

บทที่ 1

บทนำ

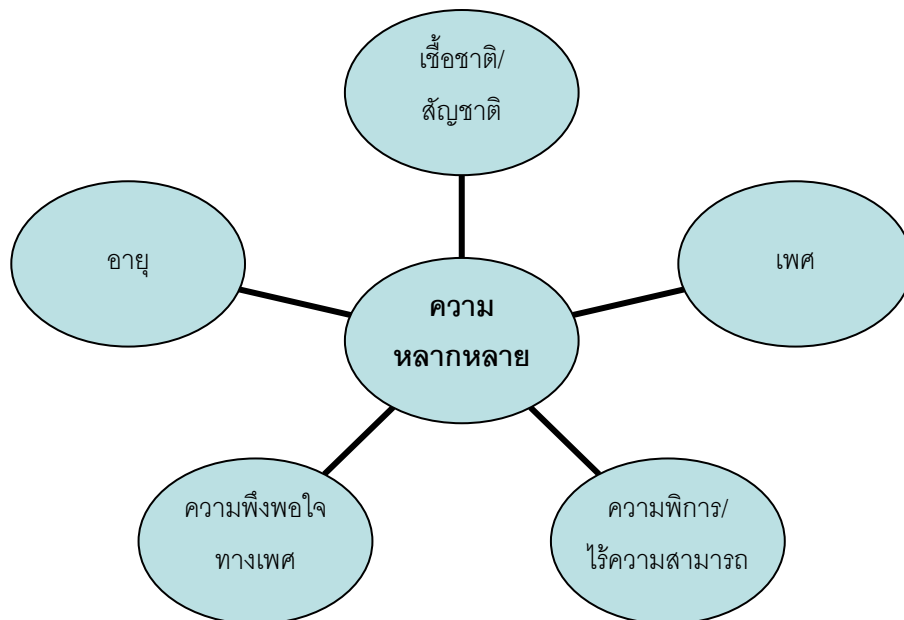
1.1 ความสำคัญของปัญหา

ทฤษฎีพึ่งพาทรัพยากร (Resource Dependence Theory) เชื่อว่าทรัพยากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงอยู่และการพัฒนาองค์กร (Pfeffer & Salancik, 1978) มีทฤษฎีและการศึกษามากมายที่แสดงให้เห็นว่าคนเป็นทรัพยากรสำคัญซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งยังเป็นที่มาของความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กรอีกด้วย (Schuler & MacMillan, 1984; Ulrich, 1991; Wright & McMahan, 1992; Chan, Shaffer & Snape, 2004) ทั้งนี้เพราะทรัพยากรมนุษย์มีลักษณะสอดคล้องกับเกณฑ์ทั้ง 4 ของความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืนอย่างมากเพราะมีคุณค่า หาได้ยาก ยากที่จะลอกเลียนแบบ และไม่สามารถทดแทนได้ (Barney, 1991; De Saa-Perez & Garcia-Falcon, 2002) ซึ่งหากมองในแง่ของทรัพยากรและสมรรถนะขององค์กรแล้ว การนำการบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์มาใช้ก็เป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มความสามารถทางการแข่งขันขององค์กร ทั้งนี้เพราะทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) กล่าวว่า ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของคนยิ่งได้รับการพัฒนาเท่าใดก็ยิ่งส่งผลต่อการสร้างมูลค่าให้กับองค์กรมากเท่านั้น (Becker, 1964) ซึ่งความสามารถทางการแข่งขันนั้นโดยทั่วไปแล้วมาจากการที่องค์กรตระหนักอยู่เสมอว่าความได้เปรียบทางการแข่งขันนั้นเกิดขึ้นจากทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั่นเอง (McMahan, Virick, & Wright, 1999)

ในปัจจุบันความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์มีมากขึ้น ทั้งนี้เพราะสังคมไทยปัจจุบันเปิดกว้าง การยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์มีการพูดถึงกันมาก การแข่งขันในสังคมและการกีดกันทางเพศกลายเป็นสิ่งที่สังคมไม่ให้การยอมรับ (เทียมเทพ ทั้งศิริ, 2546) ประกอบกับปัจจุบันในทางการแพทย์จะวินิจฉัยผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศว่ามีปัญหาทางจิต ก็ต่อเมื่อการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทำให้ผู้นั้นรู้สึกว่าเป็นปัญหาเกิดความเดือดร้อน ขัดแย้งในตนเอง หรือต้องการที่จะเปลี่ยนความพึงพอใจทางเพศของตน

