

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยนี้ได้รวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน สิทธิพลเมือง สิทธิทางเพศ การจัดการความหลากหลายในองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน อันประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษา การเคร่งศาสนา การเชื่อในชีวิตที่มีทางเลือก การปฏิสัมพันธ์กับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และนโยบายการไม่กีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน รวมถึงทฤษฎีที่เกี่ยวข้องได้แก่ ทฤษฎีความเป็นธรรม ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการตีตรา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

2.1 สิทธิมนุษยชน (Human Rights)

สิทธิมนุษยชน (Human Rights) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนเกิดมาเท่าเทียมกัน โดยเป็นสิทธิทั้งหลายซึ่งเป็นที่ยอมรับในประเทศที่มีอารยธรรมว่า เป็นสิทธิพื้นฐานที่จำเป็นในการดำรงชีวิตอย่างมีศักดิ์ศรี (วีระ โฉมฉาย, 2525) รัฐบาลไม่ใช่ผู้ที่มอบสิทธิดังกล่าว แต่เป็นผู้ที่ต้องคุ้มครองสิทธินั้น โดยประชาชนมีเสรีภาพซึ่งอยู่บนรากฐานของความยุติธรรม ความอดทนอดกลั้น ความมีศักดิ์ศรีและความเคารพซึ่งกันและกัน ไม่ว่าประชาชนผู้นั้นจะมีชาติพันธุ์ ศาสนา สังเกตพรรคการเมือง หรือมีจุดยืนทางสังคมอย่างไร ขณะที่ระบอบเผด็จการปฏิเสธสิทธิมนุษยชน สังคมที่เสรีกลับพยายามเพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิมนุษยชน สมัชชาสหประชาชาติได้มีมติรับรองปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) เมื่อวันที่ 10 ธันวาคม ค.ศ. 1948 (Beethum, 1995)

คำว่าสิทธิมนุษยชน (Human Rights) สันนิษฐานว่ามาจากคำว่า "Rights of Man" ซึ่งแปลมาจากภาษาฝรั่งเศสว่า "DROITS DE L'HOMME" เป็นคำที่ปรากฏในปี ค.ศ.1789 ในเอกสารทางประวัติศาสตร์สำคัญเรื่อง "ปฏิญญาว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและพลเมือง" โดยสรุป สิทธิ

มนุษยชน (Human Rights) เป็นกลุ่มของแนวคิดที่เหมือนกับสิทธิพลเมือง (Civil Rights) เสรีภาพของพลเมือง (Civil Liberties) หรือ สิทธิทางธรรมชาติ (Natural Rights) สิทธิทั้งหลายนี้ย่อมเป็นของทุกคน (Robertson, 1993)

วไล ฌ บ็อมเพชร (2547) อดีตผู้เชี่ยวชาญการศึกษาเพื่อสันติภาพขององค์การยูเนสโก ให้ความหมายของ “สิทธิมนุษยชน” ไว้ว่า เป็นศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเสมอภาค ตลอดจนเสรีภาพและอิสรภาพในชีวิตและร่างกาย ซึ่งเป็นสิทธิตามธรรมชาติของมนุษย์และเป็นสิทธิที่ได้รับการรับรองหรือคุ้มครองตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายที่เกี่ยวข้องและตามหลักการสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ตลอดจนตามแนวทางปฏิบัติของกฎหมายระหว่างประเทศ และข้อตกลงระหว่างประเทศที่ประเทศไทยมีพันธกรณีที่ต้องปฏิบัติตาม

อุดมศักดิ์ สินธิพงษ์ (2548) กล่าวว่า สิทธิมนุษยชน คือ สิทธิขั้นพื้นฐาน เป็นมาตรฐานขั้นต่ำที่พึงมี เป็นสิ่งจำเป็นในการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีและคุณค่า หากมีการล่วงละเมิดต่อสิทธิดังกล่าวย่อมจะได้รับการรับรองและคุ้มครองโดยกฎหมาย เช่น สิทธิในชีวิต ร่างกาย และความมั่นคงปลอดภัย สิทธิในการถือครองทรัพย์สิน ตลอดจนสิทธิในการเคลื่อนไหว และในการเลือกถิ่นที่อยู่อาศัย เป็นต้น นอกจากนี้สิทธิมนุษยชนยังหมายถึง สิทธิที่พึงมีเพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ คุณภาพชีวิต เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งคุณค่าของความเป็นมนุษย์ เช่น สิทธิในการเลือกนับถือศาสนา สิทธิในการเลือกที่จะประกอบอาชีพ สิทธิในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนสิทธิในการมีส่วนร่วมทางการเมือง เป็นต้น

ขณะที่พจนานุกรม Webster ระบุว่า สิทธิมนุษยชน หมายถึง สิทธิของมนุษย์ในฐานะปัจเจกชนที่สามารถจัดการหรือเลือกปฏิบัติในการนับถือศาสนา ลัทธิ หรือความเชื่อของตนเอง ความอิสระทางการเมือง ความเป็นเอกลักษณ์และธรรมชาติของตนเอง ความเป็นตัวของตัวเอง ซึ่งสิทธิเหล่านี้รัฐจะต้องไม่บั่นทอนด้วยกฎหรือระเบียบที่ไม่ชอบธรรม (Allee, 1983)

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าสิทธิมนุษยชนครอบคลุมวิถีชีวิตของมนุษย์ในหลายๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ อย่างไรก็ตามแทบจะไม่มี การกล่าวถึงสิทธิมนุษยชนของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่พึงได้รับเช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นๆ ในสังคมเลย (Wetzell, 2001) ทั้งนี้สิทธิมนุษยชนที่ยอมรับกันทั่วไปได้แก่ (Lauterpacht, 1968)

1) ประชาชนทุกคนควรมีสติในการที่จะแสดงความคิดเห็นทั้งเป็นแบบส่วนตัว หรือในที่ชุมนุมชนอย่างสันติ สังคมเสรีทำให้เกิด “ตลาดเสรีทางความคิด” ที่ซึ่งประชาชนจะสามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นในประเด็นต่างๆ ได้

2) ประชาชนทุกคนควรมีสติในการปกครอง รัฐบาลควรสร้างกฎหมายที่ ปกป้องสิทธิมนุษยชน ในขณะที่ระบบตุลาการก็บังคับใช้กฎหมายดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกันกับ ประชาชนทุกหมู่เหล่า

3) เสรีภาพจากการถูกจับกุม หน่วงเหนี่ยว และทรมานโดยพลการ ไม่ว่าจะบุคคล นั้นๆ จะเป็นศัตรูของพรรครัฐบาล เป็นชนกลุ่มน้อย หรือแม้กระทั่งอาชญากรทั่วไป ถือเป็นสิทธิ มนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ตำรวจจะต้องให้ความเคารพต่อประชาชนทุกคนเมื่อต้องบังคับใช้ กฎหมายกับประชาชน

4) ในประเทศที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติ ชนกลุ่มน้อย และกลุ่มศาสนา ที่เป็นชนกลุ่มน้อยควรมีสระที่จะใช้ภาษาของตน และรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีของตนไว้ โดยไม่ต้องกลัวจะถูกกล่าวโทษโดยคนส่วนใหญ่ รัฐบาลควรเคารพสิทธิมนุษยชนของชนกลุ่ม น้อย ในขณะเดียวกันก็ต้องเคารพเจตนาของชนกลุ่มใหญ่ด้วย

5) ประชาชนทุกคนควรมีโอกาสทำงาน ทำมาหากินและเลี้ยงดูครอบครัว

6) เด็กต้องได้รับการคุ้มครองเป็นพิเศษ และควรได้รับการศึกษาระดับประถม เป็นอย่างน้อย รวมทั้งได้รับโภชนาการและสุขอนามัยที่เหมาะสม

7) เพื่อดำรงรักษาสิทธิมนุษยชน ประชาชนในสังคมเสรีต้องรู้จักเฝ้าระวัง ทั้งนี้ เพราะการที่ประชาชนทำหน้าที่ของตนผ่านกิจกรรมหลายรูปแบบ ทำให้รัฐบาลต้องรับผิดชอบ ต่อการกระทำของตน ประเทศในสังคมเสรีต้องพยายามคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้วยการทำ สนธิสัญญาและข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิมนุษยชน

ทั้งนี้เป็นหน้าที่ของรัฐบาลที่ปกครองประเทศในอันที่จะทำให้หลักสิทธิมนุษยชนได้รับการ ปฏิบัติให้เป็นจริง โดยหลักการสำคัญของสิทธิมนุษยชนประกอบด้วย (เครือข่ายองค์กรสิทธิ มนุษยชนและองค์กรประชาธิปไตย 16 องค์กร, 2549)

1) ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ (Human Dignity)

2) สิทธิมนุษยชนเป็นสากลและไม่สามารถถ่ายโอนกันได้ (Universality & Inalienability) หมายความว่า สิทธิมนุษยชนนั้นเป็นของคนทุกคน ไม่มีพรมแดน คนทุกคนมี สิทธิมนุษยชนต่างๆทั้งสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองและสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและ วัฒนธรรม เพราะ โดยหลักการแล้วถือว่า คนทุกคนย่อมถือว่าเป็นคน ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนในโลก ไม่

ว่าจะมีเชื้อชาติ สัญชาติ เหล่ากำเนิดใดก็ตาม ย่อมมีสิทธิมนุษยชนประจำตัวทุกคนไป จึงเรียกได้ว่าสิทธิมนุษยชนเป็นของคนทุกคนไม่ว่าคนๆ นั้นจะยากจนหรือร่ำรวย เป็นคนพิการ เป็นเด็ก ผู้หญิง

3) สิทธิมนุษยชนไม่สามารถแยกเป็นส่วนๆ ว่าสิทธิใดสำคัญกว่าอีกสิทธิหนึ่ง (Indivisibility) กล่าวคือ สิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง ไม่สามารถแบ่งแยกว่ามีความสำคัญกว่าสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม สิทธิทั้งสองประการนี้ต่างมีความสำคัญเท่าเทียมกัน ดังนั้นรัฐบาลใดจะมาอ้างว่าต้องพัฒนาประเทศให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ทางเศรษฐกิจ หรือต้องแก้ปัญหาปากท้องก่อน แล้วจึงค่อยให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมือง ย่อมขัดต่อหลักการนี้

4) ความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติ (Equality and Non-Discrimination) หลักการเรื่องความเสมอภาคและห้ามการเลือกปฏิบัติในสังคมไทยนั้นปรากฏอยู่ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 30 ที่ว่า บุคคลย่อมเสมอกันในกฎหมายและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ชายและหญิงมีสิทธิเท่าเทียมกัน การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมต่อบุคคลเพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ภาษา เพศ อายุ ความพิการ สภาพทางกายหรือสุขภาพ สถานะของบุคคล ฐานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม ความเชื่อทางศาสนา การศึกษาอบรม หรือความคิดเห็นทางการเมืองอันไม่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ จะกระทำมิได้

5) การมีส่วนร่วมและการเป็นส่วนหนึ่งของสิทธินั้น (Participation & Inclusion) หมายความว่าประชาชนแต่ละคนและกลุ่มของประชาชนหรือประชาสังคมย่อมมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันในการเข้าถึงและได้รับประโยชน์จากสิทธิพลเมืองและการเมือง และสิทธิทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม

6) หลักการตรวจสอบได้และหลักนิติธรรม (Accountability & the Rule of Law) หมายถึง รัฐและองค์กรที่มีหน้าที่ในการก่อให้เกิดสิทธิมนุษยชน ต้องมีหน้าที่ตอบคำถามให้ได้ว่าสิทธิมนุษยชนได้รับการปฏิบัติให้เกิดผลจริงในประเทศของตน ส่วนสิทธิโดยยังไม่ได้ดำเนินการให้เป็นไปตามหลักการสากล ก็ต้องอธิบายต่อสังคมได้ว่าจะมีขั้นตอนดำเนินการอย่างไร โดยเฉพาะรัฐต้องมีมาตรการปกครองประเทศโดยใช้หลักนิติธรรม หรือปกครองโดยอาศัยหลักการที่ใช้กฎหมายอย่างเที่ยงธรรม ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้โดยง่าย มีกระบวนการไม่ซับซ้อนเป็นไปตามหลักกฎหมายและมีความเท่าเทียมกันเมื่ออยู่ต่อหน้ากฎหมาย ไม่มีใครอยู่เหนือกฎหมายได้

สำหรับสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายภายในของไทยนั้นมีความเหมือนและแตกต่างจากสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติหลายประการ ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เปรียบเทียบสิทธิและเสรีภาพตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายภายในของไทยกับสิทธิมนุษยชนตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของสหประชาชาติ

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550	กฎหมายภายในของไทย
1. สิทธิเสรีภาพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน	ม. 4, 5, 30	-
2. สิทธิเสรีภาพที่เสมอภาคโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ	ม. 30	-
3. สิทธิในการดำรงชีวิตและความมั่นคงแห่งร่างกาย	ม. 32	ประมวลกฎหมายอาญา
4. เสรีภาพจากการถูกบังคับให้เป็นทาส	-	-
5. เสรีภาพจากการถูกบังคับให้อยู่ภายใต้ภาวะจำยอม	ม. 32, 52	ประมวลกฎหมายอาญา
6. เสรีภาพจากการถูกทรมานหรือการลงโทษที่โหดร้าย	ม. 32	ประมวลกฎหมายอาญา
7. สิทธิในการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลตามกฎหมาย	ม. 30	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์
8. สิทธิในการได้รับความคุ้มครองโดยไม่เลือกปฏิบัติ	ม. 30	-
9. สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติจากศาลต่อกรณีละเมิด	ม. 39, 40	ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง
10. เสรีภาพจากการถูกจับกุม กักขัง หรือเนรเทศโดยพลการ	-	ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
11. สิทธิในการได้รับการพิจารณาคดีในศาลอย่างเป็นธรรม	ม. 40	ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความแพ่ง ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
12. สิทธิในการได้รับการสันนิษฐานว่าเป็นผู้บริสุทธิ์จนกว่าจะมีการพิสูจน์ความผิด	ม. 39	ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
13. เสรีภาพจากการไม่ถูกบังคับใช้กฎหมายอาญาย้อนหลัง	ม. 39	ประมวลกฎหมายอาญา
14. สิทธิในความเป็นอยู่ส่วนตัว ในครอบครัว ในเคหสถาน	ม. 33, 35	ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน	รัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2550	กฎหมายภายใน ของไทย
15. เสรีภาพในการสื่อสาร	ม. 36	-
16. เสรีภาพในการเดินทางและการเลือกถิ่นที่อยู่อาศัย	ม. 34	กฎหมายคนเข้าเมือง
17. สิทธิในการลี้ภัย	-	-
18. สิทธิเสรีภาพในการถือและเปลี่ยนสัญชาติ	-	กฎหมายสัญชาติ
19. สิทธิในการสมรสและสร้างครอบครัว	-	ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์
20. สิทธิในการถือครองทรัพย์สิน	ม. 41	ประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์
21. เสรีภาพจากการถูกยึดทรัพย์สินโดยพลการ	ม. 42	-
22. เสรีภาพในความคิด มโนธรรม และการนับถือศาสนา	ม. 37	-
23. เสรีภาพในความคิดเห็นและการแสดงออก	ม. 45, 46	กฎหมายสื่อสารมวลชน
24. เสรีภาพในการร่วมชุมนุมและในการรวมกันเป็นสมาคม	ม. 63, 64	-
25. สิทธิที่จะมีส่วนร่วมในการปกครองโดยผ่านการเลือกตั้ง	ม. 65	กฎหมายเลือกตั้ง
26. สิทธิในการเข้าถึงบริการสาธารณะ	ม. 53, 54	-
27. สิทธิในความมั่นคงและการได้รับผลทางเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม	ม. 66	-
28. สิทธิที่จะเลือกทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	ม. 43	กฎหมายแรงงาน
29. สิทธิที่จะเข้าร่วมสหพันธกรรมกร	-	กฎหมายแรงงาน
30. สิทธิที่จะพักผ่อนและมีเวลาว่างจากการทำงาน	ม. 44	กฎหมายแรงงาน
31. สิทธิในมาตรฐานการครองชีพที่พอเพียง	-	-
32. สิทธิในการรักษาพยาบาลที่จำเป็น	ม. 51	กฎหมายสาธารณสุข
33. สิทธิในความมั่นคงจากการว่างงานหรือขาดอาชีพ	ม. 55	กฎหมายประกันสังคม
34. สิทธิของบุตรนอกสมรส	-	-
35. สิทธิในการศึกษา	ม. 49	กฎหมายการศึกษา
36. สิทธิทางวัฒนธรรม	ม. 66	-
37. สิทธิในความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์	-	กฎหมายลิขสิทธิ์/ กฎหมายสิทธิบัตร

แหล่งที่มา: ปรับจาก วิชาญ เครืองาม, 2535.

