

การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้าน
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของ
ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

เจษฎา นกน้อย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

2552

การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้าน
ทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของ
ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
เจษฎา นกน้อย
คณะรัฐประศาสนศาสตร์

รองศาสตราจารย์.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์)

รองศาสตราจารย์.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.บุญอนันต์ พินัยทรัพย์)

รองศาสตราจารย์.....อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.ศิริวรรณ ไกรสุรพงศ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้พิจารณาแล้วเห็นสมควรอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์.....ประธานกรรมการ
(ดร.จิรวรรณ ภัคดีบุตร)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร.บุญอนันต์ พินัยทรัพย์)

รองศาสตราจารย์.....กรรมการ
(ดร.ศิริวรรณ ไกรสุรพงศ์)

รองศาสตราจารย์.....คณบดี
(ดร.ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์)

23 พฤศจิกายน 2552

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์	การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ
ชื่อผู้เขียน	นายเจษฎา นกน้อย
ชื่อปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
ปีการศึกษา	2552

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ 2) ศึกษาปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร 3) ศึกษาผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร และ 4) ศึกษานโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ทำงานในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ใช้เทคนิคการเล่าเรื่องโดยให้กลุ่มตัวอย่างเล่าอัตชีวประวัติ และทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก แบบมีแนวคำถามไว้ล่วงหน้ากับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 43 ราย รวมทั้งทำการสัมภาษณ์กลุ่ม ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดได้รับการปฏิบัติในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ทั้งนี้เพราะผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากผลงานและความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ สำหรับปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กรประกอบด้วย 1) ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อาชีพ การแสดงออก และการรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ 2) การจัดการความหลากหลายในองค์กร ได้แก่ คณะกรรมการบริหารองค์กรมีความหลากหลาย การฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ การมีที่ปรึกษา/กลุ่มที่ไม่เป็นทางการให้คำแนะนำ และนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ 3) บริบทอื่น ได้แก่ บรรทัดฐานของสังคม และกฎหมาย สำหรับผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จาก

การที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญเป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กรนั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่รู้สึกรู้ว่าตนเองถูกเลือกปฏิบัติ ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจึงมีขวัญกำลังใจในการทำงานดี มีความรักและความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี และมีความสุขในการทำงาน สำหรับนโยบายเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้น กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 3 องค์กรที่ทำงานอยู่มีคณะกรรมการบริหารองค์กรที่มีความหลากหลาย ขณะที่ไม่มีกลุ่มตัวอย่างแม้แต่เพียงรายเดียวที่องค์กรที่ทำงานอยู่มีการจัดฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เช่นเดียวกับประเด็นเรื่องของการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน และการแยกการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม ขณะที่กลุ่มตัวอย่างประมาณ 1 ใน 4 องค์กรที่ทำงานอยู่มีกลุ่มที่ไม่เป็นทางการคอยให้คำแนะนำในประเด็นทางด้านความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อความเท่าเทียมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ คือ 1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องสร้างความตระหนักในความแตกต่างระหว่างบุคคลให้เกิดขึ้นแก่ประชาชน 2) รัฐบาลจะต้องบังคับใช้กฎหมายอย่างเป็นธรรม 3) ควรมีการออกกฎหมายที่เอื้อให้กลุ่มผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ใช้สิทธิของตนอย่างเต็มที่ 4) ผู้เกี่ยวข้องควรทำความเข้าใจ ยอมรับ และเล็งเห็นความสำคัญของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ 5) หน่วยงานที่รับผิดชอบทางการศึกษาควรผลักดันให้มีการเรียนรู้ และทำความเข้าใจเรื่องอัตลักษณ์ทางเพศอย่างเป็นทางการ 6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้ความรู้เรื่องบทบาททางเพศแก่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพื่อสร้างความเข้าใจที่ถูกต้อง 7) ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศควรมุ่งมั่น ตั้งใจ และพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ 8) ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้แข่งขันกับชายหญิงทั่วไปอย่างเท่าเทียม เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งคณะกรรมการบริหารองค์กร 9) ผู้บริหารองค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนที่ระบุถึงการมีอยู่ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ รวมถึงการให้ความสำคัญคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเด็นต่างๆ