(Remaficli, 1985) ตั้งแต่นั้นมาทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจำนวนมากกล้าที่จะเปิดเผยตัวเองมากขึ้น (กิตติกร มีทรัพย์, 2528)

การทำงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้โอกาสแก่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเป็นการแบ่งปันโอกาส สร้างความเจริญ และรังสรรค์สังคมแห่งความสุขอันเป็นเป้าหมายที่สมาชิกทุกคนในสังคมต้องการร่วมกัน โดยความหลากหลายของแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นหมายรวมถึงแรงงานหญิง คนผิวสี คนพิการ คนสูงอายุ และผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Robbins, 2005) ซึ่งภาพที่ 1.1 แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายของแรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรในมิติต่างๆ



ภาพที่ 1.1 ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

แหล่งที่มา: Mathis & Jackson, 2002.

สำหรับการศึกษาเกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรนั้นส่วนใหญ่จะศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างทางด้านอายุ เพศ และเชื้อชาติ (Harrison, Price, Gavin & Florey, 2002) ซึ่งในการที่องค์กรจะจัดการกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เป็นอย่างดีนั้น นักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะต้องกำหนดรูปแบบการฝึกอบรมโดยคำนึงถึงความหลากหลาย พัฒนาผู้บริหารและทีมที่ปรึกษาให้มีทักษะและทัศนคติที่ดีต่อความ

หลากหลาย รวมถึงพัฒนาและสนับสนุนคนกลุ่มน้อยหรือผู้ซึ่งขาดโอกาสในองค์กร (Delahaye, 2005)

ในช่วง 2 – 3 ทศวรรษที่ผ่านมาการศึกษาเกี่ยวกับการกีดกันผู้หญิง คนผิวสี คนสูงอายุ และคนพิการในสถานที่ทำงานได้รับการกล่าวถึงอย่างมาก แต่มีงานวิจัยน้อยมากที่ทำการศึกษเกี่ยวกับ การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน (Huang & Kleiner, 2000) ทั้งนี้ ที่การต่อต้านการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานเริ่มขึ้นครั้งแรกตั้งแต่ปลายคริสต์ศตวรรษที่ 1950 เมื่อประชาชนอเมริกันเริ่มตระหนักว่ารัฐบาลอเมริกัน กีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ให้เข้าทำงานในตำแหน่งต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เลขาธิการ พนักงานรับส่งเอกสาร เจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ หรือแม้กระทั่งเจ้าหน้าที่สอบสวน กลางหรือ FBI (Galas, 1996) และจากการศึกษาพบว่าชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เกย์) ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อยกว่าผู้ชายปกติ (Klawitter & Flatt, 1998; Badgett, 2000) เช่นเดียวกับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน น้อยกว่าผู้หญิงทั่วไป (Klawitter & Flatt, 1998; Anastas, 2001)

การเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของกลุ่มชายรักชาย หญิงรักหญิง รักทั้งสองเพศ และคนข้าม เพศ ที่ภาษาอังกฤษเรียกย่อๆ ว่า GLBT (Gay, Lesbian, Bisexual and Transgender/Transsexual) ซึ่งในงานวิจัยนี้เรียกว่า “ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ” นั้น เป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั่วโลก (Miller, 1992; Sullivan & Leong, 1995; Halperin, 2000) จากการสำรวจสำมะโนประชากรของสหรัฐอเมริกาในปี 1998 พบว่า มีคู่สามีภรรยาที่เป็นเพศ เดียวกันถึง 1.67 ล้านคน และมีการคาดการณ์ว่ามีจำนวนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ประมาณ 6 – 10% ของประชากรอเมริกัน (Cummings & Worley, 2005) ทำให้หลายๆ บริษัท ตัวอย่างเช่น Microsoft, Wal-Mart และ Apple รวมถึงมหาวิทยาลัยและรัฐบาลอเมริกันได้ ขยายการให้ความสำคัญคุ้มครองด้านสุขภาพและผลประโยชน์อื่นๆ ให้ครอบคลุมคู่สมรสที่เป็นเพศ เดียวกันด้วย นอกจากนี้บริษัทยักษ์ใหญ่ของอเมริกาหลายบริษัท ได้แก่ AT&T, Xerox, 3M, Digital, Dupont และ Procter & Gamble ได้กำหนดนโยบายและการให้ผลประโยชน์แก่คู่สมรส ซึ่งเป็นเพศเดียวกันไว้ในนโยบายของบริษัทด้วย (Galas, 1996) และล่าสุดมีผลการศึกษาพบว่า องค์กรและหน่วยงานภายใต้การดูแลของผู้บริหารที่เป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เกย์) นั้น พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงาน และขวัญกำลังใจในการ ทำงานโดยภาพรวมสูงกว่าองค์กรโดยทั่วไปถึง 35% ยิ่งกว่านั้นยังส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กรและความสามารถในการทำงานของพนักงานอีกด้วย ทั้งนี้เพราะผู้บริหารที่เป็นชายผู้มีอัต

