนำในประเทศไทยจำนวน 5 แห่งที่ตั้ง อยู่ในกรุงเทพมหานคร พบว่าเป็นเพศชาย 4 คน และเพศหญิง 1 คน และผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมี ประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 7 ปี โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษานโยบายด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ของ องค์กรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายด้านสิทธิและความเท่าเทียมของ พนักงานกลุ่ม LGBTIQ ขององค์กรในประเทศไทย
3. เพื่อเป็นข้อเสนอแนะให้กับองค์กรต่าง ๆ ในการกำหนดนโยบายด้านสิทธิและความ เท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ในอนาคตต่อไป

5.1 อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัยเรื่อง “องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความ หลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)” เมื่อนำมาอภิปรายเปรียบเทียบระหว่างแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารทางวิชาการที่ เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลให้องค์กรมีหรือไม่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่า เทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ มีประเด็นที่น่าสนใจ โดยได้จำแนกเป็นปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) และปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ดังนี้

5.1.1. ปัจจัยภายในองค์กร (Internal Factors) ที่ส่งผลต่อการมีหรือไม่มีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ได้แก่

5.1.1.1. ทักษะคิของพนักงาน ผู้บริหารภายในองค์กร ต่อประเด็นความหลากหลาย โดยเฉพาะเรื่องความหลากหลายทางเพศ อาทิเช่น

(1) การขาดมุมมองเรื่องบทบาททางเพศ โดยจะเห็นได้ว่าทุกองค์กรให้สัมภาษณ์เหมือนกันคือพนักงานส่วนใหญ่ยอมรับได้กับสิทธิและนโยบายต่าง ๆ ขององค์กร เพราะไม่มีการออกมาเรียกร้องสิทธิใดของพนักงานในองค์กร ถึงแม้ว่าจะบอกว่าพนักงานขององค์กรมีทัศนคติที่เป็นบวกต่อกลุ่ม LGBTIQ รวมไปถึงทัศนคติของผู้บริหารที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับสิทธิและความเท่าเทียมกันของพนักงานก็ตาม แต่ก็ไม่ได้มองว่าเรื่องดังกล่าวมีผลกระทบต่อองค์กร ไม่ใช่เรื่องหลักที่ต้องดำเนินการแต่อย่างใด แสดงถึงทัศนคติของผู้บริหารที่ไม่เห็นถึงความสำคัญของนโยบาย LGBTIQ ซึ่งตรงกับบทความ Gender Mainstreaming for Health Managers: A Practical Approach ขององค์การอนามัยโลก (WHO) เรื่องการขาดมุมมองเรื่องบทบาททางเพศสถานะ (Gender Blindness) โดยในบทความได้กล่าวว่าการขาดมุมมองเรื่องบทบาททางเพศสถานะคือการไม่ตระหนักรู้หรือการเพิกเฉยต่อบรรทัดฐาน (Norms) บทบาท (Roles) และความสัมพันธ์ (Relations) ของเพศสถานะ รวมไปถึงการเพิกเฉยต่อความแตกต่างทางโอกาสและการจัดสรรทรัพยากรให้แก่แต่ละเพศสถานะ ที่สำคัญคือการขาดมุมมองเรื่องบทบาททางเพศสถานะเกิดจากแนวคิดเรื่องความเท่าเทียม การปฏิบัติต่อคนทุกคนเหมือนกัน คนที่ขาดมุมมองเรื่องบทบาททางเพศสถานะมักจะบอกว่าตนเองปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศใด ๆ สนับสนุนความเป็นกลางและความเท่าเทียม ซึ่งทั้งหมดนี้จึงนำไปสู่การกำหนดนโยบายที่ขาดมุมมองเรื่องบทบาททางเพศสถานะ (Gender-Blind Policies) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับบทความเรื่อง What is Gender Blindness and Why Is It A Problem for Women ของซินี (Sydney, 2017) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติต่อคนทุกเพศอย่างเท่าเทียมกันอาจจะเป็นเรื่องที่ดีแต่กลับส่งผลเสียมากกว่า เหตุผลเพราะกลายเป็นว่าปัญหาความหลากหลายทางเพศได้ถูกเพิกเฉยและถูกละเลยไป

นอกจากนี้ การที่องค์กรมองว่าตัวเองมีการปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน พนักงานทุกคนได้รับสิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ จากองค์กรเท่าเทียมและเป็นธรรม แต่หากพิจารณาในเชิงลึกแล้วจะพบว่ายังมีพนักงานบางกลุ่มที่เสียเปรียบและพนักงานบางกลุ่มที่ได้เปรียบจากสิทธิและสวัสดิการที่องค์กรจัดหาให้ เช่น สวัสดิการบางอย่างขององค์กรที่ไม่ใช่พนักงานทุกคนที่จะได้รับผลประโยชน์ ทำให้เกิดการเลือกปฏิบัติทางอ้อม (Indirect Discrimination) ขึ้นในองค์กร

ส่วนในองค์กรที่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ นั้น แม้ว่าจะบอกว่ามีการปฏิบัติกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แต่สิ่งที่องค์กรเน้นย้ำจริง ๆ กลับเป็นเรื่องของการสร้างความเข้าใจในความแตกต่างหลากหลายมากกว่า รวมไปถึงการเคารพและให้เกียรติในตัวคนของแต่ละคน เพราะว่ามีมนุษย์ทุกคนมีความหลากหลาย ไม่มีใครถูกกีดกันเพราะความแตกต่าง จึงอาจกล่าวได้ว่าองค์กรที่ไม่มีนโยบายจะมุ่งเน้นไปที่การปฏิบัติกับทุกคนเหมือนกัน แต่องค์กรที่มีนโยบายจะปฏิบัติกับทุกคนด้วยความเข้าใจในความแตกต่างหลากหลาย จึงอาจวิเคราะห์ได้ว่าองค์กรที่พนักงานมีการรับรู้และความเข้าใจในความแตกต่างหลากหลาย จะมีแนวโน้มในการส่งเสริมให้เกิดนโยบายได้มากกว่า เนื่องจากบุคคลเหล่านั้นมองเห็นถึงความสำคัญของประเด็นสิทธิและความเท่าเทียม การเคารพในความแตกต่างของปัจเจกบุคคล รวมไปถึงการปฏิบัติต่อกันด้วยความเท่าเทียม

แต่อย่างไรก็ตามการรับรู้และความเข้าใจต่อกลุ่ม LGBTIQ ในระดับปัจเจกบุคคลอาจไม่เพียงพอต่อการผลักดันให้เกิดนโยบายสนับสนุน LGBTIQ องค์กรเองก็ควรตื่นตัวต่อการสร้างการรับรู้และความเข้าใจต่อประเด็น LGBTIQ ในองค์กรด้วยเช่นกัน โดยเฉพาะในระดับผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารจะเป็นส่วนสำคัญที่สุดที่จะผลักดันและขับเคลื่อนทิศทางขององค์กร หากผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญหรือไม่เข้าใจผลกระทบจากประเด็นนี้ทั้งในเชิงบวกและลบอย่างถ่องแท้ นโยบายสนับสนุน LGBTIQ นั้นก็ยากที่จะเกิดขึ้นในองค์กร ต่อให้มีการออกมาเรียกร้องสิทธิของพนักงานก็ตาม