ABSTRACT

Title of Dissertation	Organizational Diversity Management: HR Model for Equality of Employees with Different Sexual Orientation
Author	Mr.Chetsada Noknoi
Degree	Doctor of Public Administration
Year	2009

The objectives of this study are: 1) to describe the situation about acceptance of diverse sexual identity (DSI) people in the workplace in human resource management issues; 2) to analyze factors and contexts affecting human resource management for equality of DSI people in organizations; 3) to identify human resource management effects from actions unfair to DSI people in organizations and 4) to describe organizational policy relevant to sexual diversity management of human resources in organizations.

This study uses qualitative methodology by gathering data from DSI people in both public and private organizations by using a narrative analysis technique from the autobiographies of key informants and guideline in-depth interviews with 43 key informants. Moreover, a focus group interview was employed for the group of key informants. The results showed that all key informants were treated in human resource management issues fairly and equally because managers gave precedence to performance, knowledge and capability.

Factors and contexts affecting human resource management for equality of DSI people in organizations feature 1) personal character: namely sex, occupation, expression and perception of other people; 2) organizational diversity management: namely diverse organizational committee, training and educating about human resource diversity, advisor/informal group advisor and non-discrimination policy; 3) other contexts: namely social value and law.

In relation to human resource management effects from actions unfair to DSI people in organizations, most key informants did not feel that they were discriminated against at work so all of them had good motivation and liked working in and felt part of their organization. All of them could work with managers, colleagues and subordinates and they were happy in doing their jobs.

Considering organizational policy relevant to sexual diversity management of human resources in organizations, a third of key informants had a diverse sexual organizational committee. There were no key informants whose organizations trained and educated about diversity of human resources in their organization like a non-discrimination policy issue for anyone in the workplace and separating sexual diversity management of human resources in the organization from inequality elimination. However, a quarter of key informants' organizations had an informal group to consider diverse sexual issues of human resources within the organization.

The suggestions for diverse sexual identity equity are: 1) related institutes must have an awareness of people's differences; 2) the government must enforce the law fairly; 3) the government should issue a law permitting DSI people to use their rights to the utmost; 4) colleagues should try to understand, accept and appreciate DSI people; 5) institutes responsible for education should push forward advances in learning and try to formally understand sexual identity; 6) related institutes should educate DSI people about sexual roles for better understanding; 7) DSI people should work hard, intend to work and try to work to the utmost; 8) managers should give opportunities to DSI people to compete with other people equally in order to be on an organizational committee; 9) managers should specify a clear policy about the existence of DSI people and protect them in other issues.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความช่วยเหลืออย่างดียิ่งของ รศ.ดร.จินดาลักษณ์ วัฒนสินธุ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่สละเวลาให้คำปรึกษา คำแนะนำ ข้อคิดที่เป็นประโยชน์ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้เขียนรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.บุญอนันต์ พิณภัทรชัย และ รศ.ดร.ศิริวรรณ ไกรสุรพงศ์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้ข้อเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความชัดเจนและถูกต้องมากยิ่งขึ้น ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.จิรวรรณ ภักดีบุตร ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้คำแนะนำซึ่งทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ และมูลนิธิพระบรมราชานุสรณ์พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวและสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณีที่ให้ทุนสนับสนุนการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้เขียน ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ให้ความช่วยเหลือในเรื่องต่างๆ เป็นอย่างดี และขอขอบคุณเพื่อนๆ DPA2 ทุกคนที่ทำให้การศึกษาในระดับปริญญาเอกเป็นประสบการณ์ที่น่าจดจำ