ด้วยความเชื่อมั่นว่าหลักการสิทธิมนุษยชนนี้เป็นมาตรฐานร่วมกันแห่งความสำเร็จสำหรับบรรดาประชากรและประชาชาติทั้งหลาย เพื่อจุดหมายปลายทางที่ว่า เอกชนทุกคนและองค์กรของสังคมทุกองค์กร รัฐทุกรัฐ และรัฐบาลทุกรัฐบาล หากมีการรำลึกถึงหลักการอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของการเคารพสิทธิมนุษยชนนี้เป็นเบื้องหลัง และพยายามสอนและให้การศึกษาเพื่อส่งเสริมการเคารพสิทธิและเสรีภาพเหล่านี้ก็จะส่งผลให้เกิดสันติสุขในประเทศและเกิดสันติภาพขึ้นในโลกอย่างแน่นอน ทั้งนี้เพราะทฤษฎีแห่งสิทธิ กล่าวว่า การตัดสินใจที่มีจริยธรรมมากที่สุดคือ การตัดสินใจซึ่งมุ่งรักษาสิทธิของบุคคลที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจนั้น (Bovee, Thrill, Wood & Dovel, 1993) รวมถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มักไม่ค่อยได้รับการพูดถึงและคุ้มครองสิทธิมนุษยชนซึ่งควรจะได้รับเช่นคนกลุ่มต่างๆ ในสังคม (Wetzel, 2001)

2.2 สิทธิพลเมือง (Civil Rights)

สิทธิพลเมือง (Civil Rights) หรือความคิดเรื่องสิทธิของความเป็นพลเมืองที่เท่าเทียมกันนั้นเริ่มต้นมานานแล้ว (Smith & Levine, 1988) และถึงจุดสุดยอดเมื่อมีการปฏิวัติโค่นล้มพระเจ้าหลุยส์ที่ 16 (Louis XVI) ในประเทศฝรั่งเศส มีการยกเลิกฐานันดรศักดิ์และบรรดาศักดิ์ทั้งหมด ยกเว้นสมณศักดิ์ ทุกคนเมื่อเป็นพลเมืองของฝรั่งเศสแล้วย่อมมีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกันหมด เมื่อทักทายก็เรียกกันว่า "ท่านพลเมือง" หรือ "Citoyen" ไม่มีคำว่า "เจ้านายของฉัน" หรือ "Monsieur" "คุณนายของฉัน" หรือ "Madame" และ "คุณนายน้อยของฉัน" หรือ "Mademoiselle" ต่อมาเกิดสงครามกลางเมืองในสหรัฐอเมริกาเพราะการเลิกทาส ทั้งนี้เพราะเชื่อว่าคนผิวดำเมื่อเกิดในสหรัฐอเมริกาก็ควรเป็นพลเมืองที่มีสิทธิเสรีภาพเท่าเทียมกับคนผิวขาว ตามรัฐธรรมนูญสหรัฐ ไม่ควรมีใครเป็นนายหรือเป็นทาส ไม่ควรมีฐานันดรศักดิ์ บรรดาศักดิ์ ไม่มีคำว่า ฯพณฯ หรือ "Excellency" ทุกคนเป็น "นาย" หรือ Mr. หรือนางสาว Ms. หรือนาง Mrs. หมด เรียกประธานาธิบดีก็เรียก "นายประธานาธิบดี" หรือ "Mr. President" ไม่ใช่ "ฯพณฯ ประธานาธิบดี" หรือ "Your Excellency the President" เพราะอิทธิพลของการปฏิวัติในฝรั่งเศสแพร่เข้าไปในสหรัฐอเมริกา แต่การแบ่งชั้นในอเมริกายังดำเนินต่อไป โดยเฉพาะในมลรัฐภาคใต้เกิดองค์กรลับ Ku Klux Klan ออกไล่ล่าคนผิวดำแล้วเมื่อขึ้นศาลก็หลุดทุกที ความแตกแยกก็รุนแรงขึ้นเพราะการแบ่งแยกผิว จนถึงสมัยประธานาธิบดี John F. Kennedy จึงแก้รัฐธรรมนูญว่า การแบ่งแยกผิว ศาสนา และเพศเป็นสิ่งผิดกฎหมาย พลเมืองอเมริกันทุกคนมีสิทธิเสรีภาพ

เท่าเทียมกันตามกฎหมาย แต่ก็มีการแบ่งแยกกันอยู่ การขึ้นรถเมล์ก็ไม่ต้องแยกกันขึ้นข้างหน้าข้างหลังอย่างเมื่อก่อน ภัตตาคารร้านค้าจะแยกผิวดำผิวขาวอย่างเมื่อก่อนในมลรัฐทางใต้กระทำมิได้ ถือเป็นภาระละเมิดกฎหมาย แต่กฎหมายก็บังคับใช้ไม่ได้เต็มที่ ยังมีการแอบละเมิดกฎหมายกันอยู่ การรับคนเข้ารับราชการ เข้ามหาวิทยาลัย หรือเข้าทำงานในบริษัทห้างร้านก็ยังกีดกันกันอยู่เยียบๆ (วีรพงษ์ รามางกูร, 2548)

ความไม่พอใจมีสูงขึ้นไปในหมู่คนผิวสีโดยในปี ค.ศ.1955 สาธุคุณ Martin Luther King นำคนผิวสีโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนผิวดำเรียกร้องความเท่าเทียมกันของคนกลุ่มน้อย รวมไปถึงเพศ ศาสนา ความเชื่อถือ และอื่นๆ มีคนผิวดำเข้าร่วมขบวนการ จากหมื่นเป็นแสน จากแสนเป็นล้าน ความรุนแรงระเบิดขึ้นเมื่อ Martin Luther King ถูกลอบยิงเสียชีวิต บ้านเมืองถูกเผาตั้งแต่วอชิงตัน ดี.ซี. บัลติมอร์ ฟิลาเดลเฟีย นิวยอร์ก และกำลังจะลุกลามใหญ่โตต่อไป มีการทำทนายอานาจรู้อย่างรุนแรงจนจะเอาไว้มองอยู่ ในที่สุดก็มีขบวนการคนผิวขาวเรียกร้องให้ประธานาธิบดี Jimmy Carter แก้ไขปรับปรุงกฎหมายและวิถีปฏิบัติต่อชนกลุ่มน้อยให้เท่าเทียมกับชนกลุ่มใหญ่คือ คนผิวขาว ใครละเมิดจะถูกลงโทษทางอาญาอย่างรุนแรง มีการสร้างกระแสเปลี่ยนความคิดของคนอเมริกันเสียใหม่เพื่อความอยู่รอดของสหรัฐ (Bennett, 1964)

จิราลักษณ์ จงสถิตย์มัน (2542) กล่าวถึงสิทธิพลเมือง (Civil Rights) ไว้ว่า เป็นสิทธิพื้นฐานในฐานะของพลเมืองทุกคนที่จะได้รับหลักประกันหรือการปกป้องคุ้มครองให้พ้นจากการที่รัฐหรือเอกชนจะเลือกปฏิบัติ หรือปฏิบัติต่อตนเองตามอำเภอใจอย่างไรก็ได้ รวมทั้งสิทธิที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมบางประการตราบเท่าที่ไม่เข้าไปก้าวก่ายสิทธิของบุคคลอื่น

ในพจนานุกรมของ Webster ได้ระบุถึงความสอดคล้องของคำว่าสิทธิมนุษยชน (Human Rights) และสิทธิพลเมือง (Civil Rights) ที่ได้รับการรับรองตามรัฐธรรมนูญแห่งสหรัฐอเมริกาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง กล่าวถึงสิทธิในการลงคะแนนเสียงหรือแสดงความคิดเห็น ปลอดภัยจากการถูกแบ่งแยกโดยไม่พึงปรารถนา การได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพในสิทธิในการดำรงชีวิตด้วยความสุข ความมีเสรีภาพ ความสามารถในการเป็นเจ้าของ และการได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย (Allee, 1983)

ในปัจจุบันมีกติการะหว่างประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง (International Covenant on Civil and Political Rights – ICCPR) เป็นกฎหมายระหว่างประเทศที่ให้หลักประกันในด้านสิทธิของประชาชนที่จะมีชีวิตอยู่ได้โดยปราศจากการแบ่งแยกเลือกปฏิบัติ การทรมานทารุณกรรมหรือการถูกลงโทษ ล่วงละเมิดด้วยวิธีการใดๆ ภายใต้รัฐบาลใดๆ ซึ่งจะต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในทางการเมือง มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

คิดเห็น และการแสดงออก ซึ่งการล่วงละเมิดสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมือง มักจะเกิดขึ้น โดยตรงอันเนื่องมาจากข้อกฎหมาย และการปฏิบัติของรัฐ ทหาร ตำรวจ หรือผู้มีอำนาจเหนือกว่า การล่วงละเมิดใดๆ จะมีผลกระทบต่อปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มทางสังคม ศาสนา หรือวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งนี้การกระหว่าประเทศว่าด้วยสิทธิพลเมืองและสิทธิทางการเมืองผ่านความเห็นชอบโดยมติของสมัชชาใหญ่แห่งองค์การสหประชาชาติ เมื่อวันที่ 16 ธันวาคม ค.ศ. 1966 (พ.ศ.2509) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 23 มีนาคม ค.ศ. 1976 (พ.ศ.2519) มีภาคีสมาชิกในปัจจุบัน 149 ประเทศ โดยประเทศไทยเข้าเป็นภาคีกติกาฉบับนี้เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2539 และมีผลบังคับใช้กับประเทศไทยเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2540 (ประชาไทดอทคอม, 2548)

โดยหลักการพื้นฐานของสิทธิพลเมืองจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างรัฐกับพลเมือง เปรียบเสมือนโลที่กั้นกลางระหว่างรัฐกับพลเมืองเพื่อให้รัฐปฏิบัติกับพลเมืองอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม และเสมอภาค หลักประกันเหล่านี้โดยส่วนมากจะกำหนดโดยกฎหมายทั้งนี้ จีราลด์ กิง จงสถิตยมัน (2542) ได้กล่าวถึงบทบาทของนักสังคมศาสตร์ว่าควรมีส่วนร่วมในการต่อสู้เรียกร้องสิทธิของพลเมืองโดยเฉพาะของกลุ่มประชากรด้อยโอกาส เช่น การเรียกร้องให้มีบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญเพื่อเป็นหลักประกันสิทธิในการดำรงชีวิตให้แก่กลุ่มบุคคลเหล่านี้ หรือการเข้าร่วมกับกลุ่มองค์กรต่างๆ ที่มีหลักการที่จะส่งเสริมหลักประกันในสิทธิพื้นฐานของพลเมือง หรือต่อต้านกฎหมายต่างๆ ที่จะเลือกปฏิบัติต่อประชากรกลุ่มต่างๆ เช่น ผู้ติดเชื้อและผู้ป่วยเอดส์ ผู้หญิง เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ ชนกลุ่มน้อย ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ฯลฯ หรือการพัฒนารูปแบบและกลยุทธการให้บริการที่ตอบสนองปัญหาความจำเป็นของคนเหล่านี้ อย่างแท้จริง หรือจัดการเลือกปฏิบัติต่างๆ ในการให้บริการ

2.3 สิทธิทางเพศ (Sexual Rights)

สิทธิทางเพศเป็นส่วนหนึ่งของการต่อสู้เพื่อสิทธิมนุษยชนมาช้านาน (Rothschild, 2000) สิทธิทางเพศ หมายถึง สิทธิในการใช้ชีวิตด้วยเพศวิถีหนึ่งๆ ที่ปราศจากความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ และการบังคับด้วยกำลัง โดยมีพื้นฐานบนความเท่าเทียม ความเคารพ และเป็นธรรม (กฤตยา อาชวนิจกุล, 2548) สิทธิทางเพศถือเป็นสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานที่ได้รับการประกาศเมื่อ พ.ศ. 2537 ณ เมืองวาเลนเซีย ประเทศสเปน ซึ่งโดยคำจำกัดความแล้วครอบคลุมแนวคิดเรื่องเพศวิถีในฐานะที่เป็นคุณลักษณะของมนุษย์ทุกคน ไม่ว่าจะเป็นคนรักต่างเพศหรือคนรักเพศเดียวกัน คนแก่หรือคนหนุ่ม ในทุกประเทศ ทุกวัฒนธรรม และทุกศาสนา รวมถึงสิทธิ

ที่จะได้มาซึ่งอิสรภาพทางเพศ สิทธิในการแสดงออกทางเพศ และสิทธิในความพึงพอใจทางเพศ อย่างไรก็ตามในปัจจุบัน “สิทธิทางเพศ” มักจะถูกใช้เพื่อระบุถึงการเรียกร้องสิทธิเฉพาะสำหรับอัตลักษณ์หรือพฤติกรรมทางเพศของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเท่านั้น ทั้งนี้ เพราะกรอบความเชื่อเรื่องเพศยอมรับการร่วมเพศและเพศสัมพันธ์เพื่อการสืบเผ่าพันธุ์มนุษย์ รูปแบบของเรื่องเพศที่สังคมเห็นว่าถูกต้องชอบธรรมจึงจำกัดอยู่เฉพาะการมีเพศสัมพันธ์ระหว่างเพศชายกับเพศหญิงในสถาบันการแต่งงานในระบบตัวเดียว ซึ่งได้รับการยอมรับว่าเป็นเรื่องธรรมชาติและปกติ ทำให้เรื่องเพศหลายรูปแบบที่อยู่นอกระบบการแต่งงานถูกมองว่าเป็นปัญหาสังคมที่ต้องมีการแก้ไข และความสัมพันธ์ทางเพศที่ไม่ได้เป็นเรื่องของชายหญิงและเพื่อการเจริญพันธุ์ เช่น การมีความสัมพันธ์ทางเพศกับคนที่ไม่มีเพศสภาพเดียวกันถูกจัดว่าเป็นความเบี่ยงเบน ผิดศีลธรรมและ/หรือผิดธรรมชาติ ต้องได้รับการลงโทษหรือการประณามจากสังคม (ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550)

นอกจากนี้การเรียกร้องสิทธิทางเพศยังมีนัยของการเรียกร้องให้รัฐหรือหน่วยงานต่างๆ ส่งเสริมกิจกรรมหรือการแสดงออกทางเพศที่หลากหลาย (Miller, 2002) ขณะที่ HERA (Health, Empowerment, Rights & Accountability) เสนอว่าสิทธิทางเพศครอบคลุมสิ่งต่างๆ ดังต่อไปนี้ (Health, Empowerment, Rights & Accountability (HERA), 1999)

- 1) สิทธิในความสุข ความฝัน และจินตนาการต่างๆ
- 2) สิทธิที่จะสำรวจเพศวิถีของตนเองที่เป็นอิสระจากความหวาดกลัว ความอาย ความเชื่อที่ผิดๆ และอุปสรรคทั้งปวงที่อาจเป็นตัวขัดขวางการแสดงออกซึ่งความปรารถนาทางเพศอย่างเสรี
- 3) สิทธิที่จะใช้ชีวิตด้วยเพศวิถีหนึ่งๆ ที่ปราศจากความรุนแรง การเลือกปฏิบัติ และการบังคับด้วยกำลัง ภายใต้กรอบการทำงานของความสัมพันธ์ที่มีพื้นฐานบนความเท่าเทียม ความเคารพ และเป็นธรรม
- 4) สิทธิที่จะเลือกคู่สัมพันธ์ทางเพศโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใดๆ
- 5) สิทธิที่จะเลือกว่าจะมีเพศสัมพันธ์หรือไม่ ซึ่งครอบคลุมถึงสิทธิที่จะมีเพศสัมพันธ์แบบยินยอมพร้อมใจ และเข้าสู่การสมรสด้วยความเต็มใจและเป็นอิสระของทั้งสองฝ่าย
- 6) สิทธิที่จะแสดงออกถึงรสนิยมทางเพศอย่างเป็นทางการเป็นอิสระและเป็นตัวของตัวเอง
- 7) สิทธิที่จะแสดงออกถึงเพศวิถีที่เป็นอิสระจากการมีหรือไม่มีลูก

8) สิทธิที่จะได้มาซึ่งสุขภาพทางเพศที่ดี การเข้าถึงข้อมูล การศึกษา และการบริการในเรื่องเพศวิถีและสุขภาพทางเพศในทุกๆ เรื่องที่เป็นความลับ โดยการบริการเหล่านั้นต้องมีคุณภาพสูงสุดเท่าที่จะเป็นไปได้

9) สิทธิที่จะยืนยันและมีเพศสัมพันธ์ที่ปลอดภัยเพื่อเป็นการป้องกันการตั้งครรภ์ที่ไม่พึงประสงค์ และการแพร่โรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์และเอชไอวีหรือเอดส์

จะเห็นได้ว่าการให้คำนิยาม “สิทธิทางเพศ” ของ HERA รวมความหมายเอาไว้มากมาย แต่สิ่งสำคัญคือ ทุกมิติของคำนิยามข้างต้นนั้นสอดคล้องโดยตรงกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการรับรองการคุ้มครองสิทธิต่างๆ ในปัจจุบัน

เมื่อพูดถึงสิทธิทางเพศ ก่อนคริสต์ศตวรรษที่ 1960 มีเพียง 3 เพศที่เป็นที่รับรู้กัน คือ ผู้ชาย ผู้หญิง และประเภทที่อยู่กึ่งกลางที่เรียกว่า กะเทย ซึ่งหมายถึงชายหรือหญิงที่มีลักษณะสองเพศหรือแสดงพฤติกรรมที่สังคมมองว่าไม่ตรงกับเพศภาวะของตนและถูกเรียกว่า เพศที่สาม แต่ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่มองว่าอย่างน้อยที่สุดมีอยู่ 7 เพศ คือ ผู้ชาย เกย์คิง เกย์ควีน กะเทย ทอม ดี และผู้หญิง โดยในประเทศไทยนั้นการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นมิได้เกิดขึ้นเฉพาะในกรุงเทพฯ เท่านั้น แต่พบได้ในสื่อต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และภาพยนตร์ แต่ยังสามารถพบได้ในหมู่บ้านชนบทห่างไกลและในเมืองใหญ่ต่างๆ โดยผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจำนวนมากจะโยกย้ายเข้ามาอาศัยอยู่ในกรุงเทพฯ ที่ดูเหมือนว่าจะมีอิสระและเสรีภาพทางเพศมากกว่า แต่ไม่ค่อยพบคนที่ประกาศว่าตัวเองเป็นเกย์ กะเทย ทอม หรือดี ในหมู่บ้านหรือในเมืองเล็กๆ (Jackson, 2000) ทั้งนี้เพราะในประเทศไทยนั้นสิทธิทางเพศของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศยังไม่ได้รับการคุ้มครองเท่าที่ควร อันเนื่องมาจากทั้งนักการศึกษาและนักสิทธิเด็กต่างก็มองว่าการรักเพศเดียวกันจัดเป็นการเบี่ยงเบนและผิดเพศของเด็ก ซึ่งเป็นปัญหาที่กำลังทวีความรุนแรงและเด่นชัดขึ้นในปัจจุบัน (อาภา จันทรสกุล, 2528; วัลลภ ตังคณานูรักษ์, 2531)

ประเด็นเรื่องความไม่เท่าเทียมทางเพศกำลังเป็นหัวข้อที่มีผู้ถกเถียงเกือบทุกสังคมทั่วโลก โดยเฉพาะนักคิดแนวสตรีนิยม (Feminist) ได้พยายามรณรงค์ให้สังคมหันมาให้ความสนใจที่จะยกระดับสถานภาพของผู้หญิงให้เท่าเทียมกับผู้ชายในทุกๆ ด้าน โดยมีพื้นฐานของแนวคิดที่ว่า “การพัฒนาที่ยั่งยืนและสันติภาพที่ถาวรจะเกิดขึ้นไม่ได้ หากสังคมโลกยังไม่สามารถสร้างความเท่าเทียมทางเพศให้เกิดขึ้น” (อรทัย หุจรูญพานิช, 2544) ซึ่งในปัจจุบันประเด็นเรื่องความไม่เท่าเทียมทางเพศนอกจากจะหมายถึงเพศชายและหญิงแล้ว ยังหมายรวมถึงกลุ่มเพศที่สามหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งทวีจำนวนมากขึ้นในสังคมปัจจุบัน (Kirby,