(2) การขาดมุมมองด้านการตระหนักรู้ (Awareness) ในสิทธิที่ตนเองพึงได้รับของพนักงานองค์กรตามหลักสิทธิมนุษยชน และองค์กรเองก็เลือกที่จะหลีกเลี่ยงในการกล่าวถึงสิทธิดังกล่าวให้แก่พนักงานขององค์กรได้รับรู้ ดังนั้นพนักงานจึงเข้าใจว่าสิทธิและผลประโยชน์ที่ตนเองได้รับจากองค์กรนั้นสมควรแล้ว และยอมรับได้กับสิทธิและสวัสดิการที่องค์กรกำหนดให้ จึงไม่มีการเรียกร้องสิทธิใด ๆ จากพนักงานในองค์กร ส่งผลไม่มีแรงผลักดันที่เพียงพอจะให้เกิดนโยบายสนับสนุน LGBTIQ ขึ้น ทั้งนี้ อาจวิเคราะห์ได้ว่าการดำเนินงานขององค์กรไม่สอดคล้องกับหลักของกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact; UNGC) หรือก็คือโครงการที่กระตุ้นให้องค์กรต่าง ๆ หันมาดำเนินการเพื่อความยั่งยืนและรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น UNGC ได้กำหนดหลักการดำเนินงานไว้ 10 ประการ โดยแบ่งเป็น 4 หัวข้อหลักได้แก่ 1.สิทธิมนุษยชน (Human Rights) 2.แรงงาน (Labor) 3.สิ่งแวดล้อม (Environment) 4.การทุจริตในองค์กร (Anti-Corruption) ซึ่งในส่วนของสิทธิมนุษยชนนั้น องค์กรควรให้การสนับสนุนและเคารพต่อการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนที่ประกาศในระดับสากล และในส่วนของแรงงาน องค์กรควรสนับสนุนเสรีภาพของสหภาพแรงงานและให้สิทธิในการเจรจาต่อรองอย่าง

มีประสิทธิภาพ กำจัดการบังคับใช้แรงงานทุกรูปแบบ กำจัดการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพ ดังนั้น องค์กรควรที่จะมีนโยบายคุ้มครอง ส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

(3) การขาดความรู้ความเข้าใจในประเด็นปัญหาของความหลากหลาย โดยเฉพาะเรื่องเพศ โดยผู้บริหารและพนักงานส่วนใหญ่อาจเข้าใจว่าประเด็นของ LGBTIQ เป็นประเด็นส่วนตัว (Personal Issues) มากกว่าจะเป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน (Work Related Issues) จึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้เกิดนโยบายสนับสนุน LGBTIQ ในองค์กรมากนัก แต่ในความเป็นจริงแล้ว จากการศึกษาพบว่าประเด็นของ LGBTIQ เป็นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงาน (Work Related Issues) ที่มีผลกระทบต่อการทำงานและประสิทธิภาพของงาน โดยจากการศึกษาบทความเรื่อง The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies ของแบดเก็ทต์ เดอร์โซ มัลลอรี่และแคสทานิส (Badgett, Durso, Mallory & Kastanis, 2013) และบทความเรื่อง Business Success and Growth Through LGBT-Inclusive Culture ของ U.S.Chamber of Commerce Foundation (2019) พบว่าทั้งสองบทความได้นำเสนอตรงกันว่านโยบายและวิธีปฏิบัติที่สนับสนุนกลุ่ม LGBT ขององค์กรนั้นส่งผลกระทบต่อผลลัพธ์ทางธุรกิจและมีแนวโน้มที่จะทำให้ผลประโยชน์ขององค์กรดีขึ้นกว่าองค์กรที่ไม่มีนโยบายและวิธีปฏิบัติที่สนับสนุนกลุ่ม LGBT

โดยการส่งเสริมนโยบายสนับสนุน LGBTIQ นั้นสามารถสร้างบรรยากาศเชิงบวกในการทำงาน ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานในองค์กร พนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น การเลือกปฏิบัติในองค์กรลดลง สามารถลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นที่อาจเกิดขึ้นได้จากการขัดแย้งระหว่างพนักงานจากการถูกเลือกปฏิบัติ ส่งผลให้พนักงานมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้นำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดี นอกจากนี้ยังช่วยรักษาบุคลากรที่มีความสามารถในองค์กรให้ยังอยู่ รวมไปถึงดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาทำงานในองค์กร

(4) การรับรู้และความเข้าใจต่อบุคคลข้ามเพศ (Transgender) โดยจากบทสัมภาษณ์เมื่อก้าวถึงกลุ่ม LGBTIQ จะเห็นว่าผู้ให้สัมภาษณ์กลับมองข้ามกลุ่มบุคคลข้ามเพศไป จึงอาจวิเคราะห์ได้ว่า การรับรู้นิยามคำว่า LGBTIQ ของคนส่วนใหญ่มักจะนึกถึงเกย์หรือเลสเบี้ยนมากกว่า สถานภาพของกลุ่มบุคคลข้ามเพศนั้นถูกกระบวนการทางสังคมผลักดันกลายเป็นชายขอบของสังคม เนื่องจากอัตลักษณ์ตัวตนของกลุ่มบุคคลข้ามเพศมีความซับซ้อนระหว่างอัตลักษณ์ทางเพศและเพศสภาพ อีกทั้งนิยามของกลุ่มบุคคลข้ามเพศที่ไม่ชัดเจนส่งผลต่อการรับรู้และความเข้าใจกลุ่มบุคคลเหล่านี้ ส่งผลกระทบต่อ การกำหนดนโยบายสนับสนุนกลุ่มบุคคลข้ามเพศ เช่น ไม่เกิดการผลักดันให้เกิดนโยบายหรือมีนโยบายแต่อาจไม่ตอบสนองต่อความต้องการที่แท้จริง นอกจากนี้

การแสดงออกทางเพศที่ไม่ตรงกับเพศที่ระบุไว้ในเอกสารราชการต่าง ๆ ทำให้กลุ่มบุคคลข้ามเพศถูกกีดกันสิทธิมากที่สุด โดยงานวิจัยของธนาคารโลก (World Bank, 2018) เรื่อง “การมีส่วนร่วมทางเศรษฐกิจของกลุ่ม LGBTI ในประเทศไทย” และงานวิจัยของโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP, 2020) เรื่อง “รับได้แต่ไม่อยากสูงส่ง: การสำรวจระดับชาติเกี่ยวกับประสบการณ์การถูกเลือกปฏิบัติ และทัศนคติของสังคมที่มีต่อคนที่มีความหลากหลายในประเทศไทย” ระบุว่ากลุ่มบุคคลข้ามเพศเป็นกลุ่มถูกเลือกปฏิบัติมากที่สุดในกลุ่มคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการจ้างงานหรือการถูกกีดกันและการเลือกปฏิบัติในองค์กร ซึ่งมีความสอดคล้องกับข้อมูลผู้ให้สัมภาษณ์ขององค์กรหนึ่งที่กำลังกล่าวถึงการรับบุคคลข้ามเพศเข้าทำงานและความยากในการกำหนดนโยบายสำหรับกลุ่มคนข้ามเพศโดยเฉพาะ