ลักษณะหลากหลายทางเพศ (เกย์) มีความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) สูงกว่าผู้บริหารที่เป็นชายแท้ (Snyder, 2006) สอดคล้องกับในสังคมไทยปัจจุบันที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งที่เปิดเผยและไม่เปิดเผยได้แสดงศักยภาพของตนจนประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่และกิจการต่างๆ ที่ทำอยู่ จนได้รับการยกย่องและชื่นชมในความสามารถที่โดดเด่นกว่าบุคคลทั่วไป (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549)

สำหรับในประเทศไทยนั้นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะเปิดเผยตัวมากกว่าในอดีต อันเป็นผลมาจากการที่สังคมไทยในปัจจุบันให้การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพิ่มมากขึ้น (Noknoi & Wutthirong, 2007) นายแพทย์อุดมศิลป์ ศรีแสงนาม (2524) ชี้ว่าจำนวนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในประเทศไทยมีค่อนข้างสูงเพราะมีชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เกย์) ไม่น้อยกว่า 5% ขณะที่หญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (เลสเบียน) ไม่น้อยกว่า 2% ขณะที่งานวิจัยล่าสุดโดย Nano Search Company ชี้ว่า 1 ใน 3 ของชายไทยเป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (ผู้จัดการรายสัปดาห์, 2548) ซึ่งหากพิจารณาข้อมูลประมาณการประชากรในประเทศไทยกลางปี 2552 ของมหาวิทยาลัยมหิดล สถาบันวิจัยประชากรและสังคม (2552) ซึ่งระบุว่าประชากรเพศชายในประเทศไทยมีประมาณ 31,241,000 คน หมายความว่าผู้ชายไทยประมาณ 10 ล้านคนเป็นชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สอดคล้องกับความเห็นของ รศ.ดร.เสรี วงศ์มณฑา (แมกซิม่า เทเลวิชั่น, 2550) จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังไม่เป็นที่ทราบแน่ชัด เพราะคนกลุ่มนี้ยังไม่กล้าเปิดเผยตัว เนื่องจากกลัวสังคมจะไม่ยอมรับ (พิมลมาศ แสงศักดิ์, 2545)

คนบางกลุ่มไม่เห็นด้วยกับการเปิดเผยตัวของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะกลัวว่าถ้ามีผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคมมากจะนำมาซึ่งปัญหาสังคม เช่น โรคเอดส์ และอาชญากรรม ทั้งนี้เพราะคนไทยส่วนใหญ่เข้าใจว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มที่มีความวิปริตหรือผิดเพี้ยน ซึ่งการกระทำหรือพฤติกรรมดังกล่าวขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีและความเชื่อดั้งเดิมของคนไทย จึงเหมารวมว่าการมีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นสิ่งที่ไม่สมควรปฏิบัติหรือแสดงออกในสังคมไทย (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) อีกทั้งยังเชื่อว่าจะเป็นการนำเสนอรูปแบบอัตลักษณ์ทางเพศแบบผิดๆ ให้กับเยาวชน ทำให้เกิดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคมตามมา ตัวอย่างเช่น ในปี พ.ศ. 2540 สถาบันราชภัฏในสังกัดของกระทรวงศึกษาธิการได้ออกกฎระเบียบห้ามผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศเข้าศึกษาวิชาวิชาชีพครู แต่ปรากฏว่ากลุ่มอาจารย์ร่วมกับองค์กรพัฒนาเอกชนที่