2006) ทั้งนี้เพราะการแสดงออกทางเพศของคนในสังคมตั้งแต่การแต่งกาย กิริยามารยาท รวมทั้งความสัมพันธ์ทางเพศถูกกำกับทั้งโดยตัวบุคคลแต่ละคนที่กำกับตนเองและผู้อื่น รวมทั้งโดยสถาบันทางสังคมและรัฐให้อยู่ในกรอบที่เป็นที่ยอมรับว่าถูกต้องเหมาะสม (ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550)

Morris (1997) กล่าวว่า สำหรับหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศการมีตัวตนทางเพศในพื้นที่สาธารณะถือเป็นเรื่องต้องห้าม ขณะที่ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศการอยู่กินกันเป็นสิ่งต้องห้าม และการเปิดเผยความสัมพันธ์ต่อสาธารณชนเป็นความเสี่ยง เพราะความสัมพันธ์ของพวกเขาจะถูกมองจากสมาชิกในครอบครัวและชุมชน อันจะนำมาซึ่งความเจ็บปวดที่สุดเท่าที่คนรักเพศเดียวกันคนหนึ่งจะรู้สึกได้ ทั้งนี้เพราะความแตกต่างหลากหลายในวิถีปฏิบัติและอัตลักษณ์ในเรื่องเพศที่แสดงออกอย่างเปิดเผยในพื้นที่สาธารณะมากขึ้นอย่างกะเทยหรือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกมองว่าเป็นทั้งสาเหตุและอาการของความเสื่อมของสังคมและศีลธรรมที่กระทบต่อความมั่นคงและความผาสุกของสถาบันครอบครัวซึ่งเชื่อว่าเป็นหน่วยหลักที่ยึดโยงสังคมไว้ (McNair, 1996) ทำให้คนจำนวนไม่น้อยพยายามจะรักษาแง่มุมที่ถูกมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัวอย่างยิ่งของตนอย่างการแสดงออกของเพศสภาพหรือรสนิยมทางเพศด้วยการ “ข้ามเขตแดน” เข้าไปในพื้นที่สาธารณะเพื่อจะเรียกร้องหรือรักษาสีทิวในความเป็นส่วนตัว (Bell & Binnie, 2000) อันเนื่องมาจากการมีความสัมพันธ์ทางเพศในรูปแบบที่ต่างไปจากที่รัฐยอมรับหมายถึงการไม่ได้รับการคุ้มครองและสิทธิเหมือนผู้ที่ปฏิบัติตาม ทั้งนี้เพราะกฎหมายของไทยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ชายหญิงและครอบครัวจำกัดรูปแบบเฉพาะของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคมที่รัฐรับรองในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ บรรพ 5 ว่าด้วยครอบครัว ได้ชี้ชัดว่าเป็น “กฎหมายว่าด้วยความสัมพันธ์ชายหญิง” (ชลิดาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550) เท่านั้น จึงต้องผลักดันให้ประเด็นเรื่องเพศภาวะและเพศวิถีเข้าไปอยู่ในกฎหมายมาตรการทางสังคมและการเมืองในทุกๆ มิติ หรืออีกนัยหนึ่งคือผลักดันให้เกิดกฎหมาย รวมถึงมาตรการทางสังคมและการเมืองที่ปกป้องคุ้มครองคนจากการถูกเลือกปฏิบัติ การถูกกีดกัน และถูกทำร้ายอันเนื่องมาจากอคติทางเพศ (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

2.4 การจัดการความหลากหลายในองค์กร

ในปัจจุบันการจัดการความหลากหลายของแรงงานในองค์กรเป็นกลยุทธ์สำคัญประการหนึ่งที่จะนำมาและรักษาไว้ซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขัน จึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารองค์กร

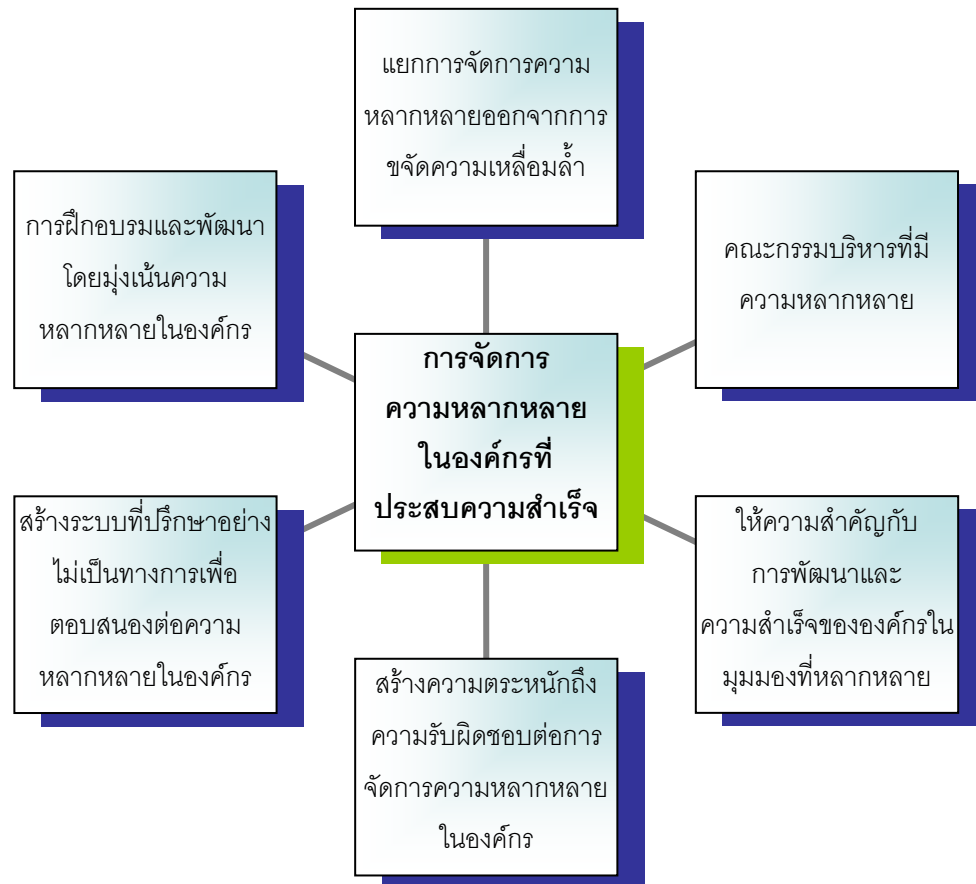
มีอาจละเลยได้ (Barbosa & Cabral-Cardoso, 2007) การจัดการความหลากหลาย (Managing Diversity) หมายถึง กระบวนการในการวางแผนและการปฏิบัติตามระบบขององค์กร รวมถึงแนวปฏิบัติในอันที่จะจัดการกับความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร ทั้งใน ส่วนของการสรรหา การรักษาไว้ การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อก่อให้เกิดศักยภาพ ของความได้เปรียบที่มาจากความแตกต่างหลากหลาย (Ivancevich & Gilbert, 2000) และเป็น โอกาสที่จะหาทางขจัดหรือลดข้อเสียเปรียบขององค์กรให้เหลือน้อยที่สุด (Cornelius, Gooch & Todd, 2000) ซึ่งรากฐานของสภาพแวดล้อมที่หลากหลายได้แก่

- 1) กลุ่มผิวสี
- 2) ชนกลุ่มน้อย
- 3) เพศหญิง
- 4) กลุ่มผู้สูงอายุ
- 5) กลุ่มคนพิการ
- 6) ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

ทั้งนี้ภายใต้กรอบแนวคิดเรื่องความหลากหลายนั้น คุณภาพซึ่งอยู่บนพื้นฐานของความ เหมือนกันถูกแทนที่โดยคุณภาพซึ่งมีที่มาจากความแตกต่างหลากหลายในองค์กร (Liff & Wajcman, 1996) อย่างไรก็ตามในการจัดการกับสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีความหลากหลายก็ ประสบกับอุปสรรคนานัปการอันเป็นผลมาจาก (วิเชียร วิทยอุดม, 2549)

- 1) คุณลักษณะเฉพาะและความมีอคติ ทำให้เกิดความลำเอียง
- 2) มุ่งเฉพาะกลุ่มหรือพวกพ้องเดียวกัน ทำให้เกิดความลำเอียงสุดขั้ว
- 3) การแบ่งแยก เป็นการลงมือกระทำในลักษณะขัดแย้งกับกลุ่มนั้นๆ

จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรต่างๆ จะต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้การยอมรับ สนับสนุน และเห็นคุณค่าของความหลากหลายในองค์กร (Cox, 1991; Cox & Blake, 1991; Carr-Ruffino, 1996; Miller, 1998) โดย Mathis & Jackson (2002) ได้เสนอแนะวิธีการในการ จัดการกับความหลากหลายให้ประสบความสำเร็จ โดยได้นำเสนอองค์ประกอบที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จของการจัดการความหลากหลายในองค์กร ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 องค์กรประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการจัดการความหลากหลายในองค์กร
แหล่งที่มา: Mathis & Jackson, 2002.

ซึ่งจากการศึกษาบริษัทในสหรัฐอเมริกาพบว่า 3 ใน 4 ของบริษัทขนาดใหญ่ คือ ประมาณ 500 บริษัทได้มีการจัดทำโปรแกรมสำหรับไว้รับมือกับความหลากหลายของแรงงาน ขณะที่บริษัทที่มีขนาดเล็กกว่าก็มีโปรแกรมไว้สำหรับรับมือกับความหลากหลายของแรงงานด้วยเช่นกัน แต่จะมีเพียงประมาณ 1 ใน 3 ของบริษัทขนาดเล็กเท่านั้นที่มีโปรแกรดังกล่าว ซึ่งรูปแบบหนึ่งของโปรแกรมที่ถูกพัฒนามาเพื่อจัดการกับความหลากหลายของแรงงานที่ได้รับความนิยมมากคือ การฝึกอบรมต่างๆ เกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงานทั้งในแง่ของกฎหมาย วัฒนธรรม และการตอบสนองทางอารมณ์ของพนักงาน ซึ่งถึงแม้ว่าการฝึกอบรมต่างๆ เกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงานๆ ได้ถูกออกแบบให้สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง แต่ในหลายกรณีก็พิสูจน์ให้เห็นว่ามันไม่สามารถที่จะจัดการกับปัญหาได้ดีเท่าที่ควร ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนได้ร่วมกันทบทวนเกี่ยวกับข้อเสนอแนะถึง

ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมเกี่ยวกับความหลากหลายของแรงงาน โดยได้ข้อสรุปว่า “ไม่ว่าจะเป็นโปรแกรมหรือการนำไปใช้งานก็ยังมีข้อสงสัยว่าจะสามารถจัดการกับความหลากหลายของแรงงานได้ผลหรือไม่ อย่างไร” (Mathis & Jackson, 2002)

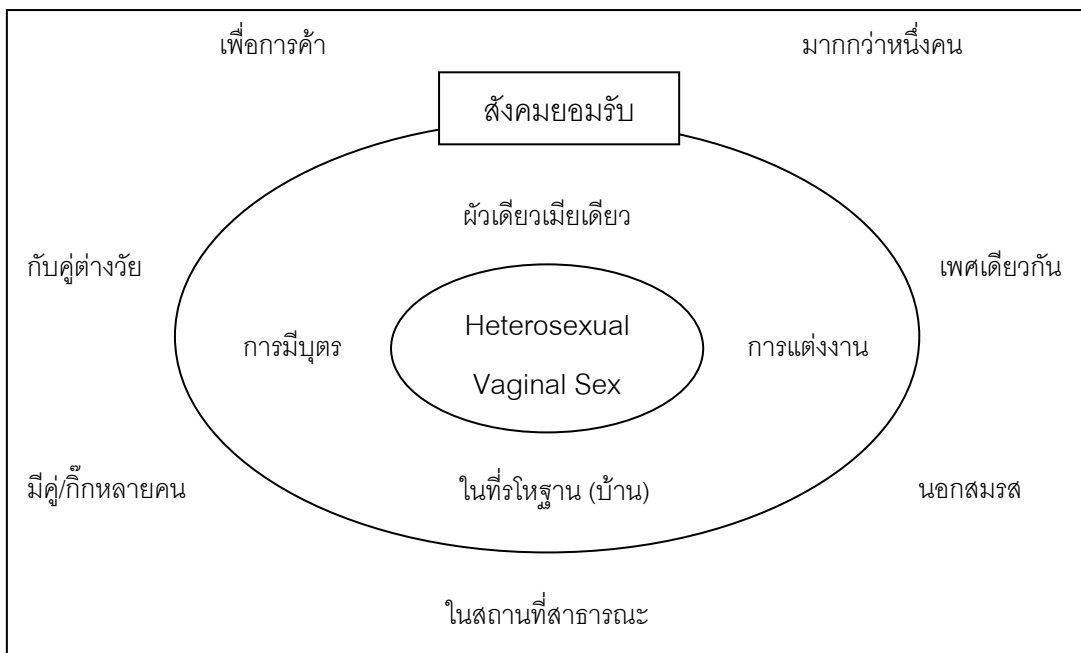
Stone (2002) กล่าวว่า องค์กรจะมีความได้เปรียบทางการแข่งขันจากการที่มีความหลากหลายของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้เพราะความหลากหลายของพนักงานดังกล่าวจะสร้างโอกาสให้กับองค์กรในเรื่องของ 1) การพัฒนาทักษะในการทำงานร่วมกัน 2) การปรับเปลี่ยนวิธีการและสถานที่ทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยในการทำงาน 3) การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของลูกค้ามากยิ่งขึ้น และ 4) ความสามารถเข้าถึงกลุ่มผลิตภัณฑ์ บริการ และตลาดใหม่ๆ ทั้งนี้การที่ผู้คนในสังคมจะต้องดำรงอยู่ร่วมกันให้ได้ในท่ามกลางความขัดแย้งแตกต่างเป็นวิถีปกติของสังคม ซึ่งในท้ายที่สุดแล้วการเรียนรู้และยอมรับความแตกต่างเช่นนี้จะนำไปสู่การยอมรับความแตกต่างหลากหลายไม่เฉพาะในเรื่องของเพศวิถีนอกกระแสหลัก แต่รวมถึงความแตกต่างหลากหลายในมิติอื่นๆ ที่ปรากฏอยู่ในสังคมด้วย (วราภรณ์ แซ่มสนิท, 2551ก)

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

แนวคิดเรื่องเพศเป็นเรื่องที่มีการถกเถียงกันมานานแล้ว โดยขึ้นอยู่กับมุมมองของผู้ศึกษาว่าต้องการจะอธิบายในแง่มุมใด ตลอดเวลาที่ผ่านมามีวิทยาศาสตร์การแพทย์จัดเป็นวิชาที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อการอธิบายและกำหนดกฎเกณฑ์ในเรื่องเพศ ภายใต้อิทธิพลด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์มนุษย์แบ่งเป็น 2 เพศ โดยพิจารณาจากอวัยวะเพศที่ติดตัวมาแต่กำเนิด รวมถึงลักษณะทางพันธุกรรมตามธรรมชาติ มนุษย์คนใดมีลักษณะผิดแผกแตกต่างไปจากลักษณะเพศสรีระ หรือลักษณะทางพันธุกรรมดังกล่าว หรือมีความพึงพอใจทางเพศที่ไม่เป็นไปตามนี้ถือเป็นผู้ที่มีความผิดปกติ และสมควรต้องได้รับการรักษาทางด้านร่างกายหรือจิตใจไม่ทางใดก็ทางหนึ่งหรือทั้งสองทางในเวลาเดียวกัน ซึ่งคำอธิบายเรื่องเพศจากมุมมองทางการแพทย์เช่นนี้กลายเป็นแนวคิดที่สร้างการตีตราและลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ของคนในสังคมจำนวนหนึ่งที่มีแนวคิดเกี่ยวกับเรื่องเพศไม่สอดคล้องกับแนวคิดและคำอธิบายทางการแพทย์ (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

Rubin (1993) นักจิตสตรีนิยมได้วิเคราะห์เกี่ยวกับเรื่องเพศที่ชอบธรรมชาติ (Legitimate Sex) ซึ่งสังคมได้ให้คุณค่าว่าเพศสัมพันธ์อย่างไรเป็นสิ่งที่ดี เป็นปกติ และเป็นธรรมชาติ และ

แบบใดเป็นสิ่งไม่ดี ผิดปกติ และไม่เป็นธรรมชาติ ซึ่งแสดงดังภาพที่ 2.2 และตารางที่ 2.2 โดยสรุปคือ เรื่องเพศที่สังคมยอมรับได้คือ ผัวเดียวเมียเดียว เช็กส์ในการแต่งงานและเพื่อการเจริญพันธุ์ เช็กส์ในส่วนตัวลับตาคน ส่วนเรื่องเพศที่สังคมประณามคือ เช็กส์กับคนมากกว่าหนึ่งคน เช็กส์กับเพศเดียวกัน เช็กส์นอกการแต่งงาน (กฤตยา อาชวนิจกุล และพริศรา แซ่ก้วย, 2551ก) ซึ่งจะเห็นได้ว่าเช็กส์กับเพศเดียวกันอันหมายถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นถูกจัดว่าเป็นเรื่องที่ไม่ดี ผิดปกติ และไม่เป็นธรรมชาติ



ภาพที่ 2.2 เรื่องเพศที่ชอบธรรม

แหล่งที่มา: กฤตยา อาชวนิจกุล และพริศรา แซ่ก้วย, 2551ก ปรับจาก Rubin, 1993.