5.1.1.2. ความหลากหลายของพนักงานในองค์กร โดยการที่องค์กรมีพนักงานที่มีความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นมิติภายใน (Internal Dimensions) เช่น เพศสภาพ รสนิยมทางเพศ เชื้อชาติ อายุ ความสามารถและลักษณะพิเศษทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ หรือมิติภายนอก (External Dimensions) เช่น การศึกษา ศาสนา ภูมิหลัง สถานภาพ รายได้ และประสบการณ์ต่าง ๆ จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทัศนคติ ความรู้ ประสบการณ์ระหว่างกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ และยอมรับในความแตกต่างหลากหลายมากขึ้น ซึ่งจากผลสรุปงานวิจัยนี้ ในองค์กรที่มีพนักงานที่มีความหลากหลายมีแนวโน้มที่จะเกิดนโยบายสนับสนุน LGBTIQ ได้ง่ายกว่า ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของโทมัสและเอลีย์ (Thomas and Ely, 1996) ที่กล่าวถึงมุมมองของความหลากหลายในเรื่องของการบูรณาการและการเรียนรู้ (The Integration-and-Learning Perspective) ว่าทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่า ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันนำไปสู่สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในองค์กร และการบริหารจัดการความหลากหลายในองค์กรจะสามารถนำไปสู่การรับรองให้เกิดการปฏิบัติที่เท่าเทียมและเป็นธรรม หลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติและการถูกกีดกัน นำไปสู่การผลักดันให้เกิดนโยบายสนับสนุน LGBTIQ ในองค์กร

ความหลากหลายของพนักงานในองค์กรจะสามารถช่วยให้การกำหนดนโยบายมีความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น ตามกรอบแนวคิดการบริหารจัดการความหลากหลายของโอลเซนและมาร์ติน (Olsen and Martins, 2012) ที่กล่าวถึงการผสมผสานด้านวัฒนธรรม (Acculturation Strategies) ว่าองค์กรจะรับรู้ความสำคัญของเอกลักษณ์ความหลากหลายในเชิงปัจเจกบุคคลและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความหลากหลายที่ปรากฏในองค์กร กล่าวคือ หากองค์กรมีพนักงานที่มีความหลากหลาย องค์กรก็จะเล็งเห็นความสำคัญของแต่ละกลุ่มความหลากหลายนั้น ๆ และก่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนค่านิยม วัฒนธรรมขององค์กร มีการผลักดันให้เกิดนโยบายสนับสนุนกลุ่ม

ความหลากหลายให้เข้าถึงโอกาสอย่างเท่าเทียมกัน ดังเช่นบทสัมภาษณ์องค์กรหนึ่งที่มีกิจกรรมสนับสนุนกลุ่ม LGBTIQ ซึ่งถือเป็นหนึ่งในนโยบาย Diversity and Inclusion

5.1.1.3. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยภายในองค์กรที่สำคัญ จะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ว่า องค์กรที่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ จะพูดถึงวัฒนธรรมขององค์กรที่เปิดกว้างในเรื่องของความแตกต่างหลากหลายในทุก ๆ มิติ ให้ความสำคัญกับพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่มีเรื่องของเพศภาวะเข้ามาเกี่ยวข้อง ทั้งนี้ เท่าเทียมไม่ได้หมายความว่าปฏิบัติกับพนักงานทุกคนในองค์กรเหมือนกัน องค์กรเน้นในการเปิดกว้างในการยอมรับในความแตกต่าง รับฟังความคิดเห็นของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงการเคารพและให้เกียรติพนักงานทุกคน องค์กรเข้าใจว่าไม่ใช่ทุกคนที่จะยอมรับในความหลากหลายทางเพศได้ แต่หากทุกคนเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ก็สามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานได้ ในขณะที่เดียวกันองค์กรที่ไม่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ กลับไม่ได้เน้นย้ำในเรื่องของการจัดการความหลากหลายเป็นหนึ่งในวัฒนธรรมองค์กรเท่าใดนัก แต่พูดถึงในภาพกว้างคือมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในด้านการปฏิบัติกับพนักงานอย่างเท่าเทียม ไม่มีการแบ่งแยกพนักงานแต่อย่างใด ซึ่งตามแนวคิดของไชน์ (Schein, 1985 อ้างถึงใน Debbie, 2015) ให้นิยามของวัฒนธรรมองค์กรไว้ว่าเป็นแบบแผนของข้อสมมุติพื้นฐานร่วมที่สมาชิกภายในองค์กรได้เรียนรู้ร่วมกันจากการแก้ไขปัญหาจากปรับตัวให้สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกและบูรณาการให้สอดคล้องกับปัจจัยภายใน ซึ่งเมื่อได้พิสูจน์แล้วว่าดีต่อองค์กรจึงนำมาถ่ายทอดให้กับสมาชิกใหม่ถึงแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้อง ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญมากในการบริหารจัดการความหลากหลาย เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรจะสามารถคัดกรองพนักงานในองค์กรได้ หากวัฒนธรรมองค์กรเป็นไปในแนวทางที่เรากำหนดไว้ พนักงานในองค์กรก็จะทราบได้ทัศนคติแบบไหนที่เหมาะสมกับองค์กร ทัศนคติแบบไหนที่ควรหลีกเลี่ยง ซึ่งจากบทสัมภาษณ์ขององค์กรหนึ่งที่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ กล่าวไว้ว่า ถ้าพนักงานคนใดรู้สึกว่าตนเองมีทัศนคติที่แตกต่างจากวัฒนธรรมขององค์กร เขาก็จะรู้สึกไม่มีความสุขในการทำงานและสุดท้ายเขาก็จะเลือกออกจากองค์กร เพื่อไปทำงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมองค์กรตรงกับทัศนคติของเขา ในส่วนนี้มีสอดคล้องกับแนวคิดการผสมผสานทางวัฒนธรรม (Acculturation) ของเบอร์รี่ (Berry, 1984) ในส่วนของการแยกตัวออก (Separation) ที่กล่าวว่าบุคคลหนึ่งที่ปฏิเสธวัฒนธรรมหลักเพื่อรักษาวัฒนธรรมดั้งเดิมของตน และสุดท้ายก็เลือกที่จะแยกตัวออกมาเพื่อลดความขัดแย้ง

จากแนวคิดกลยุทธ์การผสมผสานทางวัฒนธรรมของโอลเซนและมาร์ติน (Olsen and Martins, 2012) กล่าวว่าโดยทั่วไปแล้วองค์กรจะกำหนดบรรทัดฐานค่านิยมของ