ทำงานด้านสตรีและสิทธิมนุษยชนได้ออกมาคัดค้านและเรียกร้องให้ยกเลิกนโยบายดังกล่าว จนในท้ายที่สุดกระทรวงศึกษาธิการได้ยกเลิกนโยบายนี้ไป (สุริชัย หวันแก้ว, 2550) หรือการที่ ดร. วัลลภ ปิยะมโนธรรม นักจิตวิทยาชื่อดังให้สัมภาษณ์ว่าเป็นการไม่เหมาะสมที่ให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หรือผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศมาทำหน้าที่พิธีกรรายการโทรทัศน์ (Komchadluek, 2002) หรือการที่เจ้าหน้าที่สัสดีไม่รับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนทางเพศเข้ารับราชการทหาร โดยให้เหตุผลว่าเพราะมีปัญหาทางจิต (เจษฎานกน้อย, 2551) และล่าสุดกรณีที่โรงแรมโนโวเทลสยามสแควร์เลือกปฏิบัติห้ามสาวประเภทสองเข้าไปเที่ยวในผับ "คอนเซ็ปต์ ซีเอ็มสแควร์" ซึ่งเป็นผับดังใต้ถุนโรงแรม โดยอ้างว่าเป็นนโยบายของทางผู้บริหารโรงแรมที่ห้ามกะเทยหรือสาวประเภทสองเข้าใช้บริการภายในผับของโรงแรมอย่างเด็ดขาด (The Nation, 2007)

การศึกษานี้เกิดขึ้นเพราะในประเทศไทยปัจจุบันนั้นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มที่สามารถมองเห็นได้ชัดเจนมากขึ้น ด้วยสาเหตุจากความเปลี่ยนแปลงในเชิงโครงสร้างทางสังคมและโลกาภิวัตน์ที่ยอมรับต่อความหลากหลายทางเพศได้มากขึ้น (สุรพงษ์ โสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) อย่างไรก็ตามผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังถูกเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน ทั้งในแง่ของการถูกจำกัดสิทธิและการกีดกันความก้าวหน้าในการทำงาน (ไทยโพสต์, 2550) อันเนื่องมาจากเป็นกลุ่มที่สังคมมีอคติที่ไม่ดีเป็นพื้นฐานอยู่ก่อนแล้ว ดังที่ Goffman (1963) ได้แบ่งกลุ่มคนที่สังคมตีตราไว้ 3 ประเภท คือ กลุ่มที่มีความพิการทางกาย กลุ่มที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ และกลุ่มที่มีลักษณะหรือพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากคนส่วนใหญ่ ซึ่งผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกเหมารวมอยู่ในกลุ่มนี้ นอกจากนี้ในประเทศไทยยังขาดกฎระเบียบ นโยบาย และกฎหมายที่จะให้การคุ้มครองสิทธิของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศให้เท่าเทียมกับชายจริงหญิงแท้ ซึ่งหมายถึงการไม่ปฏิบัติตามปฏิญญาสากลเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ และองค์การสิทธิมนุษยชนสากลที่ประเทศไทยได้ลงนามไว้ ถึงขนาดที่สมาชิกสาวประเภทสองคนหนึ่งจากสมาคมฟ้าสีรุ้งกล่าวในเวทีเสวนาเรื่องมิติสังคมและวัฒนธรรมของการแปลงเพศ ซึ่งจัดโดยภาคีความร่วมมือด้านเพศภาวะ เพศวิถี และสุขภาพในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เมื่อวันที่ 4 พฤศจิกายน พ.ศ. 2549 ว่า “สาวประเภทสองถูกเลือกปฏิบัติมากในเรื่องการใช้ชีวิต เรื่องการหางาน โดยเฉพาะงานประจำ งานออฟฟิศต่างๆ ที่ไม่ใช่งานอิสระ กว่าที่จะหางานได้เลือดตาแทบกระเด็น” (สุไลพร ชลวิไล, 2550) สอดคล้องกับความเห็นของ รศ.ดร.เสวี วงศ์มณฑา ที่ให้สัมภาษณ์ถึงความไม่เป็นธรรมที่ท่านได้รับโดยการถูกเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานในหลายรูปแบบ คือ (สัญญา คุณากร, 2551)

- 1) การไม่ยอมให้ได้รับทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศถึงแม้จะมีคะแนนเป็นลำดับที่หนึ่ง
- 2) การไม่ยอมให้กลับมาเป็นอาจารย์เพื่อชดใช้ทุนการศึกษาที่ได้รับ
- 3) เมื่อดำรงตำแหน่งคณบดีก็มีบัตรสนเท่ห์ว่าชายจริงหญิงแท้ที่มีความสามารถไม่มีแล้วหรือ? ทำให้ รศ.ดร.เสรี ไม่เคยฝันว่าจะได้เป็นอธิการบดี เพราะคิดว่า การได้เป็นคณบดีก็เป็นบุญที่สุดแล้ว