ตารางที่ 2.2 ระบบคุณค่าเรื่องเพศ

ดี, ปกติ, เป็นธรรมชาติ	ไม่ดี, ผิดปกติ, ไม่เป็นธรรมชาติ
1. ความสัมพันธ์ต่างเพศ	1. ความสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน
2. เพศสัมพันธ์ในการแต่งงาน	2. เพศสัมพันธ์นอกการแต่งงาน
3. ผัวเดียวเมียเดียว	3. เพศสัมพันธ์กับคนมากกว่าหนึ่งคน (ล้าสมัย)
4. เพศสัมพันธ์เพื่อการสืบสายพันธุ์	4. เพศสัมพันธ์ที่ไม่มีการสืบสายพันธุ์
5. ไม่เป็นไปเพื่อการค้าการแลกเปลี่ยนใดๆ	5. เพศสัมพันธ์เพื่อการค้า
6. เป็นคู่	6. เพศสัมพันธ์กับตนเองหรือกับคนหลายคน เป็นกลุ่ม
7. เพศสัมพันธ์ที่มีการสร้างความสัมพันธ์มาก่อน	7. เพศสัมพันธ์แบบฉาบฉวย
8. ความสัมพันธ์ในกลุ่มวัยเดียวกัน	8. เพศสัมพันธ์ต่างวัยกันมากๆ
9. เพศสัมพันธ์ในที่สาธารณะ	9. เพศสัมพันธ์ในที่สาธารณะ
10. ไม่ใช่เครื่องกระตุ้นเร้าทางเพศ	10. ใช้เครื่องกระตุ้นเร้าทางเพศ
11. เพศสัมพันธ์ที่ไม่ใช้เครื่องมือเข้าช่วย ใช้แค่ร่างกายเท่านั้น	11. เพศสัมพันธ์ที่ใช้เครื่องมือเข้าช่วย
12. เพศสัมพันธ์แบบสอดใส่	12. เพศสัมพันธ์แบบไม่ใช้การสอดใส่

แหล่งที่มา: กฤตยา อาชวนิจกุล และพรศิรา แซ่ก้วย, 2551 ก. ปรับจาก Rubin, 1993.

สำหรับความเข้าใจเรื่องความพึงพอใจทางเพศ (Sexual Orientation) นั้นในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปมาก แต่เดิมเมื่อพูดถึงเพศจะหมายถึงเพียงเพศวิถีชายกับเพศหญิงตามสรีระ (Sex) เท่านั้น โดยแนวความคิดดังกล่าวได้ถูกส่งผ่านมากับระบบการปกครอง หรือทางวัฒนธรรมตะวันตกที่จะมองเพียงว่าในบริบททางสังคมมีเพียงเพศวิถีชายกับเพศวิถีหญิงเท่านั้น จนลึ้มไปว่าในโลกของความเป็นจริงนั้นยังคงมีอะไรอื่นๆ อีกมากมายที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กรอบดังกล่าว วิธีมองเรื่องเพศในกรอบที่ยึดติดอยู่กับการแบ่งเพศของคนตามสรีระ และให้คุณค่ากับรูปแบบเพศสัมพันธ์ระหว่างชายหญิงภายใต้การแต่งงาน โดยมีเป้าหมายเน้นไปที่การเจริญพันธุ์เป็นหลักนั้น ทำให้คำที่มีอยู่แต่เดิมไม่เพียงพอในการสื่อสารความคิดเรื่องเพศที่แตกต่างอย่าง

ปราศจากอคติทางเพศได้ ทั้งที่ในความเป็นจริงมีคนมากมายที่มีวิถีคิดในเรื่องเพศหรือวิถีชีวิตทางเพศอยู่นอกกรอบเรื่องเพศที่สังคมให้คุณค่า แต่สังคมกลับไม่ตระหนักถึงความมีตัวตน หรือสิทธิใดๆ ในความเป็นตัวเขา (สุไลพร ชลวิไล, 2550) ความเคลื่อนไหวที่เกิดขึ้นทางสังคมในเชิงพฤติกรรมทางเพศทำให้เกิดแนวความคิดในเรื่องเพศและเพศสภาพใหม่ในตอนปลายคริสต์ศตวรรษที่ 18 โดยจำแนกเพศสภาพ (Gender) ว่าประกอบด้วย ผู้ชาย ผู้หญิง ชายรักชาย และหญิงรักหญิง (Trumbach, 1996)

ปัจจุบันนักวิชาการยอมรับกันทั่วไปว่า เพศภาวะเป็นสิ่งประกอบสร้างทางสังคม (Social Construction) ดังนั้นภาวะของความเป็นหญิง ความเป็นชาย และความเป็นเพศที่สาม เพศที่สี่ หรือจะเรียกว่าเป็นภาวะที่เป็นกะเทย เป็นแต้ว เป็นตุ๊ด เป็นแต๊บ เป็นทอม เป็นดี้ เหล่านี้ ต่างก็เป็น “เพศภาวะ” แบบหนึ่งทั้งสิ้น ความรู้เรื่องเพศวิถีในปัจจุบันยืนยันกับเราว่า เพศภาวะไม่มีลักษณะตายตัว หมายถึงว่าสามารถเลื่อนไหลได้ หรือจริงๆ แล้วเลื่อนไหลได้ ที่เรียกว่า “ความลื่นไหลทางเพศ (Sexual Fluidity)” ตัวอย่างเชิงรูปธรรมที่ชัดเจนคือ การแปลงเพศ แต่ความลื่นไหลทางเพศยังหมายถึงวิถีความสัมพันธ์ทางเพศที่แปรเปลี่ยนไป เช่น วันนี้อยู่คนเดียวเป็นผู้หญิงรักกับผู้ชาย แล้วอีกวันไปมีแฟนเป็นผู้หญิง เป็นต้น (กฤตยา อาชวนิจกุล และพิศรา แซ่ก้วย, 2551ข)

ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอาจเป็นคำใหม่สำหรับคนทุกๆ ไปที่ไม่ค่อยได้เข้ามาสัมผัสกับคนกลุ่มนี้ ซึ่งในภาพกว้างหมายถึงทุกคนไม่ว่าจะมีเพศวิถี (Sexuality) ใดๆ ซึ่งอาจจะเป็นชายจริง หญิงแท้ สาวประเภทสอง เกย์ โบ โบท ทอม ดี เลสเบี้ยน หรืออื่นๆ อีกมากมาย ทั้งนี้เพราะเพศวิถีเป็นทางเลือกที่พวกเขาสามารถจะเลือกเดินหรือใช้ชีวิตตามแบบฉบับของเขาเอง โดยไม่จำเป็นต้องเหมือนหรือคล้ายคลึงกันในการดำเนินชีวิตทางเพศ และไม่จำเป็นต้องจัดไว้กับกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เพราะอาจเป็นลักษณะเฉพาะตัวที่ไม่เหมือนใครก็ได้ (ธเนศวร์ กาญจธีรานนท์, 2549) อีกทั้งตัวตนและวิถีชีวิตทางเพศนั้นอาจเปลี่ยนแปลงไปตามประสบการณ์ กาลเวลา และระบบความคิด ความเชื่อทางสังคม และวัฒนธรรมได้ (สุไลพร ชลวิไล, 2550)

สำหรับความหมายนั้น องค์การอนามัยโลก หรือ WHO (1978) ได้ให้ความหมายของการรักเพศเดียวกันว่าหมายถึง การมีความพึงพอใจทางเพศกับบุคคลที่มีเพศเดียวกันกับตนเพียงอย่างเดียวหรือเป็นส่วนใหญ่ โดยที่อาจมีหรือไม่มีความสัมพันธ์ทางกายต่อกันก็ได้ และการจะวินิจฉัยว่าบุคคลใดเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศนั้นไม่จำเป็นต้องพิจารณาว่าเป็นความผิดปกติทางจิตหรือไม่

Abbott (1992) ได้อธิบายว่า โดยทั่วไปบุคคลหนึ่งๆ จะประกอบไปด้วยบทบาททางเพศ (Sex Role) อันเป็นสิ่งที่แสดงถึงพฤติกรรมของบุคคลที่อิงอยู่กับมิติทางด้านชีววิทยา หรือลักษณะทางกายภาพที่บ่งบอกเพศของบุคคลว่าเป็นผู้ชาย ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมีความเป็นชาย หรือเป็นผู้หญิง ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลมีความเป็นหญิง อันเป็นเพียงการอธิบายจากบทบาททางเพศที่ปรากฏออกมาให้เห็นจากภายนอกเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้วบุคคลทั่วไปยังมีบทบาทแห่งเพศ (Gender Role) ซึ่งสังคมคาดหวังต่อความเป็นชายหรือความเป็นหญิงของบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปสังคมมีแนวโน้มที่จะขัดเกลาบุคคลให้เป็นไปตามลักษณะเพศทางกายภาพ ซึ่งการเรียนรู้และการขัดเกลาทางสังคมจะนำไปสู่การพัฒนาบุคลิกภาพของบุคคล เพื่อให้มีอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) อันเป็นการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อการเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายของตนเอง ซึ่งโดยทั่วไปมักจะสอดคล้องกับเพศที่เป็นลักษณะทางชีววิทยา แต่ในความเป็นจริงบุคคลอาจจะคิดหรือรู้สึกแตกต่างไปจากเพศที่เป็นอยู่ นั่นหมายความว่าบุคคลอาจมีอัตลักษณ์ทางเพศ (Gender Identity) ที่ตรงกันข้ามกับเพศที่เป็นจริงก็ได้ อันเป็นเครื่องบ่งบอกถึงพฤติกรรมและความพึงพอใจทางเพศ (Sexual Orientation) ของแต่ละบุคคล หรือรสนิยมทางเพศ (Sex Preference) ของแต่ละบุคคล

คำว่าผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Homosexual) เป็นคำที่มาจากภาษากรีกคำว่า “Mono” ซึ่งเป็นคำที่ใช้เติมข้างหน้าในภาษากรีก โดยมีความหมายว่า “เหมือนกัน” สมัยกรีก พฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นเรื่องปกติ เป็นเรื่องธรรมชาติ และยังเป็นการแสดงออกถึงความรักอันสูงส่งกว่าธรรมดาอีกด้วย คนชั้นปัญญาชนหรือชนชั้นสูงในสังคมเท่านั้นที่มีสิทธิกระทำได้ (อุตมศิลป์ ศรีแสงนาม, 2525) คำว่า “Homosexuality” ได้ถูกนำมาใช้ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1869 ในการเรียกร้องให้มีการปฏิรูปกฎหมายเยอรมันที่ห้ามการมีเพศสัมพันธ์ของคนรักเพศเดียวกัน (Sue & Kitzinger, 1995) ต่อมาจึงถูกนำมาใช้ในความหมายที่คนๆ หนึ่งรักและมีความสัมพันธ์ทางเพศกับบุคคลเพศเดียวกัน ซึ่งเป็นได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง สำหรับเพศชายที่มีความพึงพอใจรักใคร่และมีเพศสัมพันธ์กับเพศชายด้วยกันในปัจจุบันเราจะเรียกว่า เกย์ (Gay) ขณะที่เพศหญิงที่มีความพึงพอใจรักใคร่และมีเพศสัมพันธ์กับเพศหญิงด้วยกันปัจจุบันเราจะเรียกว่า เลสเบียน (Lesbian) (ประภาพรรณ วงศาโรจน์, 2532)

Kinsey (1953) ได้แบ่งพฤติกรรมทางเพศของบุคคลโดยอาศัยพื้นฐานทางจิตวิทยาและประสบการณ์ทางเพศที่ได้รับจากการเปิดเผยของบุคคล โดยสร้างเป็นมาตรวัดพฤติกรรมหรือความพึงพอใจทางเพศของบุคคล (A Seven-Step Continuum or Seven-Point Scale) 7 ระดับ โดยเริ่มตั้งแต่ 0 ถึง 6 ดังภาพที่ 2.3

0	1	2	3	4	5	6
Hetero- sexual	Prediomi- nantly Hetero- sexual or reaction Homo- sexual	Prediomi- nantly Hetero- sexual often Homo- sexual	Equality	Prediomi- nantly Homo- sexual	Almost entirely Homo- sexual	Homo- sexual

ภาพที่ 2.3 มาตรฐานพฤติกรรมหรือความพึงพอใจทางเพศของบุคคล

แหล่งที่มา: บงกชมาศ เอกเอี่ยม, 2532.

0 หมายถึง พวกรักต่างเพศ เป็นบุคคลที่ไม่อาจมีความสัมพันธ์ทางเพศแบบรักร่วมเพศได้เลย ไม่มีความรู้สึกหรือการตอบสนองทางเพศกับเพศเดียวกัน เป็นผู้รักต่างเพศ 100%

1 หมายถึง พวกรักต่างเพศ แต่เคยมีประสบการณ์รักร่วมเพศ เป็นบุคคลที่เคยมีความสัมพันธ์ทางใจหรือความสัมพันธ์ทางเพศกับเพศเดียวกันบ้างแต่น้อยมาก สาเหตุเพราะความอยากรู้อยากเห็นหรือถูกบังคับจากผู้อื่น แต่ยังคงมีความพึงพอใจและมีความสุขทางเพศจากต่างเพศมากกว่า

2 หมายถึง พวกรักต่างเพศ และมีประสบการณ์รักร่วมเพศหลายครั้งมักเป็นช่วงวัยรุ่นหรือวัยสูงอายุก็ได้ โดยมีการตอบสนองต่อพฤติกรรมรักร่วมเพศพอสมควร และยอมรับการปลุกเร้าทางเพศกับเพศเดียวกัน แต่ไม่มีการเปิดเผยการมีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกัน อย่างไรก็ตามจิตใจยังมีความพึงพอใจต่อรักต่างเพศ

3 หมายถึง พวกรักต่างเพศและรักร่วมเพศเท่าๆ กัน เป็นผู้มีประสบการณ์ทางเพศและตอบสนองทางจิตใจต่อบุคคลเพศเดียวกันและต่างเพศอย่างเปิดเผย ในที่สุดจะเป็นผู้ที่ยอมรับความสัมพันธ์ทางเพศทั้งสองรูปแบบว่ามีความสุขเท่าๆ กัน พฤติกรรมเช่นนี้มักเกิดขึ้นกับชายโสดมากกว่าชายที่แต่งงานแล้วซึ่งสามารถหาทางออกกับภรรยาได้ โดยเป็นผู้ที่ให้ความสนใจต่อผู้ชายเท่ากับผู้หญิง

4 หมายถึง พวกรักร่วมเพศและเคยมีประสบการณ์รักต่างเพศ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรักร่วมเพศที่เปิดเผยและตอบสนองทางจิตใจต่อพฤติกรรมรักร่วมเพศ แต่ก็เป็นผู้ที่มีเพศสัมพันธ์กับต่างเพศได้เป็นครั้งคราว

5 หมายถึง พวกรักร่วมเพศและเคยมีประสบการณ์รักเพศเดียวกันหลายครั้ง ซึ่งเป็นผู้ที่มีกิจกรรมทางเพศและการตอบสนองทางเพศเกือบทั้งหมดเป็นแบบรักร่วมเพศ ส่วนประสบการณ์กับต่างเพศนั้นน้อยมาก

6 หมายถึง พวกรักร่วมเพศ เป็นผู้ที่มีพฤติกรรมรักร่วมเพศหรือมีเพศสัมพันธ์กับเพศเดียวกันเท่านั้น หรือเป็นผู้รักร่วมเพศ 100%

นอกจากนี้ Hyde (1970) ได้แบ่งพฤติกรรมรักเพศเดียวกันออกเป็น 3 ประเภทดังนี้

1) กลุ่มรักเพศเดียวกันที่เกิดจากการขาดโอกาสในการพัฒนาทางเพศอย่างเหมาะสมหรือเป็นไปตามสถานการณ์ (Deprivation Homosexuality หรือ Situational Homosexuality) หมายถึง บุคคลที่ไม่สามารถหาทางระบายความต้องการทางเพศด้วยการมีเพศสัมพันธ์กับเพศตรงข้ามได้ จึงแสดงพฤติกรรมรักร่วมเพศขึ้นมาแทนที่

2) กลุ่มรักเพศเดียวกันแอบแฝง (Latent Homosexuality) ตามแนวคิดของ Sigmund Freud เชื่อว่าคนมีแนวโน้มที่จะรักเพศเดียวกันแต่เก็บกดความรู้สึกไว้ทำให้มีความวิตกกังวลอยู่มาก บางคนจะใช้กลไกป้องกันตัวเองทำตรงข้ามกับความรู้สึกที่ซ่อนเร้นอยู่ ทำตัวเป็นชายชาตรีมากเกินไป และปฏิเสธการเป็นคนรักเพศเดียวกัน นอกจากนี้รักเพศเดียวกันแอบแฝงยังหมายถึง การตอบสนองทางจิตใจ โดยที่บุคคลสามารถถูกกระตุ้นทางจิตใจได้ด้วยบุคคลที่เป็นเพศเดียวกันกับตน แต่ไม่เคยมีความสัมพันธ์ทางเพศ

3) กลุ่มรักเพศเดียวกันอย่างแท้จริง ซึ่งมีทั้งชนิดปกปิดและชนิดเปิดเผย (Covert and Overt Homosexual)

(1) ชนิดปกปิด (Covert Homosexual) ได้แก่ บุคคลที่ใช้ชีวิตส่วนใหญ่เหมือนรักต่างเพศ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงออกทางด้านการงานหรือการมีความสัมพันธ์ทางสังคม บุคคลรักเพศเดียวกันด้วยกันหรือเพื่อนใกล้ชิดเท่านั้นที่ทราบว่าเป็นบุคคลรักเพศเดียวกัน

(2) ชนิดเปิดเผย (Overt Homosexual) เป็นบุคคลที่ไม่ได้ปกปิดการเป็นคนรักเพศเดียวกันของตน และอาจชอบแสดงลักษณะของตนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

Masters & Johnson (1979) ได้ทำการศึกษาผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและผู้รักต่างเพศได้ข้อสรุปคือ ไม่มีรูปแบบความแตกต่างที่ชัดเจนระหว่างผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและผู้รักต่างเพศ โดยเรารับรู้ความเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของบุคคลได้ก็

เฉพาะแต่พฤติกรรมที่เปิดเผยหรือต่อเมื่อเขาเปิดเผยตัวเท่านั้น การรักเพศเดียวกันเป็นรูปแบบหนึ่งของการมีปฏิสัมพันธ์ทางเพศที่บุคคลสามารถเข้าหรือออกจากความสัมพันธ์ได้ทุกเมื่อตลอดชีวิต โดยผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะมีการตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นเพศเดียวกันขณะที่ผู้รักต่างเพศจะตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เป็นเพศตรงข้าม จากข้อสรุปดังกล่าวจึงนับเป็นเรื่องยากที่จะรับรู้ว่ามีใครคือผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ เพราะนอกจากเรื่องความพึงพอใจทางเพศที่แตกต่างจากผู้รักต่างเพศแล้วก็ไม่มีความชัดเจนใดที่จะระบุได้ว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลย ดังนั้นคุณลักษณะหรือแบบแผนของกลุ่มรักเพศเดียวกันจึงไม่สามารถระบุเป็นบรรทัดฐานที่ชัดเจนได้