องค์กรให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่เด่นกว่า หรือวัฒนธรรมของกลุ่มความหลากหลายที่ใหญ่กว่า กล่าวคือแม้ว่าองค์กรจะมีนโยบายที่ยอมรับและเปิดกว้างในเรื่องของความหลากหลายทางเพศ แต่ผู้กำหนดนโยบายกลับเป็นเพศใดเพศหนึ่งที่มีอำนาจมากกว่า ก็จะทำให้เกิดการเอื้อประโยชน์ให้กับกลุ่มคนเพศนั้นมากกว่าเพศอื่น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลการสัมภาษณ์ในเรื่องของกลุ่มบุคคลข้ามเพศที่พบว่าไม่มีองค์กรใดเลยที่มีพนักงานข้ามเพศในองค์กร แม้ว่าองค์กรเองจะกล่าวว่าไม่ได้กีดกันสิทธิในการรับสมัครเข้าทำงานของกลุ่มคนข้ามเพศแต่อย่างใด แต่เนื่องจากการไม่มีคนกลุ่มนี้เข้ามา มีอำนาจในการกำหนดสิทธิใด ๆ ในองค์กร ดังนั้น การรับรู้หรือการเปิดรับสำหรับคนกลุ่มนี้จึงน้อยกว่าคนกลุ่มอื่น และถูกกีดกันสิทธิและโอกาสมากกว่าคนกลุ่มอื่นตามที่ได้กล่าวไปแล้วข้างต้น

นอกจากนี้ผู้บริหารองค์กรหรือผู้นำองค์กรก็เป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญในการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร เพราะวิสัยทัศน์และค่านิยมของผู้นำนั้นจะส่งผลต่อการกำหนดนโยบายหรือการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร โดยจากการสัมภาษณ์ในองค์กรที่ไม่มีนโยบายจะเห็นได้ว่าส่วนหนึ่งเป็นเพราะผู้บริหารองค์กรไม่ให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าว ซึ่งสอดคล้องกับงานแนวคิดของ ไชน์ (Schein, 2010) ที่กล่าวว่าบทบาทของผู้นำมีผลต่อการสร้าง การดำรงอยู่ และการเปลี่ยนแปลงบรรทัดฐานวัฒนธรรมขององค์กร ซึ่งการสร้างบรรทัดดังกล่าวเริ่มต้นด้วยการตัดสินใจของผู้นำ

5.1.2. ปัจจัยภายนอกองค์กร (External Factors) ที่ส่งผลต่อการมีหรือไม่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ พบว่าปัจจัยหลัก ๆ ได้แก่ ปัจจัยทางกฎหมาย และปัจจัยทางสังคม

5.1.2.1. กฎหมาย ถือเป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ไม่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ เนื่องจากองค์กรส่วนใหญ่ยึดถือกฎหมายเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายในองค์กร จะเห็นได้จากบทสัมภาษณ์ขององค์กรหนึ่งที่ไม่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ กล่าวว่าองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติตามหรืออ้างอิงนโยบายขององค์กรตามกฎหมายของประเทศนั้น ๆ รวมไปถึงการกำหนดสวัสดิการใด ๆ ก็ตามต้องอิงตามกฎหมายเช่นกัน ซึ่งประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายที่รองรับและคุ้มครองสิทธิของกลุ่มความหลากหลายทางเพศทำให้องค์กรจึงไม่สามารถกำหนดนโยบายหรือสิทธิให้แก่กลุ่มพนักงาน LGBTIQ ได้ รวมไปถึงการกำหนดสิทธิหรือการจ่ายสวัสดิการนั้นต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายหลายตัว รวมไปถึงเรื่องของสรรพากรด้วยซึ่งองค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย

ผลการวิจัยสอดคล้องกับบทความ Making Change: LGBT Inclusion— Implementing Policies, Programs, and Practices ของ Catalyst ที่อธิบายว่าประเทศที่ไม่มีกฎหมาย และนโยบายสำหรับกลุ่ม LGBTIQ สามารถส่งเสริมความเท่าเทียมในแก่กลุ่ม LGBTIQ ได้ยากกว่า ประเทศที่มีกฎหมายรองรับ โดยกรอบทางกฎหมายที่เข้มแข็งมีแนวโน้มที่จะชัดเจนในแง่ของการเข้าถึงความยุติธรรมของพนักงาน LGBTIQ แต่ไม่ได้หมายความว่าประเทศที่ไม่มีกฎหมาย สนับสนุนและคุ้มครอง LGBTQ ในระดับประเทศแล้ว องค์กรจะไม่สามารถที่จะกำหนดนโยบาย สนับสนุนกลุ่ม LGBTIQ ให้เกิดขึ้นในองค์กรได้ ในทางกลับกันองค์กรสามารถนำกฎกติกาอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มาช่วยในการกำหนดนโยบายขององค์กรได้ ไม่ว่าจะเป็นปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หรือ หลักการขอกายการร์ตา: ว่าด้วยการใช้กฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ ในประเด็นวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศ เป็นต้น

ซึ่งจากข้อมูลสัมภาษณ์อาจวิเคราะห์ได้ว่า องค์กรไม่ได้ศึกษาข้อมูลด้านกฎหมายอย่างจริงจัง รวมไปถึงองค์กรไม่มีความยืดหยุ่นทางด้านกฎหมาย เมื่อเห็นว่าประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายส่งเสริมสิทธิของกลุ่ม LGBTIQ ก็ไม่พิจารณาออกกฎหมายดังกล่าว ซึ่งแม้ว่ากฎหมายไม่มีระบุไว้แต่ก็ไม่มีข้อห้ามใด ๆ ซึ่งหากองค์กรให้ความสำคัญในประเด็นสิทธิของพนักงาน LGBTIQ อย่างจริงจัง ก็สามารถที่จะกำหนดนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมสิทธิบางส่วน ของพนักงานกลุ่มนี้ที่ไม่ขัดต่อข้อกำหนดได้ ซึ่งนโยบายดังกล่าวอาจจะอ้างอิงได้จากนโยบายขององค์กร ประเทศแม่สำหรับองค์กรต่างชาติ หรือกรอบความร่วมมือการพัฒนาเพื่อความยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact; UNGC) ซึ่งเป็นข้อตกลงสำหรับองค์กรในการดำเนินงานในระดับสากลที่มีการพูดถึงเรื่องสิทธิเสรีภาพของพนักงาน แรงงาน เป็นต้น รวมไปถึงปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนหรือหลักการขอกายการร์ตาที่กล่าวไปข้างต้น อย่างไรก็ตามหากจะกล่าวไว้ในประเทศไทยยังไม่มีกฎหมายรองรับกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศก็ยังไม่ถูกต้องนั้น เพราะประเทศไทยมี พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายที่คุ้มครองเรื่องการเลือกปฏิบัติของกลุ่มความหลากหลายทางเพศ โดยหากเพศใดถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุผลของเพศภาวะ ผู้ นั้นสามารถยื่นร้องเรียนได้ เพียงแต่ประชาชนทั่วไปยังไม่รู้จักกฎหมายตัวนี้ดีพอ บางคนไม่ทราบว่า มีกฎหมายตัวนี้

อีกหนึ่งปัญหาด้านกฎหมายที่สำคัญคือ ในประเทศไทยยังไม่มี การรับรองเพศสถานะทางกฎหมายของกลุ่มบุคคลข้ามเพศ ทำให้เกิดปัญหาในการใช้เอกสารแสดง ตัวตนเช่น บัตรประชาชน สูติบัตร หรือ หนังสือเดินทาง ทำให้กลุ่มคนข้ามเพศถูกกีดกันโอกาสในการเข้าถึงสิ่งต่าง ๆ เช่น โอกาสในการเข้าทำงาน โอกาสในการได้รับสวัสดิการ เป็นต้น และยัง

ส่งผลต่อการกำหนดนโยบาย การส่งเสริมสิทธิและสวัสดิการให้แก่กลุ่มคนข้ามเพศในองค์กรอีกด้วย