ขอขอบคุณ อ.วรรณภรณ์ บริพันธ์ พี่สาวผู้น่ารัก ซึ่งเป็นทั้งผู้ช่วยวิจัย และให้ความช่วยเหลือผู้เขียนอย่างยิ่ง ขอขอบคุณ พยัต วุฒิวิงค์ และเกรียงไกรยศ พันธุ์ไทย เพื่อนรักที่คอยให้คำปรึกษาและเป็นกำลังใจให้แก่ผู้เขียนเสมอมา ขอขอบคุณ ปารเมศ และเพียงรวี นกน้อย น้องชายและน้องสาวที่เป็นธุระในหลายๆ เรื่อง จนทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสวัสดิ์ คุณแม่ประคอง นกน้อย ผู้มีพระคุณสูงสุดในชีวิต ผู้ซึ่งให้ชีวิต ให้สติปัญญา ปลูกฝังความพากเพียรในการใฝ่รู้ใฝ่ศึกษา ให้ความรัก ความห่วงใย เป็นกำลังใจ และอยู่เคียงข้างเมื่อท้อแท้ ตลอดจนเป็นพลังอันสำคัญยิ่งที่ทำให้การศึกษารั้งนี้ ประสบผลสำเร็จอย่างที่ตั้งใจ

คุณประโยชน์ทั้งหลายอันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้เขียนขอมอบแด่คุณพ่อคุณแม่ ผู้ให้กำเนิด คณาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ คุณตาผู้เป็นที่รักยิ่งของผู้เขียน และผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทุกคนที่ต่อสู้เพื่อเรียกร้องให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม

เจษฎา นกน้อย

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(5)
กิตติกรรมประกาศ	(7)
สารบัญ	(8)
สารบัญตาราง	(11)
สารบัญภาพ	(12)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา	1
1.2 ขอบเขตการศึกษา	7
1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา	7
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.5 นิยามศัพท์	8
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	11
2.1 สิทธิมนุษยชน	11
2.2 สิทธิพลเมือง	17
2.3 สิทธิทางเพศ	19
2.4 การจัดการความหลากหลายในองค์กร	22
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ	25
2.6 การเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน	33
2.7 ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในสถานที่ทำงาน	38
2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	47
2.9 สมมติฐานการศึกษา	55

2.10	กรอบแนวคิด	57
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย	58
3.1	การออกแบบการวิจัย	58
3.2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	59
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	60
3.4	การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	62
3.5	การเก็บรวบรวมข้อมูล	63
3.6	การตรวจสอบข้อมูล	64
3.7	การวิเคราะห์ข้อมูล	65
3.8	จริยธรรมในการวิจัย	66
บทที่ 4	ผลการศึกษา	69
4.1	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	69
4.2	สถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน	85
4.3	ปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียม ของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร	137
4.4	ผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้อง ไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร	163
4.5	นโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของ ทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	170
4.6	ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติทางด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมต่อผู้มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ	174
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	192
5.1	สรุป	192
5.2	อภิปรายผล	201
5.3	ข้อเสนอแนะ	225
บรรณานุกรม		229
ภาคผนวก		255
	ภาคผนวก ก แนวคำถาม (GUIDELINE)	256

ภาคผนวก ข คำอธิบายโครงการวิจัยแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ (INFORMATION SHEET)	261
ภาคผนวก ค แบบฟอร์มยินยอมให้ทำการวิจัยโดยได้รับการบอกกล่าวและ เต็มใจ (INFORMED CONSENT FORM)	264
ประวัติผู้เขียน	265

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 เปรียบเทียบสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายภายในของไทย กับสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของ สหประชาชาติ	15
2.2 ระบบคุณค่าเรื่องเพศ	27
4.1 ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	71

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร	2
2.1 องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความหลากหลาย ในองค์กร	24
2.2 เรื่องเพศที่ชอบธรรม	26
2.3 มาตรฐานพฤติกรรมหรือความพึงพอใจทางเพศของบุคคล	30
2.4 โครงร่างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มี อัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร	57
4.1 ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศในองค์กร	191