ทำให้ในปัจจุบันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพยายามเรียกร้องสิทธิของตนมากยิ่งขึ้น จะเห็นได้จากการที่กลุ่มองค์กรเกย์ 10 องค์กร นำโดยนายนิธิ วีระโรจนพงษ์ ประธานกลุ่มเกย์การเมืองไทย ได้เข้ายื่นข้อเรียกร้องในการร่างรัฐธรรมนูญปี พ.ศ.2550 ต่อรองประธานคณะกรรมการยกร่างรัฐธรรมนูญ ขอให้เพิ่มเติมความในมาตรา 30 วรรค 2 ของรัฐธรรมนูญจากเดิมที่ระบุว่า “ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน” เป็น “ชายและหญิงและกลุ่มบุคคลที่มีความหลากหลายทางเพศมีสิทธิเท่าเทียมกัน” (วารสารณัฏ ชาญสนธิ, 2551ข) เพื่อสร้างการยอมรับของสังคมต่อกลุ่มบุคคลหลากหลายทางเพศในฐานะพลเมืองไทยเช่นเดียวกับชายและหญิง (มติชน, 2550ก) ซึ่งถึงแม้ว่าในที่สุดจะไม่ผ่านการแปรญัตติ แต่สภาร่างรัฐธรรมนูญก็ได้ยินยอมให้มีการขยายความคำว่า “เพศ” ไว้ในบันทึกเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญฉบับนี้ (คณะกรรมการวิสามัญบันทึกเจตนารมณ์ จดหมายเหตุ และตรวจรายงานการประชุมสภาร่างรัฐธรรมนูญ, 2550)

ความแตกต่างเรื่อง “เพศ” นอกจากหมายถึงความแตกต่างระหว่างชายหรือหญิงแล้ว ยังหมายรวมถึงความแตกต่างของบุคคลที่มีอัตลักษณ์ทางเพศ (Sexual Identity) หรือเพศสภาพ (Gender) หรือความหลากหลายทางเพศ (Sexual Diversity) แตกต่างจากเพศที่ผู้้นั้นถือกำเนิดอยู่ด้วย จึงไม่ได้บัญญัติคำดังกล่าวข้างต้นไว้ในมาตรา 30 เนื่องจากคำว่า “เพศ” ได้หมายรวมคำดังกล่าวอยู่แล้ว และจะต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลนั้นๆ

การศึกษานี้มุ่งศึกษาผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน อันจะทำให้ทราบถึงการยอมรับและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนปัจจัยและบริบทต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร เพื่อสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง

เพศ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กรในปัจจุบันซึ่งมีความหลากหลายด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก ทั้งนี้เพราะการถูกกีดกัน การเลือกปฏิบัติ และการไม่ได้รับความเป็นธรรมจะทำลายความมุ่งมั่นในการทำงาน กัดกร่อนคุณลักษณะของสถานที่ทำงานที่ดี รวมถึงจะสร้างความเชื่อของบุคลากรเกี่ยวกับความยุติธรรมและเสมอภาคสำหรับทุกคนในที่ทำงานสูญสลายไป (Hemphill & Haines, 1997) ดังนั้นองค์กรและบุคลากรในองค์กรทุกคนจึงควรปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ซึ่งได้บัญญัติให้ความคุ้มครองศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาคของบุคคลไว้ในมาตรา 4 ฉะนั้นการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคล เพราะเหตุแห่งความแตกต่างทางเพศและสภาพทางกายหรือสุขภาพจะกระทำมิได้ ทั้งนี้ก็เพื่อสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรมให้กับบุคคลในสังคมอย่างเท่าเทียม

1.2 ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งศึกษาผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน อันจะทำให้ทราบถึงการยอมรับและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ตลอดจนปัจจัยและบริบทต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร เพื่อสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับองค์กรในปัจจุบันซึ่งมีความหลากหลายด้านทรัพยากรมนุษย์อย่างมาก