5.1.2.2. การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรม โดยองค์กรที่มีนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ อธิบายว่าด้วยบริบทสังคมและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้คนในสังคมเริ่มเปิดเผยและยอมรับในความแตกต่างหลากหลาย โดยเฉพาะในเรื่องของเพศภาวะได้มากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมเนื่องจากพนักงานในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งในสังคมเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัมลาศ (2017) ที่อธิบายว่าการที่บุคคลเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก็จะนำเอาทัศนคติ ค่านิยมและพฤติกรรมที่หล่อหลอมจากสังคมเข้าไปผสมผสานกับวัฒนธรรมองค์กรด้วย

ทั้งนี้ ไม่เพียงแต่การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและวัฒนธรรมของคนเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงในกระแสโลกด้วย หากต้องการผลักดันองค์กรให้เป็นสากล จึงจำเป็นต้องศึกษาบริบทของสังคม และวัฒนธรรมของประเทศต่าง ๆ ให้ถ่องแท้ เพื่อให้สามารถกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับกระแสโลก ดังข้อมูลสัมภาษณ์ขององค์กรหนึ่งที่ว่าตอนนี้จะยังไม่มั่นใจนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ แต่เนื่องจากต้องการให้องค์กรเป็นสากล และสามารถแข่งขันในระดับโลกได้ จึงอยู่ระหว่างพยายามศึกษาและผลักดันให้เกิดนโยบายดังกล่าว

การปรับตัวทางสังคมและวัฒนธรรมยังส่งผลให้ไม่มั่นใจนโยบายที่เกี่ยวกับด้านสิทธิและความเท่าเทียมของพนักงานกลุ่ม LGBTIQ ได้อีกด้วย เนื่องจากบางสังคมยังคงมีความเชื่อและค่านิยมที่ไม่ยอมรับในความหลากหลายทางเพศอยู่ จึงทำให้องค์กรไม่สามารถผลักดันให้เกิดนโยบายดังกล่าวได้ ด้วยเหตุผลเดียวกันคือพนักงานในองค์กรก็เป็นส่วนหนึ่งในสังคมเช่นกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กร นโยบายจึงจำเป็นต้องสอดคล้องประสานไปกับบริบทสังคมและวัฒนธรรมของประเทศด้วย

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อเสนอแนะจากข้อมูลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

(1) ควรผลักดันและประชาสัมพันธ์ พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 ให้สังคมและองค์กรต่าง ๆ ได้รับทราบว่าประเทศไทยเองก็มีกฎหมายที่คุ้มครองกลุ่มความหลากหลายทางเพศ และควรผลักดันให้มีกฎหมายที่รับรองกลุ่ม LGBTQI ในประเทศไทย โดยเฉพาะ เพราะใน พ.ร.บ.ความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 นั้น เป็นการคุ้มครองบุคคลทุกเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศชาย เพศหญิง หรือกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ โดยกฎหมายคุ้มครองกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศควรครอบคลุมในทุกมิติ อาทิ สิทธิและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ควรได้รับ เป็นต้น รวมถึงการผลักดันให้เกิดการรับรองสถานะทางกฎหมายให้แก่กลุ่มคนข้ามเพศได้

(2) ควรให้มีการศึกษาข้อมูลอย่างจริงจังในองค์กร โดยไม่เฉพาะกฎหมายภายในประเทศไทยแต่รวมไปถึงกฎหมายของประเทศต่าง ๆ รวมไปถึงข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสิทธิ ความเท่าเทียมในมิติต่าง ๆ เพื่อสามารถนำมากำหนดนโยบายที่มีความเหมาะสมได้ และควรให้มีบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศหรือบุคคลที่มีความเข้าใจในอัตลักษณ์ของกลุ่ม LGBTQI เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการส่งเสริมสิทธิ เพื่อให้นโยบายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่ม LGBTQI ได้อย่างแท้จริง

(3) ควรเพิ่มความหลากหลายของพนักงานในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นสัญชาติ เชื้อชาติ อายุ หรือเพศ เนื่องจากการเพิ่มความหลากหลายของพนักงาน จะช่วยให้เกิดความหลากหลายทางความคิด มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกันบนความหลากหลาย พนักงานจะมีความเข้าใจในความแตกต่างและส่งเสริมให้เกิดการยอมรับและเปิดกว้าง มีผลต่อเกิดการกำหนดนโยบายสนับสนุนกลุ่มพนักงาน LGBTQI ได้โดยง่าย

(4) ควรปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมองค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญของความหลากหลาย รวมไปถึงการปลูกฝังค่านิยมที่เปิดรับในความแตกต่างอย่างสร้างสรรค์ในกับพนักงานทุกระดับ โดยเฉพาะผู้บริหารองค์กร รวมไปถึงการเลือกผู้บริหารองค์กรที่มีภาวะผู้นำเป็นเลิศ มีวิสัยทัศน์มองการไกล มองเห็นถึงปัญหาที่มากกระทบธุรกิจไม่เพียงด้านใดด้านหนึ่งเท่านั้น เช่น การมองเห็นความสำคัญของกลุ่มพนักงาน LGBTQI แม้ว่าความหลากหลายจะเหมือนไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ แต่กลับมีงานวิจัยมากมายที่ค้นพบว่าการบริหารจัดการความหลากหลายที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้ผลการดำเนินงานและผลประกอบการมีแนวโน้มดีขึ้น

(5) ควรส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความแข็งแกร่ง เพื่อที่จะสามารถกำหนดนโยบายต่าง ๆ และทำให้นโยบายนั้นสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกันที่จะทำให้เกิดนโยบายเกี่ยวกับ LGBTQI ในองค์กร รวมทั้งในองค์กรควรมีการผลักดันให้เกิดการรับรู้ในประเด็น LGBTQI ผ่านการพัฒนาบุคลากร (Training and Development) ในทุกระดับตั้งแต่ปัจเจกบุคคลไปจนถึงระดับผู้บริหาร

(6) ในองค์กรที่ไม่มีนโยบาย และเกรงว่าคนในองค์กรอาจจะยังไม่เปิดใจยอมรับในความหลากหลายทางเพศ อาจจะเริ่มจากการกำหนด ส่งเสริมและเน้นผลักดันนโยบาย เรื่อง Diversity and Inclusion เพื่อให้คนในองค์กรเข้าใจและเคารพในความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ลดปัญหาการต่อต้านจากกลุ่มคนที่ไม่ยอมรับในความหลากหลายทางเพศ และจากนั้นจึงค่อย ๆ ปลุกฝังค่านิยมที่เคารพในความแตกต่างหลากหลาย และให้เกียรติพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน แม้ว่าบุคคลนั้นจะแตกต่างจากเราก็คงตาม โดยอาจจะเริ่มจากการยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างระหว่างเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน นอกจากนี้ การจัดตั้งกลุ่มคนที่มีความเหมือนกัน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความชอบ สัญชาติ เพศ เพื่อสร้างคุณค่าและสร้างการรับรู้ที่ดีต่อคนกลุ่มอื่น ๆ