งานของ Morris (1994) นับเป็นงานบุกเบิกชิ้นสำคัญซึ่งนำเสนอมุมมองเกี่ยวกับเพศสภาพในสังคมไทยในลักษณะที่หลากหลายและซับซ้อนกว่าทวินิยม โดยพยายามครอบคลุมความสัมพันธ์ทางเพศระหว่างชายกับหญิง รวมทั้งความสัมพันธ์ของเพศที่สาม รวมทั้งเกย์ เลสเบียน และกะเทย (ยศ สันตสมบัติ, 2549) และแม้ว่าสังคมไทยจะมีหลักฐานตำนานโบราณที่กล่าวถึง “คนสองเพศ” ว่ามีสถานะเท่าเทียมกับชายและหญิง กระนั้นสังคมก็ยังเห็นว่า “กะเทย” หรือ “ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ” เป็นสิ่งที่ผิดธรรมชาติ และขัดกับขนบธรรมเนียมที่ดั้งเดิมของสังคม ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศถูกกีดกันจากสังคม (สุริชัย หวันแก้ว, 2550) อีกทั้งคนส่วนใหญ่ยังมีอคติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเพราะถือเป็นกลุ่มที่มีเชื้อ “หญิง” และ “ชาย” จึงไม่ได้รับการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าที่ควร (เทอดศักดิ์ ร่มจำปา, 2545) สอดคล้องกับ Sinnott (2000) ที่กล่าวว่า สังคมไทยมีฐานคติที่คับแคบต่อพฤติกรรมความรักเพศเดียวกัน ทำให้สังคมไทยไม่สามารถยอมรับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้มากนัก อันจะเห็นได้จากการที่กฎหมายยังไม่ให้การรับรองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นการจดทะเบียนการอยู่ร่วมกัน การได้รับสวัสดิการที่จำเป็นจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน สิทธิการเป็นผู้อุปการะบุตรโดยสายเลือด สิทธิในการรับมรดกจากคู่รักในฐานะทายาทโดยธรรม สิทธิได้รับความคุ้มครองในทางแพ่งในชีวิตความเป็นส่วนตัวและทรัพย์สินจากการละเมิดของบุคคลภายนอก รวมถึงการคุ้มครองในชีวิตและร่างกายตามกฎหมายอาญา (ยุทธนา สุวรรณประดิษฐ์, 2543)

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีกลุ่มองค์กรต่างๆ ให้ความสนใจกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น แต่ก็ยังคงยึดติดกับแนวความคิดเดิมทางด้านวิทยาศาสตร์การแพทย์ โดยมองพฤติกรรมของผู้ที่มีความหลากหลายทางเพศว่ามีความเสี่ยงในด้านสุขภาพทางเพศและอนามัยทางเพศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดประเภทรูปแบบการมีเพศสัมพันธ์ว่าปกติกับไม่ปกติ (ธเนศวร

กาญจนาพร, 2549) ถึงแม้ในทางวิชาการทางการแพทย์สากลจะได้ถอนหัวข้อ “การรักเพศเดียวกัน” (Homosexuals) ออกจากบัญชีรายชื่อโรคและอาการเจ็บป่วยมาเป็นเวลากว่า 30 ปีแล้วก็ตาม (สุไลพร ชลวิไล, 2550) ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเกิดความแตกต่างและมีอำนาจในการต่อรองน้อย ขาดการเข้าถึงทรัพยากรและพื้นที่ทางสังคม ยังไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม ถูกกดขี่ข่มเหง และถูกประณามอยู่ตลอดเวลา (เดลินิวส์, 2550) ทำให้ต้องมูมานะและอดทนในการทำงานอย่างมากเพื่อความความสำเร็จและสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้น (สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549) ทั้งยังต้องเผชิญกับความโดดเดี่ยวและความกดดันอย่างมากจากอคติและการเลือกปฏิบัติจากสังคม ทั้งในระดับครอบครัว ระดับสังคม และระดับรัฐ ทำให้กลายเป็นผู้มีความผิดปกติทางด้านจิตใจและเป็นปัญหาสังคม ส่งผลให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศพยายามแสดงตัวตนและออกมาเคลื่อนไหวในพื้นที่สาธารณะมากขึ้น (สุริชัย หวันแก้ว, 2550) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคม อันจะเห็นได้จากการที่ในปัจจุบันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้จัดตั้งองค์กรเพื่อเป็นกระบอกเสียงในการเรียกร้องให้สังคมยอมรับพวกเขาทั้งในด้านกฎหมายและในทางสังคมอย่างเป็นทางการ (สุรพงษ์ ไสธนะเสถียร และพจนา ฐูปแก้ว, 2549)

2.6 การเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งศึกษาการปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานอย่างเท่าเทียม โดยมุ่งพิจารณาปัจจัยและบริบทที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศภายในองค์กร เพื่อสร้างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆ ถึงแม้ในระยะหลังจะมีเวทีเสวนาเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหลายครั้ง แต่หลายประเด็นแทบไม่ถูกนำมากล่าวถึง ไม่ว่าจะเป็นประเด็นเรื่องตัวตนทัศนคติ การไม่ได้รับการยอมรับจากสังคม รวมไปถึงสิทธิและการถูกเลือกปฏิบัติของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (สุไลพร ชลวิไล, 2550) Goffman (1963) กล่าวว่า การเลือกปฏิบัติเป็นผลมาจากการตีตรา โดยการลดโอกาสในชีวิตของผู้ที่ถูกตีตราผ่านการเลือกปฏิบัติในรูปแบบต่างๆ ซึ่งทำให้คนที่ถูกตีตรามองว่าตัวเองไม่ใช่มนุษย์คนหนึ่ง และบ่อยครั้งที่การเลือกปฏิบัติมีความหมายรวมถึงการจำกัดพื้นที่สาธารณะและปฏิกริยาลงโทษจากสังคม (Busza, 1999)

ในสหรัฐอเมริกา งานวิจัยชี้ว่าการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ สามารถพบได้ทั่วไปในหลายหน่วยงาน ทั้งการไม่รับเข้าทำงาน (Rothschild, 2000) เรื่องของ ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ การคุกคามและสร้างความรำคาญที่ไม่สิ้นสุด รวมถึงการขาด สิทธิพื้นฐานที่จำเป็นซึ่งเกี่ยวข้องกับงาน (Croteau, 1996; Klawitter & Flatt, 1998; Anastas, 2001; Morrow, 2001; Irwin, 2002) สำหรับการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง เพศในสถานที่ทำงานนั้น Croteau (1996) กล่าวว่า มีทั้งทางตรงและทางอ้อม การเลือกปฏิบัติ ทางตรงคือ การที่หน่วยงานต่างๆ จำกัดค่าตอบแทนจากการทำงานของผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศ การไม่ขึ้นเงินเดือน ไม่เลื่อนตำแหน่ง และการไม่ให้งานที่ต้องรับผิดชอบ เพิ่มมากขึ้น หรือการที่นายจ้างตัดสินใจไม่จ้างพนักงานให้ทำงานกับหน่วยงานต่อไปอัน เนื่องมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตัวอย่างที่เห็นได้ชัดได้แก่ การที่หญิงซึ่ง รักเพศเดียวกันได้รับค่าตอบแทนรวมต่ำกว่าผู้หญิงทั่วไปมากขึ้นทุกที (Cohn, 1992; Frum, 1992; Van Soest, 1996; Yared, 1997; Melymuka, 2001; Quittner, 2003) ขณะที่การเลือก ปฏิบัติทางอ้อมคือ การไม่ได้รับความเชื่อถือ การยอมรับ หรือความเคารพจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้า และลูกน้อง อันเป็นผลมาจากการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Croteau, 1996)

อันเนื่องมาจากการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ดังกล่าวแล้วข้างต้น ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกลัวว่าการเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศจะถูกเปิดเผย ส่งผลให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศส่วนใหญ่เลือกที่จะ แสดงบทบาทของชายและหญิงปกติในสถานที่ทำงาน โดยผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กล่าวว่า พวกเขาเชื่อว่าการเลือกปฏิบัติจะเกิดขึ้นเมื่อการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ของพวกเขาถูกค้นพบโดยฝ่ายบริหารขององค์กร ซึ่งงานวิจัยชี้ว่าความกลัวว่าจะถูกเลือกปฏิบัติ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต้องปิดบังการเป็นผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศเอาไว้ไม่ให้คนในที่ทำงานรับทราบ (Croteau, 1996) ซึ่งเหตุผลนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสนับสนุนนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลาย ทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยมักจะถูกนำไปใช้ในการสร้างความเสมอภาคและความเป็นธรรม ให้เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Economist, 1997) อันจะทำให้ความกลัวที่ผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศมีต่อการเลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงานลดน้อยลง จนอาจส่งผลต่อการไม่ ต้องปิดบังการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศของตนในสถานที่ทำงานต่อไป

งานวิจัยเกี่ยวกับสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ในฐานะเป็นชนกลุ่มน้อยในสังคมชี้ว่า ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศวัยทำงานไม่ได้มีสถานะดีกว่ากลุ่มผู้รักต่างเพศโดยทั่วไป และในบางกรณียังเสียเปรียบกลุ่มผู้รักต่างเพศด้วย (Klawitter & Flatt, 1998; Badgett, 2000; Anastas, 2001; Cahill & Jones, 2002) โดยชายซึ่งรักเพศเดียวกันจะได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานน้อยกว่าชายปกติ (Klawitter & Flatt, 1998; Badgett, 2000) เช่นเดียวกับหญิงซึ่งรักเพศเดียวกันก็ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานรวมน้อยกว่าหญิงปกติ (Klawitter & Flatt, 1998; Anastas, 2001)

การรณรงค์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน (The Human Rights Campaign: HRC) ในสหรัฐอเมริกาเน้นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้พยายามกระตุ้นให้มีการวิจัย และรณรงค์ให้ต่อต้านนโยบายการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน โดยเอกสารซึ่งตีพิมพ์โดย HRC เกี่ยวกับดัชนีความเท่าเทียมและสภาพในที่ทำงานที่องค์กรมีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสหรัฐอเมริกา (The Corporate Equality Index and the State of the Workplace for Lesbian, Gay and Transgender Americans) ทำให้มีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมในที่ทำงานของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากขึ้น (Human Rights Campaign, 2002) โดยดัชนีดังกล่าวนำเสนอมาตรวัดสำหรับ 500 บริษัทใน Fortune (Fortune 500 Companies) เพื่อวัดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่เหมาะสมต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งดัชนีประกอบด้วย 7 เกณฑ์เพื่อใช้วัดพฤติกรรมขององค์กรต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยบริษัทจะถูกให้คะแนนตั้งแต่ 0 ถึง 100 ในเรื่องต่อไปนี้ คือ (Human Rights Campaign, 2003a)

- 1) บริษัทมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลซึ่งมีพฤติกรรมทางเพศที่หลากหลายไว้ในคู่มือพนักงานหรือไม่
- 2) บริษัทมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อความแตกต่างทางเพศและการแสดงออกทางเพศที่หลากหลายไว้ในคู่มือพนักงานหรือไม่
- 3) บริษัทมีการเสนอประกันสุขภาพซึ่งครอบคลุมคู่แต่งงานเพศเดียวกันหรือไม่
- 4) บริษัทให้การยอมรับและสนับสนุนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยการสนับสนุนให้มีการรวมกลุ่มของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มีความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่งร่วมกัน โดยจัดสถานที่และทรัพยากรที่จำเป็นให้ หรือมีการจัดตั้งสภาองค์กรซึ่งให้ความสำคัญในเรื่องของความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรรวมถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศด้วยหรือไม่

5) บริษัทเสนอการฝึกอบรมที่หลากหลายรวมถึงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางเพศ ความแตกต่างทางเพศ และการแสดงออกทางเพศที่หลากหลายในสถานที่ทำงานหรือไม่

6) บริษัทต่อสู้อุบัติการณ์การเฝ้าระวังและการทำการตลาดที่เกี่ยวข้องกับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเหมาะสม และ/หรือสนับสนุนองค์กรต่างๆ ที่ทำกิจกรรมเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ HIV หรือเอดส์ และกิจกรรมที่เกี่ยวข้องหรือไม่

7) บริษัทได้ต่อสู้ในมาตรการต่างๆ ซึ่งจะทำลายสิทธิที่เท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศหรือไม่

การถูกเลือกปฏิบัติและจำกัดโอกาสในการทำงานนั้น ในประเทศไทยผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งเป็นสาวประเภทสองจะถูกสังคมรับรู้ว่าส่วนใหญ่ประกอบอาชีพที่เกี่ยวข้องกับความสวยงามงาม การแสดง และงานด้านบันเทิงต่างๆ เช่น ช่างแต่งหน้า นักแสดง คาบาเรต์ ช่างจัดดอกไม้ และดารานักแสดง เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีสาวประเภทสองอีกกลุ่มหนึ่งที่ทำงานเป็นพนักงานบริการ ซึ่งถือได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากและอาศัยอยู่ตามหัวเมืองต่างๆ ที่เป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้คนในสังคมเกิดภาพเหมารวม มายาคติ ที่ว่าสาวประเภทสองส่วนใหญ่ชอบประกอบอาชีพดังกล่าว จนทำให้เกิดการบิดเบือนข้อเท็จจริงที่ว่า สาวประเภทสองถูกกีดกันในการประกอบอาชีพอื่นๆ แม้ว่าจะจบการศึกษาในระดับสูงก็ตาม (สิทธิพันธ์ บุญญาภิสมภาร, อดิวิญญา สามีคดีความ และพิมพ์วิทย์ บุญมงคล, 2551)

จากการสืบค้นแนวปฏิบัติขององค์กรในประเทศไทยไม่พบว่าเมืองใดกำหนดนโยบายต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไว้อย่างชัดเจน แม้องค์กรขนาดใหญ่อย่างเครือซีเมนต์ไทยก็กล่าวถึงการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันไว้อย่างกว้างๆ ว่า “SCG ตระหนักถึงสิทธิในความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมกันโดยมีแนวปฏิบัติต่อผู้เกี่ยวข้องด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดเนื่องจากความเหมือนหรือความแตกต่าง ไม่ว่าจะทางกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใด” โดยมีแนวปฏิบัติดังนี้ (เครือซีเมนต์ไทย, 2550)

- 1) พนักงานต้องปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน
- 2) กระบวนการสรรหา การพิจารณาผลงานความดีความชอบ ต้องดำเนินการอย่างถูกต้องและเป็นธรรม
- 3) ในการปฏิบัติหน้าที่ พึงหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างทางกายหรือจิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา หรือเรื่องอื่นใดที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้ง

4) ช่วยกันสอดส่องดูแลในสภาพการทำงานปลอดจากการกดขี่ข่มเหงหรือการกระทำที่ไม่เป็นธรรม เมื่อได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมให้พูดคุยทำความเข้าใจในเบื้องต้นกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

5) ให้เกียรติ และเคารพความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

ขณะที่เมื่อพิจารณาบริษัทข้ามชาติที่ประกอบธุรกิจในประเทศไทยพบว่า Chevron เป็นบริษัทหนึ่งที่เคารพหลักสิทธิมนุษยชน และให้ความสำคัญกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมาก โดยเชื่อว่าองค์กรจะประสบความสำเร็จได้หากสามารถประสานรวมความแตกต่างหลากหลายทั้งทางด้านแนวคิด ประสบการณ์ และทักษะของพนักงานมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นหนึ่งในวิถีของ Chevron และล่าสุดการประเมินดัชนีความเท่าเทียมในองค์กร (Corporate Equality Index) โดย Human Rights Campaign ซึ่งเป็นองค์กรทางด้านสิทธิพลเมืองที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในสหรัฐอเมริกา นั้น Chevron ได้รับการประเมินด้วยคะแนนเต็ม ซึ่งหมายความว่า Chevron เป็นองค์กรที่มีนโยบายและการปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศอย่างเท่าเทียม โดยถือเป็นองค์กรที่น่าทำงานด้วยมากที่สุดของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Chevron, 2009a) นอกจากนี้ Chevron ยังถูกเลือกโดยผู้อ่านนิตยสาร Equal Opportunity ให้เป็น 1 ใน 50 บริษัทในสหรัฐอเมริกาที่ผู้อ่านอยากจะทำางานด้วยมากที่สุด เพราะให้ความเป็นธรรมกับคนกลุ่มต่างๆ อย่างเท่าเทียม (Chevron, 2009b)

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าในต่างประเทศมีงานวิจัยเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานอยู่พอสมควร ขณะที่ในประเทศไทยนั้นยังขาดซึ่งการวิจัยเชิงประจักษ์ที่แสดงถึงนโยบายขององค์กรต่างๆ ที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่กระจายอยู่ทั่วไปในองค์กรปัจจุบัน ทำให้ในหลายกรณีคนกลุ่มนี้ยังได้รับความไม่เท่าเทียมในการปฏิบัติหรือถูกเลือกปฏิบัติจากผู้เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือแม้แต่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้คนกลุ่มนี้ถึงแม้จะมีศักยภาพแต่ก็ขาดโอกาสที่จะนำศักยภาพนั้นมาก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ดังนั้นหากสังคมไทยยังคงหวังจะเป็นสังคมประชาธิปไตย ซึ่งให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิและความเท่าเทียมกันของทุกคน จึงจำเป็นที่ผู้เกี่ยวข้องควรต้องตระหนักถึงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยให้ความเคารพในสิทธิความเป็นมนุษย์ของพวกเขาเช่นเดียวกับกลุ่มคนอื่นๆ ในสังคม (เจษฎา นกน้อย, 2551) เพื่อป้องกันมิให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันเกิดขึ้น