1.3 วัตถุประสงค์การศึกษา

- 1) เพื่อศึกษาสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร

- 3) เพื่อศึกษาผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์หากมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร
- 4) เพื่อศึกษานโยบายขององค์กรเกี่ยวกับการจัดการความหลากหลายทางเพศของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ทำให้ทราบสถานการณ์การยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานในประเด็นทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อันได้แก่ การรับเข้าทำงาน การพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทนและผลประโยชน์
- 2) ทำให้ทราบถึงปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร
- 3) ทำให้ทราบถึงผลกระทบทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากการที่ผู้เกี่ยวข้องไม่ให้ความสำคัญต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน
- 4) สามารถนำเสนอแนวทางและนโยบายในการปกป้องคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

1.5 นิยามศัพท์

การจัดการความหลากหลาย (Managing Diversity) หมายถึง กระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติในอันที่จะจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทั้งในส่วนของ การสรรหา การรักษาไว้ การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย (Ivancevich & Gilbert, 2000) และเป็นโอกาสที่จะหาทางขจัดหรือลดข้อเสียเปรียบขององค์กรให้เหลือน้อยที่สุด (Cornelius, Gooch & Todd, 2000)

ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ หมายถึง บุคคลที่แสดงพฤติกรรมทางกายแตกต่างจากลักษณะทางเพศที่ติดตัวมาแต่กำเนิด โดยหมายรวมถึงชายรักชาย หญิงรักหญิง รักทั้งสองเพศ และคนข้ามเพศ ทั้งยังเป็นบุคคลที่มีความพึงพอใจทางเพศกับบุคคลที่มีเพศเดียวกัน

กับตนเพียงอย่างเดียวหรือเป็นส่วนใหญ่ โดยที่อาจมีหรือไม่มีความสัมพันธ์ทางกายต่อกันก็ได้ (WHO, 1978)

การยอมรับ หมายถึง การเข้าใจ เคารพ และให้โอกาสบุคคลอื่นในการแสดงออกซึ่งตัวตนและความคิดเห็นอย่างอิสระ ซึ่งในงานวิจัยนี้หมายรวมถึงการเปิดโอกาสให้กระบวนการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถดำเนินไปได้ตามปกติโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มใดๆ

การเลือกปฏิบัติ หมายถึง การกระทำหรือไม่กระทำการใดอันเป็นการแบ่งแยก กีดกัน หรือจำกัดสิทธิประโยชน์ใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม โดยปราศจากความชอบธรรม (วรภากรณ์ แซ่มสนิท, 2551ก)

ความเท่าเทียม หมายถึง การได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับคนส่วนใหญ่ในสังคมอย่างเสมอภาค เป็นธรรม และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ ทั้งภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายและค่านิยมของสังคม

คณะกรรมการบริหารองค์กรมีความหลากหลาย หมายถึง การที่คณะกรรมการบริหารองค์กรประกอบด้วยคนซึ่งเป็นตัวแทนของกลุ่มต่างๆ ในองค์กรที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และอื่นๆ

การปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายทางเพศ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์ในทางใดทางหนึ่งกับผู้มีส่วนได้เสียหลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นคนรู้จัก กลุ่มเพื่อน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือสมาชิกในครอบครัว

นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ ในสถานที่ทำงาน หมายถึง แนวปฏิบัติขององค์กรที่มีต่อพนักงานซึ่งสนับสนุนสิทธิที่เท่าเทียมกันในฐานะพลเมืองของคนทุกคน อันจะส่งผลให้พนักงานในองค์กรรับรู้ว่าองค์กรมีความรับผิดชอบต่อพนักงาน และยอมรับในความหลากหลายของพนักงาน และช่วยไม่ให้เกิดอคติและการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติต่อกลุ่มต่างๆ เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

แยกการจัดการความหลากหลายออกจากการจัดความไม่เท่าเทียม หมายถึง การให้ความสำคัญกับกระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติในอันที่จะจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร เพื่อก่อให้เกิดความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย โดยจะต้องแยกการจัดความไม่เท่าเทียมกันที่เกิดขึ้นภายในองค์กรออกมาเป็นอีกประเด็นสำคัญหนึ่ง เพื่อให้การจัดความไม่เท่าเทียมได้รับ

การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น อันจะทำให้ทั้งการจัดการความหลากหลายและการจัด
ความไม่เท่าเทียมเป็นประเด็นสำคัญที่ผู้เกี่ยวข้องไม่อาจจะละเลยได้