5.2.2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

(1) การวิจัยในครั้งนี้จะเห็นได้ว่าไม่มีการเชื่อมโยงระหว่างสิทธิและนโยบาย ในการทำวิจัยในครั้งนี้จึงควรมุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ระหว่างสิทธิและนโยบายให้มากขึ้น

(2) ด้วยหัวข้อการวิจัยในครั้งนี้ เป็นการสัมภาษณ์นโยบายขององค์กรซึ่งเป็นเรื่องค่อนข้างอ่อนไหว บางองค์กรไม่สามารถให้ข้อมูลได้เพราะถือเป็นความลับขององค์กร ทำให้มีความจำกัดในส่วนของจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนั้น ในการทำการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรขยายขอบเขตของงานวิจัยให้กว้างขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

(3) ควรศึกษาเปรียบเทียบระหว่างองค์กรในประเทศและต่างประเทศ ทั้งที่มีสภาพสังคมใกล้เคียงกันและต่างกัน เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดนโยบายว่าเหมือนหรือต่างกันอย่างไร และนำข้อมูลมาพัฒนาองค์กรและนโยบายในอนาคต

บรรณานุกรม

- กณิกนาถ รักรอด สุทธิรักษ์. (2558). *การบริหารความหลากหลายในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- กัญญา สุขสบาย. (2542). *วิวัฒนาการของแนวคิดเกี่ยวกับสิทธิทางการศึกษาในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์)
- เกรียงไกร เจริญธนาวัฒน์. (2548). “หลักความเสมอภาค,” สืบค้นเมื่อวันที่ 1 พฤศจิกายน 2563 ,จาก <http://public-law.net/publaw/view.aspx?id=657>
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2540). *กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2542). *กติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม (International Convent on Economic, Social and Cultural Rights: ICESCR)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2551). *ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights)*. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
- จรัญ โฆษณานันท์. *นิติปรัชญา (Legal Philosophy) [สื่อเอกสารประกอบการเรียน]*. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยรามคำแหง
- ฉันทน์หทัย (อรทัย) อาจอ่ำ. (2558). ความแตกต่างหลากหลายในอาเซียน: ข้อเสนอห้าแนวคิดสำคัญในการพัฒนาประชาคมอาเซียน. ใน อารี จำปากลาง, ปัทมา ว่าพัฒนางศ์ และ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ (บรรณาธิการ), *ประชากรและสังคม 2558 : ความหลากหลายทางประชากรและสังคมในประเทศไทย ณ ปี 2558*. (พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 65-82). นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนกานต์ สังลีแก้ว. (2559). *ความผิดฐานเลือกปฏิบัติ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะนิติศาสตร์)
- ณัฐกร วิทิตานนท์. (2553). *หลักรัฐธรรมนูญเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ชนวัฒน์ พิมลจินดา. นโยบายสาธารณะ (Public Policy) [สื่อเอกสารประกอบการเรียน]. วิทยาลัย
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นฤพนธ์ คิ้ววิเศษ. (2558). แนวคิดทฤษฎีเรื่อง “ความหลากหลายทางเพศ”. สืบค้น 28 กุมภาพันธ์
2562, จาก <http://www.sac.or.th/th/wp-content/uploads/2016/05/Sexual-diversity.pdf>
- นิรันดร์ พิทักษ์วัชระ, บรรเจิด สิงคนดี และ เกรียงไกร เจริญชนาวัฒน์. (2554). หลักสิทธิและ
เสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย:แนวความคิดและภาคปฏิบัติ, *วารสาร
จุลนิติ*. 8(1): 11-56
- บรรเจิด สิงคนดี. (2558). *หลักพื้นฐานเกี่ยวกับสิทธิเสรีภาพและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์*. (พิมพ์
ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- บุษกร สุริยสาร ; องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ประจำประเทศไทย กัมพูชา และ สาธารณรัฐ
ประชาธิปไตยประชาชนลาว ; โครงการส่งเสริมสิทธิ ความหลากหลาย และความเท่า
เทียมในโลกของ การทำงาน (PRIDE). (2557). *อัตลักษณ์และวิถีทางเพศในประเทศไทย*
ไทย. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : องค์การแรงงานระหว่างประเทศ.
- ประไพ วิริยะพันธุ์. (2559). *พหุอัตลักษณ์ทางสังคมวัฒนธรรม*. สืบค้น 16 มีนาคม 2562, จาก
<http://lek-prapai.org/home/view.php?id=444>
- พนิดา นิลอรุณ, จิราวรรณ คงคล้าย และเฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2560). การบริหารความ
หลากหลายกับประสิทธิผลของทีมงาน, *วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 11(1): 234-235
- พระบาท นามเมือง. (2561). ระหว่าง “ความเสมอภาคทางเพศ” กับ “ค่านิยม” ของสังคม. สืบค้น 28
กุมภาพันธ์ 2562, จาก <https://mgronline.com/columnist/detail/9610000089508>
- พระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558. (2558, 13 มีนาคม) ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่
132 (ตอนที่ 18 ก) หน้า 17-27
- พิมลพรรณ อิศรภักดี. (2558). ต่างวัยต่างทัศนนะ ต่อความหลากหลายทางเพศในสังคมไทย. ใน อารี
จำปากลาย, ปัทมา ว่าพัฒน์วงศ์ และ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ (บรรณาธิการ), *ประชากร
และสังคม 2558 : ความหลากหลายทางประชากรและสังคมในประเทศไทย ณ ปี 2558*.
(พิมพ์ครั้งที่ 1, น. 45-63). นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม
มหาวิทยาลัยมหิดล.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภัทรดา เมฆานันท์. (2557). *หลักความเสมอภาคกับการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน: ศึกษากรณีคำวินิจฉัยของศาลรัฐธรรมนูญ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะนิติศาสตร์
- รัตนวัฒน์ จันทร์อำนวยสุข และ Carsten Balzer/Carla LaGata. (2557). *การเคารพคนข้ามเพศ เปรียบเทียบกับการเกลียดกลัวคนข้ามเพศ ประสบการณ์ทางสังคมของคนข้ามเพศในประเทศไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1) : โครงการวิจัยการเคารพคนข้ามเพศเปรียบเทียบกับ การเกลียดกลัวคนข้ามเพศ.