2.7 ปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

2.7.1 เพศ

งานวิจัยส่วนใหญ่ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมักจะศึกษาปัจจัยทางด้านเพศ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าเพศชายมีแนวโน้มที่จะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าเพศหญิง (Morin & Garfinkle, 1978; Douglas, Kalman & Kalman, 1985; Herek, 1988; Lehne, 1992; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; LaMar & Kite, 1998; Smith & Gordon, 1998; Herek & Capitanio, 1999; Herek, 2000a, 2000b; Hoffmann & Bakken, 2001; Olivero & Murataya, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002a, 2002b; Landen & Innala, 2002; Lim, 2002; Scaletli, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003; Lingiardi, Falanga & Augelli, 2005) ทั้งนี้เพราะเพศชายจะมีความรู้สึกอ่อนไหวต่อประเด็นเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าเพศหญิง (Finlay & Walther, 2003) ข้อรายการใน ATLG Scale ที่ว่า “ฉันคิดว่ากลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่ารังเกียจ” “กลุ่มหญิงซึ่งรักเพศเดียวกันเป็นกลุ่มคนที่น่าขยะแขยง” “ชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นพฤติกรรมที่ผิดปกติ” และ “พฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นสิ่งที่ผิด” ได้รับการตอบรับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจากเพศชาย นอกจากนี้เพศชายยังไม่เห็นด้วยมากกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อข้อรายการที่ว่า “กลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นเพียงแค่รูปแบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างออกไปเท่านั้น จึงไม่ควรจะถูกกล่าวโทษ” (Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002)

มีความแตกต่างระหว่างทัศนคติที่เพศชายและเพศหญิงมีต่อกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ กล่าวคือ เพศชายมีแนวโน้มที่จะมีระดับการกีดกันกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าการกีดกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Morin & Garfinkle, 1978; Lehne, 1992; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002a, 2002b; Lim, 2002) เพศชายมีทัศนคติในแง่ลบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าเพศหญิง (Herek, 2002a) สำหรับทัศนคติของเพศหญิงที่มีต่อกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถแบ่งได้เป็นสองส่วน ส่วนแรก

จากการศึกษาของ Herek (2000a) ไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างเพศหญิงและระดับการกีดกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ส่วนที่สองจากการศึกษาของ LaMar & Kite (1998) ไม่พบว่าเพศหญิงจะมีแนวโน้มที่จะกีดกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่ากลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าการกีดกันกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีมากกว่าการกีดกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

มีหลายกรอบแนวคิดทฤษฎีซึ่งถูกใช้ในการอธิบายเหตุผลที่ว่าเพศชายกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและมีทัศนคติในแง่ลบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ มากกว่าเพศหญิง ทัศนคติเกี่ยวกับพฤติกรรมทางเพศของบุคคลเป็นหนึ่งในแนวคิดซึ่งถูกใช้ในการอธิบาย (Herek, 2002a) นอกจากนี้ยังมีความสัมพันธ์ระหว่างการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับการกระทำหรือความคิดที่ปราศจากเหตุผลในกลุ่มเพศชาย (Plugge-Foust & Strickland, 2001) ขณะที่เพศหญิงซึ่งปกติจะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทำให้มีทัศนคติและระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต่างจากเพศชาย (Plugge-Foust & Strickland, 2001)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการมีบุคลิกลักษณะร่วม (The Theory of Shared Characteristics) เป็นอีกทฤษฎีที่ถูกนำมาใช้ในการอธิบาย (Lim, 2002) ทฤษฎีนี้ยืนยันว่ากลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งมีบุคลิกลักษณะร่วมกับเพศหญิงมากกว่าเพศชาย ทำให้เพศหญิงมีความรู้สึกอบอุ่นใจมากกว่าเพศชายเมื่ออยู่ท่ามกลางกลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ขณะเดียวกันกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็จะมีบุคลิกลักษณะคล้ายกับเพศชาย ซึ่งเหตุผลนี้ LaMar & Kite (1998) ได้นำไปใช้ในการอธิบายความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงที่มีต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและการมีทัศนคติในแง่ลบต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

2.7.2 อายุ

นักวิจัยหลายท่านได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek & Glunt, 1993; Herek, 1994; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000b; Hoffmann & Bakken, 2001; Wilson & Huff, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002b; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003) ซึ่งงานวิจัยจำนวน

มากได้แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่อธิบายความสัมพันธ์ดังกล่าวได้น้อยมาก นักวิจัยส่วนใหญ่พบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek, 2000a; Herek, 2002a; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003) ทั้งนี้พัฒนาการทางด้านอายุอาจจะไม่ใช่ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์โดยตรง แต่มีความเป็นไปได้ที่กระบวนการทางด้านสังคมจะมีบทบาทมากที่สุด (Lewis, 2003) ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องเน้นว่าไม่ใช่ข้อมูลทั้งหมดจะสนับสนุนความสัมพันธ์นี้ ทั้งนี้เพราะมีความเป็นไปได้ที่ผู้มีอายุน้อยกว่าจะเห็นด้วยกับประโยคที่ว่า “กลุ่มชายผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นกลุ่มคนที่น่ารังเกียจ” ซึ่งตรงกันข้ามกับความรู้สึกอ่อนปรนและยอมรับมากกว่ากับกลุ่มหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002) นอกจากนี้บางข้อมูลไม่ได้สนับสนุนความสัมพันธ์ทางสถิติระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek & Capitanio, 1995; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002)

ตามปกติแล้วกลุ่มผู้มีอายุระหว่าง 18 - 29 ปี จะมีคะแนน ATLG ต่ำกว่า (กีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยกว่า) กลุ่มผู้มีอายุ 40 - 49 ปี และ 50 - 59 ปี อย่างไรก็ตามเมื่อมองในภาพรวมความสัมพันธ์ดังกล่าวจะปรากฏระดับนัยสำคัญทางสถิติกับกลุ่มผู้มีอายุมากกว่า 30 ปี (Hoffmann & Bakken, 2001) ขณะที่ผู้มีอายุน้อยกว่า 44 ปี จะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยกว่า (Landen & Innala, 2002) จะเห็นได้ว่าถึงแม้จะมีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างอายุกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่การที่จะวัดออกมาให้แน่นอนว่าอายุเท่าใดหรือช่วงอายุเท่าใดก็ยังคงเป็นเรื่องยาก

2.7.3 การศึกษา

นักวิจัยทางสังคมศาสตร์หลายท่านได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Hoffmann & Bakken, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Herek, 2002b; Lewis, 2003) ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างระดับการศึกษากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Hoffmann & Bakken, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Herek, 2002b; Lewis, 2003) โดยผู้ที่มีระดับการศึกษาที่สูงกว่าจะมีการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง

เพศน้อยกว่า (Herek, 1988; Herek, 1994; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Hoffmann & Bakken, 2001; Battle & Lemelle, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002b; Lewis, 2003) อย่างไรก็ตามระดับการศึกษายังส่งผลต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ชัดเจนนัก ตัวอย่างเช่น ชั้นปีที่ศึกษาในระดับปริญญาตรีไม่ได้แสดงให้เห็นถึงระดับนัยสำคัญทางสถิติที่มีต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002)

ระดับการศึกษาที่ต่ำกว่ามักจะถูกอ้างว่าเป็นสาเหตุของการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มคนแอฟริกันอเมริกัน (Lewis, 2003) โดยมีกลุ่มคนแอฟริกันอเมริกันกว่า 2 ใน 3 ที่สำเร็จการศึกษาในระดับวิทยาลัยต่ำกว่าคนผิวขาว ระดับการศึกษาดูเหมือนว่าจะมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการยอมรับความแตกต่างในบุคคลอื่น ทักษะคติเกี่ยวกับเสรีภาพทางเพศ รวมถึงการเพิ่มขึ้นของปฏิสัมพันธ์ที่มีต่อกลุ่มชายหรือหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Lewis, 2003)

คะแนนจากมาตรวัด ATLG Scale ลดลงเมื่อผู้ตอบมีระดับการศึกษาสูงขึ้น ดังนั้นจากการวัดโดย ATLG Scale ระดับการศึกษาจึงมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 2002b) มีความพยายามที่จะระบุให้ชัดเจนไปว่าความแตกต่างในการศึกษาระดับใดที่เป็นจุดเริ่มต้นของการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งการศึกษาในระดับวิทยาลัยดูเหมือนว่าจะเป็นจุดที่นักวิจัยชี้ให้เห็นว่าบุคคลซึ่งมีการศึกษาระดับวิทยาลัยจะมีทัศนคติในแง่บวก และมีอคติกับกลุ่มคนผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยกว่าบุคคลซึ่งมีระดับการศึกษาต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญ (Herek & Capitanio, 1995)

บางครั้งระดับการศึกษาเองก็ไม่ได้มีความสำคัญถ้าปราศจากการเรียนรู้จากประสบการณ์เกี่ยวกับประเด็นการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ซึ่งจะส่งผลให้ระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดลงได้ (Hoffmann & Bakken, 2001) อย่างไรก็ตามงานวิจัยเกี่ยวกับผู้ใช้แรงงานไม่ได้สนับสนุนความสัมพันธ์ดังกล่าว (Berkman & Zinberg, 1997) จะเห็นได้ว่ายังมีความขัดแย้งเกี่ยวกับข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งจำเป็นจะต้องทำการวิจัยต่อไป

2.7.4 การเคร่งศาสนา

การเคร่งศาสนาเป็นอีกประเด็นที่มีการศึกษากันมากและเป็นปัจจัยซึ่งมีความสัมพันธ์กับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Douglas, Kalman & Kalman, 1985; Herek,

1988; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitanio, 1995; Bergman & Zinberg, 1997; Petersen & Donnerwerth, 1998; Herek, 2000a; Hoffmann & Bakken, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Wilson & Huff, 2001; Dennis, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002b; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003) งานวิจัยส่วนใหญ่พบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการเคร่งศาสนากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek, 1988; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitanio, 1995; Bergman & Zinberg, 1997; Petersen & Donnerwerth, 1998; Herek, 2000a; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Wilson & Huff, 2001; Dennis, 2002; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002; Herek, 2002b; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003)

ในการเปรียบเทียบประเด็นการเคร่งศาสนาที่ส่งผลต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มชาวแอฟริกันอเมริกันและกลุ่มชาวผิวขาวพบว่า ชาวแอฟริกันอเมริกันจะเคร่งศาสนามากกว่าชาวผิวขาว ซึ่งส่งผลให้กลุ่มชาวแอฟริกันอเมริกันกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าชาวผิวขาว (Lewis, 2003) นอกจากนี้คนที่ซึ่งศรัทธาหรือนับถือศาสนาจะมีอคติทางเพศต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าคนซึ่งไม่นับถือศาสนา (Herek & Glunt, 1993; Herek, 2000a)

ความแตกต่างในการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศระหว่างกลุ่มผู้เคร่งศาสนากับกลุ่มผู้ไม่เคร่งศาสนาปรากฏชัดในมาตรวัด ATLG Scale (Herek, 1988) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยซึ่งใช้ประโยชน์จากมาตรวัดอื่นๆ ซึ่งวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ตัวอย่างเช่น มาตรวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Homophobia-Scale: H-Scale) ก็แสดงให้เห็นระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่แตกต่างกันในกลุ่มผู้นับถือศาสนา (Finlay & Walther, 2003) กลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์หัวอนุรักษ์ได้คะแนนจากมาตรวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (H-Scale Score) สูงสุด รองลงมาคือกลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์สายกลางและกลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิก ขณะที่กลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโปรเตสแตนต์หัวเสรีและผู้นับถือศาสนาได้คะแนนจากมาตรวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (H-Scale Score) น้อยที่สุด (Finlay & Walther, 2003)

มีความสัมพันธ์ในทางบวกด้วยเหมือนกันระหว่างการสนับสนุนสิทธิที่เท่าเทียมกันของกลุ่มชายและหญิงซึ่งรักเพศเดียวกันกับกลุ่มผู้นับถือศาสนาหัวอนุรักษ์ (Petersen & Donnerwerth, 1998; Ellis, Kitzinger & Wilkinson, 2002) อย่างไรก็ตามกระบวนการคิดซึ่ง

ปราศจากเหตุผลซึ่งถูกวัดโดย Differential Loneliness Scale (DLS) ซึ่งมีแนวโน้มว่าจะมีมากขึ้นในกลุ่มผู้นับถือศาสนาคริสต์นิกายโรมันคาทอลิกและโปรเตสแตนต์ นำไปสู่ความสัมพันธ์ทางทฤษฎีในระดับที่สูงขึ้นของการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งถูกวัดโดยมาตรวัดการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (H-Scale) ในกลุ่มผู้นับถือศาสนาหัวอนุรักษ์ (Plugge-Foust & Strickland, 2001)

ความรู้สึกเคร่งศาสนา ความถี่ของการเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา ความถี่ของการสวดมนต์ และความสำคัญของศาสนาในฐานะส่วนหนึ่งของชีวิตมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Bergman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Lewis, 2003) กลุ่มผู้ซึ่งมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมทางศาสนาทุกสัปดาห์หรือบ่อยกว่าจะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่ากลุ่มผู้ซึ่งมีส่วนร่วมกับการกิจกรรมทางศาสนาบ่อยกว่า (Herek & Capitanio, 1995; Herek, 2002b) บุคคลผู้ซึ่งกล่าวว่า “ศาสนามีความสำคัญมาก” จะกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าผู้ซึ่งกล่าวว่า “ศาสนาคืออะไรบางอย่างซึ่งไม่มีความสำคัญเลย” (Herek, 2002b)

การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีแนวโน้มที่จะสูงขึ้นในกลุ่มผู้ใช้แรงงานซึ่งเชื่อว่าศาสนามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตของพวกเขา (Bergman & Zinberg, 1997) และถึงแม้ว่าจะมีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างการเคร่งศาสนากับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ แต่ก็ไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์กันสูงระหว่างผู้ที่มีความเลื่อมใสในศาสนากับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ อย่างไรก็ตามในภูมิภาคของประเทศที่มีประชากรซึ่งเคร่งศาสนาสูงจึงพบผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยลงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (Dennis, 2002) นอกจากนี้ผู้ซึ่งเชื่อในเรื่องของชาตานั้นจะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูง รวมถึงการไม่ยอมรับความคิดที่แตกต่างเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศทั้งชายและหญิงมากกว่าผู้ซึ่งไม่เชื่อในเรื่องของชาตานั้น (Pagel, 1995; Wilson & Huff, 2001)

2.7.5 การเชื่อในชีวิตที่มีทางเลือก

ความสามารถในการควบคุมพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันของบุคคล ความเชื่อในชีวิตที่มีทางเลือก รวมถึงการอธิบายทางชีววิทยาและจิตวิทยาถูกนำมาใช้ในการพยากรณ์การกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยผู้ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นผลมาจากการเรียนรู้ทางสังคมและการเลือกที่จะเป็นเช่นนั้นเองจะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าผู้ซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นผลมาจากอิทธิพล

ทางด้านชีววิทยาและจิตวิทยา (Herek & Capitanio, 1995; Herek, 2000a; King, 2001; Herek, 2002a; Landen & Innala, 2002; Sakalli, 2002)

อย่างไรก็ตามมีความแตกต่างอยู่บ้างเหมือนกันในความเห็นเกี่ยวกับทางเลือกของการเป็นคนซึ่งรักเพศเดียวกัน กล่าวคือ ทั้งเพศหญิงและชายเชื่อว่าการเป็นหญิงซึ่งรักเพศเดียวกันเป็นทางเลือกที่มีอิสระมากกว่าการเป็นชายซึ่งรักเพศเดียวกัน (Herek, 2002a) ขณะที่ผู้ซึ่งเชื่อในการอธิบายทางชีววิทยาว่าเป็นสาเหตุของการเป็นคนรักเพศเดียวกันจะมีระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อย โดยจะให้การยอมรับ สนับสนุน และปกป้องสิทธิของกลุ่มชายและหญิงผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าผู้ซึ่งเชื่อในการอธิบายทางจิตวิทยาว่าเป็นสาเหตุของการเป็นคนรักเพศเดียวกัน (Landen & Innala, 2002) นอกจากนี้ความเชื่อที่ว่าผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถควบคุมพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันของตนได้ก็มีความสัมพันธ์กับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในระดับสูง (Herek & Capitanio, 1995; King, 2001; Sakalli, 2002)

ข้อมูลจากงานวิจัยชี้ให้เห็นว่าความคิดเกี่ยวกับชีวิตที่มีทางเลือกของผู้ซึ่งรักเพศเดียวกันสอดคล้องกับหลักการทางสังคมศาสตร์ซึ่งกล่าวว่า “บุคคลซึ่งอ่อนเกินไปเป็นเพราะเขาเลือกที่จะอ่อนเอง” (Crandall & Martinez, 1996; Sakalli, 2002) โดยบุคคลซึ่งเชื่อว่าการมีน้ำหนักมากเกินไปเป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้จะมีอคติต่อคนที่อ่อนเกินไปมากกว่า เช่นเดียวกับบุคคลซึ่งเชื่อว่าพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นพฤติกรรมที่สามารถควบคุมได้ก็จะมีอคติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่าบุคคลที่เชื่อว่าพฤติกรรมความรักเพศเดียวกันเป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถควบคุมได้ (Herek & Capitanio, 1995; King, 2001; Sakalli, 2002)

2.7.6 การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ

การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ว่าจะเป็นคนรู้จัก กลุ่มเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัวส่งผลต่อระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Douglas, Kalman & Kalman, 1985; Herek, 1988; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; LaMar & Kite, 1998; Herek, 2000a; Bowen & Bourgeois, 2001; Hoffmann & Bakken, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Herek, 2002b; Hinrichs & Rosenberg, 2002; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003; Steffens & Wagner, 2004) โดยปรากฏว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบระหว่างการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไม่ว่าจะเป็นคนรู้จัก กลุ่มเพื่อน หรือสมาชิกในครอบครัวกับการกีด

กันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Douglas, Kalman & Kalman, 1985; Herek, 1988; Herek & Glunt, 1993; Herek & Capitanio, 1995; Berkman & Zinberg, 1997; Herek, 2000a; Bowen & Bourgeois, 2001; Hoffmann & Bakken, 2001; Plugge-Foust & Strickland, 2001; Herek, 2002b; Hinrichs & Rosenberg, 2002; Landen & Innala, 2002; Finlay & Walther, 2003; Lewis, 2003; Steffens & Wagner, 2004) ซึ่งงานวิจัยบางชิ้นชี้ว่าการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลต่อระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Herek & Glunt, 1993) การขาดการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในกลุ่มชาวแอฟริกันอเมริกันส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากระดับการศึกษาที่ต่ำส่งผลให้การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต่ำไปด้วย (Lewis, 2003)

ระดับการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศที่มากขึ้น ไม่ว่าจะในกลุ่มเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวส่งผลให้ระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศลดต่ำลง (Lingiardi, Falanga, & Augelli, 2005; Finlay & Walther, 2003) โดยจำนวนเพื่อนซึ่งรักเพศเดียวกันที่บุคคลมีความสัมพันธ์ในทางลบกับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ดังนั้นหากใครซึ่งมีเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวเป็นคนรักเพศเดียวกันมากกว่า บุคคลนั้นก็จะกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศน้อยกว่า (Herek, 2002b) นอกจากนี้จากงานวิจัยของ Hoffmann & Bakken (2001) และ Douglas, Kalman & Kalman (1985) พบว่า บุคคลที่ยอมรับว่ามีเพื่อนหรือสมาชิกในครอบครัวอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นคนรักเพศเดียวกันจะทำให้คะแนนดัชนีการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Index of Homophobia) ต่ำลงอย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ซึ่งส่งผลให้ระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในภาพรวมลดต่ำลงไปด้วย

ความสัมพันธ์ของความคิดที่มีเหตุผลกับทัศนคติในแง่บวกที่มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยผู้ที่มีกระบวนการคิดที่มีเหตุผลมากกว่าจากมาตรวัด DLS จะมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสูงกว่า จึงส่งผลให้ระดับการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศต่ำกว่า (Plugge-Foust & Strickland, 2001) ระดับของความรู้สึกสบาย (Level of Comfort) เมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมีความสัมพันธ์กับการที่บุคคลมีความรู้สึกในแง่บวกหรือมีประสบการณ์ที่ดีกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมาก่อน ดังนั้นหากบุคคลมีความรู้สึกในแง่บวกกับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากเท่าใด เขาก็จะรู้สึกสบายเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้มีอัต

ลักษณะหลากหลายทางเพศมากขึ้นเท่านั้น (Herek, 2000a) ในทางตรงกันข้ามบุคคลผู้ซึ่งเคยมีประสบการณ์ที่ไม่ดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็มีความเป็นไปได้มากที่จะเก็บความรู้สึกที่ติดกันผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไว้ในใจ (Herek, 1988)

เพศชายส่วนใหญ่มักจะตอบว่าเคยมีประสบการณ์ที่ไม่ดีในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเมื่อเปรียบเทียบกับเพศหญิง (LaMar & Kite, 1998) มีความสัมพันธ์เป็นลำดับขั้นระหว่างการกีดกันผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศกับประสบการณ์ที่ได้รับจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนและผู้บังคับบัญชาจะส่งผลในทางบวกต่อการกีดกันผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศมากกว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับคนในสถานะต่ำกว่าหรือลูกน้อง (Berkman & Zinberg, 1997) นอกจากนี้ระดับการกีดกันผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในระดับต่ำซึ่งเป็นผลมาจากมาตรวัด ATLG Scale แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ โดยบุคคลซึ่งบอกว่าตนรู้จักคนซึ่งรักเพศเดียวกันจะมีคะแนน ATLG (ATLG Score) ในระดับที่ต่ำกว่าคนซึ่งไม่รู้จักผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเลย (Herek & Capitanio, 1995)

2.7.7 นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

ถึงแม้ว่างานวิจัยเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศจะทำได้โดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ แต่ก็พบข้อมูลเพียงเล็กน้อยเกี่ยวกับการตอบสนองของสมาชิกในกลุ่มอาชีพที่หลากหลายที่มีต่อนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน ซึ่งความสนใจหลักของเรื่องนี้อยู่ที่การไม่กีดกันผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และการเริ่มให้ความสำคัญกับสิทธิในฐานะพลเมืองของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Cullum, 1993; Crawford, 1999; Crawford, Mcleod, Zamboni & Jordan, 1999; Irwin, 2002)

ความก้าวหน้าของนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในรัฐคอนเน็คติคัต (Connecticut) ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นผลมาจากการพัฒนาที่ก้าวหน้าขึ้นของความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับพนักงาน ซึ่งสนับสนุนสิทธิที่เท่าเทียมกันในฐานะพลเมืองของผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ถือเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการสร้างนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้ที่มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในระดับรัฐ (Bonelli & Simmons, 2004) อย่างไรก็ตามความเห็นจากองค์กรทุกแห่งซึ่งพบว่าการปกปิดการเป็นผู้ซึ่งรักเพศเดียวกันของพนักงานเป็นผลมาจากความกลัวการถูกเลือกปฏิบัติหรือการกีดกันในองค์กรก็เป็นบทเรียน

สำคัญที่องค์กรจะต้องตระหนัก (Bowen & Blackmon, 2003) และผลจากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า การที่พนักงานกลัวการกีดกันหรือการถูกเลือกปฏิบัติเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้พนักงานปกปิดการเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศไว้ขณะทำงาน (Croteau, 1996)

ในบางกรณีกฎหมายระดับรัฐได้ให้ความคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน แต่ก็มีอุปสรรคสำคัญจากกลุ่มเคร่งศาสนาหัวรุนแรงที่ต้องการให้ยกเลิกกฎหมายซึ่งคุ้มครองผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน (Weithoff, 2002) และมีนโยบายน้อยมากที่เกี่ยวกับการปกป้องผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและได้รับการรับรองตามกฎหมาย (MacDonald, 2001)

บางครั้งความพยายามของหน่วยงานรัฐและรัฐบาลที่โดดเด่นในการกำหนดนโยบายที่ไม่กีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงานก็ส่งผลให้พนักงานในองค์กรรับรู้ว่าการกีดกันมีความรับผิดชอบต่อพนักงานและยอมรับในความหลากหลายของพนักงาน (Irwin, 2002; Sears, 2002) ทั้งนี้เป็นความรับผิดชอบต่อนายจ้างและสภาพแรงงานในการที่จะปกป้องพนักงานหรือลูกจ้างจากการเลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ โดยนายจ้างควรจะทำอะไรก็ตามที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานหรือลูกจ้างได้รับการปกป้องจากการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศและการปฏิบัติซึ่งไม่เป็นธรรม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นี้นายจ้างควรจะสร้างสถานที่ทำงานให้มีลักษณะปลอดภัย มีคุณภาพ และมีสิ่งอำนวยความสะดวกซึ่งเอื้อต่อการทำงานอย่างครบถ้วน อันจะช่วยไม่ให้เกิดการมีอคติและการกีดกันผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน (Irwin, 2002) นอกจากนี้สภาแห่งชาติซึ่งมีหน้าที่แต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษาของสหรัฐอเมริกา (The National Council for Accreditation of Teacher Education: NCATE) ได้กำหนดให้แต่ละสถาบันสรรหา บรรจุ และรักษาไว้ซึ่งนักเรียนและพนักงานซึ่งมีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Cultural Diversity) ซึ่งผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้ถูกกล่าวถึงว่าเป็นหนึ่งในความหลากหลายทางวัฒนธรรมตามคำนิยามดังกล่าว (Sears, 2002)

2.8 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การเลือกปฏิบัติและความไม่เท่าเทียมที่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศได้รับการปฏิบัติถูกพูดถึงอย่างมากในปัจจุบัน โดยได้มีการเคลื่อนไหวจากภาคส่วนต่างๆ ในสังคมที่จะยุติการเลือกปฏิบัติดังกล่าวโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากนักทฤษฎีร่วมสมัยที่ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ

ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) (Kirsch, 2000) ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) เป็นสาขาใหม่ทางทฤษฎีซึ่งเพิ่งจะได้รับการยอมรับว่าเป็นสาขาหนึ่งของการศึกษาทางด้านสังคมศาสตร์เมื่อประมาณ ค.ศ.1991 นี้เอง (Klages, 1997) ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) มีรากฐานมาจากทฤษฎีสตรีนิยม (Feminist Theory) ซึ่งปฏิเสธความเชื่อที่ว่าเพศเป็นตัวแบ่งแยกที่สำคัญ ความสำคัญของทฤษฎีเกี่ยวกับผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Queer Theory) นั้นจะมุ่งศึกษาความสำคัญของการตัดสินใจทางสังคม และหลักของความเท่าเทียมกันเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสังคม (Klages, 1997)

สำหรับทฤษฎีที่มุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาครั้งนี้คือ ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) และทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory or Stigmatization) โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.8.1 ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice)

ทฤษฎีความเป็นธรรม (Theory of Justice) เกี่ยวข้องกับการศึกษาหน้าที่ของรัฐบาลและบทบาทของรัฐในการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการตรวจสอบการเลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มต่างๆ ในสังคม (Pendo, 2003) คำจำกัดความที่แท้จริงของความเสมอภาคและความเท่าเทียมมีที่มาจากหลักความเป็นธรรมทางสังคม ซึ่งเป็นแนวคิดและผลงานของ John Rawls (1971) ผู้ซึ่งนักทฤษฎีทางสังคมศาสตร์ให้การยอมรับว่าเป็นผู้ริเริ่มลัทธิเสรีนิยมร่วมสมัย (Modern Liberalism) โดยหลักการของ Rawls สร้างขึ้นจากแนวคิดสัญญาประชาคม (Social Contract) ของ Kant, Rousseau และ Locke (Anderson, 2002) โดยมีพื้นฐานมาจากแนวคิดเรื่องความเสมอภาคและความเท่าเทียมของคนในสังคมอเมริกัน รวมถึงหลักสิทธิมนุษยชน (Bleiker, 2002; Lovin, 2002; Miliband, 2003;)

Anderson (2002) ได้ทำการวิจัยอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับทฤษฎีของ John Rawls โดยเธอเชื่อว่า Rawls ค้นหาจริยธรรมขั้นต่ำซึ่งเพียงพอต่อการสร้างระบบทางสังคมที่ดี ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การสร้างสังคมประชาธิปไตยที่ต้องการบนพื้นฐานของอิสรภาพและความเท่าเทียมกันของแต่ละบุคคล สังคมซึ่งให้อิสระแก่สมาชิกอย่างแท้จริงนั้นจะมีกลุ่มคนซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งทางด้านศาสนา เชื้อชาติ และอื่นๆ ซึ่งจะทำให้สังคมสามารถสร้างรูปแบบของความเป็นธรรมทางสังคมขึ้นโดยปราศจากการมีศาสนาหรือลักษณะอื่นๆ ร่วมกัน ในการที่จะทำให้นักคิดนี้ประสบความสำเร็จนั้น Rawls กล่าวว่า สังคมจะต้องพิจารณาเรื่องต่างๆ โดยยึดหลักความ

เป็นธรรมและวิธีการที่มีเหตุผล บนพื้นฐานของอิสรภาพและความเสมอภาคแทนที่จะพิจารณาจากความเชื่อทางศาสนาหรือข้อสันนิษฐานอื่น (Anderson, 2002)

ส่วนหนึ่งของทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls เกี่ยวข้องอย่างมากกับการตระหนักถึงการกดขี่ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งในเรื่องของสถานะและความไม่เข้าใจที่คนกลุ่มต่างๆ มีต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ ทั้งนี้โดยปกติแล้วความไม่เข้าใจที่เกิดขึ้นในสังคมมักมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านเชื้อชาติและเผ่าพันธุ์ เพศ รสนิยมทางเพศ สถานะทางสังคม สติปัญญา ความพิการ และลักษณะอื่นๆ (Anderson, 2002) ซึ่งภายใต้ความไม่เข้าใจดังกล่าวแต่ละบุคคลย่อมต้องการการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม โดยไม่ต้องการให้สังคมแบ่งประเภทพวกเขาและเลือกปฏิบัติต่อพวกเขาตามการแบ่งประเภทดังกล่าว (Gaus, 1983) ในกรณีของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศก็เช่นเดียวกันพวกเขาต้องการสิทธิเช่นเดียวกับคนกลุ่มอื่นๆ ในสังคมโดยไม่ต้องการการถูกแบ่งประเภทและเลือกปฏิบัติจากสังคม (Anderson, 2002)

นักเขียนและนักวิจัยหลายท่านได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls และทฤษฎีการจัดสรรความเป็นธรรมต่อการเรียกร้องการได้มาซึ่งสิทธิพลเมืองของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ (Schauer & Sinnott-Armstrong, 2003) งานของ Rawls ที่มีประโยชน์มากที่สุดในเรื่องของทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมคือ งานเขียนที่มีชื่อว่า "A Theory of Justice" (Rawls, 1971) ในงานเขียนชิ้นนี้ Rawls ได้นำเสนอลักษณะพื้นฐานของหลักการความเป็นธรรมทางสังคมทั้งในเรื่องของความเสมอภาค (Equality) และเป็นธรรม (Fairness) (Miller, 1999) อย่างไรก็ตาม Rawls ไม่ได้ให้คำนิยามของทั้งสองคำนี้อย่างเป็นทางการ แต่เขาได้เสนอแนวทางการนำแนวคิดเรื่องความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมไปปฏิบัติ และเสนอว่าเป็นหน้าที่ของสังคมที่จะต้องทำให้ประชาชนทุกคนยึดมั่นในหลักการดังกล่าว โดยเป็นความรับผิดชอบของรัฐที่จะต้องสร้างการยอมรับในเรื่องของความเสมอภาคและความเป็นธรรมทางสังคมให้เกิดขึ้น (Rawls, 1971) ซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนที่กล่าวว่า เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของรัฐบาลในการที่จะสร้างสภาพแวดล้อมที่มีความเป็นธรรมซึ่งกฎหมายสิทธิมนุษยชนสามารถนำไปปฏิบัติและบังคับใช้ได้จริง อันจะทำให้แต่ละบุคคลไม่ต้องเผชิญกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากรัฐบาลของตนเองหรือจากบุคคลอื่น (Wetzel, 2001)

หลักการในเรื่องของความเป็นธรรม (Fairness) นั้น Rawls (1971) แบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรก กล่าวถึง แนวปฏิบัติขององค์กรต่างๆ จะต้องมีความเป็นธรรม และส่วนที่สอง

กล่าวถึง ความจำเป็นของการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งในส่วนแรกนี้เองที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความ เป็นธรรมและการเลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน (Rawls, 2001) ทั้งนี้เพราะในกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติในปัจจุบันนั้นมิได้รวมผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศเข้าอยู่ในกลุ่มที่จะได้รับการปกป้องคุ้มครองด้วย นอกจากนี้ในองค์กรต่างๆ ก็มีได้มีการพูดถึงการห้ามการเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากรสนิยมทางเพศ (Sexual Orientation) ไว้ในนโยบายขององค์กร

สำหรับหลักการในเรื่องความเสมอภาค (Equality) นั้น Rawls (1971) ก็ได้ให้คำนิยาม เอาไว้อย่างชัดเจน แต่ได้แบ่งระดับของความเสมอภาคเอาไว้ 3 ระดับ จากระดับพื้นฐานไปสู่ ระดับซึ่งซับซ้อนที่สุดซึ่งกล่าวถึงบทบาทของคุณธรรมจริยธรรมที่ส่งผลต่อแนวทางการประพฤติ ปฏิบัติของบุคคล ทั้งนี้ความล้มเหลวของรัฐบาลในการปกป้องผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทาง เพศนำมาซึ่งข้อโต้แย้งและการเคลื่อนไหวเพื่อให้ภาคส่วนต่างๆ ในสังคมยึดถือทฤษฎีความเป็น ธรรมทางสังคมของ Rawls ทั้งความเสมอภาคและความเป็นธรรม (Bleiker, 2002) เพื่อให้ผู้ มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศสามารถมั่นใจได้ว่าจะได้รับการปฏิบัติเช่นเดียวกับคนกลุ่มต่างๆ ในสังคมอย่างเท่าเทียมกัน

ในเรื่องของการนำทฤษฎีความเป็นธรรมทางสังคมของ Rawls (1971) มาปรับใช้ใน องค์กรหรือสถานที่ทำงานคือ การที่คนกลุ่มต่างๆ ในองค์กรจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติอันเนื่องมาจากสาเหตุใดๆ ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความพิการ หรือรสนิยมทางเพศ ทั้งนี้หากองค์กรมีนโยบายการจ้างงานซึ่งไม่เลือกปฏิบัติต่อคนกลุ่มต่างๆ อย่างชัดเจนก็จะสามารถสร้างโอกาสและความเท่าเทียมให้เกิดขึ้นกับคนกลุ่มต่างๆ ในองค์กรได้ โดยเฉพาะผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศซึ่งยังถูกละเลยจากหน่วยงานต่างๆ อยู่ (Yared, 1997) จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่หน่วยงานต่างๆ จะต้องกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อสร้างเป็นธรรมให้เกิดขึ้น อย่างชัดเจนทั้งในเรื่องของการจ้างงาน การให้ออกจากงาน และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง (Rawls, 2001) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าทฤษฎีของ Rawls มีความสำคัญในเรื่องของการ อธิบายถึงเหตุผลที่องค์กรต่างๆ ควรมีการกำหนดนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อผู้มีอัตลักษณ์ หลากหลายทางเพศในสถานที่ทำงาน

2.8.2 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory)

ทฤษฎีความเสมอภาค หรือ ทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) ถูกพัฒนาขึ้น โดย J. Stacy Adam (Bartol, Martin, Tein & Matthews, 1998) โดยมีรากฐานอยู่ที่ความ เหมือนของมนุษย์ (ชลิตาภรณ์ ส่งสัมพันธ์, 2550) ทฤษฎีนี้กล่าวว่า สถานการณ์ที่คนงานจะเกิด