- วรพจน์ วิสรุตพิชญ์. (2543). *สิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540*, (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน.
- ศิริยุพา รุ่งเรืองสุข. (2558). *D&I เทรนด์ HR ที่มาแรง*. สืบค้น 28 กุมภาพันธ์ 2562, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/635110>
- สมพิศ ทองปาน. (2559). *HR เชิงรุกในยุคของการเปลี่ยนแปลง*. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 10(3), 245-258.
- สุชาวดี เดชทองจันทร์ ลมปนนาททอง. (2561). *การจัดการความหลากหลายของกำลังแรงงานของกลุ่มเพศและกลุ่มเชื้อชาติในองค์กร*. ใน *การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานระดับชาติ UTCC Academic Day ครั้งที่ 2*. (น. 1628-1640). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- อนันต์ อริยะชัยพาณิชย์. “*หลักสิทธิมนุษยชน*” เรื่อง มุมมองหลักสิทธิมนุษยชนในสังคมไทย [สื่อเอกสารวิชาการส่วนบุคคล]. สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
- อารยา สุขสม. (2559). *สิทธิมนุษยชนในเรื่องวิถีทางเพศและอัตลักษณ์ทางเพศในระบบกฎหมายไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะนิติศาสตร์
- อนรรฆ พิทักษ์ธานิน มณฑกานต์ ฉิมมามี และปุลณฤทธิ์ เจียวิริยบุญญา. (2556). *การเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ เด็ก ผู้หญิง และผู้สูงอายุ*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)
- UNDP, USAID. (2557). *Being LGBT in Asia: รายงานในบริบทของประเทศไทย*. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ : สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Voicetv. (2558). *เควีร์ อนาคตของเพศที่ไร้กรอบ*. สืบค้น 28 กุมภาพันธ์ 2562, จาก
<https://www.voicetv.co.th/read/118983>
- BLT Bangkok. (2560). *กฎหมายไทยกับความเท่าเทียมทางเพศ*. สืบค้น 28 กุมภาพันธ์ 2562, จาก
<http://www.bltbangkok.com/News/กฎหมายไทยกับความเท่าเทียมทางเพศ>
- Aluwani Mauda. (2016). *Is Implementation still the missing link? Understanding public policy processes: Education Reform in Post Apartheid South Africa*. (Master's Thesis). Retrieved April 10, 2019, from <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:936253/FULLTEXT01.pdf>
- Badgett, M., Durso, L. E, Mallory, C., & Kastanis, A. (2013). *The Business Impact of LGBT-Supportive Workplace Policies*. Retrieved April 2, 2019, from <https://escholarship.org/uc/item/3vt6t9zx>
- Beach, G., Morgenstern, A. (2020). LGBTQ/SOGI Human Rights Program. Retrieved November 01, 2020, from <https://www.uua.org/lgbtq/witness/international>
- Catalyst. (2007). *Making Change: LGBT Inclusion—Implementing Policies, Programs, and Practices*. Retrieved April 2, 2019, from <https://www.catalyst.org/wp-content/uploads/2007/10/making-change-lgbt-policies.pdf>
- Centers for Disease Control and Prevention. *Transgender Persons*. Retrieved March, 3 2019, from <https://www.cdc.gov/lgbthealth/transgender.htm>
- Chappelow, J. (2019). *Natural Law Definition*. Retrieved June 2, 2020, from <https://www.investopedia.com/terms/n/natural-law.asp>
- Chatterjee, S. (2014). *Problems Faced by LGBT People in the Mainstream Society: Some Recommendations*.
- Colgan, F. &McKearney, A. (2012). "Visibility and voice in organisations: Lesbian, gay, bisexual and transgendered employee networks", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 31 No. 4, pp. 359-378. <https://doi.org/10.1108/02610151211223049>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Contemporary print of the Declaration of the Rights of Man and Citizen in *the Musée Carnavalet, Paris*. Reproduced in G. Duby, *Histoire de la France, volume 2*, Paris, Larousse, 1971, p. 306, trans. A. Lentin.
- DeWitt, P.M. (2018). "Principals' moral purpose in the context of LGBT inclusion", *Journal of Professional Capital and Community*, Vol. 3 No. 1, pp. 2-11.
<https://doi.org/10.1108/JPC-02-2017-0005>
- Fernando, W.D.A. & Cohen, L. (2014). *Respectable Femininity and Career Agency: Exploring Paradoxical Imperatives*. *Gender, Work and Organization*, 21, 149-164.
<http://dx.doi.org/10.1111/gwao.12027>
- Fullerton, M. (2013). "Diversity and inclusion – LGBT inclusion means business", *Strategic HR Review*, Vol. 12 No. 3, pp. 121-125. <https://doi.org/10.1108/14754391311324462>
- Griffiths, H., & Keirns, N. (2015). *Introduction to Gender, Sex, and Sexuality*. Retrieved from <https://openstax.org/books/introduction-sociology-2e/pages/12-introduction-to-gender-sex-and-sexuality>
- Hart, J. (2016). Dissecting a Gendered Organization: Implications for Career Trajectories for Mid-Career Faculty Women in STEM. *The Journal of Higher Education* 87(5), 605-634.
[doi:10.1353/jhe.2016.0024](https://doi.org/10.1353/jhe.2016.0024).
- History.com Editors. (2018). *English Bill of Rights*. Retrieved march 29, 2019, from <https://www.history.com/topics/british-history/english-bill-of-rights>
- Janssens, Maddy & Steyaert, Chris. (2003). *Theories of Diversity within Organisation Studies: Debates and Future Trajectories*. Fondazione Eni Enrico Mattei, Working Papers. 10.2139/ssrn.389044.
- Jennica R. Webster, Gary A. Adams, Cheryl L. Maranto, Katina Sawyer & Christian Thoroughgood. (2017). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research, *Human Resource Management*, Vol.57 No.1 pp. 193-210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>

บรรณานุกรม (ต่อ)

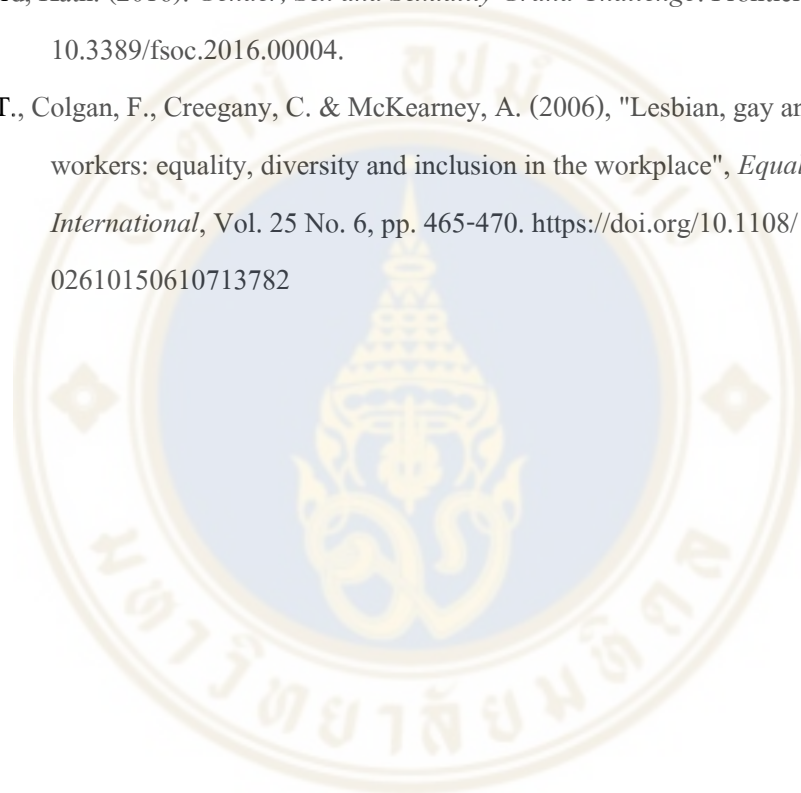
- Johnston, L. (2015). "Gender and Sexuality I: Genderqueer Geographies?." *Progress in Human Geography* 40 (5): 668–678. doi:10.1177/0309132515592109.
- Keller, F. (2020). The Challenges of Being LGBTQIA+ in Earth Sciences. Retrieved November 01, 2020, from <https://blogs.egu.eu/divisions/gmpv/2020/09/09/the-challenges-of-being-lgbtqia-in-earth-sciences/>
- Knill, C. & Tosun, J. (2008), "Policy making", in Caramani, D. (Ed.), *Comparative Politics*, Oxford University Press, Oxford
- Lasswell, H. (1956) *The decision process: Seven categories of functional analysis*, Bureau of Governmental Research, College of Business and Public Administration, University of Maryland.
- Lau, H. (2018). Sexual Orientation and Gender Identity Discrimination, *Brill Research Perspectives in Comparative Discrimination Law*, 2(2), 1-52.
doi: <https://doi.org/10.1163/24522031-12340004>
- Linghag, Sophie & Regnö, Klara. (2009). *What is Gender in Organizations?*.
- Lumby, Jacky & Morrison, Marlene. (2010). *Leadership and diversity: Theory and research. School Leadership & Management*. 30. 3-17. 10.1080/13632430903509717.
- Mazur, Barbara. (2010). Cultural diversity in organisational theory and practice. *Journal of Intercultural Management*. 2. 5-15.
- Nagar, Minakshi. (2012). *Managing Diversity at the Workplace in a Global Economy: Challenges & Opportunities*. Prabandhan: Indian Journal of Management. 5.
10.17010//2012/v5i2/60142.
- National Sexual Violence Resource Center. (2012). *Talking about gender & sexuality: Sexual violence & individuals who identify as LGBTQ*. Retrieved February 28, 2019 from http://nsvrc.org/sites/default/files/Publications_NSVRC_Guides_TalkingGender-Sexuality.pdf
- Olsen, J., & Martins, L.L. (2014). *Understanding organizational diversity management programs*.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Oni Phd, Ebenezer. (2016). *PUBLIC POLICY ANALYSIS*.
- Pichler, S., Ruggs, E. & Trau, R. (2017), "Worker outcomes of LGBT-supportive policies: a cross-level model", *Equality, Diversity and Inclusion*, Vol. 36 No. 1, pp. 17-32. <https://doi.org/10.1108/EDI-07-2016-0058>
- Sambo A. (2005). "What is Public Policy?", in Remi Anifowose and Francis Enemuoh (eds.). *Elements of Politics*. Lagos: Iroanusi Publications.
- Sharon Mastracci & Veronica I. Arreola. (2016). Gendered Organizations: How Human Resource Management Practices Produce and Reproduce Administrative Man, *Administrative Theory & Praxis*, 38:2, 137-149, DOI: 10.1080/10841806.2015.1130523
- Sherlock, Katherine T. (2011). *The Creation of an Inclusive Culture: A Case Study of the Midwestern Region of a Large Retail Banking Organization*. Retrieved March, 3 2019, from Sophia, the St. Catherine University repository: https://sophia.stkate.edu/maol_theses/24
- Sutanto, Eddy. (2009). *Turning Diversity into Competitive Advantage: A Case Study of Managing Diversity in the United States of America*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan. 11.
- The Editors of Encyclopaedia Britannica. (2020, April 10). *Philosophy*. Retrieved march 29, 2020, from <https://www.britannica.com/topic/philosophy>
- The National Archives and Records Administration. (n.d.). *Declaration of Independence: A Transcription*. Retrieved march 29, 2019, from <https://www.archives.gov/founding-docs/declaration-transcript>
- The U.S. Chamber of Commerce Foundation. (2019). *Business Success and Growth Through LGBT-Inclusive Culture*. Retrieved April 2, 2019 from <https://www.uschamberfoundation.org/reports/business-success-and-growth-through-lgbt-inclusive-culture>.
- The YOGYAKARTA PRINCIPLES. (2006). Retrieved November 1, 2020, from <https://yogyakartaprinciples.org/>

บรรณานุกรม (ต่อ)

- W. Fox, E. schwelle, & H. Wissink. (2003). *Public management*. SUN Press.
- World Health Organization. Defining sexual health. Retrieved November 1, 2019, from <https://www.who.int/teams/sexual-and-reproductive-health-and-research/key-areas-of-work/sexual-health/defining-sexual-health>
- Woodward, Kath. (2016). *Gender, Sex and Sexuality Grand Challenge*. *Frontiers in Sociology*. 1. 10.3389/fsoc.2016.00004.
- Wright, T., Colgan, F., Cregany, C. & McKearney, A. (2006), "Lesbian, gay and bisexual workers: equality, diversity and inclusion in the workplace", *Equal Opportunities International*, Vol. 25 No. 6, pp. 465-470. <https://doi.org/10.1108/02610150610713782>





ภาคผนวก ก.
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก

แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพเรื่อง “องค์กรในประเทศไทยกับการบริหารจัดการความหลากหลาย : การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)”

ส่วนที่ 1	ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
	ตำแหน่ง.....
	สถานที่ทำงาน.....
	ประสบการณ์การทำงาน.....
	วัน/เดือน/ปีที่สัมภาษณ์.....
	สถานที่สัมภาษณ์.....
ส่วนที่ 2	การส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย
	โดยภาพรวมท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับความหลากหลายในองค์กร รวมไปถึงการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กร
	2.1 ความหลากหลายในองค์กรของท่าน
	ในประเด็นเกี่ยวกับความหลากหลายในองค์กรของท่าน ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในองค์กรของท่านมีความหลากหลายอย่างไร และมีการบริหารจัดการความหลากหลายนั้นอย่างไร ทั้งในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร
	2.2 การส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลายในองค์กรของท่าน
	ในประเด็นเกี่ยวกับการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลายในองค์กรของท่านนั้น ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในองค์กรของท่านมีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลายหรือไม่

2.3 การส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)

ท่านมีความคิดเห็นอย่างไร ในเรื่องของการบริหารจัดการความหลากหลายของกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) ในองค์กร และในองค์กรของท่านมีการบริหารจัดการความหลากหลายของกลุ่มคนเหล่านี้หรือไม่ อย่างไร

2.4 ปัจจัยสำคัญที่ทำให้มี/ไม่มีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ)

ท่านคิดว่ามีปัจจัยใดบ้าง ที่ส่งผลให้องค์กรมีหรือไม่มีการส่งเสริมสิทธิและนโยบายของบริษัทต่อกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) ในองค์กร โดยแยกเป็นปัจจัยในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร

ส่วนที่ 3 สภาพปัญหาและอุปสรรคในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

โดยภาพรวมท่านมีความคิดเห็นอย่างไร เกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) รวมไปถึงวิธีการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น อาจจะเป็นปัญหาและอุปสรรคท่านเคยเผชิญมา หรือสภาพปัญหาและอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร)

ส่วนที่ 4 แนวทางและข้อเสนอแนะในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย

ท่านมีแนวทางและข้อเสนอแนะอย่างไร ในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายองค์กรในเรื่องของความหลากหลาย โดยเฉพาะกลุ่มพนักงานที่มีความหลากหลายทางเพศ (LGBTIQ) อาจจะเป็นข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรอื่น ๆ หรือข้อเสนอแนะในการกำหนดและส่งเสริมสิทธิและนโยบายขององค์กรในอนาคตต่อไป (ในระดับปัจเจกบุคคล ระดับกลุ่มและระดับองค์กร)