ความพึงพอใจขึ้นอยู่กับความสมดุลหรือความเป็นธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อเขาได้รับรู้ว่าสัดส่วนของ Inputs กับ Outcomes ที่เขาได้รับเท่าเทียมกับสัดส่วนของ Inputs กับ Outcomes ของคนอื่น ทั้งนี้เพราะโดยปรกติมนุษย์ชอบที่จะเปรียบเทียบงานที่ตนเองทำกับงานของผู้อื่นอยู่เสมอ จิตวิทยาเช่นนี้ทำให้ร้านขายอาหารต้องระมัดระวังในการเสิร์ฟอาหารที่มองเห็นขนาดและชิ้นส่วนของอาหารด้วย เช่น สะเต็ก เมื่อเสิร์ฟลูกค้าจะมองว่าชิ้นที่ตนเองได้รับกับชิ้นที่เพื่อนได้รับชิ้นไหนเล็กใหญ่กว่ากัน หากได้ชิ้นเล็กก็จะโวยวาย หากได้ชิ้นใหญ่กว่าก็จะพึงพอใจ (Shermerhorn, 1977) โดยสรุปแล้ว ความเสมอภาคมาจากพื้นฐานความคิดที่ว่าไม่มีผู้ใดด้อยกว่าผู้อื่นในโอกาสหรือสิทธิมนุษยชน (วิระดา สมสวัสดิ์, 2549)

อย่างไรก็ตามการเปรียบเทียบนี้จะขึ้นอยู่กับทัศนะของแต่ละบุคคล เช่น กรณีการขึ้นเงินเดือน พนักงานอาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อนในแผนกอื่น หรือในองค์กรอื่นในระดับเดียวกัน โดยคำว่า Inputs นี้ อาจหมายถึงระดับการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ ชั่วโมงการทำงาน และผลงาน ขณะที่ Outcomes อาจหมายถึง เงินเดือน โบนัส ค่าชมเชย ที่จอดรถ ที่ทำงาน เฟอร์นิเจอร์ และการมอบหมายงาน เป็นต้น การพิจารณาสัดส่วน Inputs - Outcomes กับของคนอื่นดังกล่าว เป็นการพิจารณาแบบอิงกลุ่ม (Related) ไม่ใช่การอิงเกณฑ์ (Absolute) ซึ่งจะก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรม (Inequity) ได้ในสามกรณี ดังต่อไปนี้ คือ (DeLamater & Myers, 2007)

สัดส่วน Inputs : Outcomes ของเรา > สัดส่วน Inputs : Outcomes ของคนอื่น

สัดส่วน Inputs : Outcomes ของเรา < สัดส่วน Inputs : Outcomes ของคนอื่น

สัดส่วน Inputs : Outcomes ของเรา = สัดส่วน Inputs : Outcomes ของคนอื่น

ในสามกรณีดังกล่าว กรณีที่สองจะมีผลต่อความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมมากกว่ากรณีอื่น อันจะนำไปสู่ความเครียด (Tension) และนำไปสู่การขาดหรือลดความไม่เป็นธรรมลง ยิ่งรู้สึกว่าจะไม่ได้รับความเป็นธรรมมากเท่าใด ความเครียดและความพยายามที่จะลดความไม่เป็นธรรมนั้นก็จะมากยิ่งขึ้นเท่านั้น ซึ่งอาจกระทำได้หลายวิธี เช่น ลาออกจากงาน การกระทำต่อคนอื่น หรือเปลี่ยน Inputs หรือ Outcomes ของตน หรือแม้กระทั่งการบิดเบือน Inputs หรือ Outcomes เป็นต้น ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารว่า จะต้องส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง (Two-Way Communication) กับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เข้าใจถึงการรับรู้ที่เป็นธรรมของพวกเขา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบถึง "กฎ" (Rules) ที่ใช้ในการพิจารณาให้รางวัล โดยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจให้ชัดเจนถึงความสัมพันธ์ระหว่าง Performance กับ Outcomes และต้องไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าถูกโกง (Cheated) เพราะเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้

เขารู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม (Luthans, 1981) ดังนั้นผู้บริหารจึงควรทำให้ระบบการปกครององค์กรมีความโปร่งใสและยุติธรรมเพิ่มมากยิ่งขึ้น (Sandel, 1982) ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความเป็นธรรมที่ว่า การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมนั้นจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมกัน ความยุติธรรม และการไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด (Bovee, Thrill, Wood & Dovel, 1993)

2.8.3 ทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory or Stigmatization)

ทฤษฎีการตีตรา (Labeling Theory or Stigmatization) เกิดขึ้นราวปี ค.ศ. 1954-1970 โดยมีแนวคิดพื้นฐานสำคัญมาจาก 2 ทฤษฎี คือ ทฤษฎีโครงสร้างและหน้าที่ทางสังคม (Structural Functional Theory) เป็นการมองภาพรวมของสังคม โดยอธิบายว่ากลุ่มสังคมต่างๆ จะต้องมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกแต่ละคนในสังคมจะปฏิบัติหน้าที่ของตนตามฐานะหรือตำแหน่งทางสังคมที่ตนดำรงอยู่ มีกฎข้อบังคับ ธรรมเนียมประเพณีที่ต้องปฏิบัติตาม มีค่านิยมซึ่งหมายถึง พลังจูงใจที่จะทำให้คนหรือกลุ่มสังคมตัดสินใจหรือประเมินว่าสิ่งใดบ้างที่ตนประสงค์หรือไม่ประสงค์ ดีหรือเลว ค่านิยมนั้นเป็นนามธรรมที่อยู่เหนือกฎข้อบังคับทางสังคม เปรียบเสมือนเป็นมาตรฐานที่เป็นเครื่องชี้วัดพฤติกรรมทางสังคม ว่าสิ่งใดบ้างที่พึงประสงค์และควรแก่การยกย่อง ซึ่งมาตรฐานนี้เป็นที่ยอมรับของสมาชิกในสังคม อีกทฤษฎีหนึ่งคือ ทฤษฎีสัญลักษณ์สัมพันธ์ (Symbolic Interaction Theory) ซึ่งมองว่าบุคคลเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ย่อมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันโดยมีสัญลักษณ์เป็นสื่อ ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กันนั้นสิ่งสำคัญอยู่ที่การมีและใช้ความหมายร่วมกัน (พิมพวัลย์ บุญมงคล, 2551) ทฤษฎีการตีตราเชื่อว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนไม่ได้เกิดขึ้นเอง แต่ถูกนิยามโดยบุคคลอื่นในสังคม นำไปสู่การลดค่าของบุคคลผู้ถูกนิยามว่าเบี่ยงเบนให้มีสถานภาพต่ำกว่าบุคคลทั่วๆ ไป ทำให้ผู้ที่ถูกตีตราถูกผลักให้เข้าไปรวมกลุ่มและเกิดสังคมย่อยของตนเอง ผลของการรวมกันเป็นกลุ่มย่อยนี้ทำให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรม ความเชื่อ และการให้คุณค่าต่อสิ่งต่างๆ ในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากสังคมใหญ่ (Link, Mirotnik & Cullen, 1991) สังคมเชื่อว่าบุคคลที่ถูกตีตราคือบุคคลที่ไม่มีคุณค่า ไม่มีความเป็นคน ไม่เป็นที่ต้องการ และมีภาพพจน์ในทางที่ไม่ดี (Saylor, 1990)

มีการสืบพบความหมายดั้งเดิมของการตีตราในสมัยกรีกว่าหมายถึง เครื่องหมาย หรือ แผลเป็นที่เกิดจากการถูกประทับตราด้วยเหล็กเผาไฟ เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของความเป็นทาสหรือ อาชญากร เพื่อเป็นเครื่องหมายให้บุคคลอื่นเห็นได้ชัดเจน (Arangio, 1978; Saylor, 1990; Jilling & Alexis, 1991) แต่ในปัจจุบันคำว่า “การตีตรา” ได้ถูกนำมาศึกษาและให้ความหมายเพิ่มเติมที่แตกต่างออกไปดังนี้

Goffman (1963) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ ลักษณะหรือความแตกต่างที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลซึ่งส่งผลให้บุคคลไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม หรือลักษณะซึ่งทำให้บุคคลเปลี่ยนจากบุคคลปกติธรรมดา เป็นบุคคลที่ไม่บริสุทธิ์ ต่างพร้อม มีมลทิน ไร้คุณค่า

Gilmore & Somerville (1994) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ การให้ความหมายทางสังคมซึ่งส่งผลต่อการรับรู้ของบุคคลในทางลบ การรับรู้นี้อาจเป็นสิ่งที่สัมผัสได้หรือสัมผัสไม่ได้ อันเป็นผลมาจากคนหรือบรรทัดฐานของสังคม ทำให้เกิดการแบ่งแยกและลดคุณค่า

Webster (2003) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ เครื่องหมายของความอดสู และไม่น่าเชื่อถือ

Hinshaw (2006) ให้ความหมายว่า การตีตรา คือ การให้ความหมายว่ามีมลทินและความเสื่อมเสีย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า การตีตรา คือ ลักษณะหรือความแตกต่างที่ไม่พึงประสงค์ของบุคคลที่ถูกนิยามโดยบุคคลอื่นในสังคม นำไปสู่การลดค่าของบุคคลให้ต่ำกว่าบุคคลทั่วไป ส่งผลให้บุคคลเปลี่ยนจากบุคคลปกติธรรมดาเป็นบุคคลที่ไม่บริสุทธิ์ ต่างพร้อม เสื่อมเสีย มีมลทิน ไร้คุณค่า น่าอดสู และไม่น่าเชื่อถือ

จะเห็นได้ว่าในปัจจุบันการตีตราจะเกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีพฤติกรรมบางอย่างเบี่ยงเบนไปจากการยอมรับของสังคม ทำให้ทฤษฎีการตีตราถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม เพราะการกระทำผิดกฎและบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งถือเป็นสิ่งกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ดังนั้นหากบุคคลมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกไปจากกฎหรือบรรทัดฐานย่อมที่จะถูกตีตรา โดยสังคมจะมองว่าสิ่งที่เบี่ยงเบนไปนั้นเป็นสิ่งที่น่าละอาย เป็นการกระทำที่ขาดศีลธรรมจรรยา และเป็นอันตรายต่อสังคม (Becker, 1981) ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่า การตีตราจากสังคม เป็นทัศนคติและปฏิกิริยาของสังคมในทางลบต่อบุคคลที่มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคม ซึ่งสังคมจะมีปฏิกิริยา หรือแสดงความเกลียดชัง และไม่ยอมรับให้เป็นสมาชิกของกลุ่ม อย่างไรก็ตามการตีตราจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสังคมมีทัศนคติในทางลบต่อบุคคลอย่างสม่ำเสมอและรุนแรง และทัศนคตินั้นจะต้องมีผลต่อปฏิกิริยาโต้ตอบหรือพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากการรับรู้ด้วย (จิราพร จิระสถิตย์, 2542)

ทฤษฎีการตีตรานี้ประเด็นสำคัญอยู่ที่ความเบี่ยงเบน ไม่ว่าจะป็นรูปร่าง ลักษณะหรือพฤติกรรม เมื่อมีความเบี่ยงเบนเกิดขึ้นผลก็คือมีการตีตราตามมา มีนักทฤษฎี 2 ท่านที่อธิบายถึงกระบวนการตีตราที่เกิดขึ้นจากความเบี่ยงเบน คนแรกคือ Howard S. Becker อธิบายว่า กระบวนการตีตราบุคคลจะดูที่ผลของปฏิกิริยาจากสังคม กล่าวคือ ถ้าปฏิกิริยา

ในทางลบจากสังคมต่อบุคคลมีมาก แสดงว่าบุคคลนั้นมีความเบี่ยงเบนและถูกตีตรา นักทฤษฎีอีกคนหนึ่งคือ Edwin M. Lemert อธิบายกระบวนการตีตราที่พิจารณาจากเนื้อหาหรือสาเหตุของความเบี่ยงเบน และปฏิกิริยาของสังคมต่อพฤติกรรมดังกล่าว โดย Lemert ได้อธิบายกระบวนการตีตราโดยแยกพฤติกรรมเบี่ยงเบนออกเป็น 2 ระดับ คือ (Rubington & Weinberg, 1995)

1) ความเบี่ยงเบนปฐมภูมิ (Primary Deviance) เป็นการกระทำผิดทั่วไปหรือกระทำผิดโดยไม่เจตนา ภายใต้สภาวะการณ์ทางสังคม สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ความรู้สึกนึกคิด โครงสร้างจิตใจของแต่ละบุคคล ปฏิกิริยาของสังคมที่ทำการลงโทษมีเพียงเล็กน้อย ถ้าผู้กระทำผิดสำนึกได้ก็จะได้รับการให้อภัยและไม่ถูกตีตรา

2) ความเบี่ยงเบนทุติยภูมิ (Secondary Deviance) เป็นการกระทำผิดที่เกิดขึ้นบ่อยๆ หรือมีความเบี่ยงเบนมาก สังคมไม่ยอมรับ ปฏิกิริยาของสังคมที่ลงโทษจะมีความรุนแรง และมีการตีตราผู้กระทำผิด ส่งผลต่อโครงสร้างทางจิตใจ ทักษะคติ ตลอดจนบทบาททางสังคมของบุคคลนั้นก่อให้เกิดการปรับตัว หรือปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการตีตราที่สังคมกำหนดให้

Goffman (1963) แบ่งการตีตราออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) การตีตราจากความพิการของร่างกาย เช่น คนแขนขาพิการ คนหูหนวก ตาบอด หรือเป็นโรคเรื้อรังที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย

2) การตีตราอันเนื่องมาจากลักษณะของแต่ละบุคคล ได้แก่ คนคุก คนติดยา คนไม่ซื่อสัตย์ คนรักเพศเดียวกัน

3) การตีตราอันเนื่องมาจากเชื้อชาติและศาสนา ได้แก่ พวกชนกลุ่มน้อย
เมื่อบุคคลรับรู้การถูกตีตราจะทำให้เกิดความตึงเครียด รู้สึกว่าตนไม่เป็นที่ยอมรับของสังคม บุคคลต้องต่อสู้ดิ้นรนกับทัศนคติในทางที่ไม่ดี และลดคุณค่าของตนเองลง พัฒนากลวิธีในการจัดการกับการตีตรา บุคคลที่ล้มเหลวไม่สามารถทำสิ่งต่างๆ ได้อย่างเพียงพอ เป็นสาเหตุทำให้บุคคลรู้สึกถูกทอดทิ้ง ถอยหนีกับการมีปฏิสัมพันธ์กับสังคม โกรธแค้นบุคคลอื่น เกิดการเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์ ได้แก่ การรับรู้เกี่ยวกับตนเองในด้านลบ รู้สึกไม่มีคุณค่า และการตีตรายังทำให้บุคคลไม่บรรลุความต้องการพื้นฐานในด้านความรัก ความเป็นเจ้าของ การนับถือตนเอง ความปลอดภัย ความมั่นคง และอำนาจ (Jilling & Alexus, 1991) ผลของการรับรู้การถูกตีตราจากสังคมจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อชีวิต 3 ประการ คือ (Hopper, 1981)

1) ผลกระทบต่อการทำกิจกรรมและหน้าที่ตามปกติ

2) การเปลี่ยนแปลงบทบาททางสังคมเกี่ยวกับอาชีพ ชีวิตครอบครัว สันทนาการ และกิจกรรมทางศาสนา

3) การเปลี่ยนแปลงอัตมโนทัศน์

ขณะที่ Goffman (1963) กล่าวว่า ผู้ซึ่งถูกตีตราจะมีกระบวนการปรับตัวในหลายรูปแบบดังนี้

1) Hiding Their Illness – เป็นลักษณะที่บุคคลปิดบังซ่อนเร้นความเจ็บป่วย ความพิการถูกตีตราจากสังคม นอกจากนี้บุคคลอาจมีความพยายามแก้ไขส่วนที่เป็นต้นเหตุของการถูกตีตรา เช่น การทำศัลยกรรมตกแต่ง

2) Covering – การเบี่ยงเบนความสนใจ

3) Disclosing – การเปิดเผยตนเองเพื่อขอความเห็นใจ หรือขอรับความช่วยเหลือ

4) Deviance Disavowal – การปฏิเสธไม่ยอมรับว่าเป็นพฤติกรรมที่เบี่ยงเบน บอกว่าสิ่งที่ตนเป็นนั้นไม่ได้ทำให้ตนแตกต่างจากบุคคลอื่น

5) Challenging or Resist Social Norms – การไม่ยอมรับว่าตนถูกตีตรา และในทางกลับกันตนเองก็ตีตราคนอื่น ๆ ในสังคมว่าใจ ไม่มีศีลธรรม

การตีตราจะทำให้บุคคลรู้สึกถูกกีดกันและแบ่งแยกว่าตนไม่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ซึ่งผลของการถูกตีตราดังกล่าวจะลดโอกาสในการดำเนินชีวิตตามปกติในสังคม ทั้งยังมีผลต่อการรับรู้ตนเองของผู้ที่ถูกตีตรา โดยจะทำให้รู้สึกอับอาย เกลียดตนเอง และตีตราประณามตนเอง (เพ็ญศรี วงษ์พุด, 2545) ซึ่งบ่อยครั้งที่การตีตราจะนำไปสู่การถูกกีดกันและการเลือกปฏิบัติ (International Center for Research on Women, 2002) ทั้งนี้เพราะการตีตราและการเลือกปฏิบัติมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด นักวิชาการบางท่านกล่าวว่าการเลือกปฏิบัติเป็นรูปแบบหนึ่งของการตีตราผ่านการกระทำ (Enacted Stigma) (Busza, 1999)

2.9 สมมติฐานการศึกษา

1) ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานซึ่งเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง การแสดงออกว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ การรับรู้ของบุคคลอื่นว่าเป็นผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และการปฏิสัมพันธ์กับผู้

มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศคนอื่นๆ มีผลต่อการได้รับการปฏิบัติทางการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม

2) การจัดการความหลากหลายในองค์กร อันได้แก่ คณะกรรมการบริหารองค์กรมี
ความหลากหลาย การฝึกอบรมและให้ความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กร การมีที่ปรึกษา/กลุ่มที่ไม่เป็นทางการให้คำแนะนำ การแยกการจัดการความหลากหลาย
ออกจากการขจัดความไม่เท่าเทียม และนโยบายการไม่เลือกปฏิบัติต่อกลุ่มใดๆ มีผลต่อการ
ได้รับการปฏิบัติทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม

3) บริบทอื่น อันได้แก่ บรรทัดฐานของสังคม และกฎหมาย มีผลต่อการได้รับการปฏิบัติ
ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียม

2.10 กรอบแนวคิด



ภาพที่ 2.4 โครงร่างตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศในองค์กร